

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

- Compliance und Integrität: Vereinheitlichung der Regelungen zum Geschenkkannahmeverbot und Regelung der Teilnahme an Veranstaltungen im dienstlichen Zusammenhang
- Gleichstellung der Vertragsbediensteten mit Beschäftigten der Privatwirtschaft hinsichtlich der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit
- Schaffung von Rechtsklarheit hinsichtlich der Bestimmungen über den finanziellen Ausgleich für fehlende Vorbildung im Besoldungsrecht
- Gleichstellung der übrigen Bundesbediensteten mit Wachebediensteten bei schweren Dienstunfällen
- Anpassung des Dienst- und Besoldungsrechts an Änderungen des Bundesministeriengesetzes 1986
- Anpassung des Einsatzzuschlages an das Bedrohungsniveau in Krisengebieten

Im Übrigen wird auf die Ausführungen im Vorblatt verwiesen.

Finanzielle Auswirkungen

Es wird auf die Ausführungen in der WFA verwiesen.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich

1. hinsichtlich der Art. 1 bis 4 (BDG 1979, GehG, VBG, RStDG), 9 bis 13, 18, 19, 21 bis 26, 29 und 30 (Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BLVG, RGV, B-GIBG, PG 1965, AusG, PVG, B-BSG, ÜHG, PTSG, AZHG, MilBFG 2004, HGG 2001, BHG 2013, Aufhebung des WHG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten),
2. hinsichtlich der Art. 5 und 7 (LDG 1984, LVG) aus Art. 14 Abs. 2 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen),
3. hinsichtlich der Art. 6 und 8 (LLDG 1985, LLVG) aus Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen),
4. hinsichtlich der Art. 14 und 16 (BThPG und BB-PG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG (Zivilrechtswesen),
5. hinsichtlich des Art. 15 (Bundesbahngesetz) aus Art. 10 Abs. 1 Z 9 B-VG (Verkehrswesen bezüglich der Eisenbahnen und der Luftfahrt sowie der Schifffahrt),
6. hinsichtlich des Art. 17 (BPAÜG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 4 B-VG (Bundesfinanzen, insbesondere öffentliche Abgaben, die ausschließlich oder teilweise für den Bund einzuheben sind),
7. hinsichtlich des Art. 20 (DVG) aus Art. 11 Abs. 2 B-VG (Bedarfskompetenz des Bundes zur Regelung des Verfahrens),
8. hinsichtlich des Art. 27 (ZDG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 15 B-VG (Angelegenheiten des Zivildienstes),
9. hinsichtlich des Art. 28 (UmsetzungG-RL 2014/54/EU) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten), Art. 14 Abs. 2 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen) und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen).

II. Besonderer Teil

Zu § 3 Abs. 1 und 2, § 9 Abs. 3, § 34, § 35 Abs. 1 und 2, § 39b Abs. 1, § 128b, § 135b Abs. 2 und 3, § 137 Abs. 1, 4 und 5, § 140 Abs. 4, § 143 Abs. 1 und 4, § 145a Abs. 3 und 4, § 147 Abs. 1 und 4, § 152 Abs. 5 bis 7, § 161 Abs. 1 und 3, § 175 Abs. 3, § 176 Abs. 1 und 3, § 178 Abs. 2c, § 194 Abs. 4, § 200k Abs. 1, § 203c, § 207c, § 207f Abs. 12, 15 und 16, § 207h Abs. 5, § 207i Abs. 1, § 221 Abs. 1

und 5, § 225 Abs. 3, § 231a Abs. 2, § 245 Abs. 4, § 247 Abs. 7, § 249b Abs. 4, § 256 Abs. 3 und 4 und § 279, Anlage 1 Z 1.2.4 lit. g, Anlage 1 Z 1.2.4 lit. h, Anlage 1 Z 1.3.6 lit. e und Anlage 1 Z 1.3.6 lit. f BDG 1979, § 15 Abs. 2, 2a und 8, § 16a Abs. 3 und 5, § 17a Abs. 2, § 17b Abs. 4, § 18 Abs. 2, § 19a Abs. 2, § 19b Abs. 2, § 20a Abs. 2, § 20b Abs. 2, § 20d Abs. 2, § 21b Abs. 2, § 21g Abs. 3 und 4, § 21h Abs. 1, § 22a Abs. 3, 4, 4a und 5, § 24 Abs. 1 und 2, § 24a Abs. 3 und 7, § 24b Abs. 7, § 25 Abs. 1, § 36b Abs. 1a, § 61 Abs. 19, § 61b Abs. 3, § 77a Abs. 1a, § 82 Abs. 3, § 94a Abs. 1a, § 101a Abs. 1, § 112f Abs. 2, § 112h, § 113b Abs. 1, § 113c Abs. 2, § 167 und § 171a GehG, § 1 Abs. 4, § 2a Abs. 1, § 2e Abs. 1a und 1b, § 4b Abs. 3, § 35 Abs. 1, § 36 Abs. 1 und 2, § 38 Abs. 6, § 40a Abs. 15, § 49f Abs. 8, § 59 Abs. 2, § 78a Abs. 3 und 6, § 79a Abs. 1 und 2, § 87 Abs. 2 und § 96b VBG, § 3 Abs. 2, § 9 Abs. 3 und 4, § 18 Abs. 1, § 20 Abs. 1, § 25 Abs. 4, § 26 Abs. 3, § 30 Abs. 2 und 3, § 31 Abs. 3, § 32 Abs. 1 bis 4 und 7, § 45 Abs. 2, § 46a Abs. 8, § 49 Abs. 9, § 50 Abs. 4, § 70 Abs. 5, § 78, § 85 Abs. 3, § 91 Abs. 3, § 112 Abs. 4, § 175 Abs. 3, § 177 Abs. 2 und 3, § 178 Abs. 3, § 179 Abs. 2, § 180 Abs. 1 bis 4, § 181 Abs. 1, § 182 Abs. 2 und 6, § 185 Abs. 1, § 186 Abs. 6, § 203 Abs. 2 und 4, zur Überschrift zu § 205, zu § 205 Abs. 1, 4 und 6, § 207 Abs. 2 und 3 und § 213 Abs. 1 und 2 RStDG, § 26a Abs. 14, § 50 Abs. 18, § 113e Abs. 2 und 7, § 124 Abs. 1 und 2 LDG 1984, Art. VI Abs. 3 Bundesgesetz BGBl. Nr. 326/1988, § 128 Abs. 1 und 2 LLDG 1985, § 3 Abs. 6 und § 33 Abs. 1 und 2 LVG, § 2 Abs. 13, § 3 Abs. 6, § 32 Abs. 1 und 2 LLVG, § 6, § 9 Abs. 3, § 10 Abs. 10 und § 11 Abs. 5 BLVG, § 2 Abs. 5, § 20 Abs. 4, § 21 Abs. 1, § 25c Abs. 4, § 40, § 45 Abs. 1, § 49a Abs. 1, § 67 Abs. 2 und § 68 Abs. 1 RGV, zu dem den § 12 betreffenden Eintrag des Inhaltsverzeichnisses, zu § 6a Abs. 1 und 3, zur Überschrift zu § 12, zu § 12 Abs. 1 bis 3, § 16b, § 20c, § 20d, § 22 Abs. 1, 2, 4 und 5, § 22b Abs. 2 und 3, § 23a Abs. 10, § 24 Abs. 6 und 7, § 30 Abs. 2, § 32 Abs. 1 und § 40 Z 11, 13 und 14 B-GIBG, § 26 Abs. 5, § 101 Abs. 5, § 105 Abs. 5 und § 108 Abs. 2 PG 1965, § 23 BThPG, § 52 Abs. 2a Bundesbahngesetz, § 2 Abs. 4 und § 16 BPAÜG, § 3, § 4 Abs. 1a, § 5 Abs. 2 und 4, § 7 Abs. 1a, § 10 Abs. 1, § 20 Abs. 1, § 23 Abs. 1, § 41 Abs. 1, § 42 Abs. 2 und 3, § 44 Abs. 1, § 49 Abs. 5 und § 83 Abs. 1 AusG, § 4 Abs. 4, § 35 Abs. 4, § 36 Abs. 1, § 39 Abs. 1 und 5, § 41a, § 41b Abs. 1 bis 3, § 41d Abs. 3 und 4, § 41f und § 44 Abs. 2 PVG, § 2 Abs. 3, 3a und 9 und § 20 DVG, § 63 Abs. 1, § 73 Abs. 1 und 2, § 76 Abs. 3, § 90 Abs. 1 und 2, § 91 Abs. 4, § 92, § 101 Abs. 6 und § 108 Abs. 2 B-BSG, § 10 Abs. 1 bis 4 ÜHG, § 11 AZHG, § 16 MilBFG 2004, § 3 UmsetzungsG-RL 2014/54/EU und § 14 Abs. 1, § 15 Abs. 3, § 17 Abs. 3, § 39 Abs. 2 und 3, § 41 Abs. 2, § 42 Abs. 1, § 44 Abs. 2, 3, 6, 7, 9 und 10, § 44a Abs. 5 und 7, § 68 und § 110 Abs. 2 BHG 2013:

Anpassungen der Ressortbezeichnungen aufgrund der mit BGBl. I Nr. 164/2017 erfolgten Novelle zum Bundesministeriengesetz 1986 – BMG, BGBl. Nr. 76/1986.

Zu § 14 Abs. 4 BDG 1979, § 89a Abs. 2 RStDG, § 12 Abs. 6 LDG 1984 und § 12 Abs. 6 LLDG 1985:

Klarstellung, dass die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit mit Ablauf des Monats wirksam wird, in dem die Ruhestandsversetzung rechtskräftig wird. Dies ist dann der Fall, wenn entweder der Bescheid der Verwaltungsbehörde rechtskräftig wird oder die Entscheidung eines Verwaltungsgerichts rechtskräftig wird. Der Bescheid einer Verwaltungsbehörde wird rechtskräftig, wenn entweder die Beschwerdefrist ungenutzt abgelaufen ist, auf eine Beschwerde verzichtet oder eine Beschwerde zurückgezogen wird. Die Entscheidung eines Verwaltungsgerichts wird mit ihrer Erlassung rechtskräftig.

Zu § 17 Abs. 4 Z 1 lit. b BDG 1979:

Es erfolgt eine Zitanpassung.

Zu § 20 Abs. 4b BDG 1979:

Die Dienstbehörden haben nach Ende der dienstlichen Ausbildung die Ausbildungskosten bescheidmäßig festzustellen. Diese Ausbildung erfasst auch Fort- und Weiterbildungen. Sachlich zusammenhängende Ausbildungen sind auch kostenmäßig als Einheit zu betrachten. Dies dient einerseits der Festlegung einer exakten Berechnungsgrundlage für einen allfälligen Rückersatz von Ausbildungskosten, die erfahrungsgemäß nach mehreren Jahren nicht mehr leicht feststellbar sind, und macht andererseits das Kostenrisiko für Bedienstete kalkulierbar. Die Bediensteten werden bei Auflösung des Dienstverhältnisses nicht von einer Rückforderung in bisher unbekannter Höhe seitens des Dienstgebers überrascht. Eine bescheidmäßige Feststellung der Höhe der zu ersetzenden Ausbildungskosten kommt nur in jenen Fällen zum Tragen, in denen es sich um rückzahlbare Ausbildungskosten handelt (vgl. Abs. 4 und Abs. 4a leg. cit.).

Für Ausbildungen, die vor Inkrafttreten dieser Bestimmung abgeschlossen wurden, besteht für die Dienstbehörden jederzeit die Möglichkeit, den Bediensteten eine entsprechende Kosteninformation zur Verfügung zu stellen. Die weiterhin bestehende Rückforderungsverpflichtung bleibt hiervon unberührt.

Zu § 20 Abs. 5 BDG 1979:

Gemäß § 20 Abs. 4 ist nach Beendigung von Aus-, Fort- und Weiterbildungen die Höhe der angefallenen Kosten bescheidmäßig festzustellen. Scheidet die Beamtin oder der Beamte nun aus dem Dienstverhältnis aus, hat jene Dienstbehörde, die im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis für die Beamtin oder den Beamten zuständig war, die zahlenmäßig exakte Höhe der im Zeitpunkt des Ausscheidens tatsächlich zu ersetzenden Ausbildungskosten zu ermitteln und bescheidmäßig festzustellen.

Zu § 59 BDG 1979, § 59 RStDG, § 41 LDG 1984 und § 41 LLDG 1985:

Bezüglich des Verbotes der Geschenkkannahme werden eine Harmonisierung in den Dienstrechten, die vor allem eine Vereinheitlichung der dienstrechtlichen Regelungen bewirken soll, sowie einige Klarstellungen vorgenommen. Eine Dritte oder ein Dritter im Sinne des Abs. 1 kann sowohl eine juristische Person als auch eine natürliche Person sein, insbesondere eine Angehörige oder ein Angehöriger. Die Geschenkkannahme ist gemäß Abs. 1 unabhängig davon verboten, ob ein Geschenk mittelbar oder unmittelbar angeboten wird.

In Abs. 2 erfolgt die Klarstellung, dass eine orts- oder landesübliche Aufmerksamkeit von geringem Wert nur dann nicht als Geschenk oder Vorteil im Sinne des Abs. 1 gilt, soweit die oder der Bedienstete nicht die Absicht verfolgt, sich durch die wiederkehrende Begehung im Sinne des Abs. 1, also durch das wiederkehrende Fordern, Annehmen, Sich-Verschaffen oder Sich-Versprechen-Lassen, eine fortlaufende Einnahme zu verschaffen.

Der Begriff der Veräußerung in Abs. 4 bereitet in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten, weswegen nunmehr klargestellt wird, dass eine Veräußerung der eingegangenen Ehrengeschenke unter Beachtung der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu erfolgen hat. Kann diesen Grundsätzen offensichtlich durch eine sonstige Form der Verwertung anstelle einer Veräußerung besser entsprochen werden, so ist dieser Verwertungsform der Vorzug zu geben. Beispielhaft können als mögliche sonstige Formen der Verwertung von Ehrengeschenken die Verwertung zu musealen Zwecken oder im Rahmen einer Tombola angeführt werden. Erlöse, seien es solche aus einer Veräußerung oder solche aus einer sonstigen Verwertung, sind weiterhin zu vereinnahmen und für Wohlfahrtszwecke zugunsten der Bediensteten (Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete) oder sonstiger karitativer Zwecke zu verwenden.

Die in Art. 14 Abs. 2 B-VG vorgesehene Rechtsgrundlage zur Regelung des Dienstrechts der Landeslehrpersonen bietet keine Grundlage, um dem Land in Verbindung mit der Annahme von Ehrengeschenken Verpflichtungen aufzuerlegen. Eine Erfassung des Ehrengeschenks als Landesvermögen kann deshalb im Bereich der Landeslehrpersonen nur angeraten werden.

Abs. 6 dient unter anderem der Vereinheitlichung der Dienstrechte und deren Harmonisierung mit der mit dem Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz 2012, BGBl. I Nr. 61/2012, geschaffenen Rechtslage, der Rechtssicherheit der Bediensteten und dem Schutz des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben. Der Begriff der Veranstaltung in Abs. 6 beschreibt ein zeitlich begrenztes Ereignis mit inhaltlicher Zweckbestimmung, an dem eine Gruppe von Menschen teilnimmt. Beispielhaft können aus der Praxis Kongresse, Tagungen, Fachmessen, Sportveranstaltungen oder Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen angeführt werden. In Abs. 6 wird nur das Annehmen von Vorteilen gestattet, nicht jedoch das Fordern, das Sich-Verschaffen oder das Sich-Versprechen-Lassen. Es wird allgemein auf Vorteile und damit auf jegliche Form der Besserstellung abgestellt, auf die kein rechtlich begründeter Anspruch besteht. Jedenfalls ist bezüglich jedes einzelnen Vorteils eine anlassfallbezogene Prüfung vorzunehmen. Ob an einer Veranstaltung ein dienstlich oder sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht, ist aus der Sicht eines objektiven Beobachters zu beurteilen. Die Beurteilung erfolgt anhand des Aufgabenbereiches sowie der konkreten Funktion der oder des Bediensteten und anhand des Themas sowie der Zielsetzung der Veranstaltung. Das dienstlich oder sachlich gerechtfertigte Interesse an einer Veranstaltung setzt entsprechende Kenntnis und entsprechendes Einverständnis des Dienstgebers bezüglich der Teilnahme der oder des Bediensteten an der Veranstaltung voraus. Bei der Beurteilung von Veranstaltungen Dritter oder von Teilen solcher Veranstaltungen ist insbesondere darauf zu achten, ob der Teil der Veranstaltung, an dem ein dienstlich oder sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht, zeitlich eindeutig im Vordergrund steht. Die Teilnahme an einer Veranstaltung in Erfüllung einer Dienstpflicht stellt keinen Vorteil dar. Ob das Annehmen von Vorteilen vor, während oder nach einer Veranstaltung stattfindet ist nicht ausschlaggebend, solange es im Rahmen dieser Veranstaltung erfolgt und die vier in den Ziffern des Abs. 6 angeführten Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind. Ein solcher Vorteil kann beispielsweise in einem bei mehrtägigen Veranstaltungen üblichen Zusatzprogramm in der Freizeit bestehen, etwa dem Besuch einer Sehenswürdigkeit für die Teilnehmenden oder einem Abendprogramm im üblichen Rahmen, oder in der Übernahme von Kosten für Fachbroschüren oder Verpflegung durch die Veranstalterin oder den Veranstalter. Der jeweilige Vorteil muss grundsätzlich allen Teilnehmenden im

Rahmen der Veranstaltung gewährt werden. Eine Ungleichbehandlung der einzelnen Teilnehmenden bedarf einer sachlichen Grundlage und darf keinesfalls aufgrund eines Konnexes zu einem konkreten, gegenwärtigen oder zukünftigen Amtsgeschäft, aufgrund der amtlichen Stellung oder aufgrund der Amtsführung der oder des Betroffenen erfolgen. Der übliche Standard vergleichbarer Veranstaltungen ist aus der Sicht eines objektiven Beobachters zu ermitteln, wobei es lediglich auf die Vergleichbarkeit der Veranstaltungen ankommt. Für die Praxis bedeutet dies, dass beispielsweise der übliche Standard eines Kongresses anhand vergleichbarer Kongresse zu ermitteln ist, wobei es nicht darauf ankommt, wer die Teilnehmenden sind, sofern eine Vergleichbarkeit der Veranstaltungen gegeben ist. Ein Vorteil hat einen inhaltlichen Bezug zu einer konkreten Veranstaltung, wenn zwischen dem Zweck dieser Veranstaltung und dem gewährten Vorteil ein eindeutiger Bezug besteht. Ein solcher inhaltlicher Bezug wird beispielsweise bei für die konkrete Veranstaltung gewährten einschlägigen Informations- oder Fachbroschüren jedenfalls zu bejahen sein. Der Begriff Amtsgeschäft in Abs. 6 Z 4 bezieht sich sowohl auf die Hoheitsverwaltung, als auch auf die schlichte Hoheitsverwaltung, als auch auf die Privatwirtschaftsverwaltung. Die Annahme von Geld ist in Anwendung des Abs. 6 nicht gestattet. Die Teilnahme einer oder eines Dritten, insbesondere einer Angehörigen oder eines Angehörigen der oder des Bediensteten, ist in Anwendung des Abs. 6 nur im Rahmen protokollarischer Vorgaben gestattet.

Zu § 60 Abs. 2 Einleitungsteil, § 79f Abs. 5, § 79g Abs. 6 und § 280 Abs. 3 BDG 1979:

Klarstellungen und Beseitigungen redaktioneller Versehen.

Zu § 60 Abs. 2 Z 5 BDG 1979:

Redaktionelle Richtigstellung.

Zu § 73 Abs. 2 BDG 1979 und § 29 Abs. 2 VBG:

Anpassung der Heimatsurlaubsregelungen an aktuelle Verhältnisse.

Zu § 75 Abs. 2 Z 2a BDG 1979, § 29b Abs. 2 Z 2 VBG und § 58 Abs. 2 Z 3a LDG 1984:

Gemäß Art. 151 Abs. 61 Z 1 B-VG kann die Landeshauptfrau oder der Landeshauptmann die amtsführende Präsidentin oder den amtsführenden Präsidenten des Landesschulrates ab 1. Jänner 2018 einmalig mit der Funktion der Bildungsdirektorin oder des Bildungsdirektors betrauen. Für die von dieser Maßnahme betroffenen bestellten Bildungsdirektorinnen und Bildungsdirektoren soll für deren pragmatische Dienstverhältnisse als Lehrpersonen zum Bund oder zu einem Land eine Karenzierung mit Außerkraftsetzung der für Karenzierungen vorgesehenen zeitlichen Obergrenze sowie Vollarbeitung und Wahrung der Zeit des sondervertraglichen Dienstverhältnisses für zeitabhängige Rechte gelten. Weiters räumt § 14 Bildungsdirektionen-Einrichtungsgesetz – BD-EG, BGBl. I Nr. 138/2017, für den Fall, dass sich die zuständige Bundesministerin oder der zuständige Bundesminister und die zuständige Landeshauptfrau oder der zuständige Landeshauptmann über die Person der zu bestellenden Bildungsdirektorin oder des zu bestellenden Bildungsdirektors nicht einigen können, der zuständigen Landeshauptfrau oder dem zuständigen Landeshauptmann das Recht ein, eine Person mit der Leitung der Bildungsdirektion zu betrauen.

Zu § 76 Abs. 5 BDG 1979 und § 29f Abs. 5 VBG:

Mitunter kommt es vor, dass sich aufgrund des Dienstplans und der entsprechenden Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung ein Rest ergibt, der kein ganzzahliges Stundenausmaß ausmacht und somit aufgrund der derzeitigen gesetzlichen Regelung nicht mehr verbraucht werden kann. Um den Verbrauch zu ermöglichen, wird nunmehr normiert, dass in diesem Fall die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung im entsprechenden Bruchteil einer Stunde möglich ist.

Die Regelung im BDG 1979 und VBG, dass bei Schicht-, Wechseldienst oder unregelmäßigem Dienst die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen ist, ist hingegen entbehrlich und entfällt, da ohnehin generell auch ein stundenweiser Verbrauch der Pflegefreistellung zulässig ist.

Zu § 78d Abs. 4 BDG 1979, § 29k Abs. 4 VBG, § 75e Abs. 3 RStDG, § 59d Abs. 4 LDG 1984 und § 66d Abs. 4 LLDG 1985:

Im § 14b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, wurde durch die Novelle Bundesgesetz BGBl. I Nr. 30/2017 der Anspruch auf Familienhospizkarenz für die Betreuung schwersterkrankter Kinder in bestimmten Fällen verlängert.

Als Begründung wurde ausgeführt, dass, wenn der Anspruch auf Familienhospizfreistellung bereits ausgeschöpft ist, eine neuerliche Inanspruchnahme durch die Bedienstete oder den Bediensteten jeweils bei Vorliegen eines neuen Anlassfalls zulässig ist. Dieser liegt grundsätzlich im Fall des Hinzukommens eines neuen, die Familienhospizfreistellung rechtfertigenden, Krankheitsbildes oder im Fall einer Verbesserung/Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung vor.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass rund 20 bis 25% der notwendigen Therapien für schwersterkrankte Kinder länger als neun Monate dauern bzw. weitere notwendige Therapien nach einer Unterbrechung (z. B. von einigen Wochen oder Monaten) erforderlich sind. Um Härtefälle abzumildern wurde in der Verwaltungspraxis bei der Begleitung schwersterkrankter Kinder darüber hinaus vom Vorliegen eines neuen Anlassfalls ausgegangen, wenn die Familienhospizfreistellung anlässlich einer weiteren notwendigen Therapie erfolgen sollte, selbst wenn sich keine Hinweise auf ein neues Krankheitsbild oder eine maßgebliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes fanden. Entsprechend der Verwaltungspraxis wurde in diesen Fällen auch schon bisher das Pflegekarenzgeld gewährt. Die Neuregelung stellt somit eine gesetzliche Klarstellung der bisherigen Auslegungspraxis dar.

Da sich diese Problematik auch im Bereich des Öffentlichen Dienstes stellt, wird eine gleichlautende Bestimmung übernommen.

Die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten gemäß Artikel 9 Abs. 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (im Folgenden: DSGVO), ABl. Nr. L 119 vom 04.05.2016 S. 1, in der Fassung der Berichtigung ABl. Nr. L 314 vom 22.11.2016 S. 72, vor allem von Gesundheitsdaten, wird insbesondere auf Artikel 9 Abs. 2 lit. b gestützt.

Zu § 100 Abs. 4 BDG 1979:

Es erfolgt eine Klarstellung, dass die Mitgliedschaft zur Disziplinarkommission auch mit dem Ausscheiden aus dem Personalstand des Ressorts endet.

Zu § 140 Abs. 5 BDG 1979:

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung an die Änderungen der Regelung betreffend Amtstitel durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2015, BGBl. I Nr. 64/2015, und die Dienstrechts-Novelle 2016, BGBl. I Nr. 64/2016.

Zu § 145b Abs. 6 BDG 1979:

Redaktionelle Klarstellung für Bedienstete des E-Schemas entsprechend der Regelungen in der 2. Dienstrechts-Novelle 2016, BGBl. I Nr. 119/2016, für Bedienstete der Verwendungsgruppen A und M.

Zu § 151 Abs. 3a BDG 1979:

Gemäß derzeitiger Rechtslage endet das Dienstverhältnis als Militärperson auf Zeit spätestens mit Ablauf des Jahres, in dem die Militärperson auf Zeit das 40. Lebensjahr vollendet, sofern sie sich nicht wegen Dienstunfähigkeit im Ruhestand befindet.

Um auch älteren, in anderen beruflichen Funktionen bereits bewährten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, den Abschluss einer bereits begonnenen Kaderanwärterausbildung im Rahmen des Dienstverhältnisses als Militärperson auf Zeit zu ermöglichen, soll dieses Dienstverhältnis auch über den Ablauf des Jahres, in dem das 40. Lebensjahr vollendet wurde, fortgesetzt werden können.

Zu § 153 BDG 1979:

§ 153 stellt mit seinen Überschriften den Inhalt des 5. Abschnittes des besonderen Teils des BDG 1979 dar. Dieser Abschnitt kann jedoch mit Rücksicht auf § 1 Abs. 3 und § 206 RStDG mangels Notwendigkeit entfallen. Sämtliche dienstrechtlichen Sonderregelungen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte finden sich im RStDG.

Zu § 164, § 171b, § 178b und § 191a BDG 1979:

Durch die Einfügung des Terminus „frühestens“ wird klargestellt, dass Universitätsprofessorinnen und -professoren, Universitätsdozentinnen und -dozenten, Universitätsassistentinnen und -assistenten sowie Lehrpersonen an Universitäten ihre Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung nicht nur mit Ablauf des Monats bewirken können, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, sondern dass eine Ruhestandsversetzung durch Erklärung auch nach diesem Zeitpunkt bis zum Übertritt in den Ruhestand erfolgen kann.

Zu § 200I Abs. 6 und § 284 Abs. 92 BDG 1979, § 48n Abs. 6 und § 100 Abs. 78 VBG:

Für Hochschullehrpersonen gemäß § 200I Abs. 6 BDG 1979 bzw. Hochschulvertragslehrpersonen gemäß § 48n Abs. 6 VBG wird die Möglichkeit der Reduktion der Lehrverpflichtung (Unterschreitung der 320 Lehrveranstaltungsstunden aus besonderen fachlichen und organisatorischen Gründen) bis 31. August 2021 letztmalig verlängert.

Zu § 236b Abs. 2 Z 3 und § 236d Abs. 2 Z 3 BDG 1979, § 166d Abs. 2 Z 3 und § 166h Abs. 2 Z 3 RStDG, § 115d Abs. 2 Z 3 und § 115f Abs. 2 Z 3 LDG 1984, § 124d Abs. 2 Z 3 und § 124g Abs. 2 Z 3 LLDG 1985 sowie § 18g Abs. 2 Z 3 und § 18n Abs. 2 Z 3 BThPG:

Die bisher in § 236b Abs. 2 Z 3 und § 236d Abs. 2 Z 3 BDG 1979 enthaltenen Regelungen betreffend Anrechnung von Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes als beitragsgedeckte Zeiten im Rahmen der LangzeitbeamtenInnenregelungen werden direkt in die jeweiligen Gesetze übernommen.

Zu § 236b Abs. 8 und § 248 Abs. 5 BDG 1979:

Aufgrund der mit 1. September 2018 in Kraft tretenden Neufassung des § 207n können die Verweise auf § 207n in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 geltenden Fassung entfallen.

Zu § 284 Abs. 89 bis 95 BDG 1979:

Beseitigung von Redaktionsversehen.

Zu Anlage 1 Z 1.2.4 lit. a, b, c, d, e, i, j, l und m, Z 1.3.6 lit. a, b, c, d, f, g, h und j sowie Z 1.3.7 lit. a, e und g BDG 1979:

Die Bundesministeriengesetz-Novelle 2017, BGBl. I Nr. 164/2017, sowie erfolgte Organisationsänderungen machen eine Anpassung der taxativ aufgezählten Richtverwendungen erforderlich.

Zu Anlage 1 Z 1.3.7 lit. a BDG 1979:

Aufwertung der Botschaft in Ankara.

Zu Anlage 1 Z 1.5.3 BDG 1979:

Anpassung an die neue Struktur in Ländern mit mehreren Vertretungsbehörden.

Zu Anlage 1 Z 1.7.18, 1.7.19, 1.9.11 und 1.10.10 BDG 1979:

Es werden neue Richtverwendungen für den Bereich der Verwendungsgruppe A 1 aufgenommen.

Zu Anlage 1 Z 3.17 und Z 4.11 BDG 1979:

Redaktionelle Anpassungen.

Zu Anlage 1 Z 3.20 BDG 1979:

Bislang sah Anlage 1 Z 3.20 Abs. 1 für die Überstellung der (beamteten) Gerichtsvollzieherinnen und -vollzieher in den Fachdienst eine insgesamt sechsjährige ununterbrochene und überwiegende Verwendung als Gerichtsvollzieherin oder -vollzieher vor. Diese Regelung fand nahezu wortgleich bereits im Jahr 1980 auf Basis eines Initiativantrags Eingang in das BDG 1979. Damit sollte – wie sich dem seinerzeitigen Ausschussbericht entnehmen lässt – einer langjährigen Forderung, für die Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher eine fachdienstwertige Verwendung vorzusehen, entsprochen werden, wobei die Regelung unter anderem darauf basierte, dass – wie aus Abs. 2 erhellt – eine eigenständige, verordnungsmäßig geregelte Grundausbildung fehlte.

Durch die seither deutlich geänderten Rahmenbedingungen, die sich nicht zuletzt in einer mit der Einrichtung von FEX-Planungs- und Leitungseinheiten völlig neuen Organisationsstruktur manifestieren, vor allem aber durch eine speziell in den letzten Jahren immer professioneller gewordene Grundausbildung für den Gerichtsvollzieher/innen-Fachdienst, die in einer Verordnung, nämlich in der Kanzlei- und Gerichtsvollzieher/innen-Ausbildungsverordnung (KGAV), geregelt ist und auch die praktische Verwendung exakt normiert, scheint eine derartig lange verwendungsspezifische Vorverwendung im qualifizierten mittleren Dienst nicht mehr zeitgemäß und auch nicht weiter vertretbar. Abgesehen davon, dass eine solche lange Vorverwendung im Widerspruch zu der besagten Grundausbildungsverordnung und der darin verankerten praktischen Verwendungsdauer steht, kann damit auch der faktischen Anforderung, die Gerichtsvollzieherinnen und -vollzieher möglichst rasch dem eigenständigen Gerichtsvollzug zuzuführen, nicht entsprochen werden.

Vor diesem Hintergrund genügt das in Z 3.11 verankerte allgemeine Erfordernis einer nach Vollendung des 18. Lebensjahres im Dienst einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Verwendung von vier Jahren, die zumindest dem Mittleren Dienst oder einer vergleichbaren Verwendungsgruppe oder einer anderen Besoldungsgruppe entspricht, vollauf. Der in Abs. 1 geregelten sechsjährigen Verwendung als Gerichtsvollzieherin oder Gerichtsvollzieher bedarf es daher nicht.

Da mit Blick auf die zitierte, auch die Fachdienstausbildung für die Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher normierenden Kanzlei- und Gerichtsvollzieher/innen-Ausbildungsverordnung – KGAV, BGBl. II Nr. 374/2012 idF BGBl. II Nr. 337/2016, auch Abs. 2 obsolet ist, kann die Z 3.20 in Anlage 1 zur Gänze ersatzlos entfallen.

Zu Anlage 1 Z 8.5. lit. b BDG 1979:

Redaktionelle Korrektur.

Zu Anlage 1 Z 9.9 BDG 1979:

§ 143 Abs. 1 BDG 1979 sieht vor, dass die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundeskanzler zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen sind. Die neue Richtverwendung dient somit der vollständigen Erfassung der Grundlaufbahn und Funktionsgruppen 1 bis 7 der Verwendungsgruppe E2a. Darüber hinaus wird im Fall einer Verwendung eines E2b-Bediensteten auf einem höherwertigen E2a-Arbeitsplatz eine Abgrenzungsmöglichkeit zwischen den beiden Arbeitsplätzen geschaffen. Ohne die neue Richtverwendung könnte bei der Feststellung der Wertigkeit eines der Grundlaufbahn zuzuordnenden Arbeitsplatzes der Verwendungsgruppe E2a auch der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht entsprochen werden, der zufolge Fachgutachten zur Feststellung der Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes neben der in nachvollziehbarer Weise in Punkten auszudrückenden Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes immer einen Vergleich mit einer Richtverwendung zu enthalten haben.

Zu Anlage 1 Z 12.13a BDG 1979:

Aufgrund der prognostizierbaren Entwicklungen im Personalkörper in Verbindung mit der nunmehr aktualisierten Ausbildungssystematik für Offiziere ist die erforderliche Vordienstzeit als M BO 2 mit acht Jahren zu bemessen.

Zu Anlage 1 Z 17a.2. lit. b BDG 1979:

Redaktionelle Anpassung.

Zu Anlage 1 Z 23.4, Z 23.5, Z 24.3, Z 25.1, Z 25.4, Z 26.1, Z 26.3, Z 26.6 und Z 27 BDG 1979, § 58 Abs. 1, § 59 Abs. 8, 9 und 11, § 60 Abs. 3 und § 63b Abs. 4 GehG, § 40a Abs. 18, § 45a Abs. 3 und 4, § 46c Abs. 2, § 90d Abs. 3, § 90e Abs. 5 und 9 VBG, § 3 Abs. 8 und 10 und § 9 Abs. 2 und 2b BLVG sowie § 44 Abs. 2 PVG:

Es erfolgen diverse Begriffsanpassungen.

Zu § 7 Abs. 2 GehG und § 18 Abs. 2 VBG:

Die derzeitige Regelung über den Auszahlungstermin von Sonderzahlungen führt bei Beamtinnen und Beamten, für die ein Pensionskonto zu führen ist, zu vermeidbarem administrativem Aufwand: Entfällt bei ihnen vor Ablauf des Kalendervierteljahres der Monatsbezug zur Gänze (aus den in § 12c Abs. 1 GehG genannten Gründen, aufgrund einer Familienhospizfreistellung oder einer anderen Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge), wird durch den automatisierten Vollzug im Pensionskonto ein Beitragsmonat generiert, der pensionsrechtlich nicht vorliegt. Dadurch sind derzeit laufend händische Korrekturen im Pensionskonto erforderlich. Um dies zu vermeiden, wird gesetzlich angeordnet, dass bei Entfall des Monatsbezuges die (aliquote) Sonderzahlung zeitgleich mit dem letzten laufenden Monatsbezug auszuzahlen ist. Eine gleichlautende Regelung wird für Vertragsbedienstete vorgesehen.

Zu § 8 Abs. 3 GehG:

Anpassung an § 13 BDG 1979 in der seit 1. Jänner 2017 geltenden Fassung.

Zu § 12 Abs. 1, § 12a, § 55a und § 59e GehG, § 15, § 26 Abs. 1, § 46 Abs. 2 und § 90f VBG, § 18 Abs. 2 LVG und § 19 Abs. 2 LLVG:

Die bisherige Praxis hat gezeigt, dass die Komplexität der Bestimmungen über den Vorbildungsausgleich einen einheitlichen Vollzug deutlich erschwert. Durch die Neuformulierung der Bestimmungen soll unter anderem deutlicher zum Ausdruck gebracht werden, in welchen Situationen künftig ein Vorbildungsausgleich zu bemessen ist (Abs. 1 Z 1 bis 3) und wie dabei vorzugehen ist. Dabei werden bewusst kasuistisch die möglichen Fallkonstellationen abschließend angeführt und geregelt, was in der Praxis den Vollzug durch ein einfaches Prüfschema ermöglichen soll (z. B. ein Formblatt in einem Tabellenkalkulationsprogramm). Zugleich werden auch die Begriffe „Besoldungsdienstalter“, „anrechenbare Vordienstzeiten“ und „Vorbildungsausgleich“ durch legistische Klarstellungen klarer voneinander abgegrenzt. Zu beachten ist, dass ein allfällig abzuziehender Vorbildungsausgleich bereits in der Rechengröße „Besoldungsdienstalter“ zu berücksichtigen ist. Die Rechengröße „Besoldungsdienstalter“ ist als positive Zahl zu verstehen. Für den Fall, dass ein Vorbildungsausgleich zu bemessen ist, beginnt das Besoldungsdienstalter erst dann zu laufen, sobald die für die Vorrückung wirksame Zeit sowie die allenfalls anrechenbaren Vordienstzeiten das Ausmaß des jeweiligen

Vorbildungsausgleichs übersteigen. Dies hat einen dementsprechend späteren Vorrückungstermin zur Folge.

Insbesondere beim Vollzug des Abs. 4 idF der Dienstrechts-Novelle 2016 hat sich gezeigt, dass es vereinzelt zu sachlich nicht wünschenswerten Ergebnissen beim Abzug eines Vorbildungsausgleichs im Falle eines nachträglich abgeschlossenen Studiums kommen kann: Beispielsweise sind auch Präsenz- oder Zivildienstzeiten, die noch vor Studienbeginn zurückgelegt wurden, nach der derzeitigen Rechtslage ebenfalls von einem Vorbildungsausgleich betroffen, wenn der Studienabschluss erst nach dem erstmaligen Eintritt in ein Bundesdienstverhältnis erfolgt. Dies ist durch die beabsichtigte Neuregelung nicht mehr der Fall. Das Problem wird dahingehend gelöst, dass künftig grundsätzlich jene Vordienstzeiten und für die Vorrückung wirksamen Dienstzeiten zwischen Beginn und Abschluss eines Hochschulstudiums gemäß Z 1.12 oder Z 1.12a vom Vorbildungsausgleich umfasst sind. Damit soll einerseits weiterhin sichergestellt werden, dass es zu keiner doppelten Abgeltung von (pauschal eingepreisten) Studienzeiten und zeitgleich zurückgelegten Vordienstzeiten kommt (in Anlehnung an das Doppelanrechnungsverbot beim früheren Vorrückungsstichtag, wo diese Zeiten auch nur einmal berücksichtigt worden wären).

Eine Ausnahme vom Grundsatz, dass zeitgleich absolvierte (Vor-)Dienstzeiten und Studienzeiten vom Vorbildungsausgleich bei nachträglichem Studienabschluss gemäß Abs. 4 umfasst sind, ist zur Vermeidung von systemwidrigen Ergebnissen erforderlich: Wird ein Master-Studium während des aufrechten Bundesdienstverhältnisses oder einer anderen anrechenbaren Vordienstzeit, z.B. während eines Landesdienstverhältnisses, abgeschlossen und wurde zuvor ein Bachelor-Studium mit 240 ECTS-Anrechnungspunkten absolviert, so ist der individuelle Vorbildungsausgleich für das Master-Studium im Master-Bereich gemäß Abs. 4 Z 3 lit. c mit einem Jahr begrenzt.

Als Studienbeginn gilt dabei der 1. Oktober des ersten Studienjahres bzw. der 1. März, wenn das Studium mit einem Sommersemester begonnen wurde. Als Studienende gilt das Datum der Beurteilung der letzten Prüfung, Lehrveranstaltung oder wissenschaftlichen Arbeit, was nach den studienrechtlichen Vorschriften für die öffentlichen Universitäten und die Pädagogischen Hochschulen dem Erlöschen der Zulassung durch Studienabschluss entspricht.

Darüber hinaus wird klargestellt, dass Beamtinnen und Beamten der Verwendungsgruppe A 1, denen ein Gehalt gemäß § 28 Abs. 3 GehG gebührt, im Hinblick auf das Ausmaß des Vorbildungsausgleichs ausdrücklich dem Bachelor-Bereich zugeordnet werden (§ 12a Abs. 2 Z 2 lit. a GehG).

Ein bisher bereits bemessener Vorbildungsausgleich ist nur auf Antrag des Bediensteten neu zu bemessen, solange kein Sachverhalt nach Abs. 1 Z 1 bis 3 eintritt, für den eine Neubemessung von Gesetzes wegen zu erfolgen hat, wobei die Feststellung mit dem Datum der letzten Ernennung bzw. Einreihung zu erfolgen hat (und allfällige Nachzahlungen im Rahmen der Verjährungsfrist möglich sind).

Mit Abs. 6 wird angeordnet, dass der Vorbildungsausgleich stets gesondert auszuweisen ist (weshalb dieser in der Mitteilung nicht mit den Vordienstzeiten gegengerechnet werden darf) und wann eine (bescheidmäßige) Mitteilung zu ergehen hat. Insbesondere wird dabei auch klargestellt, dass unmittelbar aufeinander folgende Bundesdienstverhältnisse im Hinblick auf die besoldungsrechtliche Stellung wie ein einheitliches Dienstverhältnis zu behandeln sind und daher nur ein allfälliger Vorbildungsausgleich neu festzustellen ist, nicht aber das Ausmaß der anrechenbaren Vordienstzeiten. Damit gelten für die Begründung eines unmittelbar anschließenden Dienstverhältnisses (z.B. als Vertragslehrperson einer höheren Entlohnungsgruppe) dieselben Regelungen wie für eine schlichte Überstellung im aufrechten Dienstverhältnis.

Es sind weiterhin die Sonderbestimmungen im Bereich der Lehrpersonen (§§ 55a, 59e GehG sowie §§ 46 Abs. 2 und § 90f Abs. 4 bis 7 VBG) zu beachten. Bei diesen wurden die Verweise entsprechend angepasst und das dort normierte Höchstausmaß für den Vorbildungsausgleich entfällt (da nunmehr in den allgemeinen Bestimmungen bereits geregelt).

Zu § 12 Abs. 2 Z 3 GehG und § 26 Abs. 2 Z 3 VBG:

Anpassung von Terminologie und Verweisen in den Anrechnungsbestimmungen aufgrund des seit 1. Juli 2016 geltenden Heeresentschädigungsgesetzes – HEG, BGBl. I Nr. 162/2015.

Zu § 12i GehG:

Mit dem Budgetbegleitgesetz 2018–2019, BGBl. I Nr. 30/2018, wurde in Umsetzung des § 7 Abs. 11 BMG (Generalsekretärin oder Generalsekretär) sowie des Abschnittes A Z 2 des Teiles 2 der Anlage zu § 2 BMG (Regierungssprecherin oder Regierungssprecher) die dienstrechtliche Stellung dieser beiden Funktionen im BDG 1979 klargestellt. Ergänzend normiert wurden die dienstrechtliche Stellung von Beamtinnen und Beamten in Funktionen im Büro der Regierungssprecherin oder des Regierungssprechers sowie der Arbeitsplatz der Leiterin oder des Leiters des Büros der Generalsekretärin oder des

Generalsekretärs (z.B. befristete Betrauung und jederzeitige Abberufungsmöglichkeit). Die besoldungsrechtliche Abgeltung wurde ausschließlich im Abschnitt II – Allgemeiner Verwaltungsdienst – des GehG für den Allgemeinen Verwaltungsdienst normiert. (Entsprechende dienst- und besoldungsrechtliche Bestimmungen wurden in das VBG aufgenommen.)

In der Praxis werden auch Beamtinnen und Beamte anderer Besoldungsgruppen mit den genannten, der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst zugeordneten Funktionen betraut (so ist z.B. der Generalsekretär im BMLV ein Beamter der Besoldungsgruppe Militärischer Dienst, Verwendungsgruppe M BO 1; auch andere Konstellationen sind denkbar, z.B. Beamtinnen oder Beamte des Exekutivdienstes im BMI) und ist eine Regelung der besoldungsrechtlichen Abgeltung in den sonstigen Abschnitten der übrigen Besoldungsgruppen mit dem Budgetbegleitgesetz 2018 – 2019 für eine besoldungsgruppenübergreifende Verwendung in den in Frage stehenden Funktionen nicht getroffen worden.

Im Hinblick auf das besondere Vertrauensverhältnis zur jeweiligen Bundesministerin oder zum jeweiligen Bundesminister bzw. zur Bundeskanzlerin oder zum Bundeskanzler erfolgt die Ernennung bzw. Betrauung in diese neuen Funktionen zeitlich befristet auf die Dauer der Funktionsausübung, sohin dem Grunde nach wie schon bisher für Funktionen in den Kabinetten in den einzelnen Ministerien (bzw. Staatssekretariaten). Für derartige Funktionen regelt § 12i die Bezüge für eine besoldungsgruppenübergreifende Betrauung mit diesen Funktionen. Es liegt daher nahe, auch für die neuen, im ersten Absatz genannten Funktionen, eine derartige Regelung zu schaffen und § 12i um eben diese Funktionen zu erweitern. Dies wird mit der Erweiterung der Verweise auf § 141 Abs. 2 Z 1a (Generalsekretärin oder Generalsekretär) und Z 1b (Regierungssprecherin oder Regierungssprecher) BDG 1979 sichergestellt. Der verwiesene § 141a Abs. 9 BDG 1979 wurde mit dem obgenannten Budgetbegleitgesetz um die Funktionen im Büro der Regierungssprecherin oder des Regierungssprechers sowie der Leiterin oder des Leiters des Büros der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs ergänzt und sind demgemäß alle im BDG 1979 neu normierten Funktionen in § 12i umfasst.

Zu § 20c Abs. 1 GehG:

Die Gewährung einer Jubiläumszuwendung setzt nach der derzeitigen Rechtslage unter anderem das Erreichen eines bestimmten Besoldungsdienstalters voraus. Ein in Abzug gebrachter Vorbildungsausgleich vermindert das Besoldungsdienstalter im entsprechenden Ausmaß und kann dazu führen, dass Bedienstete die Voraussetzungen für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung dementsprechend später oder die Jubiläumszuwendung anlässlich der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 40 Jahren nicht mehr erfüllen können. Da für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung (wie bereits vor Inkrafttreten der Bundesbesoldungsreform 2015) die tatsächliche Dienstzeit aber jedenfalls berücksichtigt werden soll, wird angeordnet, dass ein allenfalls in Abzug gebrachter Vorbildungsausgleich in Bezug auf das für die Jubiläumszuwendung erforderliche Besoldungsdienstalter außer Betracht zu bleiben hat, soweit Zeiten im Öffentlichen Dienst davon erfasst wurden. Das entsprechende Ausmaß des Vorbildungsausgleiches ist also dem Besoldungsdienstalter wieder hinzuzurechnen.

Ergänzend wird klargestellt, dass Zeiten dann kein neues Jubiläum bewirken sollen, wenn diese bereits bei einem anderen Dienstgeber ein Jubiläum bewirkt haben.

Zu § 23 Abs. 4 Z 1 GehG:

Mit diesen Änderungen erfolgt eine Anpassung an die neue Systematik der Strafprozessordnung in der Fassung des Strafprozessreformgesetzes, BGBl. I Nr. 19/2004.

Zu § 23a GehG, zu dem den § 25a betreffenden Eintrag des Inhaltsverzeichnisses und zu § 25a VBG:

Aufgrund verfassungsrechtlicher Bedenken über die Rechtsnatur der bislang als Auslobung gestalteten rechtlichen Ansprüche bei Dienst- und Arbeitsunfällen erfolgt die Eingliederung der Kernbestimmungen des Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetzes – WHG, BGBl. Nr. 177/1992, in das GehG. Unter einem erfolgt die Einarbeitung der Bestimmung des § 83c GehG.

Die Hilfeleistungen des Bundes sind von Amts wegen für alle Bundesbediensteten (Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete) gleichermaßen zu erbringen, weil in den vergangenen Jahren neben anderen Dienst- und Arbeitsunfällen vermehrt tätliche Übergriffe auf Bedienstete festzustellen sind, die nicht ausschließlich einer gefahrengeneigten Tätigkeit nachgehen und derartigen Angriffen schutzlos ausgesetzt sind. Dies zeigt nicht zuletzt die ansteigende Zahl an Übergriffen etwa auf Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher oder die tragische Ermordung einer Rechtspflegerin durch eine Partei. § 23a GehG enthält die Voraussetzungen, die für die Erbringung der besonderen Hilfeleistung durch den Bund vorliegen müssen.

Die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten gemäß Artikel 9 Abs. 1 DSGVO, vor allem von Gesundheitsdaten, wird insbesondere auf Artikel 9 Abs. 2 lit. b gestützt.

Zu § 23b GehG:

Als besondere Hilfeleistungen für Bundesbedienstete ist die vorläufige Übernahme von Ansprüchen durch den Bund vorgesehen. Mit der Neuregelung übernimmt der Bund vorläufig einerseits Ansprüche, die im Zuge eines Straf- oder Zivilrechtsverfahrens nach Prüfung des Bestandes der Ansprüche zuerkannt worden sind. Um weitere Streitigkeiten und mögliche finanzielle Nachteile hintanzuhalten, wird klargestellt, dass nur solche Entscheidungen Bindungswirkung entfalten, in denen der Bestand der geltend gemachten Ansprüche geprüft wurde. Darüber hinaus wird auch die Zahlung von Heilungskosten sowie jenes Einkommens, das der oder dem Bundesbediensteten wegen der erlittenen Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung entgangen ist oder künftig entgeht, wenn über die Zuerkennung solcher Ansprüche eine gerichtliche Entscheidung unzulässig ist oder nicht erfolgen kann, weil etwa der Täter unbekannt oder flüchtig ist, vom Bund bevorschusst. Damit wird auch dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes, G 339/2015, vom 15.10.2016 Rechnung getragen. Gleichzeitig erfolgt neben einer Erweiterung des Anwendungsbereiches der Regelung auf alle Bundesbediensteten eine Implementierung des bisherigen § 83c.

Die Höhe des Vorschusses gemäß § 23b Abs. 1 Z 1 und 2 ist mit dem 27-fachen Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 gedeckelt.

Im Fall des Abs. 4 wird die Zahlung von Schmerzensgeld mit dem fünffachen Referenzbetrag gedeckelt, da die Höhe des Schmerzensgeldes nicht gerichtlich festgestellt werden kann, sondern lediglich der Bestand der geltend gemachten Ansprüche - etwa durch ein von der Dienstbehörde beauftragtes ärztliches Gutachten - geprüft wurde. Eine Valorisierung erfolgt bei Anpassung des Referenzbetrages automatisch.

Zur Vermeidung von Mehrfachleistungen erfolgt in Abs. 5 die Klarstellung, dass eine vorläufige Leistung des Bundes erst dann erfolgt, wenn die Ansprüche nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung (B-KUVG, ASVG) oder nach dem Bundesgesetz über die Gewährung von Hilfeleistungen an Opfer von Verbrechen, BGBl. Nr. 288/1972, gedeckt sind.

Die Legalzession entspricht dem Wortlaut des bisherigen § 10 WHG.

Die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten gemäß Artikel 9 Abs. 1 DSGVO, vor allem von Gesundheitsdaten, wird insbesondere auf Artikel 9 Abs. 2 lit. b gestützt.

Zu § 23c GehG:

Besondere Hilfeleistungen sind vom Bund auch an Hinterbliebene zu erbringen.

Darüber hinaus enthält diese Regelung eine Legaldefinition des Begriffes Hinterbliebene.

Der seitens des Bundes als einmalige Geldleistung an Hinterbliebene zu zahlende Betrag wurde durch die Anpassung an ein Vielfaches des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 erhöht. Eine Valorisierung erfolgt bei Anpassung des Referenzbetrages automatisch.

Von der einmaligen Geldleistung an die Hinterbliebenen sind auch anfallende Bestattungskosten abzudecken. Eine zusätzliche Kostenübernahme seitens des Bundes erfolgt nicht.

Weiters ist in Abs. 5 vorgesehen, dass diese besonderen Hilfeleistungen auch dann zu erbringen sind, wenn sich die oder der Bedienstete aus dienstlichen Gründen einer Ausbildung im Hinblick auf die Notwendigkeit unterzieht, im Rahmen seines Dienstes Gefahr aufzusuchen oder im Gefahrenbereich zu verbleiben und im Zuge dieser Ausbildung einen Dienst- oder Arbeitsunfall erleidet. Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem vormaligen § 4 Abs. 3 WHG.

Zu § 23d GehG:

Die Übernahme von Bestattungskosten wird nunmehr einheitlich für alle Bundesbediensteten geregelt. Mit der vorliegenden Regelung erfolgt eine Übernahme von Bestattungskosten durch den Bund, wenn diese von dritten Personen getragen wurden, die keine unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen der oder des Bundesbediensteten im Sinne des § 23c Abs. 2 sind.

Seitens der bzw. des Anspruchsberechtigten ist eine saldierte Rechnung vorzulegen. Die Deckelung für die Kostenübernahme durch den Bund liegt beim zweifachen Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4. Damit können die Aufwendungen für einen allenfalls erforderlichen Grabankauf oder die Errichtung eines einfachen und würdigen Grabmals, das der Ortsüblichkeit entspricht, abgedeckt werden bzw. entsprechende Ergänzungen zu bereits bestehenden Grabmalen vorgenommen werden. Wurden die Bestattungskosten seitens des Bundes gemäß § 23c Abs. 4 bevorschusst, sind diese vor Auszahlung der einmaligen Geldleistung an die Hinterbliebenen in Abzug zu bringen, um eine Mehrfachzahlung zu vermeiden.

Der Ersatz der Bestattungskosten an Dritte erfolgt ausschließlich gegen Vorlage einer saldierten Rechnung. Darüber hinaus enthält diese Regelung eine Legaldefinition des Begriffes der anspruchsberechtigten dritten Personen.

Zu § 23e GehG:

Zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergenüsse) sind von Bundesbediensteten gemäß § 13a dem Bund zu ersetzen. Diese Regelung ist sinngemäß auch auf weitere Begünstigte (Hinterbliebene und dritte Personen, die für die Bestattungskosten aufkommen) anzuwenden.

Zu § 34 Abs. 1, § 75 Abs. 1 und § 92 Abs. 1 GehG:

Redaktionelle Klarstellung, dass eine Verwendungszulage nur dann gebührt, wenn die oder der Bedienstete auf einem Arbeitsplatz einer höheren Verwendungsgruppe jener Besoldungsgruppe verwendet wird, der sie oder er angehört. Eine besoldungsgruppenübergreifende Verwendungszulage ist nicht vorgesehen.

Zu § 54a Abs. 3 GehG und § 48o Abs. 8 VBG:

Wie für (Vertrags-)Lehrpersonen vorgesehen (vgl. § 55a GehG und § 90f VBG), soll auch im Bereich der (Vertrags-)Hochschullehrpersonen für die Belange des Vorbildungsausgleichs der Erwerb eines Bachelor of Education gemäß § 65 Abs. 1 HG oder eines Diploms einer öffentlichen oder mit dem Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten Pädagogischen, Berufspädagogischen, Land- und forstwirtschaftlichen berufspädagogischen oder Religionspädagogischen Akademie gemäß AStG bei der erstmaligen Ernennung in PH 2 oder PH 3 bzw. erstmaliger Einreihung in ph 2 oder ph 3 einer Hochschulbildung gemäß Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 gleichgestellt werden.

Zu § 58 Abs. 9 GehG:

Die bisher (bis 31. August 2018) von den Zentren für Inklusion und Sonderpädagogik wahrgenommenen Aufgaben werden ab 1. September 2018 (bis 31. Dezember 2018) von den Landesschulräten und ab 1. Jänner 2019 von den Bildungsdirektionen wahrgenommen. Hierfür wird für die Zeit ab 1. September 2018 eine entsprechende Zulagenregelung geschaffen, wobei sicherzustellen ist, dass bei der Wahrnehmung dieser Tätigkeiten durch Schulleiterinnen und Schulleiter keine mehrfachen Zulagenansprüche entstehen.

Zu § 74 Abs. 1 GehG:

Beseitigung eines Redaktionsversehens im Rahmen der Gehaltsanpassung für das Jahr 2018.

Zu § 74b GehG:

Diese Bestimmung kann auf Grund des gestiegenen Durchrechnungszeitraums analog den Bestimmungen für den Allgemeinen Verwaltungsdienst und den Militärischen Dienst entfallen.

Zu § 83c GehG:

Entfall der Bestimmung aufgrund Implementierung in § 23b.

Zu § 139 Z 1 GehG:

Redaktionelle Korrektur, da der Verweis auf § 119 nicht dessen Gliederung in Absätze berücksichtigt.

Zu § 169c Abs. 2b GehG:

Legistische Klarstellung für Besoldungsgruppen, die durch besondere Bestimmungen im RStDG und im FinProkG von der Systematik des Gehaltsgesetzes abweichen.

Zu § 169d Abs. 9 GehG:

Gesetzliche Klarstellung, dass mit „Vorrückung in die Zielstufe“ jenes Datum gemeint ist, das sich für die neue Verwendungsgruppe nach Überstellung ergibt.

Korrektur eines Rechtschreibfehlers.

Zu § 169e Abs. 4 GehG:

Gesetzliche Klarstellung dahingehend, dass eine bereits festgesetzte Dauer der Ausbildungsphase nicht nur von der „Überleitung“, sondern von allen Bestimmungen der Bundesbesoldungsreform 2015 unberührt bleibt. Demzufolge ist ausgeschlossen, dass Bedienstete mit bereits abgeschlossener Ausbildungsphase, deren Besoldungsdienstalter gemäß § 169d Abs. 1 vorletzter Satz oder anlässlich der späteren Begründung eines neuen Dienstverhältnisses neu festgesetzt wurde, aufgrund geänderter Bestimmungen über die Anrechnung von Vordienstzeiten erneut die Ausbildungsphase durchlaufen müssen.

Zu § 4a Abs. 4 VBG:

Die zulässige Gesamtdauer von fünf Jahren für befristete Dienstverhältnisse zu Vertretungszwecken soll auch dann gelten, wenn nur ein einziges befristetes Dienstverhältnis vorliegt. Liegen mehrere solcher befristeter Vertretungsdienstverhältnisse vor, sind diese unabhängig davon, wieviel Zeit dazwischen liegt, auf die Gesamtdauer anzurechnen.

Zu § 8a Abs. 2 und § 36b Abs. 2 VBG:

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung an die mit der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140/2011, mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2012 vorgenommene Umgestaltung der Kinderzulage in den zwölfmal zur Auszahlung kommenden Kinderzuschuss.

Zu dem den § 20c betreffenden Eintrag des Inhaltsverzeichnisses, zu § 20c, § 22 Abs. 1 und § 84 Abs. 4a VBG sowie § 9 Abs. 1 lit. q PVG:

Für den Bereich der Privatwirtschaft wurde mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, BGBl. I Nr. 30/2017, für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert, das es ihnen ermöglicht, auf Basis eines herabgesetzten Beschäftigungsausmaßes schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren.

Die zum Ausgleich von mit einer solchen Wiedereingliederungsteilzeit verbundenen Entgelteinbußen vorgesehene Sozialleistung (Wiedereingliederungsgeld) soll nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 143d Abs. 7 ASVG auch für eine Wiedereingliederungsteilzeit, die – außerhalb des Anwendungsbereichs des AVRAG – nach landes- oder bundesgesetzlichen Regelungen vereinbart wurde, zustehen. Es wird daher nunmehr ein ausdrücklicher, an der Regelung des § 13a AVRAG orientierter Tatbestand einer Wiedereingliederungsteilzeit in den allgemeinen Teil des VBG aufgenommen.

Damit wird die Möglichkeit festgeschrieben, nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (Wiedereingliederungsteilzeit) bei aliquoten Bezügen zu vereinbaren.

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Sofern die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbart werden.

Voraussetzung ist das Vorliegen einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit im selben Dienstverhältnis. Das Dienstverhältnis muss vor dem Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit mindestens drei Monate gedauert haben, diese Voraussetzung zielt auf den rechtlichen Bestand des Dienstverhältnisses ab. Demgemäß sind auch allfällige Karenzzeiten sowie alle Zeiten des Krankenstands auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann nicht nur im direkten Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand, sondern auch zu einem späteren Zeitpunkt angetreten werden. Dies soll Gespräche und Beratungen, insbesondere auch zum Wiedereingliederungsplan, auch noch nach der Gesundung ermöglichen und verhindern, dass Bedienstete, die ihre Arbeits- und Einsatzkraft zunächst höher einschätzen und einen Arbeitsversuch unternehmen, gegenüber jenen, die im direkten Anschluss Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch nehmen, benachteiligt werden. Die Herabsetzung muss aber im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem mindestens sechswöchigen Krankenstand erfolgen. Der Möglichkeit des Antritts der Wiedereingliederungsteilzeit innerhalb eines Monats nach dem Wiederantritt des Dienstes soll dabei ein zwischenzeitiger neuerlicher Krankenstand (infolge einer anderen Erkrankung oder eines Wiederauflebens jener Erkrankung, die für die Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit ursächlich ist) nicht entgegenstehen.

Grundlage der Wiedereingliederungsteilzeit ist eine entsprechende Vereinbarung über eine befristete Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach erfolgter Beratung im Rahmen des Case Managements. Die Beratung durch fit2work kann entfallen, wenn die oder der Vertragsbedienstete, der Dienstgeber und die Arbeitsmedizinerin oder der Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan nachweislich zugestimmt haben. Der Wiedereingliederungsplan gemäß § 1 Abs. 2 Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz – AGG ist bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit zu berücksichtigen. Der Erstellung des Wiedereingliederungsplanes soll die Arbeitsmedizinerin oder der Arbeitsmediziner bzw. das arbeitsmedizinische Zentrum beigezogen werden. Diesbezügliche Gespräche zwischen Dienstgeber und der oder dem Vertragsbediensteten, Beratungsgespräche mit fit2work und die Erstellung des Wiedereingliederungsplans können bereits während des Krankenstands begonnen werden. Die Vereinbarung über die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bleibt jedoch bis zur

Gesundung der oder des Vertragsbediensteten und Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes schwebend unwirksam. Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit kann somit frühestens ab dem auf die Zustellung der Bewilligung der Geldleistung folgenden Tag erfolgen. Der Verlauf der jeweils monatlich festgelegten Dienstzeiten muss innerhalb des Wiedereingliederungszeitraumes ansteigen oder gleichbleiben. Die oder der Vertragsbedienstete kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Wunsches zur Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber erfolgen.

Wesentlich ist der für die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit zulässige Rahmen der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit: Die geleistete regelmäßige Wochendienstzeit muss – bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit – 50% bis 75% des bisherigen Umfangs betragen. Möglich ist es daher, die Wiedereingliederungsteilzeit zunächst im Ausmaß von weniger als 50% zu beginnen, wenn die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit während der gesamten Wiedereingliederungsteilzeit im Durchschnitt zwischen 50% und 75% beträgt. Die regelmäßige Wochendienstzeit darf während der Wiedereingliederungsteilzeit zwölf Stunden nicht unterschreiten. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Wochendienstzeit darf das Stundenausmaß 30% der ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit nicht unterschreiten. Überdies muss der während der Wiedereingliederungsteilzeit gebührende monatliche Bezug über der Geringfügigkeitsgrenze des ASVG liegen. Innerhalb des Kalendermonats darf die regelmäßige Wochendienstzeit ungleichmäßig verteilt werden, wenn das herabgesetzte Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit im Durchschnitt eingehalten und das herabgesetzte Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als 10% unter- oder überschritten wird.

Die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit schafft keinen Sonderstatus zwischen „dienstfähig“ und „dienstunfähig“. Im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit gilt die oder der Vertragsbedienstete als absolut dienstfähig. Voraussetzung für den Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit ist daher eine ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit der oder des Vertragsbediensteten. Diese muss zum Antrittszeitpunkt gegeben sein. Das Gesetz enthält keine bestimmte Vorgabe darüber, welche Ärztin oder welcher Arzt die Bestätigung auszustellen hat. Diese kann z. B. als „reguläre“ Gesundheitsmeldung durch die behandelnde Ärztin oder den behandelnden Arzt erfolgen.

Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bewirkt – abgesehen von der befristeten Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit – keine inhaltlichen Änderungen des Dienstverhältnisses. Durch die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bedingte Änderungen der Aufgaben des Arbeitsplatzes sind zulässig, soweit sich diese nach wie vor im Rahmen der festgelegten Pflichten bewegen.

Aus dem Sinn und Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit ergibt sich, dass die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit der Wiedererlangung und Erhaltung der langfristigen Dienstfähigkeit der oder des Vertragsbediensteten dienen muss. Vollständig ausgeheilte Erkrankungen ohne gewisse Nachwirkungen bezüglich der Einsatzfähigkeit der Arbeitskraft rechtfertigen nicht die Inanspruchnahme des Instruments der Wiedereingliederungsteilzeit. Diese ist für jene Fälle schwerer physischer oder psychischer Erkrankungen gedacht, in denen dennoch zu erwarten ist, dass die oder der Vertragsbedienstete in absehbarer Zeit am Arbeitsplatz wieder voll einsatzfähig sein wird.

Im Rahmen der Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit dürfen seitens des Dienstgebers keine Mehrdienstleistungen und auch keine Änderung der Lage der Dienstzeit angeordnet werden.

Nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit darf die ursprünglich gewährte Wiedereingliederungsteilzeit, die auch in Form eines Stufenplans erfolgen kann, zwei Mal im Einvernehmen zwischen der oder dem Vertragsbediensteten und dem Dienstgeber hinsichtlich der Dauer (bis zum Höchstausmaß von sechs Monaten) und hinsichtlich des gemäß Abs. 1 zulässigen Stundenausmaßes geändert werden.

Entsprechend dem herabgesetzten Beschäftigungsausmaß ist eine Änderung des Urlaubsmaßes gemäß § 27c Abs. 1 Z 1 VBG vorzunehmen.

Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bedarf der Mitwirkung des zuständigen Personalvertretungsorgans (§ 9 Abs. 1 PVG). § 12 Abs. 1 lit. e PVG ist in diesen Fällen nicht anzuwenden.

Entsprechend § 21 Abs. 1 VBG hat der Dienstgeber das dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Monatsentgelt zu leisten.

Wird ein Wiedereingliederungsplan vereinbart, wonach das Beschäftigungsausmaß zunächst um mehr als 50% reduziert wird, so ist das Monatsentgelt entsprechend dem während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Beschäftigungsausmaß zu bezahlen.

Die Entgelteinbußen auf Seiten der oder des Vertragsbediensteten sollen gemäß § 143d ASVG mit einer Sozialleistung der Krankenversicherungsträger (Wiedereingliederungsgeld = anteiliges virtuelles Krankengeld) kompensiert werden. Für nach dem 31. Dezember 1998 aufgenommene Vertragsbedienstete wurde im B-KUVG ein entsprechender Leistungsanspruch vorgesehen (§ 84 Abs. 1 B-KUVG). § 84 Abs. 4a stellt für den Fall, dass das Dienstverhältnis während einer Wiedereingliederungsteilzeit beendet wird, sicher, dass der Ermittlung der Höhe der zustehenden Abfertigung das vorangegangene Beschäftigungsausmaß zugrunde gelegt wird. Hinsichtlich der Vertragsbediensteten, die gemäß § 35 dem BMSVG („Abfertigung neu“) unterliegen, ergibt sich aus § 6 Abs. 4 BMSVG die Beitragsleistung des Dienstgebers auf Grundlage des Beschäftigungsausmaßes vor der Wiedereingliederungsteilzeit.

Die dienstrechtlichen Bestimmungen über die Wiedereingliederungsteilzeit sollen zunächst befristet bis 31. Dezember 2019 in Kraft gesetzt werden.

Zu § 26 Abs. 2 Z 3 und § 27b Abs. 1 Z 1 VBG:

Anpassung der Verweise in den Anrechnungsbestimmungen auf das seit 1. Juli 2016 geltende HEG, inklusive der darin verwendeten Terminologie der Versehrtenrente.

Zu § 30 Abs. 6a VBG:

Die Personalstellen haben nach Ende der dienstlichen Ausbildung die Ausbildungskosten festzustellen und der oder dem Vertragsbediensteten bekanntzugeben. Diese Ausbildung erfasst auch Fort- und Weiterbildungen. Sachlich zusammenhängende Ausbildungen sind auch kostenmäßig als Einheit zu betrachten. Dies dient einerseits der Festlegung einer exakten Berechnungsgrundlage für einen allfälligen Rückerstatt von Ausbildungskosten, die erfahrungsgemäß nach mehreren Jahren nicht mehr leicht feststellbar sind, und macht andererseits das Kostenrisiko für Bedienstete kalkulierbar. Die Bediensteten werden bei Auflösung des Dienstverhältnisses nicht von einer Rückforderung in bisher unbekannter Höhe seitens des Dienstgebers überrascht. Eine Feststellung der Höhe der zu ersetzenden Ausbildungskosten kommt nur in jenen Fällen zu tragen, in denen es sich um rückzahlbare Ausbildungskosten handelt (vgl. § 30 Abs. 5 und 6).

Für Ausbildungen, die vor Inkrafttreten dieser Bestimmung abgeschlossen wurden, besteht für die Personalstellen jederzeit die Möglichkeit, den Bediensteten eine entsprechende Kosteninformation zur Verfügung zu stellen. Die weiterhin bestehende Rückforderungsverpflichtung bleibt hiervon unberührt.

Zu § 37 Abs. 12 und § 90 Abs. 6 VBG, § 2 Abs. 14 LVG und § 2 Abs. 14 LLVG:

Auf die Erläuterungen zu § 20c VBG wird verwiesen. Es wurden entsprechende Regelungen für den Lehrpersonenbereich vorgenommen. Die regelmäßige Wochendienstzeit während der Wiedereingliederungsteilzeit darf 30vH einer vollen Lehrverpflichtung nicht unterschreiten. Angemerkt wird, dass dabei nicht auf die subjektive Lehrverpflichtung der jeweiligen Lehrperson, sondern auf eine volle Lehrverpflichtung abzustellen ist.

Zu § 38 Abs. 5 und § 40 Abs. 2 Z 2 lit. c VBG:

Für die Verwendung in den Unterrichtsgegenständen Didaktik und Praxisunterricht an Bildungsanstalten für Elementarpädagogik und an Bildungsanstalten für Sozialpädagogik sowie in den Unterrichtsgegenständen im Fachbereich „Soziales“ an Fachschulen für Soziales sollen ab dem Studienjahr 2018/19 an den Pädagogischen Hochschulen Studien in den Fachbereichen „Erziehung – Bildung – Entwicklungsbegleitung“ sowie im Fachbereich „Soziales“ eingerichtet werden.

Da es in diesen Fällen primär auf die Erfahrungen im jeweiligen Beruf ankommt, sollen hierfür entsprechend der für Lehrpersonen in fachpraktischen Unterrichtsgegenständen in den §§ 38 und 40 VBG getroffenen Regelungen jeweils Personen mit mehrjähriger facheinschlägiger Berufspraxis als Lehrpersonen angestellt werden und jene sollen berufsbegleitend die Lehramtsausbildung an der Pädagogischen Hochschule absolvieren.

Zu § 46 Abs. 6 VBG sowie § 18 Abs. 5 und § 25 Z 2 und 5 LVG:

Es erfolgen Zitat Anpassungen an das Bildungsreformgesetz 2017, BGBl. I Nr. 138/2017.

Zu § 90e Abs. 3 VBG:

Durch die nicht ganzjährig geführten Klassen und Lehrgänge an land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalten und das saisonal unterschiedliche Beschäftigungsausmaß führt eine Zugrundelegung des jeweiligen tatsächlichen Beschäftigungsausmaßes zu sehr unterschiedlich hohen Monatsentgelten. Das

zunehmende Abstellen auf das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß ermöglicht in solchen Fällen eine Abgeltung in der Höhe des sich ergebenden Mittelwertes.

Für die im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu den Ländern stehenden land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrpersonen gilt § 57 LLDG 1985, welcher die Festlegung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes zulässt. Für Landesvertragslehrpersonen an öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen findet gemäß § 27 Abs. 1 lit. a LLVG das VBG Anwendung.

Zu § 72 Abs. 3 RStDG:

Redaktionelle Korrektur.

Zu § 88a RStDG:

Gemäß § 1 Abs. 1 Z 6 der Verordnung der Bundesministerin für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz über besonders belastende Berufstätigkeiten (Schwerarbeitsverordnung), BGBl. II Nr. 104/2006, der nach § 1 Z 2 der Verordnung der Bundesregierung über besonders belastende Berufstätigkeiten, BGBl. II Nr. 105/2006, auf Beamtinnen und Beamte Anwendung findet, sind sämtliche Tätigkeiten, die Personen, die Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 haben, als Schwerarbeit im Sinne dieser Verordnung zu qualifizieren. Voraussetzung ist also, dass ab 1. Juli 1993 Zeiten mit Anspruch auf Pflegegeld vorliegen. Bei Zeiten vor dem 1. Juli 1993 (an dem das Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl. I Nr. 110/1993, in Kraft trat) trat anstelle des Anspruchs auf Pflegegeld die Voraussetzung einer „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ von mindestens 80%. Dies ist aber heute nicht mehr relevant, weil nur der Zeitraum der letzten 20 Jahre vor der Vollendung des 60. Lebensjahres geprüft wird, also ein Zeitraum, in dem es das Pflegegeld schon gab (siehe auch *Teschner/Widlar/Pöltner, Kommentar zum ASVG, Anmerkung 11 zur Schwerarbeitsverordnung*).

Da es auch im richterlichen Dienst Personen geben kann, die Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 nach § 5 des BPGG haben, wird mit gegenständlicher Regelung die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Schwerarbeitspension auch für Richterinnen und Richter geschaffen.

Zu § 205 Abs. 1 RStDG:

Aufgrund der Anpassungen durch die mit BGBl. I Nr. 164/2017 erfolgten Novelle zum Bundesministeriengesetz 1986 wurde der Verfassungsdienst als neue Sektion V in das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz eingegliedert.

Dem Verfassungsdienst obliegt die legistische Vorbereitung von Gesetzen in zahlreichen wichtigen Bereichen wie insbesondere dem Bundesverfassungsrecht und dem Verwaltungsverfahrenrecht. Darüber hinaus werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verfassungsdienstes als Rechtsgutachter des Bundes sowie als Anwalt der Republik in Verfahren vor dem Verfassungsgerichtshof, vor der Europäischen Kommission, vor dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg und gemeinsam mit dem Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg tätig.

Bei den genannten Aufgaben handelt es sich um solche, die typischerweise Arbeitsplätzen der allgemeinen Verwaltung zugeordnet sind. Die Arbeitsplätze des Verfassungsdienstes waren bereits vor der Eingliederung in das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz dem allgemeinen Verwaltungsdienst zugeordnet, weshalb eine Besetzung von Planstellen der Verwendungsgruppe A 1 weiterhin mit Bediensteten der allgemeinen Verwaltung zu erfolgen hat.

Dies gilt ebenso für die Datenschutzbehörde sowie das Bundesverwaltungsgericht, da diese nicht Teil der Zentralstelle sind.

Zu § 52 Abs. 1 Z 2 LDG 1984 und § 22 Abs. 1 Z 2 LVG:

Es erfolgen Anpassungen der Gegenstandsbezeichnungen an die Neuerlassung der Lehrpläne für Berufsschulen durch die Verordnung BGBl. II Nr. 211/2016 (Lehrplan 2016).

Zu § 113a Z 11 LDG 1984 und § 119g Z 13 LLDG 1985:

Für den Bereich der Privatwirtschaft trat am 1. März 2012 die Elektroschutzverordnung 2012 – ESV 2012, BGBl. II Nr. 33/2012, in Kraft, gleichzeitig trat die Elektroschutzverordnung 2003 – ESV 2003, BGBl. II Nr. 424/2003, außer Kraft. Die Bundes-Elektroschutzverordnung – B-ESV verwies bislang auf die ESV 2003, mit BGBl. II Nr. 121/2017 wurde die B-ESV dahingehend geändert, dass die für die Privatwirtschaft geltende ESV 2012 für anwendbar erklärt wurde. Nunmehr wird die adaptierte B-ESV auch im Geltungsbereich des LDG 1984 und des LLDG 1985 als Bundesgesetz für anwendbar erklärt.

Zu § 113a Z 15 bis 17 LDG 1984 und § 119g Z 16 und 17 LLDG 1985:

Die Verordnung elektromagnetische Felder Bund – B-VEMF, BGBl. II Nr. 384/2016, trat am 14. Dezember 2016 in Kraft und wird nunmehr auch im Geltungsbereich des LDG 1984 und des LLDG 1985 als Bundesgesetz für anwendbar erklärt.

Zu § 113a Z 18 LDG 1984 und § 119g Z 18 LLDG 1985:

Die Verordnung Persönliche Schutzausrüstung Bund – B-PSA-V, BGBl. II Nr. 120/2017, trat am 9. Mai 2017 in Kraft und wird nunmehr auch im Geltungsbereich des LDG 1984 und des LLDG 1985 als Bundesgesetz für anwendbar erklärt.

Zu § 123 Abs. 70 LDG 1984 und § 127 Abs. 60 LLDG 1985:

Die in § 52 Abs. 3 letzter Satz LDG 1984 und in § 54 Abs. 3 LLDG 1985 vorgesehene befristete Einrechnung für die Wahrnehmung von Tätigkeiten von Berufsschullehrpersonen im Rahmen der integrativen Berufsausbildung (IBA, Verbesserung der Eingliederung von benachteiligten Personen mit persönlichen Vermittlungshindernissen in das Berufsleben) und der Umsetzung von Projekten der Qualitätssicherung (QIBB) läuft mit 31. August 2018 aus.

Die im Rahmen der Qualitätsinitiative Berufsbildung [QIBB] realisierten Maßnahmen betreffen insbesondere die Fortführung von Schulentwicklungsprozessen ebenso wie lehrinhalts- und unterrichtsbezogene Maßnahmen sowie Aktivitäten im Rahmen der Ausbildung. Die dabei erzielten Ergebnisse wären ohne die zusätzlichen zeitlichen Ressourcen nicht im erforderlichen Ausmaß umsetzbar. Die gegenständliche Einrechnungsbestimmung soll daher für weitere drei Jahre verlängert werden.

Zu § 3 Abs. 3 Z 3 LVG:

Redaktionelle Richtigstellung.

Zu § 3 Abs. 10a, § 5 Abs. 11 und § 27 Abs. 2 lit. k LLVG:

Analog zu den entsprechenden Bestimmungen im VBG sollen auch die im LLVG bestehenden Rechtslücken geschlossen werden.

Zu §§ 29 und 29a LLVG:

Analog zu den bereits für Lehrpersonen im „Neurecht“ geltenden Bestimmungen sollen diese auch für Lehrpersonen im „Altrecht“ gelten.

Zu § 18 Abs. 1, 3, 4 und 8 sowie § 21 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz:

Durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/2017 erfolgte eine Angleichung der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Unglücksfall für Angestellte und für Arbeiter. Im Zuge dessen wurde auch das Landarbeitsgesetz 1984 entsprechend geändert. Mit der gegenständlichen Novelle sollen die Änderungen im Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz übernommen werden. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von acht Wochen entsteht nunmehr bereits nach einjähriger (bisher fünfjähriger) Dauer des Dienstverhältnisses. Die erhöhten Ansprüche, wenn das Dienstverhältnis zumindest 15 Jahre bzw. zumindest 25 Jahre gedauert hat, sind gleich geblieben. Für den Begriff „ununterbrochenes Dienstverhältnis“ ist die unveränderte Zusammenrechnungsregelung des § 18 Abs. 3 weiterhin zu beachten.

In § 18 Abs. 3 wird in diesem Zusammenhang ein Versehen korrigiert. Die Regelung über die Zusammenrechnung von Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber bezieht sich nach dem reinen Wortlaut nur auf die Dauer des Anspruchs nach Abs. 1 (Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unglücksfall), nicht aber auf die Dauer des Anspruchs nach Abs. 5 (Entgeltfortzahlung bei Dienstunfall oder Berufskrankheit). Eine unterschiedliche Berücksichtigung von Dienstzeiten ist nicht einsichtig, weshalb das Zitat angepasst wird. Zudem wurde die entsprechende Regelung in § 2 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG, BGBl. Nr. 399/1974, bereits adaptiert.

Im Falle einer Wiedererkrankung innerhalb eines Dienstjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als der Entgeltfortzahlungsanspruch für dieses Dienstjahr noch nicht erschöpft ist. Ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht mit Beginn des neuen Dienstjahres. Diese Regelungen sollen mit 1. Jänner 2019 in Kraft treten und auf Dienstverhinderungen anzuwenden sein, die in einem nach dem 31. Dezember 2018 begonnenen Dienstjahr eintreten (siehe § 93 Abs. 17). Für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen sollen die neuen Bestimmungen ebenfalls ab Beginn des Dienstjahres gelten, das nach dem 31. Dezember 2018 beginnt. Für Dienstverhinderungen in dem vor dem 1. Jänner 2019 begonnenen Dienstjahr gelten also die alten Regelungen bis zum Beginn des neuen Dienstjahres weiter.

§ 18 Abs. 8 sieht die Möglichkeit der Umstellung von Dienstjahr auf Kalenderjahr vor. Demnach kann durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 21 ArbVG vereinbart werden, dass sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Dienstjahr, sondern nach dem Kalenderjahr richtet. Bei einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 21 ArbVG handelt es sich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung, die die Rechtsstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall betrifft. Eine derartige, dem § 18 Abs. 8 entsprechende Regelung ist bereits in § 2 Abs. 8 EFZG enthalten und wurde auch in § 8 Abs. 9 Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, sowie in § 8 Abs. 7 Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, übernommen. Damit wird ebenfalls ein Schritt in Richtung Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten gesetzt.

Gemäß § 21 soll die Entgeltfortzahlung nunmehr über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus auch dann zustehen, wenn das Dienstverhältnis während des Krankenstandes oder im Hinblick auf einen Krankenstand einvernehmlich beendet wird. Diese Bestimmung soll mit 1. Jänner 2019 in Kraft treten und dann gelten, wenn der Beendigungszeitpunkt des Dienstverhältnisses nach dem 31. Dezember 2018 liegt (siehe § 93 Abs. 17).

Zu § 18 Abs. 2, § 28 Abs. 1 Z 1 und § 94 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz:

Anpassung der Ressortbezeichnungen an die Änderungen der Bundesministeriengesetz-Novelle 2017, BGBl. I Nr. 164/2017.

Zu § 25 sowie zum Entfall des § 26 samt Überschrift und des § 27 samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz:

Die Kündigungsbestimmungen für Angestellte und Arbeiter wurden durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/2017 ebenfalls harmonisiert und entsprechen inhaltlich den Regelungen des Angestelltengesetzes. Sie sollen auch im Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz umgesetzt werden. Die neuen Bestimmungen sollen ab 1. Jänner 2021 gelten und auf Beendigungen anzuwenden sein, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden (siehe § 93 Abs. 17).

Zu § 3 Abs. 2 BLVG:

Durch das Schulrechtsänderungsgesetz 2016, BGBl. I Nr. 56/2016, wurden die damaligen Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik in Bildungsanstalten für Elementarpädagogik umbenannt und formal den berufsbildenden höheren Schulen zugeordnet. Diese schulrechtliche Novellierung diente jedoch nicht dem Zweck dienst- und besoldungsrechtliche Änderungen herbeizuführen. Durch die gegenständliche Novelle erfolgt nunmehr eine Korrektur des Redaktionsversehens.

Zu § 1 Abs. 1 Z 6 und § 2 Abs. 5 B-GIBG:

Es handelt sich um eine Klarstellung des Geltungsbereichs des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes: Personen, die in einem Ausbildungsverhältnis zum Bund stehen oder sich um ein solches bewerben, sind vom Schutz dieses Gesetzes erfasst. Dies betrifft insbesondere auch Personen, die sich in einer Gerichtspraxis nach dem Rechtspraktikantengesetz, BGBl. Nr. 644/1987, sowie in einem Unterrichtspraktikum nach dem Unterrichtspraktikumsgesetz, BGBl. Nr. 145/1988 befinden.

Zu § 13 Abs. 1 B-GIBG:

Anpassung aufgrund des Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofes (VfGH) vom 11.12.2014, G 119-120/2014-12.

In dieser Entscheidung hat der VfGH das Verbot der Adoption durch gleichgeschlechtliche Paare für verfassungswidrig erkannt und ausgeführt, dass unter Beachtung der gesetzlichen Ausgestaltung der eingetragenen Partnerschaft, die ähnlich wie die Ehe auf die Institutionalisierung einer auf Dauer angelegten stabilen Beziehung zweier Menschen abzielt, es auch zur Wahrung des Kindeswohls im Hinblick auf eine vorhandene Stabilität der Beziehung der Wahleltern zueinander nicht notwendig und damit sachlich nicht gerechtfertigt sei, eingetragenen Partnerinnen und Partnern die Begründung der gemeinsamen rechtlichen Elternschaft nur insofern zu erlauben, als eine Partnerin oder ein Partner das leibliche Kind der anderen Partnerin oder des anderen Partners adoptiert, die eingetragenen Partnerinnen oder Partner aber sonst von der gemeinsamen Elternschaft für ein Wahlkind – auch das Wahlkind der Partnerin oder des Partners – von vorneherein auszuschließen.

Es war nach Ansicht des VfGH nicht einzusehen, warum es im Interesse des Kindeswohls hätte liegen sollen, in derartigen Konstellationen nicht nur dem Kind von vorneherein die rechtliche Institutionalisierung des Verhältnisses zu einer (bestehenden oder künftigen) Bezugsperson durch Adoptionsvertrag zu verwehren, sondern auch auf diese Weise das Kind von vorneherein von Unterhalts- und Versorgungsansprüchen abzuschneiden.

Der grundsätzliche gesetzliche Ausschluss eingetragener Partnerinnen und Partner davon, gemeinsam als Vertragspartnerinnen oder -partner eines Adoptionsvertrages ein Wahlkind anzunehmen, während die gemeinsame Elternschaft eingetragener Partnerinnen oder Partner in anderen Konstellationen rechtlich möglich wäre, war daher nach Ansicht des VfGH inkohärent und hätte nicht mit der Wahrung des Kindeswohls gerechtfertigt werden können.

Auch sonst sei keine sachliche Rechtfertigung dafür ersichtlich gewesen, eingetragene Partnerinnen und Partner die gemeinsame Adoptivelternschaft für ein Wahlkind schlechthin gesetzlich zu verwehren.

Insbesondere konnten die in dem gegenständlichen Verfahren angefochtenen Bestimmungen auch nicht mit dem Schutz der Ehe oder der traditionellen Familie gerechtfertigt werden, stünden doch eingetragene Partnerschaften gesellschaftlich gesehen nicht in einem Substitutionsverhältnis zu Ehen und vermag die gemeinsame Annahme eines Wahlkindes durch im Einzelfall geeignete eingetragene Partnerinnen oder Partner die Ehe nicht zu gefährden.

Aus diesem Grund war das 2. Hauptstück des B-GIBG, welches die europarechtlichen und anderen internationalen Vorgaben im Bereich der Antidiskriminierung national umsetzt, vor allem hinsichtlich des Diskriminierungstatbestandes der sexuellen Orientierung in Verbindung mit dem Familienstand oder dem Umstand, ob jemand Kinder hat, zu ergänzen.

Zu § 20 Abs. 6 B-GIBG:

Es handelt sich um eine Klarstellung, ab wann die Beendigung der Hemmung der Frist gegeben ist, da die Praxis gezeigt hat, dass die materiell-inhaltliche Entscheidung der Bundes-Gleichbehandlungskommission auf unterschiedliche Art und Weise in die Rechtssphäre der Antragstellerin oder des Antragstellers gelangt ist und dies zu Auslegungsproblemen führen kann.

Zu § 24 Abs. 8 B-GIBG:

Die Bestimmung dient der Klarstellung, dass der durch § 1 Abs. 1 definierte Personenkreis Anspruch auf Ersatz der Reisekosten hat, die der- oder demjenigen aufgrund der Teilnahme an Verhandlungen oder Einvernahmen vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission entstehen, wenn sie zu diesen geladen oder entsendet wurden. Dieser Anspruch ist bei der jeweiligen Dienststelle geltend zu machen.

Zu § 32 Abs. 4 B-GIBG:

Anpassung der Ressortbezeichnung aufgrund der mit BGBl. I Nr. 164/2017 erfolgten Novelle zum Bundesministerengesetz 1986 – BMG, BGBl. Nr. 76/1986, sowie der Entschließung des Bundespräsidenten, mit der die sachliche Leitung bestimmter, zum Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes gehörender Angelegenheiten einer eigenen Bundesministerin übertragen wird, BGBl. II Nr. 4/2018.

Zu § 40 Z 15 B-GIBG:

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

Zu § 1a Abs. 2 Z 3 PG 1965, § 1a Abs. 2 Z 3 BThPG und § 1a Abs. 2 Z 3 BB-PG:

Mit diesen Regelungen wird die Verpflichtung zum Datenaustausch zwischen den beteiligten pensionsauszahlenden Stellen normiert, um das Gesamtpensionseinkommen ermitteln zu können. Bei nicht-linearen Anpassungen der Pensionen wird – bei Anspruch auf mehr als eine Pension – zunehmend auf die Summe dieser Pensionen abgestellt. Die Daten über die Höhe dieser Pensionen müssen zwischen den beteiligten pensionsauszahlenden Stellen ausgetauscht werden, um eine gesetzeskonforme Vollziehung sicherzustellen.

Zu § 5 Abs. 4 Z 2, § 17 Abs. 5 Z 1 und § 26 Abs. 4 lit. b PG 1965 und § 9 Abs. 3, § 16 Abs. 11 lit. a und § 24 Abs. 4 lit. c BB-PG:

Zitatberichtigung aufgrund des am 1. Juli 2016 in Kraft getretenen HEG. Die am 30. Juni 2016 bestandenen Ansprüche auf Beschädigtenrenten und Hinterbliebenenrenten nach dem HVG gelten ab 1. Juli 2016 als Versehrtenrenten bzw. Hinterbliebenenrenten nach dem ASVG.

Zu § 35 Abs. 1, 3 und 4 PG 1965 und § 32 Abs. 1, 3 und 4 BB-PG:

Die Auszahlungsvorschriften werden an die mit dem 2. Erwachsenenschutzgesetz, BGBl. I Nr. 59/2017, ab 1. Juli 2018 vorgesehenen gesetzlichen Vertretungs- und Kontoformen angepasst.

In Abs. 4 wird klargestellt, dass sämtliche bei der Pensionsauszahlung zu Unrecht überwiesenen Geldleistungen rückzuüberweisen sind und die Rücküberweisung keines Auftrags der auszahlenden Stelle bedarf (z.B. SEPA-Lastschrift), sondern selbständig vom kontoführenden Kreditinstitut durchzuführen ist. Der Ersatz der Geldleistung durch die anspruchsberechtigte Person ist an das Kreditinstitut zu leisten,

wenn dem Bund bzw. den Österreichischen Bundesbahnen die Geldleistung durch das Kreditinstitut bereits ersetzt wurde.

Zu § 101 Abs. 1 PG und § 5 Abs. 1 AusG:

Notwendige Anpassungen im Zusammenhang mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012, mit welcher der administrative Instanzenzug im Verwaltungsverfahren mit einer Ausnahme (= eigener Wirkungsbereich der Gemeinden) abgeschafft wurde.

Zu § 18h BThPG:

Beseitigung eines Redaktionsversehens. Diese Übergangsbestimmung wurde mit der Dienstrechts-Novelle 2016 irrtümlich aufgehoben.

Zu § 5 Abs. 4, § 20 Abs. 1 und § 23 Abs. 1 AusG:

Die Änderungen dienen der begrifflichen Klarstellung.

Zu § 20 Abs. 1 AusG:

Der Zugang zum Karriereprofil erfolgt für die Bediensteten über das Service Portal Bund (vormals ESS) und ist seit 2011 erfolgreich im Bund im Einsatz. Die nun erfolgende Beschreibung dient der Erhöhung der Transparenz im Sinne der DSGVO.

Zu § 41 Abs. 4 AusG:

Es erfolgt eine formale Anpassung der bisherigen Bestimmung an die neue Begrifflichkeit gemäß DSGVO. Weiters wird klargestellt, dass die Neu- und Weiterentwicklung von Testverfahren auch mit Unterstützung eines Auftragsverarbeiters erfolgen kann.

Zu § 66 Abs. 4 AusG:

Es erfolgt eine formale Anpassung der bisherigen Bestimmung an die neue Begrifflichkeit gemäß DSGVO.

Zu § 88a AusG:

Das IT-gestützte Bewerbungsmanagement des Bundes ist integraler Bestandteil der Website „Karriere Öffentlicher Dienst“ Jobbörse der Republik Österreich. Das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport prüft dementsprechend die einlangenden Anträge auf Rollenzuordnung, dokumentiert diese und teilt entsprechende Rollen zu. Dabei legt die Rollenverwaltung fest, welche Sachbearbeiterin oder welcher Sachbearbeiter Zugriff auf personenbezogene Daten im Rahmen des Bewerbungsmanagements und der bundesinternen Karrieredatenbank hat. Ferner bezieht sich die gemeinsame Verantwortung auf Verarbeitungen, die der fachlichen und inhaltlichen Neu- und Weiterentwicklung dieser Verfahren im Rahmen der Koordinationskompetenz der Bundesministerin oder des Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport dienen.

Die Frist des Abs. 2 und 3 von drei Jahren und drei Monaten ergeben sich aus der notwendigen Dokumentation des Bewerbungsverfahrens für allfällige angestrengte Verfahren nicht berücksichtigter Bewerberinnen und Bewerber.

Da computerbasierte Eignungstests vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport aufgrund einer Rahmenvereinbarung mit einem Testanbieter (Auftragsverarbeiter) festgelegt wurden, ist es zweckmäßig, in Abs. 3 eine einheitliche Regelung für die Aufbewahrungspflicht für Daten der Testabwicklung zu treffen. Diese verkürzte Frist ist gerechtfertigt, da aufgrund der Programmroutine wie folgt vorgegangen wird:

1. Speicherung der Daten, wenn die Durchführung nicht begonnen wurde (registriert, aber ohne Login) 92 Tage ab Registrierung, danach Löschung des kompletten Datensatzes,
2. Speicherung personenbezogener Daten, wenn die Durchführung begonnen, aber nicht abgeschlossen wurde 92 Tage ab letztem gültigen Login, danach Löschung des kompletten Datensatzes,
3. Speicherung personenbezogener Daten von abgeschlossenen Durchführungen 92 Tage nach Abschlussdatum, danach Löschung der personenbezogenen Daten,
4. Aufbewahrung der Protokolldaten für ein Jahr.

Die Abweichungen beziehen sich auf die Abs. 4 und 5 sowie Abs. 6 1. Satz und Abs. 7 4. und 5. Satz des § 280 a BDG 1979.

Zu § 9 Abs. 1 lit p PVG:

Mit dem Bildungsreformgesetz 2017, BGBl. I Nr. 138/2017, wird das Bundes-Schulaufsichtsgesetz, BGBl. Nr. 240/1962, mit Ablauf des 31. Dezember 2018 aufgehoben. Die Bestimmung des § 18 Bundes-

Schulaufsichtsgesetz wird mit dem Bildungsreformgesetz 2017 ab 1. Jänner 2017 übergangsweise in § 6 BD-EG-, aufgenommen, weshalb der Verweis in § 9 Abs. 1 lit. p PVG entsprechend anzupassen ist.

Zu § 11 Abs. 1 Z 10 bis 15 PVG:

Mit Beschluss der Bundesregierung vom 5. Juli 2016 wurde im Sinne des § 7 Abs. 1 des Wehrgesetzes 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, eine neue Organisationsstruktur des Österreichischen Bundesheeres festgelegt. Aufgrund dieses Beschlusses ist im Rahmen der Heeresorganisation an Stelle der bisherigen Kommanden der oberen Führung (Streikräfteführungskommando und Kommando Einsatzunterstützung) das Kommando Landstreitkräfte, das Kommando Luftstreitkräfte, das Kommando Logistik sowie das Kommando Führungsunterstützung und Cyber Defence vorgesehen. Die drei Erstgenannten wurden mit 1. Jänner 2017 operativ tätig, das Kommando Führungsunterstützung und Cyber Defence mit 1. September 2017.

Mit der Dienstrechtsverfahrens- und Personalstellenverordnung – BMLVS 2017 – DVPV BMLVS 2017, BGBl. II Nr. 436/2016, wurden die nachgeordneten Dienstbehörden und Personalstellen entsprechend der neuen Organisationsstruktur angepasst.

Derzeit sieht § 11 Abs. 1 Z 10 bis 13 für den Bereich des BMLV die Einrichtung folgender Fachausschüsse vor:

10. beim Streitkräfteführungskommando je einer für dessen Bedienstete im örtlichen Wirkungsbereich eines jeden Militärkommandos, ausgenommen die Bediensteten des Kommandos Luftraumüberwachung und der diesem nachgeordneten Dienststellen und des Kommandos Luftunterstützung und der diesem nachgeordneten Dienststellen,
11. beim Streitkräfteführungskommando einer und zwar für die Bediensteten des Kommandos Luftunterstützung und der diesem nachgeordneten Dienststellen, des Kommandos Luftraumüberwachung und der diesem nachgeordneten Dienststellen, des Materialstabes Luft und der Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule,
12. beim Kommando Einsatzunterstützung,
13. beim Militärischen Immobilien Management Zentrum.

Die mit Inkrafttreten der DVPV BMLVS 2017 mit 1. Jänner 2017 erfolgten Strukturänderungen bedingen auch Änderungen im Bereich der Fachausschüsse. Künftig sollen folgende Fachausschüsse eingerichtet werden:

- beim Kommando Landstreitkräfte je einer für dessen Bedienstete im örtlichen Wirkungsbereich eines jeden Militärkommandos, ausgenommen die Bediensteten der Militärischen Servicezentren und der diesen nachgeordneten Dienststellen,
- beim Kommando Luftstreitkräfte,
- beim Kommando Logistik,
- beim Militärischen Immobilien Management Zentrum für die Bediensteten des Militärischen Immobilien Management Zentrums und der diesem nachgeordneten Dienststellen sowie der Militärischen Servicezentren und der diesen nachgeordneten Dienststellen.
- beim Kommando Führungsunterstützung und Cyber Defence.

Zu § 41 Abs. 4 PVG:

Es erfolgt eine Klarstellung, dass eine Beschwerde gegen das Verhalten eines Dienstgeberorgans nur von einem Organ der Personalvertretung gemäß der Definition des § 3 Abs. 1 erhoben werden kann, nicht jedoch von einzelnen Personalvertreterinnen oder Personalvertretern.

Zu § 42t PVG:

Gemäß § 23 Abs. 2 lit. a endet die Tätigkeit des Dienststellen(Fach-, Zentral)ausschusses, wenn die Dienststelle, für die der Dienststellenausschuss gebildet ist, oder die Dienststelle, bei der der Fach(Zentral)ausschuss errichtet ist, aufgelassen wird.

Mit Inkrafttreten der DVPV BMLVS 2017 traten die neuen nachgeordneten Dienstbehörden und Personalstellen Kommando Landstreitkräfte und Kommando Luftstreitkräfte an die Stelle der früheren nachgeordneten Dienstbehörde und Personalstelle Streitkräfteführungskommando. Das Kommando Einsatzunterstützung wurde in Kommando Logistik umbenannt. Das Kommando Führungsunterstützung und Cyber Defence wurde neu eingerichtet und ist mit 1. September 2017 operativ tätig geworden. Durch die Übergangsbestimmungen wird sichergestellt, dass einerseits die bei der bis 31. Dezember 2016 bestehenden nachgeordneten Dienstbehörde und Personalstelle Streitkräfteführungskommando eingerichteten Personalvertretungsorgane für den Rest der laufenden gesetzlichen Tätigkeitsperiode in ihrem jeweiligen bisherigen Wirkungsbereich aufrecht bleiben und andererseits auch die dem neu

geschaffenen Kommando Führungsunterstützung und Cyber Defence angehörenden Bediensteten von den für sie bisher zuständigen Personalvertretungsorganen für den Rest der laufenden gesetzlichen Tätigkeitsperiode weiterhin vertreten werden.

Eine derartige Übergangsbestimmung ist für die am 31. Dezember 2016 beim Kommando Einsatzunterstützung eingerichteten Personalvertretungsorgane nicht erforderlich, da die frühere nachgeordnete Dienstbehörde und Personalstelle Kommando Einsatzunterstützung lediglich in Kommando Logistik umbenannt wurde, es jedoch nicht zu einer Auflassung des früheren Kommandos Einsatzunterstützung gekommen ist.

Zu § 42u PVG:

Aus § 21 Abs. 3 lit. d PVG ergibt sich, dass die Mitgliedschaft zu Personalvertretungsorganen durch Übernahme des Mitglieds in einen anderen Planstellenbereich und damit in den Wirkungsbereich eines anderen Personalvertretungsorgans erlischt. Dieser beim Ressortwechsel der Bundesimmobilien Ges.m.b.H durch die Bundesministerien-Gesetz-Novelle 2017 eingetretene Effekt soll durch die vorgeschlagene Bestimmung (rückwirkend) saniert werden, wobei aber in der Zwischenzeit gefasste Beschlüsse der Personalvertretungsorgane unberührt bleiben sollen.

Zu § 45 Abs. XX Z 1 und 2 PVG:

Die neue Organisationsstruktur wurde hinsichtlich der nachgeordneten Dienstbehörden und Personalstellen in der DVPV BMLVS 2017 nachvollzogen, welche mit 1. Jänner 2017 in Kraft getreten ist. Dementsprechend sollen auch die Änderungen in der Struktur der Personalvertretung sowie die Übergangsbestimmung betreffend die Weiterführung der Geschäfte für den Rest der laufenden gesetzlichen Tätigkeitsperiode hinsichtlich des Kommandos Landstreitkräfte, des Kommandos Luftstreitkräfte und des Kommandos Logistik mit 1. Jänner 2017 in Kraft treten. Das Kommando Führungsunterstützung und Cyber Defence ist mit 1. September 2017 operativ tätig geworden, weshalb die diesbezüglichen Bestimmungen mit 1. September 2017 in Kraft treten.

Zu § 10 Abs. 11 B-BSG:

Für den Bereich der Privatwirtschaft erfolgte mit dem Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 – ASRÄG 2014, BGBl. I Nr. 94/2014, eine Klarstellung im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, dass die Funktionen Präventivfachkraft (Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner/in) und Sicherheitsvertrauensperson vereinbar sind. Diese Klarstellung soll nunmehr auch für den Bundesdienst nachvollzogen werden.

Bereits bisher war dies gängige Auslegung (s. z.B. http://www.arbeitsinspektion.gv.at/svp_kom/svp.htm), nun soll eine gesetzliche Klarstellung erfolgen. Selbstverständlich kann diese Möglichkeit nur in Anspruch genommen werden, wenn es sich bei den Präventivfachkräften um Bedienstete handelt. Eine Einrechnung der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson in die Präventionszeit ist nicht zulässig. Demgegenüber soll in der Verordnung der Bundesregierung über die Sicherheitsvertrauenspersonen – B-SVP-VO, BGBl. II Nr. 14/2000, zeitgleich klargestellt werden, dass eine Ausbildung als Sicherheitsfachkraft (umfasst mindestens 288 Unterrichtseinheiten, § 1 Abs. 3 SFK-VO) oder als Arbeitsmedizinerin bzw. Arbeitsmediziner (umfasst mindestens 390 Stunden, § 4 Abs. 3 der Verordnung über die arbeitsmedizinische Ausbildung von Ärztinnen und Ärzten) die viel kürzere, nämlich nur 24 Unterrichtseinheiten dauernde, Ausbildung für Sicherheitsvertrauenspersonen ersetzt.

Zu § 16 Abs. 1 B-BSG:

Derzeit hat der Dienstgeber über alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Dienstunfall geführt hätten und die von Bediensteten gemeldet wurden, Aufzeichnungen zu führen, die fünf Jahre aufzubewahren sind.

Beinahe-Unfälle stellen Warnsignale dar. Für einen effektiven Bedienstetenschutz ist es erforderlich, sich dieses Themas anzunehmen, um die Schutzstandards in den Dienststellen weiterzuentwickeln. Wichtig ist, dass Beinahe-Unfälle analysiert werden, um künftige Unfälle zu verhindern. Vor allem durch die Arbeitsplatzevaluierung ist der Dienstgeber verpflichtet, bei Beinahe-Unfällen als sonstige Umstände oder Ereignisse, die auf eine Gefahr schließen lassen, aktiv Maßnahmen zu ergreifen (§ 4 Abs. 5 Z 3 B-BSG).

Eine allfällige Dokumentation hat im Rahmen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokuments zu erfolgen. Auf eine gesonderte Aufzeichnungspflicht von Beinahe-Unfällen kann verzichtet werden.

Zu dem den § 52a betreffenden Eintrag des Inhaltsverzeichnisses und zu § 52a B-BSG:

Im Rahmen der Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach dem 5. Abschnitt (Gesundheitsüberwachung) des B-BSG sind die untersuchenden Ärztinnen und Ärzte verpflichtet, den

Befund samt Beurteilung unverzüglich dem arbeitsinspektionsärztlichen Dienst zu übermitteln. Die Verpflichtung in § 52 Z 5 gilt sinngemäß bereits seit dem Bundesbediensteten-Schutzgesetz – BSG, BGBl. Nr. 164/1977. Es soll in § 52a den untersuchenden Ärztinnen und Ärzten im Sinne moderner Kommunikationstechnologien ermöglicht werden, ihrer bestehenden Übermittlungsverpflichtung auch durch elektronische Eingabe von Befund und Beurteilung nachzukommen.

Zweck der elektronischen Übermittlung ist es weiters, seitens der Arbeitsinspektion die Befunde der betroffenen Bediensteten samt Beurteilung zu erfassen, um den gesundheitlichen Verlauf besser dokumentieren und beurteilen zu können. Denn für die medizinische Entscheidung, ob eine Bedienstete oder ein Bediensteter für eine bestimmte Tätigkeit unter Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen (z. B. Quarzstaub, Asbest, Isocyanate) oder für bestimmte Tätigkeiten unter besonderen physischen Belastungen (z. B. Hitze) gesundheitlich geeignet ist, sind die Vorbefunde erforderlich. Die Verlaufsbeobachtung (Vergleich des aktuellen Untersuchungsergebnisses mit Vorbefunden) auch über mehrere Jahre (insbesondere bei Einwirkung von krebserzeugenden Arbeitsstoffen mit langer Latenzzeit) bildet die arbeitsmedizinische Grundlage für die Entscheidung, ob Bedienstete weiter ihre Tätigkeit ausführen können oder den Arbeitsplatz wechseln müssen.

Aus arbeitsmedizinischen Gründen hat die Arbeitsinspektion den Befund samt Beurteilung 10 Jahre lang aufzubewahren. Die 10-Jahres-Frist orientiert sich an § 51 Abs. 3 des Ärztegesetzes 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, wonach Aufzeichnungen sowie sonstige der Dokumentation dienliche Unterlagen mindestens 10 Jahre aufzubewahren sind. Bei Untersuchungen wegen Einwirkung von Arbeitsstoffen bzw. aufgrund gesundheitsgefährdender Tätigkeiten, die zu akuten oder chronischen Erkrankungen (z. B. Silikose, Asbestose und Lungenkarzinom nach Quarzstaub- oder Asbestexposition, Herz-Kreislaufkrankungen nach Hitzeexposition) führen können, ist ein längerer Zeitraum der Aufbewahrung erforderlich, weil Gesundheitsstörungen oder Erkrankungen erst nach langjähriger Einwirkung auftreten können. Dies ist insbesondere erforderlich bei Erkrankungen mit langer Latenzzeit (Zeit zwischen Einwirkung und Auftreten der Erkrankung, z. B. bei Arbeiten mit krebserzeugenden Arbeitsstoffen) und Gesundheitsbeeinträchtigungen mit schwerwiegenden Langzeitfolgen (z. B. Hautkrebs nach Einwirkung von krebserzeugendem Steinkohlenteer bzw. Blutbildveränderungen nach Einwirkung von Benzol). Deshalb sind die Untersuchungsergebnisse auch bei langjährigen, wiederkehrenden Untersuchungen 10 Jahre aufzubewahren, um einen Vergleich mit vorhergehenden Untersuchungsergebnissen zu haben und eine Eignung bzw. Nicht-Eignung zu begründen. Des Weiteren ist eine 10-jährige Aufbewahrungszeit erforderlich, um gegebenenfalls das Vorliegen von Ausnahmeveraussetzungen von der Untersuchungspflicht nach § 1 B-VGÜ iVm § 2 Abs. 3 Z 1 VGÜ 2014 beurteilen zu können, da mehrjährige Untersuchungsergebnisse vorliegen müssen, um die Verpflichtung zur Durchführung von Untersuchungen bei krebserzeugenden Arbeitsstoffen beurteilen zu können (z. B. bei Chrom-Exposition).

In Einzelfällen kann die Aufbewahrungsfrist auf Grund einer arbeitsmedizinischen Begründung verlängert werden. Für die Beurteilung durch den arbeitsinspektionsärztlichen Dienst, ob eine Bedienstete oder ein Bediensteter für eine spezifische Tätigkeit/Einwirkung geeignet bzw. nicht geeignet ist, ist bei von Normwerten abweichenden Befunden grundsätzlich ein Längsschnittvergleich erforderlich. Erst bei Vergleich des aktuellen Befundes mit vorliegenden Vorbefunden kann eine Beurteilung für eine dauerhafte Eignung bzw. Nicht-Eignung erfolgen. Aus diesem Grund kann auch eine Verlängerung der Aufbewahrungszeit im Einzelfall über die 10 Jahre hinaus begründet sein. Dies gilt insbesondere nach vorübergehenden Nicht-Eignungs-Beurteilungen bis zum Erreichen der Normalwerte.

Auch im Zusammenhang mit der Feststellung von Berufskrankheiten sind als wesentliche Beurteilungsgrundlage länger zurückliegende Befunde und Verlaufsbeobachtungen erforderlich.

Nach Ablauf der 10 Jahre bzw. der verlängerten Frist sind die Daten zu löschen.

Aufgrund der Vorwegnahme der Datenschutz-Folgenabschätzung im Rahmen des Gesetzgebungsprozesses sind die Voraussetzungen für einen Entfall der Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß Art. 35 Abs. 10 DSGVO erfüllt.

Zu dem den § 56 betreffenden Eintrag des Inhaltsverzeichnisses und zu § 56 B-BSG:

Derzeit werden Ärztinnen und Ärzte mit Bescheid ermächtigt, Eignungs- und Folgenuntersuchungen nach §§ 49 ff durchzuführen. Diese Bescheidverfahren sollen durch Anmeldeverfahren und Aufnahme in eine Liste ersetzt werden. Die bisherigen ex-lege-Voraussetzungen für eine Ermächtigung wurden an die praktischen Anforderungen angepasst.

Zur Klarstellung wird festgehalten, dass die Qualifikationsanforderungen für Ärztinnen und Ärzte im Zusammenhang mit Eignungsuntersuchungen bei gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung (§ 50 Abs. 1) und wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit (§ 50 Abs. 2) sowie der sonstigen besonderen Untersuchungen (§ 51) analog dem ASchG folgender Systematik folgen:

§ 50 Abs. 1 letzter Satz sieht für Untersuchungen bei Lärmeinwirkungen vor Aufnahme der Tätigkeit die Geltung der Bestimmungen über Eignungsuntersuchungen – somit eine Ermächtigung – vor.

Für die Durchführung sonstiger besonderer Untersuchungen gemäß § 51 war bereits bisher keine Ermächtigung erforderlich, sondern gemäß der Bestimmung des mittels § 1 der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz – B-VGÜ, BGBl. II Nr. 15/2000, für den Bundesdienst anwendbaren § 5 Abs. 4 der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2014 – VGÜ 2014, BGBl. II Nr. 27/1997, lediglich die Qualifikation als Arbeitsmedizinerin bzw. Arbeitsmediziner. Für wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit gemäß § 50 Abs. 2 treffen weder das B-BSG noch die B-VGÜ Regelungen zum Qualifikationserfordernis. Gemäß § 1 B-VGÜ iVm § 4 Abs. 3 VGÜ 2014 sind wiederkehrende Untersuchungen bei Lärmeinwirkung unter bestimmten Voraussetzungen als besondere Untersuchung im Sinne des § 51 ASchG und damit auch im Sinne des § 51 auf Wunsch der Bediensteten zu gewährleisten. Dafür ist ebenfalls die Qualifikation als Arbeitsmedizinerin bzw. als Arbeitsmediziner ausreichend.

Zu § 62 Abs. 7 B-BSG:

Nach § 62 Abs. 7 B-BSG ist ein Verzeichnis jener Bediensteten zu führen, die bestimmte Tätigkeiten durchführen, für die ein Fachkenntnis-Nachweis erforderlich ist. Bereits jetzt muss ein solches Verzeichnis nicht mehr geführt werden für Fachkenntnisse zum Führen von Kranen und Staplern. Die Erfahrung hat gezeigt, dass ein Bediensteten-Verzeichnis auch für alle anderen Fachkenntnisnachweis-Tätigkeiten verzichtbar ist. Relevant ist die Festlegung der Tätigkeiten, für die solche Fachkenntnisse notwendig sind, im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument (siehe § 1 der Verordnung der Bundesregierung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente – DOK-VO, BGBl. II Nr. 452/1999 iVm § 2 Abs. 2 Z 2 der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente – DOK-VO, BGBl. Nr. 478/1996).

Zu § 75 Abs. 4 Z 5 und § 78 Abs. 4 Z 5 B-BSG:

Für die Dienststellen des Bundesdienstes kommt nicht das Begehungs-, sondern das Präventionszeitenmodell zur Anwendung. Nach geltendem Recht darf in die Präventionszeit der Präventivdienste in Bezug auf die Evaluierung nur jene Zeit eingerechnet werden, die für „die Überprüfung und Anpassung der nach den Bedienstetenschutzvorschriften erforderlichen Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente“ aufgewendet wird (Folgeevaluierungen).

Entsprechend den Erfahrungen und Bedürfnissen der Praxis sollen in Zukunft nicht nur Tätigkeiten im Zuge der Überprüfung und Anpassung der Evaluierung, sondern auch die erstmalige Auseinandersetzung mit den in der Dienststelle für die Bediensteten bestehenden Gefahren (Erstevaluierung) in die Präventionszeit mit eingerechnet werden können (§ 75 Abs. 1 Z 5 und § 78 Abs. 4 Z 5).

Zu § 84 Abs. 5 B-BSG:

Es erfolgt eine Anpassung an die mit dem ASRÄG 2014 für die Privatwirtschaft erfolgten Änderungen im ASchG: Erfahrungsgemäß ist es in großen Betrieben notwendig, alle für den Bedienstetenschutz relevanten Personen, also etwa Dienststellenleiterinnen oder Dienststellenleiter, Präventivfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen, Personalvertretungsorgane, sonstige Fachleute usw., in bestimmten Zeitintervallen „an einen Tisch zu bringen“. Deshalb ist in § 84 B-BSG die Verpflichtung vorgesehen, in Arbeitsstätten mit mindestens 100 Beschäftigten bzw. 250 Beschäftigten, wenn es sich Dienststellen mit einem geringen Gefährdungspotential handelt, eine Plattform dafür einzurichten, nämlich den Arbeitsschutzausschuss (ASA). Der ASA dient im Wesentlichen dem Erfahrungsaustausch, der gegenseitigen Information und Koordination und Erörterung arbeitnehmerschutzrelevanter Themen. Er ist nach Erfordernis, mindestens jedoch zweimal im Kalenderjahr einzuberufen. Da auch unabhängig davon im Bedienstetenschutz entsprechende Kommunikations- und Informationsverpflichtungen zwischen den Akteur/innen vorgesehen sind (z.B. § 81 B-BSG, § 11 Abs. 3 bis 5 B-BSG, § 80 Abs. 3 B-BSG), soll im Sinn einer Entbürokratisierung und Deregulierung die verpflichtende Einberufung des ASA auf einmal pro Jahr reduziert werden.

Zu § 91a B-BSG:

Es erfolgt eine Klarstellung dahingehend, dass die Tätigkeiten der genannten Bediensteten eine Dienstpflicht darstellt.

Zu dem den § 94 betreffenden Eintrag des Inhaltsverzeichnisses und zu § 94 B-BSG:

Mit BGBl. II Nr. 230/2015 wurde die bislang für die Privatwirtschaft geltende Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen, BGBl. II Nr. 356/2001, mit Ablauf des 31. August 2015 unter anderem aus folgenden Gründen aufgehoben:

- Zurückziehung des Vorbehalts Österreichs zu Artikel 11 der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (BGBl. Nr. 443/1982) vom 17. Juni 2015. Artikel 11 der Konvention enthält das Gebot zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau und lässt eine differenzierte Behandlung nur aus Schutzgründen im Fall der Mutterschaft zu.
- Verweis auf EU-Gleichstellungsrichtlinien, die ebenfalls Diskriminierungsverbote von Frauen u.a. beim Zugang zum Beruf und bei Arbeitsbedingungen vorsehen.
- Bezüglich des in der Verordnung vorgesehenen Verbots der Beschäftigung von Frauen bei einer Bleiexposition von mehr als 0,02 mg/m³ sowie bezüglich des Verbots der Beschäftigung mit Arbeiten mit besonderen physischen Belastungen wurden die derzeit bereits geltenden generellen Arbeitsschutzbestimmungen für beide Geschlechter im Hinblick auf den technischen Fortschritt und die in der Produktion weitgehend erfolgte Substitution von Blei durch andere Substanzen als ausreichend und die Verordnung damit als historisch überholt angesehen (z. B. Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Gefahrenevaluierung bzw. Arbeitsstoffevaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen, Grenzwerten, Gesundheitsüberwachung, Regelungen zum Einsatz besonders schutzbedürftiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zur Gestaltung von Arbeitsvorgängen).

Für den Bundesdienst ordnet die Übergangsbestimmung des § 94 die Weitergeltung der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer, BGBl. Nr. 696/1976, mit einigen Maßgabebestimmungen als Bundesgesetz an, bis eine entsprechende eigene Verordnung der Bundesregierung in Kraft tritt. Eine solche Verordnung wurde jedoch nicht erlassen, während für die Privatwirtschaft die entsprechende, oben angeführte Verordnung 2001 erlassen, 2008 novelliert und 2015 aufgehoben wurde.

Die durch diese abweichenden Regelungsmodalitäten entstandene Divergenz und die damit einhergehende unterschiedliche Rechtslage für Bundesbedienstete einerseits und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Privatwirtschaft andererseits soll durch die Aufhebung des § 94 beseitigt werden.

Durch die Aufhebung entsteht kein geringerer Schutz für die weiblichen Bediensteten, da das Schutzniveau durch andere bereits in Geltung stehende Bestimmungen weiterhin aufrechterhalten wird.

Insbesondere hat gemäß § 4 Abs. 2 B-BSG der Dienstgeber bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung besonders gefährdete oder schutzbedürftige Bedienstete sowie deren Eignung zu berücksichtigen.

Des Weiteren regelt die für den Bundesdienst geltende B-VGÜ die mit einigen Maßgabebestimmungen die für die Privatwirtschaft geltende VGÜ 2014 für anwendbar erklärt, unterschiedliche Maßnahmen zur Einschränkung von Tätigkeiten, wenn Arbeitnehmerinnen dabei bestimmten Stoffen (unter anderem z. B. Blei, seinen Legierungen oder Verbindungen) ausgesetzt sind. Dabei werden auch unterschiedliche Grenzwerte für Frauen bei der Exposition normiert.

Durch die laufenden Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren wurden in der Praxis Bleianwendungen in vielen Bereichen verboten bzw. stark eingeschränkt (z. B. nicht-bleihaltige Alternativen zu Bleimunition/Schießkanal). Dort, wo Blei weiterhin unersetzbar ist (z. B. in der Glasproduktion), sollten weniger belastende Produktionsverfahren eingesetzt werden, die möglichst wenig bleihaltigen Feinstaub produzieren.

Für weibliche Bedienstete, die dennoch potenziell gefährdet sind, muss der Dienstgeber die entsprechenden Bestimmungen des 4. Abschnitts (Arbeitsstoffe) des B-BSG zur Evaluierung gefährlicher Arbeitsstoffe durchführen und Grenzwerte am Arbeitsplatz einhalten. Dabei ist insbesondere die Bundes-Grenzwerteverordnung – B-GKV, BGBl. II Nr. 393/2002, zu beachten. Bei der Evaluierung der Gefahren muss vor allem durch entsprechende Überwachung der Luftkonzentration sowie des Blutbleispiegels und der Ausscheidung von Bleiabbauprodukten im Harn bei den Bediensteten (BAT-Werte), entsprechende Hygienemaßnahmen und gegebenenfalls durch Zurverfügungstellung von Persönlicher Schutzausrüstung Vorsorge getroffen werden, dass weibliche Bedienstete einen adäquaten Schutz vor gefährlichen Stoffen erhalten.

Auch jene Bestimmungen hinsichtlich der Arbeiten mit besonderer physischer Belastung, die die Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen vorsah, können als obsolet angesehen werden, da solche erschwerenden Tätigkeiten ohnehin bereits umfassend in der entsprechenden Arbeitsplatzevaluierung berücksichtigt werden müssen.

Auf Grund oben genannter Ausführungen kann daher die Übergangsbestimmung des § 94 zu Beschäftigungsverboten und -beschränkungen für weibliche Bedienstete ersatzlos aufgehoben werden.

Zu § 101 Abs. 5 B-BSG:

Mit BGBl. II Nr. 120/2017 wurde die Verordnung Persönliche Schutzausrüstung Bund – B-PSA-V erlassen, die am 10. Mai 2017 in Kraft getreten ist. Die B-PSA-V erklärt die §§ 1 bis 16 der für die Privatwirtschaft geltenden Verordnung Persönliche Schutzausrüstung – PSA-V, BGBl. II Nr. 77/2014, mit Maßgabebestimmungen für anwendbar. Die Bestimmung des § 101 Abs. 5 Z 6, nach der die §§ 66, 67 Abs. 3 sowie die §§ 68 bis 72 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung – AAV, BGBl. Nr. 218/1983, mit der Maßgabe, dass in § 70 Abs. 1 erster Halbsatz und in § 71 Abs. 1 erster Halbsatz jeweils die Wortfolge „infektiöse,“ entfällt, bis zum Inkrafttreten einer Verordnung über persönliche Schutzausrüstungen als Bundesgesetz gelten, kann daher entfallen.

Zu dem den § 106 betreffenden Eintrag des Inhaltsverzeichnisses, zu § 104 Abs. 3 und § 106 B-BSG:

Am 12. April 2017 wurde das Deregulierungsgesetz 2017, BGBl. I Nr. 40/2017, kundgemacht, das unter anderem den Entfall des § 125 Abs. 7 sowie des § 129 ASchG vorsieht.

Die genannten Bestimmungen enthielten die Verpflichtung für Arbeitgeber/innen der Privatwirtschaft, alle Gesetze und Verordnungen zum Arbeitnehmerschutz im Betrieb aufzulegen oder elektronisch zur Verfügung zu stellen bzw. die entsprechende Auflagepflicht des ASchG sowie der auf Grund des ASchG ergangenen Verordnungen in jeder Arbeitsstätte.

Der Bundesdienst verfügt in § 104 Abs. 3 sowie in § 106 über nahezu gleichlautende Bestimmungen. Da diese Auflageverpflichtung des Dienstgebers auch im Bundesdienst auf Grund der regelmäßigen Aktualisierungen zu einem nicht unwesentlichen bürokratischen Aufwand führt, aber auch um einen Gleichklang mit den arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen der Privatwirtschaft zu schaffen, sollen künftig die entsprechenden Bestimmungen des § 104 Abs. 3 sowie des § 106 entfallen.

Zu § 17 Abs. 1 und 7b PTSG:

Anpassung an die Änderungen im BMG unter Berücksichtigung der bisherigen Deregulierungsgesetze.

Zu § 7 Abs. 1 Z 1 bis Z 4 AZHG:

Der in Z 1 derzeit genannte Begriff „aktuell“ schränkt streng nach dem Wortsinn den für die Bewertung eines Bedrohungsniveaus an sich maßgebenden Zeitraum tatsächlich auf einen Zeitpunkt ein. Aussagen zum allgemeinen Bedrohungsniveau in einem Einsatzraum sind auf Grund dynamischer, tagesaktueller Entwicklungen jedoch seriös nicht möglich.

Die derzeit genannte Bezeichnung „post-war“ in Z 2 stellt eine Einschränkung auf ein bestimmtes Szenario dar, wie sie aus klassischen UN-Einsätzen (zB. UNDOF, UNFICYP) bekannt sind. Sie entspricht allerdings nicht mehr den vorherrschenden Gegebenheiten und berücksichtigt auch nicht das Entstehen eines vom ursprünglichen Einsatzszenario unabhängigen Geschehens und soll daher gestrichen werden.

Die derzeit in Z 3 genannten „terroristischen Anschläge“ sollen auf Grund der dadurch bewirkten Szenarien-Einschränkung durch eine angepasste Textierung ersetzt werden. Terrorismus richtet sich grundsätzlich gegen die öffentliche Ordnung mit dem Ziel der Verbreitung von Angst und Schrecken. Personen- und Sachschäden sind dabei nur Mittel zum Zweck. Darüber hinaus ist die Unterscheidung und Einstufung zwischen terroristischen, subkonventionellen, kriminellen oder anders motivierten Aktionen oft nur schwer und nach langwieriger Analyse treffsicher vorzunehmen bzw. lässt sich endgültig oft überhaupt nicht beantworten, da es oftmals Überlappungen der Motivlagen gibt.

Der derzeit in Z 4 enthaltene Hinweis auf „ehemalige bewaffnete Konflikte“ spiegelt lediglich das Bild des traditionellen „peace keeping“ wieder und reflektiert keineswegs die praktische Realität in modernen, friedensunterstützenden Missionen und/oder Stabilitätsmissionen. Die nunmehr genannten Bedrohungsfaktoren entstehen üblicherweise bereits im Vorfeld oder während eines offen ausgetragenen bewaffneten Konflikts. Dieses Bedrohungsszenario trifft insbesondere auf Trainings- bzw. Ausbildungsmissionen zu, wie z.B. EUTM/MALI.

Darüber hinaus erscheint es dringend notwendig, die besoldungsmäßige Attraktivität gerade von robusten Auslandseinsätzen, wie sie etwa im Rahmen der Entsendungen nach Afghanistan bis hin zu jenem in der Westsahara derzeit unter Beteiligung österreichischer Soldatinnen und Soldaten erfolgreich stattfinden, zu erhalten bzw. weiter zu heben, um auch zukünftig genügend qualifiziertes Personal für derart anspruchsvolle Einsätze zur Verfügung zu haben.

Zu § 16 AZHG und zum Entfall des 1. Abschnitts des 2. Teils des AZHG:

Die §§ 23a bis 23f GehG finden auch auf entsendete Personen im Sinne des AZHG Anwendung. Aus diesem Grund kann der bisherige 1. Abschnitt des 2. Teils entfallen.

Zu § 19a HGG 2001:

Nach der derzeitigen Rechtslage sind Soldatinnen und Soldaten, die im Assistenzeinsatz nach § 2 Abs. 1 lit. b und c des Wehrgesetzes 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, bzw. im Flugdienst eingesetzt werden oder im Rahmen der allgemeinen Einsatzvorbereitung nach § 2 Abs. 3 WG 2001 mit einem Militärluftfahrzeug befördert werden, nach § 10a Abs. 1 Z 4 WHG dem Kreis der weiteren Begünstigten für die Erbringung von Hilfeleistungen zuzurechnen. Unter Soldatinnen und Soldaten sind entsprechend der Legaldefinition des § 1 Abs. 3 WG 2001 sowohl Personen, die dem Bundesheer auf Grund eines Dienstverhältnisses angehören (Z 2), als auch jene Personen zu verstehen, die Präsenz- oder Ausbildungsdienst leisten (Z 1).

Aufgrund verfassungsrechtlicher Bedenken über die Rechtsnatur der bislang als Auslobung gestalteten rechtlichen Ansprüche bei Dienst- und Arbeitsunfällen erfolgt nunmehr die Eingliederung der Kernbestimmungen des WHG in das GehG (vgl. Art. 2 des vorliegenden Entwurfes betreffend die §§ 23a bis 23f GehG). Unter einem erfolgt auch die Einarbeitung der Bestimmung des § 83c GehG betreffend die Ausgleichsmaßnahme für entgangenes Schmerzensgeld. Für Vertragsbedienstete ist durch einen entsprechenden Verweis auf die genannten Bestimmungen des GehG die volle Anwendbarkeit der in Rede stehenden Bestimmungen des GehG vorgesehen (vgl. Art. 3 des vorliegenden Entwurfes betreffend § 25a VBG). Gleichzeitig ist eine ersatzlose Aufhebung des WHG beabsichtigt (vgl. Art. 30 des vorliegenden Entwurfes). Im Hinblick auf den Anwendungsbereich des GehG und des VBG ausschließlich auf Bundesbedienstete wären somit ohne entsprechende Begleitmaßnahmen künftig nur jene Soldatinnen und Soldaten von den Regelungen über die besonderen Hilfeleistungen umfasst, die dem Bundesheer auf Grund eines Dienstverhältnisses angehören.

Eine solche Differenzierung erscheint im Lichte des verfassungsrechtlich gebotenen Gleichheitsgrundsatzes jedoch nicht gerechtfertigt. Aus diesem Grund sollen durch eine entsprechende Ergänzung des HGG 2001 die in Rede stehenden Bestimmungen über die besonderen Hilfeleistungen in vergleichbarer Weise für jene Soldatinnen und Soldaten zur Anwendung gelangen, die Präsenz- oder Ausbildungsdienst leisten (§ 19a), wobei durch entsprechende Maßgaben auf die abweichende Terminologie im Wehrrecht gegenüber jenen des Dienst- und Besoldungsrechts entsprechend Rücksicht genommen werden soll. Durch die beabsichtigte Einfügung der in Rede stehenden Regelung in systematischer Hinsicht in das 4. Hauptstück des HGG 2001 soll somit auch hinlänglich klargestellt werden, dass die in Rede stehenden besonderen Hilfeleistungen auch auf Soldatinnen und Soldaten zur Anwendung gelangen, die den Auslandseinsatzpräsenzdienst leisten (vgl. § 4 Abs. 1 Z 4 des Auslandseinsatzgesetzes 2001 – AusLEG 2001, BGBl. I Nr. 55/2001).

So werden unter dem Begriff „Gesundheitsschädigung“ im Sinne des vorgeschlagenen § 19a jene Gesundheitsbeeinträchtigungen zu verstehen sein, die im Sinne des § 30 Abs. 3 WG 2001 nur mit Zustimmung der betroffenen Soldatinnen und Soldaten eine sofortige vorzeitige Entlassung aus dem Wehrdienst zur Folge haben. Dies erfolgt in Anlehnung an die in § 23a ff GehG zitierten Dienst- bzw. Arbeitsunfälle (Z 1). In Übereinstimmung mit dem Verweis auch auf § 23c GehG in der Fassung des vorliegenden Entwurfes werden darunter ergänzend auch jene Gesundheitsschädigungen zu verstehen sein, die den Tod der oder des Anspruchsberechtigten zur Folge haben. Der Verweis lediglich auf die §§ 23a bis c BDG 1979 begründet sich einerseits damit, dass § 20 HGG 2001 weitreichendere Vorsorgen für die Bestattung trifft, andererseits mit § 55 HGG 2001 bereits eine Regelung für zu Unrecht empfangene Leistungen existiert.

Letztlich wird die Befreiung von der Einkommenssteuer für Bezüge von Soldatinnen und Soldaten schon durch § 3 Abs. 1 Z 22 lit. a des Einkommenssteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, geregelt.

Zu § 24a ZDG:

Aufgrund verfassungsrechtlicher Bedenken hinsichtlich der Rechtsnatur der bislang als Auslobung gestalteten rechtlichen Ansprüche bei Dienst- und Arbeitsunfällen soll mit gegenständlicher Novelle die Eingliederung der Kernbestimmungen des WHG in das GehG, erfolgen. Zudem ist beabsichtigt, die Bestimmung des § 83c GehG betreffend die „Ausgleichsmaßnahme für entgangenes Schmerzensgeld“ in die Regelungen einzugliedern. Für Vertragsbedienstete sollen die entsprechenden Bestimmungen des GehG durch einen Verweis im VBG für anwendbar erklärt werden (vgl. Art. 3 des gegenständlichen Entwurfes betreffend § 25a VBG). Gleichzeitig ist beabsichtigt, das WHG ersatzlos aufzuheben (vgl. Art. 30 des gegenständlichen Entwurfes).

Im Hinblick darauf, dass das GehG und das VBG ausschließlich auf Bundesbedienstete anwendbar sind und somit ohne entsprechende Begleitmaßnahmen nur jene Soldatinnen und Soldaten von den Regelungen über die besonderen Hilfeleistungen umfasst wären, die dem Bundesheer aufgrund eines Dienstverhältnisses angehören, sollen durch eine entsprechende Ergänzung des HGG 2001 die

Bestimmungen über die besonderen Hilfeleistungen im GehG künftig auch auf jene Soldatinnen und Soldaten erweitert werden, die Präsenz- oder Ausbildungsdienst leisten.

In Anbetracht der Tatsache, dass der Zivildienst einen Wehersatzdienst darstellt und eine Differenzierung gegenüber Grundwehrdienern im Lichte des verfassungsrechtlich gebotenen Gleichheitssatzes sachlich nicht gerechtfertigt erscheint, sollen die Regelungen betreffend die besonderen Hilfeleistungen auch für Zivildienstpflichtige bzw. ihre Hinterbliebenen insoweit Anwendung finden, als auf materienspezifische Besonderheiten und die Terminologie im Zivildienstwesen Rücksicht genommen werden soll.

In Anlehnung an die Definition der Dienst- und Arbeitsunfälle gemäß dem vorgeschlagenen § 23a GehG sollen dabei unter den Begriff der Gesundheitsschädigung im Sinne der gegenständlichen Bestimmung grundsätzlich jene Gesundheitsbeeinträchtigungen fallen, die gemäß § 19a Abs. 3 – wenn auch diese Regelung einen etwas weiteren Anwendungsbereich hat – nur mit Zustimmung des Zivildienstleistenden ein unverzügliches vorzeitiges Ausscheiden aus dem Zivildienst zur Folge haben. Demnach ist lediglich beabsichtigt, die Diktion des ZDG beizubehalten und soll die – im Vergleich zum GehG – unterschiedliche Formulierung bzw. der Entfall des Begriffs „Körperverletzung“ keine Einschränkung des Anwendungsbereichs bewirken. Zudem sollen durch den Verweis auf § 23c GehG auch jene Gesundheitsschädigungen umfasst sein, die den Tod des Zivildienstleistenden zur Folge haben. Aufgrund der Begrifflichkeiten im ZDG ist darüber hinaus beabsichtigt, nicht auf die Erwerbsfähigkeit, sondern auf die Dienstfähigkeit abzustellen. Im Hinblick auf die Besonderheiten des Zivildienstwesens sollen – wie auch in den vorgeschlagenen Änderungen zum HGG 2001 – die Regelungen in § 23c Abs. 4 zweiter Satz sowie Abs. 5 GehG keine Anwendung finden.

Durch den Verweis auf § 23b GehG sollen die Ansprüche des (ehemals) Zivildienstpflichtigen bzw. der Hinterbliebenen gegen die Verursacherin oder den Verursacher – soweit sie vom Bund bezahlt werden – durch Legalzession auf diesen übergehen, unabhängig davon, ob Ersatzansprüche im Strafverfahren oder am Zivilrechtsweg zugesprochen wurden. Im Hinblick darauf, dass die Legalzession des § 23b Abs. 6 GehG sowohl die Schädigung durch Dritte als auch durch den Rechtsträger der Einrichtung abdeckt, soll bei vorläufiger Übernahme von Ansprüchen die Möglichkeit einer Gegenverrechnung nach dem Vorbild des § 28a Abs. 2 vorgesehen werden.

Der fehlende Verweis auf die Regelungen in §§ 23d GehG begründet sich darin, dass bereits die geltende Rechtslage in § 36 eine weitreichende Vorsorge für die Bestattung trifft. Betreffend zu Unrecht empfangene Leistungen der (ehemals) Zivildienstpflichtigen sowie der Hinterbliebenen soll die bereits bestehende Regelung in § 32 Abs. 5 sinngemäß Anwendung finden.

Zudem sollen die aufgrund dieser Bestimmung erbrachten Geldleistungen – wie auch im GehG vorgesehen – ausdrücklich von der Einkommensteuer befreit sein.

Zu Artikel 30 (Aufhebung des Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetzes):

Aufgrund der Eingliederung der Kernbestimmungen des WHG in das Gehaltsgesetz tritt das WHG nunmehr außer Kraft.

Die derzeit gültigen Auslobungen der Bundesminister für Finanzen, Inneres und Justiz, BGBl. Nr. 544/1992, sowie des Bundesministers für Landesverteidigung, BGBl. II Nr. 34/2008, wären gemäß § 860a ABGB in derselben Form zu widerrufen. Bei Anlassfällen bis zum Ablauf des 30. Juni 2018 kommt noch das WHG zur Anwendung.

Anlage

Zu Art. 21 (B-BSG)

DATENSCHUTZ-FOLGENABSCHÄTZUNG

SYSTEMATISCHE BESCHREIBUNG

der geplanten Verarbeitungsvorgänge, Zwecke sowie berechtigten Interessen

Gemäß § 52 Z 5 ASchG sowie § 52 Z 5 B-BSG haben die untersuchenden Ärztinnen und Ärzte bei Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen den jeweiligen Befund samt Beurteilung unverzüglich dem ärztlichen Dienst des zuständigen Arbeitsinspektorates zu übermitteln. Gemäß § 52 Z 7 ASchG sowie § 52 Z 7 B-BSG ist der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bzw. der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter schriftlich mitzuteilen, ob die Beurteilung auf „geeignet“ oder „nicht geeignet“ lautet und sind gemäß § 52 Z 7 B-BSG die sich aus dem Befund ergebenden Einschränkungen für bestimmte dienstliche Tätigkeiten mitzuteilen.

Die Übermittlung nach § 52 Z 5 ASchG bzw. § 52 Z 5 B-BSG kann gemäß § 52a ASchG bzw. § 52a B-BSG auch elektronisch erfolgen. Es wird den untersuchenden Ärztinnen und Ärzten im Sinne moderner Kommunikationstechnologien ermöglicht, ihrer bestehenden Übermittlungsverpflichtung auch durch elektronische Eingabe von Befund und Beurteilung nachzukommen. Dies dient dem Zweck der Erfassung und der erleichterten Prüfung von Befund und Beurteilung im Sinn des § 53 ASchG bzw. § 53 B-BSG.

Zweck der elektronischen Übermittlung ist es weiters, seitens der Arbeitsinspektion die Befunde der betroffenen Personen samt Beurteilung zu erfassen, um den gesundheitlichen Verlauf besser dokumentieren und beurteilen zu können.

BEWERTUNG

der Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit der Verarbeitungsvorgänge

Die Notwendigkeit der Verarbeitung oder Übermittlung personenbezogener Daten und besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Rahmen des § 52a ASchG bzw. des § 52a B-BSG ergibt sich aus § 52 ASchG bzw. § 52 B-BSG in Zusammenschau mit dem 5. Abschnitt des ASchG bzw. des B-BSG, der jeweils Eignungs- und Folgeuntersuchungen im Sinne der Gesundheitsüberwachung sowie der Feststellung der Eignung im Hinblick auf die spezifischen mit der jeweiligen Tätigkeit verbundenen Gesundheitsgefährdungen insbesondere zum Schutz der Bediensteten vorsieht.

Die Verarbeitung und Übermittlung der jeweiligen personenbezogenen Daten und besonderer Kategorien personenbezogener Daten liegt im Interesse der betroffenen Personen und ist erforderlich, damit die Verantwortlichen oder die betroffenen Personen ihre Rechte und Pflichten ausüben oder geltend machen können.

Für die medizinische Entscheidung, ob eine betroffene Person für eine bestimmte Tätigkeit unter Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen (z. B. Quarzstaub, Asbest, Isocyanate) oder für bestimmte Tätigkeiten unter besonderen physischen Belastungen (z. B. Hitze) gesundheitlich geeignet ist, sind die Vorbefunde erforderlich. Die Verlaufsbeobachtung (Vergleich des aktuellen Untersuchungsergebnisses mit Vorbefunden) auch über mehrere Jahre (insbesondere bei Einwirkung von krebserzeugenden Arbeitsstoffen mit langer Latenzzeit) bildet die arbeitsmedizinische Grundlage für die Entscheidung, ob Beschäftigte weiter ihre Tätigkeit ausführen können oder den Arbeitsplatz wechseln müssen.

In diesem Zusammenhang wird auf Artikel 9 Abs. 2 lit. h der Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. Nr. L 119 vom 04.05.2016 S. 1, (im Folgenden: DSGVO) hingewiesen, der die Verarbeitung und Übermittlung besonderer Kategorien personenbezogener Daten insbesondere für Zwecke der Arbeitsmedizin, für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten sowie für die Verwaltung von Systemen und Diensten im Gesundheitsbereich auf der Grundlage des Rechts eines Mitgliedstaats erforderlichenfalls zulässt. Es wird weiters auf Artikel 9 Abs. 3 DSGVO und damit verbunden vor allem auf die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 54 Ärztegesetz 1998 – ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, verwiesen.

Grundsätzlich bestehen Risiken, allerdings ist deren Eintritt einerseits nicht sehr wahrscheinlich und sind andererseits zahlreiche, wirksame und auch auf den jeweiligen Einzelfall bezogene Abhilfemaßnahmen vorgesehen, sodass die Datenschutz-Folgenabschätzung klar positiv ausfällt.

RISIKEN

Risiken, die bei der Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten und besonderer Kategorien personenbezogener Daten bestehen, werden insbesondere durch die strikte Einhaltung der Erfassungs- und Bearbeitungsvorgaben (z.B. Handbücher, Datensicherheitskonzept der Arbeitsinspektion, ...) minimiert.

Als Risiken werden insbesondere in Erwägungsgrund 85 der DSGVO unter anderem genannt:

– „*physische, materielle oder immaterielle Schäden*“, „*unbefugte Aufhebung der Pseudonymisierung*“, „*Rufschädigung*“, „*Identitätsdiebstahl oder -betrug*“, „*finanzielle Verluste*“, „*Verlust der Vertraulichkeit bei Berufsgeheimnissen*“ oder „*erhebliche wirtschaftliche oder gesellschaftliche Nachteile*“:

Diese Risiken bzw. Nachteile sind nahezu ausgeschlossen, weil mit den Strafbestimmungen des vierten bis sechsten sowie zweiundzwanzigsten Abschnitts des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches – StGB, BGBl. Nr. 60/1974, sowie den allenfalls anzuwendenden dienstrechtlichen Bestimmungen, wie beispielsweise dem Disziplinarrecht, wirksame Vorkehrungen gegen die unrechtmäßige Verarbeitung von Daten und somit das Entstehen von physischen, materiellen oder immateriellen Schäden bestehen. Wer die jeweiligen Daten missbraucht, geht angesichts der gerichtlichen Strafdrohung selbst ein sehr hohes Risiko ein.

Auf die Regelungen zur Amtsverschwiegenheit sowie auf anderweitige Verschwiegenheitspflichten darf verwiesen werden (vgl. Art. 20 B-VG, § 46 BDG 1979, § 54 ÄrzteG 1998).

Da keine Finanzdaten verarbeitet oder übermittelt werden, ist bei der Verarbeitung oder Übermittlung nicht mit finanziellen Verlusten zu rechnen.

Zusätzliche Sicherheit bietet das schon jetzt umgesetzte Rollenkonzept („IT-Sicherheitspolitik der Arbeitsinspektion“), das unbefugte Verarbeitungen oder Übermittlungen verhindert.

– „*Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten*“:

Diese Risiken werden dadurch verringert, dass Art. 5 Abs. 2 DSGVO als unmittelbar anwendbaren Grundsatz die Rechenschaftspflicht vorsieht. Die oder der Verantwortliche ist also nicht nur für die Einhaltung des Art. 5 Abs. 1 DSGVO verantwortlich, sondern muss auch dessen Einhaltung nachweisen können, was durch Rollenkonzepte sowie einzelfallbezogen durch entsprechende Protokollierungen sowie Dokumentation erfolgt.

Im Anwendungsbereich des Datensicherheitskonzeptes der Arbeitsinspektion ergibt sich außerdem aufgrund des dort vorgesehenen Protokollierungssystems eine lückenlose Protokollierung der Verarbeitungen und Übermittlungen.

Eine weitere Verringerung dieser Risiken wird dadurch bewirkt, dass die Arbeitsinspektion den elektronischen Befund samt Beurteilung 10 Jahre lang ab dem Zeitpunkt der Übermittlung aufzubewahren und mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres zu löschen hat. Nur in Einzelfällen kann die Aufbewahrungsfrist auf Grund einer arbeitsmedizinischen Begründung verlängert werden. Damit wird auch den Grundsätzen der Datenminimierung, der Speicherbegrenzung und der Integrität und Vertraulichkeit nachgekommen.

– „*Diskriminierung*“:

Dieses Risiko ist durch diverse Diskriminierungsverbote ausgeschlossen, insbesondere durch solche des Gleichbehandlungsgesetzes – GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004, bzw. des B-GIBG oder etwa durch § 43a BDG 1979.

– „*Einschränkung der Rechte der betroffenen Personen*“:

Eine Einschränkung der Rechte der betroffenen Personen ist nicht vorgesehen.

Die genannten Risiken sind nach Erwägungsgrund 75 DSGVO mit Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere anzugeben. Angesichts der verschwindend geringen Zahl von zwei Verurteilungen nach § 118a StGB (Widerrechtlicher Zugriff auf ein Computersystem) im Jahr 2016 (Statistik Austria, Gerichtliche Kriminalstatistik 2016, https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/kriminalitaet/index.html, [08.01.2018]) sowie einer Zahl von ca. 3,6 Mio. aktiven IT-Systemen in Österreich, ergibt sich eine Wahrscheinlichkeit von unter 1:1 Million, dass sich die von der DSGVO angeführten Risiken oder Nachteile verwirklichen. Die Zahl von 3 610 602 aktiven IT-Systemen ergibt sich aus der Zahl der Privathaushalte, die für das Jahr 2016 mit 3 865 000 beziffert wird (Statistik Austria, Haushaltsstatistik 2016, https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/index.html, [08.01.2018]), der Zahl der Unternehmen, die für das Jahr 2015 mit 328 638 beziffert wird (Statistik Austria, Leistungs- und Strukturstatistik 2015, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/unternehmen_arbeitsstaetten/index.html, [08.01.2018]) sowie dem Faktor der IKT-Nutzung der für das Jahr 2016 für private Haushalte mit

85 Prozent und für Unternehmen mit 99 Prozent (Statistik Austria, IKT-Einsatz in Haushalten beziehungsweise Unternehmen, https://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/informationsgesellschaft/index.html, [08.01.2018]) beziffert wird.

ABHILFEMAßNAHMEN

Als Maßnahmen, Garantien und Verfahren zur Eindämmung von Risiken werden insbesondere in Erwägungsgrund 78 der DSGVO unter anderem genannt:

– „*Minimierung der Verarbeitung personenbezogener Daten*“ und „*Verwendungsbeschränkung*“:

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass nur ein sehr eingeschränkter Personenkreis bestehend aus vor allem Arbeitsinspektionsärztinnen und Arbeitsinspektionsärzten bzw. bestimmten Kanzlistinnen und Kanzlisten die personenbezogenen Daten und besonderen Kategorien personenbezogener Daten verarbeiten darf und daher überhaupt Zugang zu diesen Daten hat.

Die Arbeitsinspektion hat den elektronischen Befund samt Beurteilung 10 Jahre lang ab dem Zeitpunkt der Übermittlung aufzubewahren und mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres zu löschen. Durch diese Regelung finden insbesondere die Grundsätze der Datenminimierung sowie der Speicherbegrenzung Berücksichtigung.

Aus arbeitsmedizinischen Gründen hat die Arbeitsinspektion den Befund samt Beurteilung 10 Jahre lang aufzubewahren. Die 10-Jahres-Frist orientiert sich an § 51 Abs. 3 ÄrzteG 1998, wonach Aufzeichnungen sowie sonstige der Dokumentation dienliche Unterlagen mindestens 10 Jahre aufzubewahren sind. Bei Untersuchungen wegen Einwirkung von Arbeitsstoffen bzw. aufgrund gesundheitsgefährdender Tätigkeiten, die zu akuten oder chronischen Erkrankungen (z. B. Silikose, Asbestose und Lungenkarzinom nach Quarzstaub- oder Asbestexposition, Herz-Kreislaufkrankungen nach Hitzeexposition) führen können, ist ein längerer Zeitraum der Aufbewahrung erforderlich, weil Gesundheitsstörungen oder Erkrankungen erst nach langjähriger Einwirkung auftreten können. Dies ist insbesondere erforderlich bei Erkrankungen mit langer Latenzzeit (Zeit zwischen Einwirkung und Auftreten der Erkrankung, z. B. bei Arbeiten mit krebserzeugenden Arbeitsstoffen) und Gesundheitsbeeinträchtigungen mit schwerwiegenden Langzeitfolgen (z. B. Hautkrebs nach Einwirkung von krebserzeugendem Steinkohlenteer bzw. Blutbildveränderungen nach Einwirkung von Benzol). Deshalb sind die Untersuchungsergebnisse auch bei langjährigen, wiederkehrenden Untersuchungen 10 Jahre aufzubewahren, um einen Vergleich mit vorhergehenden Untersuchungsergebnissen zu haben und eine Eignung bzw. Nicht-Eignung zu begründen. Des Weiteren ist eine 10-jährige Aufbewahrungszeit erforderlich, um gegebenenfalls das Vorliegen von Ausnahmevoraussetzungen von der Untersuchungspflicht nach § 2 Abs. 3 Z 1 VGÜ 2014 beurteilen zu können, da mehrjährige Untersuchungsergebnisse vorliegen müssen, um die Verpflichtung zur Durchführung von Untersuchungen bei krebserzeugenden Arbeitsstoffen beurteilen zu können (z. B. bei Chrom-Exposition).

In Einzelfällen kann die Aufbewahrungsfrist auf Grund einer arbeitsmedizinischen Begründung verlängert werden. Für die Beurteilung durch den arbeitsinspektionsärztlichen Dienst, ob eine betroffene Person für eine spezifische Tätigkeit/Einwirkung geeignet bzw. nicht geeignet ist, ist bei von Normwerten abweichenden Befunden grundsätzlich ein Längsschnittvergleich erforderlich. Erst bei Vergleich des aktuellen Befundes mit vorliegenden Vorbefunden kann eine Beurteilung für eine dauerhafte Eignung bzw. Nicht-Eignung erfolgen. Aus diesem Grund kann auch eine Verlängerung der Aufbewahrungszeit im Einzelfall über die 10 Jahre hinaus begründet sein. Dies gilt insbesondere nach vorübergehenden Nicht-Eignungs-Beurteilungen bis zum Erreichen der Normalwerte und aufgrund der Tatsache der zunehmenden Beschäftigung bei wechselnden Arbeitgeber/innen. Auch in Zusammenhang mit der Feststellung von Berufskrankheiten sind als wesentliche Beurteilungsgrundlage länger zurückliegende Befunde und Verlaufsbeobachtungen erforderlich.

Nach Ablauf der 10 Jahre bzw. der verlängerten Frist sind die Daten zu löschen.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz bzw. die Bundesregierung sind jeweils ermächtigt, durch Verordnung die näheren Bestimmungen betreffend die Verfahren zur Einbringung der Daten sowie Datensicherheitsmaßnahmen festzulegen. Diesbezüglich darf insbesondere auf § 6 Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2017 – VGÜ 2017, BGBl. II Nr. 27/1997, sowie die Anwendbarkeit der Bestimmungen der VGÜ 2017 für den Bundesdienst gemäß der Verordnung der Bundesregierung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz – B-VGÜ, BGBl. II Nr. 15/2000, hingewiesen werden.

– „*schnellstmögliche Pseudonymisierung personenbezogener Daten*“ (siehe auch Erwägungsgrund 28 DSGVO):

Eine Pseudonymisierung der personenbezogenen Daten oder besonderer Kategorien personenbezogener Daten selbst ist nicht möglich, weil im Sinne des jeweiligen Rechtsverhältnisses eine zweifelsfreie Zuordnung sowohl in der analogen, als auch in der digitalen Welt möglich bleiben muss. So ist etwa bei Verlaufsbeobachtungen (Vergleich des aktuellen Untersuchungsergebnisses mit Vorbefunden) auch über mehrere Jahre (insbesondere bei krebserzeugenden Arbeitsstoffen mit langer Latenzzeit) eine entsprechende Zuordnung notwendig und bildet die arbeitsmedizinische Grundlage für die Entscheidung, ob einzelne Beschäftigte weiter ihre Tätigkeit ausführen können und dürfen oder den Arbeitsplatz wechseln müssen.

– „*Transparenz in Bezug auf die Funktionen und die Verarbeitung personenbezogener Daten*“ und „*Überwachung der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die betroffenen Personen*“:

Durch die explizite gesetzliche Regelung der Datenverarbeitung sowie deren Zwecke wird den Anforderungen der Transparenz bereits durch die Kundmachung in hohem Maße Rechnung getragen. Gleiches gilt für die sich unmittelbar aus dem Grundsatz der Rechenschaftspflicht ergebende Protokollierung sowie Dokumentation. Durch die Benennung einer oder eines jeweils zuständigen Datenschutzbeauftragten oder nötigenfalls auch mehrerer Datenschutzbeauftragter gemäß Art. 37 bis 39 DSGVO wird eine direkte Ansprechperson deklariert, der betroffene Personen unter Wahrung der Geheimhaltung und der Vertraulichkeit zu allen Angelegenheiten, die mit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und besonderer Kategorien personenbezogener Daten oder mit der Wahrnehmung ihrer Rechte im Zusammenhang stehen, Fragen stellen können.

Außerdem wird durch das gemäß Art. 30 DSGVO zu führende Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten, das der Aufsichtsbehörde auf Anfrage zur Verfügung zu stellen ist, dargestellt, welche Verarbeitungstätigkeiten jeweils vorgenommen werden und der jeweiligen Zuständigkeit unterliegen.

– „*Datensicherheitsmaßnahmen*“ (Erwägungsgrund 83 DSGVO):

Die Vertraulichkeit der Übermittlung von Befund und Beurteilung ist durch dem Stand der Technik entsprechende verschlüsselte Übermittlungsverfahren zu gewährleisten. Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz bzw. die Bundesregierung sind jeweils ermächtigt, durch Verordnung die näheren Bestimmungen betreffend die Verfahren zur Einbringung der Daten sowie Datensicherheitsmaßnahmen festzulegen. Diesbezüglich darf insbesondere auf § 6 VGÜ 2017 sowie die Anwendbarkeit der Bestimmungen der VGÜ 2017 für den Bundesdienst gemäß der B-VGÜ hingewiesen werden.

Durch entsprechende technische und personelle Maßnahmen wird so im Einzelfall sichergestellt, dass personenbezogene Daten oder besondere Kategorien personenbezogener Daten in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der Daten gewährleistet und einen entsprechenden Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung bietet. Damit wird auch dem Grundsatz der Integrität und Vertraulichkeit entsprochen.

Datensicherheitsmaßnahmen werden etwa durch bereits jetzt umgesetzte Rollenkonzepte und die damit eindeutige Identifikation der Verarbeiterin oder des Verarbeiters getroffen. Weiters trägt auch die Benennung einer oder eines jeweils zuständigen Datenschutzbeauftragten maßgeblich zur Datensicherheit bei. Hinzu kommen beispielsweise entsprechende Schulungen, Handbücher, das Datensicherheitskonzept der Arbeitsinspektion oder gegebenenfalls Weisungen, die auf den jeweiligen Einzelfall abstellen. Außerdem bestehen Verarbeitungs- oder Übermittlungsmöglichkeiten stets nur für Personen, die sich in ihrem jeweiligen Rechtsverhältnis entsprechend bewährt und als verlässlich erwiesen haben. Durch die gesetzten Maßnahmen kommt es damit zu einer Erhöhung der Datensicherheit.