

## Erläuterungen

### I. Allgemeiner Teil

#### Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

- Hinsichtlich des Verbots der Geschenkkannahme erfolgt zum Schutz der öffentlich Bediensteten und zur Erhöhung der Rechtssicherheit die Klarstellung, dass eine Zuwendung (beispielsweise eine Spende oder Sponsoring) an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger, unter gewissen Voraussetzungen kein Geschenk oder sonstiger Vorteil im Sinne des Verbots der Geschenkkannahme ist.
- Im Zusammenhang mit der Jubiläumszuwendung erfolgen einige auf Unklarheiten im Rahmen des Vollzuges erforderliche Klarstellungen sowie eine Zusammenfassung aller geltenden Bestimmungen zur besseren Übersichtlichkeit. Im Rahmen dessen wird auch klargestellt, dass für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung zwar die Vollendung der Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren genügt, sich die Höhe aber nach der mit Ablauf dieser Dienstzeit erreichten besoldungsrechtlichen Stellung richtet.
- Es erfolgt die Anpassung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes an das in der Privatwirtschaft mit 1. Juli 2021 in Kraft getretene Landarbeitsgesetz 2021 u.a. hinsichtlich der Regelungen betreffend Transparenz von Pauschalentgeltvereinbarungen, Arbeitszeit, Lehrlingswesen, Wiedereingliederungsteilzeit, Dienstfreistellung für freiwillige Helferinnen und Helfer im Katastrophenfall und Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. Pfl egeteilzeit.
- Durch die Neustrukturierung der Zuordnungsvoraussetzungen und der damit einhergehenden Erweiterung der Möglichkeit des Einstiegs in den Lehrberuf als Quereinsteigerin oder Quereinsteiger, somit als Person ohne pädagogische Vorbildung, ist es auch notwendig, die Induktionsphase neu zu gestalten. Dies vor allem im Hinblick darauf, dass den neu eintretenden Lehrpersonen ein optimaler Start geboten wird und diese eine umfassende Einführung in den Lehrberuf erhalten. Die zu Beginn ihrer Lehrtätigkeit über keine Lehrpraxis verfügenden und ohne Lehramtsausbildung in den Lehrberuf eingetretenen Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, die einer intensiven Einführung bedürfen, waren bisher von der Induktionsphase ausgenommen. Gerade diese Personengruppe bedarf aber einer begleitenden Einführung in den Lehrberuf. Darüber hinaus benötigen auch jene Lehrpersonen eine bestmögliche Unterstützung bei ihrem Berufseinstieg, die auf dem bisher klassischen Weg der Lehramtsausbildung in den Lehrberuf starten. Durch die Einbeziehung auch der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in die Induktionsphase kann die bisher strikte Trennung zwischen Induktionsphase und Ausbildungsphase nicht aufrechterhalten werden. Jede neu in den Schuldienst eintretende Lehrperson soll – unabhängig von ihrer Vorbildung – eine Betreuung durch eine ihr zugeteilte Mentorin oder einen ihr zugeteilten Mentor erhalten. Die Rolle der Mentorinnen und Mentoren in der Induktionsphase beinhaltet neben der begleitenden Einführung der in den Lehrberuf erstmals eingetretenen Lehrpersonen auch die Abgabe eines Gutachtens über den Verwendungserfolg der betreuten Lehrperson. Diese „Begutachtungsfunktion“ verursachte nicht nur einen zusätzlichen Aufwand, sie berührt auch das Betreuungsverhältnis zur in den Lehrberuf einzuführenden Lehrperson. Künftig soll daher die Beurteilung der der Induktionsphase unterliegenden Lehrpersonen ausschließlich der Schulleitung unterliegen. Diese hat sich aufgrund eigener Wahrnehmungen einen Überblick über die Leistungen der neu eingetretenen Lehrperson zu verschaffen und der Personalstelle über den Verwendungserfolg zu berichten. Darüber hinaus soll die Arbeit der Mentorinnen und Mentoren mit den neu eingetretenen Lehrpersonen flexibler gestaltet und gemeinsame Arbeitsphasen zwischen den zu betreuenden Lehrpersonen und den Mentorinnen und Mentoren unter Einbeziehung der Schulleitung vorgesehen werden. Wichtig in diesem Zusammenhang ist es auch, die Arbeit der Einführung in den Lehrberuf an der Schule zu institutionalisieren und auch gemeinsame Arbeitsphasen der Mentorinnen und Mentoren mit den neu in den Lehrberuf eingetretenen gemeinsam mit der Schulleitung vorzusehen. Ferner soll die bisher fixe Dauer der Induktionsphase von zwölf Monaten flexibler gestaltet werden. Den erst kurz nach Beginn des Schuljahres in den Lehrberuf Eintretenden soll der Eintritt in eine etwas verkürzte ebenfalls mit dem Ende des Schuljahres endende Induktionsphase ermöglicht werden. Darüber hinaus soll auch eine frühzeitige Beendigung der Induktionsphase im Frühjahr möglich sein und damit eine frühzeitige Einbeziehung der neu eingetretenen Lehrperson in die Personalplanung für das nächste Schuljahr ermöglicht werden.

- Mit der Sommerschule wird ein gesellschaftlicher Auftrag umgesetzt. Schülerinnen und Schülern wird in der Sommerschule die Unterstützung geboten, die sie brauchen, um gut auf den Schulstart vorbereitet zu sein und den Lernerfolg im kommenden Schuljahr sicherzustellen. Die Sommerschule ist im Bundesvoranschlag in der wirkungsorientierten Steuerung als wichtige Maßnahme verankert. Ziel ist die Erhöhung des Leistungsniveaus von Schülerinnen und Schülern und die Ermöglichung des österreichweiten Einsatzes von Lehramtsstudierenden zum Praxiserwerb.
- Um eine bestmögliche Förderung der Schülerinnen und Schüler zu erreichen, sollen Lehrpersonen und überdies im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses Lehramtsstudierende zum Einsatz gelangen. Hierfür ist die Verankerung der Sommerschule aus dienstrechtlicher Sicht notwendig.

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) und 8 bis 12 (Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, B-GIBG, PVG, B-BSG und das RPG) 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 (LLDG 1985) aus Art. 14a Abs. 3 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen),
4. hinsichtlich der Art. 13 bis 15 (GOG, RpfLG und das Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt) aus Art. 10 Abs. 1 Z 1 (Verwaltungsgerichtsbarkeit) sowie Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG (Justizpflege).

## **II. Besonderer Teil**

### **Zu Art. 1 (Änderung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979):**

#### **Zu Art. 1 Z 1 (§ 19 Abs. 1 BDG 1979):**

Aufgrund der Regierungsbildungen im Mai und Juni 2019 waren vermehrt Außerdienststellungen gemäß § 19 Abs. 1 vorzunehmen. In diesem Zusammenhang hat sich gezeigt, dass die bescheidmäßige Verfügung der Außerdienststellung durch eine Beamtin oder einen Beamten zum Anschein einer „gewissen Unvereinbarkeit“ führen könnte, wenn die Politikerin oder der Politiker, auf die oder den sich die Außerdienststellung bezieht, selbst diese Beamtin oder dieser Beamte ist.

Da dies nicht zweckmäßig erscheint, soll die Außerdienststellung ex lege eintreten. Der Erlass eines Bescheides ist nicht mehr notwendig. Bei einer Ex-lege-Außerdienststellung treten dieselben Rechtsfolgen wie bei der bisherigen bescheidmäßigen Außerdienststellung mit Rechtsanspruch gemäß § 19 Abs. 1 ein.

#### **Art. 1 Z 2 (§ 20 Abs. 1 Z 4a BDG 1979):**

Die geänderte Diktion geht auf Anpassungen im Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt, BGBl. I Nr. 71/2003, zurück.

#### **Zu Art. 1 Z 3 (§ 39a Abs. 3 BDG 1979):**

Die von Österreich gemäß der Vereinbarung über die Satzung der Europäischen Schulen vorzunehmenden Abordnungen von Lehrpersonen haben sich statutgemäß auf (nunmehr weiter) ausgedehnte Zeiträume zu beziehen, sodass in der Bestimmung über die Höchstdauer der Entsendungen eine auf diesen Sonderfall Bedacht nehmende Ausnahme zu verankern ist.

#### **Zu Art. 1 Z 4 (§ 59 Abs. 7 BDG 1979):**

Auch eine Gebietskörperschaft oder ein sonstiger Rechtsträger kann Dritte oder Dritter im Sinne des Verbots der Geschenkkannahme gemäß Abs. 1 sein. In der Praxis ergaben sich immer wieder

Fragestellungen des Verhältnisses des dienstrechtlichen Verbots der Geschenkkannahme zu Zuwendungen, insbesondere bei Spenden oder im Falle eines Austauschverhältnisses bei Sponsoring bei unklarer Adäquanz, an den Bund oder den sonstigen Rechtsträger, für den die öffentlich Bedienstete als solche oder der öffentlich Bedienstete als solcher tätig ist.

Im Sinne der Effizienzkriterien der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sollen auch bei Zuwendungen bestmögliche Ergebnisse bei geringstmöglichem Ressourceneinsatz erzielt werden. So ist beispielsweise bei Sponsoring darauf zu achten, dass kein für die Gebietskörperschaft oder den sonstigen Rechtsträger unangemessenes Verhältnis einer gesponserten Leistung zu einem etwaigen Werbeeffect vorliegt.

Durch den jeweils den Bestimmungen zum Verbot der Geschenkkannahme angefügten Abs. 7 erfolgt zum Schutz der öffentlich Bediensteten und zur Erhöhung der Rechtssicherheit die Klarstellung, dass eine Zuwendung (beispielsweise eine Spende oder Sponsoring) an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger, für den die öffentlich Bedienstete als solche oder der öffentliche Bedienstete als solcher tätig ist, unter gewissen Voraussetzungen kein Geschenk oder sonstiger Vorteil im Sinne des Verbots der Geschenkkannahme gemäß Abs. 1 ist. Die Anregung einer solchen Klarstellung erging im Zuge der Überarbeitung des ressort- und gebietskörperschaftsübergreifend geltenden Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst, die im Rahmen des Koordinationsgremiums zur Korruptionsbekämpfung in fünf Arbeitsgruppen erfolgte, in denen Expertinnen und Experten des Bundes, der Länder, der Städte und Gemeinden, der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, der younion – Die Daseinsgewerkschaft und von Transparency International Austrian Chapter freiwillig vertreten waren. Demnach ist eine Zuwendung eine Spende oder Sponsoring, wobei eine Spende die nicht zweckgebundene Zuwendung von Geld oder geldwerten Leistungen (Sachmittel, Dienstleistungen oder Know-how) an eine Gebietskörperschaft ohne jede Gegenleistung ist (z.B. eine Schenkung). Sponsoring ist die Zuwendung von Geld oder geldwerten Leistungen (Sachmittel, Dienstleistungen oder Know-how) durch eine Sponsorin oder einen Sponsor (eine juristische oder natürliche Person), die oder der in der Regel neben der Förderung der öffentlichen Aufgabe beziehungsweise der öffentlichen Einrichtung (der ideellen Komponente) auch gerechtfertigte wirtschaftliche Interessen verfolgt. Der Sponsorin oder dem Sponsor kommt es unter anderem darauf an, für ihre oder seine Leistung einen Image- und Ansehensgewinn sowie Präsenz in der Öffentlichkeit (Werbeeffect) zu erlangen.

Auch der Rechnungshof empfiehlt die Erarbeitung klarer Rechtsgrundlagen für den Umgang mit Sponsoring, wozu diese Klarstellung beitragen soll.

Abs. 7 Z 1 hält fest, dass durch Gesetz, Verordnung oder eine sonstige generelle Anordnung, beispielsweise eine Geschäftseinteilung oder eine Richtlinie, eine entsprechende Zuständigkeit der oder des öffentlich Bediensteten oder ihrer oder seiner Organisationseinheit für Zuwendungen gegeben sein muss. Alternativ kann auch ein von zuständiger Stelle ergangener ausdrücklicher Dienstauftrag bestehen. So ist klargestellt, dass keine subsidiäre Zuständigkeit öffentlich Bediensteter für Zuwendungen an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger besteht.

Abs. 7 Z 2 hält fest, dass eine Zuwendung ausschließlich dem Bund oder dem sonstigen Rechtsträger zukommen darf, für den die öffentlich Bedienstete als solche oder der öffentlich Bedienstete als solcher tätig ist. Durch Abs. 7 Z 3 und 4 wird sichergestellt, dass eine Zuwendung insbesondere nicht im Austausch gegen ein Amtsgeschäft oder im Hinblick auf eine mögliche Beeinflussung oder Abhängigkeit der Amtsführung erfolgt. So wird gewährleistet, dass es zu keiner Umgehung des dienstrechtlichen Verbots der Geschenkkannahme gemäß Abs. 1 beziehungsweise des strafrechtlichen Verbots der Bestechlichkeit (§ 304 StGB), der Vorteilsannahme (§ 305 StGB) oder der Vorteilsannahme zur Beeinflussung (§ 306 StGB) kommt.

Im Sinne der gebotenen Transparenz bei einer solchen Zuwendung hält Abs. 7 Z 5 fest, dass eine ordnungsgemäße aktenmäßige Dokumentation des gesamten Vorgangs zu erfolgen hat, insbesondere auch des gegebenenfalls ergangenen ausdrücklichen Dienstauftrags.

Gemäß Abs. 7 Z 6 dürfen keine dienstlichen Interessen entgegenstehen. Bereits auch nur mögliche Unvereinbarkeiten mit den durch das Dienstrecht geschützten Rechtsgütern beziehungsweise den Zielen und dem Ansehen des öffentlichen Dienstes sollen so vermieden werden. Dienstliche Interessen können beispielsweise in einer Richtlinie betreffend Zuwendungen konkretisiert werden.

Durch diese Klarstellung gemäß Abs. 7 bleibt die bestehende Rechtslage betreffend Zuwendungen an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger unverändert. Insbesondere stellt diese Klarstellung keine eigenständige Rechtsgrundlage hinsichtlich der Zulässigkeit etwaiger Zuwendungen dar. Diese ist weiterhin anhand der maßgeblichen Rechtsmaterien zu prüfen.

**Zu Art. 1 Z 5 (§ 68 Abs. 5 BDG 1979):**

Es erfolgt eine formale Berichtigung.

**Zu Art. 1 Z 6 bis Z 8 (§ 73 Abs. 2 Z 1 und 2 sowie Abs. 4 BDG 1979):**

Es werden eine Aktualisierung der aufgezählten Dienstorte und redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

**Zu Art. 1 Z 9 (§ 75b Abs. 5 BDG 1979):**

Da § 75a Abs. 2 regelt, welche Karenzurlaube für die Vorrückung zu berücksichtigen sind und nicht mehr welche für zeitabhängige Rechte, erfolgt eine Anpassung.

**Zu Art. 1 Z 10 (§ 78a Abs. 4 BDG 1979):**

Es erfolgt eine Konkretisierung dahingehend, dass sich das Ausmaß der Dienstfreistellung (und nicht das Ausmaß der verbleibenden Dienstzeit) um jene Stunden erforderlicher freier Zeit verkürzt, die der oder dem öffentlich Bediensteten gemäß Abs. 2 Z 2 gewährt werden. Daraus ergibt sich, dass die verbleibende Dienstzeit mindestens 20 Stunden zu betragen hat. Bei der Gewährung von dienstrechtlichen Erleichterungen (Dienstplanerleichterung, erforderliche freie Zeit und Dienstfreistellung) ist auf die gesetzlich vorgegebene Reihenfolge zu achten.

**Zu Art. I Z 11 (§ 125b Abs. 3 BDG 1979):**

Nach § 125b Abs. 3 wären Zeugenvernehmungen unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung grundsätzlich nur unter bestimmten Voraussetzungen bei Auslandsaufenthalten zulässig. Demgegenüber sieht § 51a AVG, der nach § 105 Z 1 auf das Disziplinarverfahren ebenfalls anzuwenden ist, eine wesentlich weitergehende Regelung vor. Durch den Entfall von § 125b Abs. 3 wird klargestellt, dass § 51a AVG uneingeschränkt zur Anwendung gelangt.

**Zu Art. 1 Z 12 (§ 135a Abs. 1 BDG 1979):**

Es erfolgt eine redaktionelle Berichtigung.

**Zu Art. 1 Z 13, 15 und 17 (§§ 141a Abs. 4, 145b Abs. 4 sowie 152c Abs. 4 BDG 1979):**

Aus den §§ 141a, 145b und 152c Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und §§ 35 und 76 Gehaltsgesetz 1956 ergibt sich, dass eine Einstufung in der Wahrungsfunktionsgruppe im Falle der Zustimmung zu einer niedrigeren Einstufung – worunter auch entsprechende Bewerbungen im Zuge einer Ausschreibung oder einer Interessentensuche nach § 20 des Ausschreibungsgesetzes oder einer Ausschreibung gemäß §§ 2 bis 4 des Ausschreibungsgesetzes 1989 zu subsumieren sind - zu einer Beendigung der Wahrung führt. Diese Konsequenz hat eine erhebliche Einschränkung der Mobilität der Bediensteten zur Folge. Ein Weiterlaufen der Wahrung erschiene in jenen Fällen zweckmäßig, in denen die Bewerbung auf einen Arbeitsplatz erfolgt, der zumindest einer höheren Funktionsgruppe zugeordnet ist als der zuletzt innegehabte Arbeitsplatz.

**Zu Art. 1 Z 14 (§ 145a Abs. 6 BDG 1979):**

Mit der Zentralstellenreform 2022 wird die Gruppe II/BPD/Bundespolizeidirektion in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Inneres eingerichtet. Für deren Leiterin oder Leiter ist anstelle des Amtstitels „Exekutivbediensteter“ bzw. des jeweiligen Dienstgrades die Verwendungsbezeichnung „Bundespolizeidirektorin“ oder „Bundespolizeidirektor“ vorgesehen.

**Zu Art. 1 Z 16 und Z 26 (§§ 152 Abs. 3 und 271 Abs. 3 BDG 1979):**

In § 152 Abs. 3 erfolgt die Anpassung des Zitates an die Z 12.13a der Anlage 1. Mit BGBl. I Nr. 64/2016 wurde der Bologna-Architektur entsprechend der Fachhochschul-Masterstudiengang „Militärische Führung“ als Ernennungserfordernis für die Verwendungsgruppe M BO 1 festgelegt.

Aufgrund dieser Umstellung der Ausbildung zur Berufsoffizierin und zum Berufsoffizier sowie zur Vermeidung von kostspieligen Parallelausbildungen ersetzt der Fachhochschul-Masterstudiengang „Militärische Führung“ die bis dahin vorgesehene Generalstabsausbildung.

Absolventinnen und Absolventen der vormals angebotenen Generalstabsausbildung, die am 1. Juli 2022 berechtigt waren, die Bezeichnung „im Generalstabsdienst“ gemäß § 152 Abs. 3 BDG 1979 in der Fassung des BGBl. I Nr. 64/2016 zu führen, sollen weiterhin berechtigt sein, diese als Zusatz zum Dienstgrad (mit Ausnahme der Dienstgrade Brigadier, Generalmajor, Generalleutnant und General) zu führen.

**Zu Art. 1 Z 18 (§ 200d Abs. 1 BDG 1979):**

Es erfolgt eine Anpassung eines überholten Verweises.

**Zu Art. 1 Z 19 und Z 20 (§ 200i Abs. 5 und 5a BDG 1979):**

In den letzten Jahren hat sich das Aufgabenprofil der Pädagogischen Hochschulen verändert. Dementsprechend nehmen unter anderem das Qualitätsmanagement und die Schulentwicklungsberatung eine zentralere Rolle an den Pädagogischen Hochschulen ein. Um derartige Aufgaben entsprechend ihrer Wichtigkeit erfüllen zu können, bedarf es einer Flexibilisierung des Einsatzes von Hochschullehrpersonen.

Mit dem PH-Entwicklungsplan liegt nun auch für die Pädagogischen Hochschulen (PH) ein strategisches Planungsinstrument für die gesamthafte Weiterentwicklung des Sektors der Pädagogischen Hochschulen vor. Er ist die Basis für den weiteren institutionellen Organisationsentwicklungsprozess, an dessen Ende Institutionen mit einem höheren Maß an Selbststeuerungsfähigkeit stehen. Der PH-Entwicklungsplan ist die Verbindung zwischen der langfristigen Governance-Strategie des BMBWF und den Steuerungsinstrumenten auf Institutionenebene (IEP, ZLP/RP) und soll rollierend weiterentwickelt werden. Im Ziel- und Leistungsplan (ZLP) werden die Ziele und Vorhaben auf Ebene der einzelnen Pädagogischen Hochschule auf einen dreijährigen Zeitraum in konkreter Form festgelegt. Die Steuerung der Pädagogischen Hochschulen soll anhand der relevanten Umwelten der Pädagogischen Hochschulen erfolgen. Im Rahmen des künftigen Steuerungsmodells ist klar definiert, was anhand welcher Instrumente gesteuert wird, wie berichtet wird und wie die Qualität der hochschulischen Leistungen gesichert wird. Die Instrumente sind geeignet, um Output und Outcome, Qualität und Effizienz, Personaleinsatz sowie Vollkosten darzustellen. Das Controlling erfolgt über einen Leistungsbericht.

Diese beiden Steuerungsinstrumente IEP und ZLP, sowie ein schlankes Controlling im Leistungsbericht sichern die Qualität der Lehre und stellt diese auch angebotsseitig sicher. Die gesetzliche Grundlage hierfür ist § 8 des Hochschulgesetzes.

Die Pädagogischen Hochschulen haben die Aufgabe, Pädagoginnen und Pädagogen während ihres gesamten Professionalisierungskontinuums (Erstausbildung, Berufseinstieg, Karriereentwicklung) im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung wissenschaftsgeleitet und praxisbezogen zu bilden. Die Fort- und Weiterbildung ist dabei nicht nur als ein komplementärer Baustein zur Ausbildung zu sehen. Vielmehr handelt es sich dabei um ein wichtiges Element zur Erhaltung und Weiterentwicklung der Professionalität und des qualifizierten Umgangs mit veränderten Ansprüchen und didaktischen Methoden.

Für eine forschungsgeleitete und praxisorientierte Bildung ist der Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die pädagogische Praxis von hoher Relevanz.

Zur Weiterentwicklung der Qualität der Lehre ist die Steigerung der Qualität der Lehre in der Ausbildung durch Unterstützung von Kompetenzentwicklung in der Vielfalt der Tätigkeitsfelder (Unterrichten, Erziehen, Diagnostizieren, Prüfen und Evaluieren, Begleitung und Beratung) von großer Bedeutung. Um dieses Ziel sicherzustellen, ist ein wechselseitiger Einsatz von Lehrpersonal unabdingbar, wo die gemeinsame Durchführung von Studien im Vordergrund steht. Das Qualitätsmanagement sichert die Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards, um den Ausbau der gegenseitigen Evaluierung zu fördern.

Qualitätsgesicherte Forschung an Pädagogischen Hochschulen gilt als Innovationsmotor im Bildungsbereich.

Lehre, Fortbildung, Weiterbildung, Forschung und Schulentwicklungsberatung sind als kommunizierende Gefäße zu sehen, die im Einklang mit den Kernaufgaben der Pädagogischen Hochschulen gleichermaßen zu Erfüllung der Aufgaben durch das BMBWF zu steuern sind.

**Zu Art. 1 Z 21 (§ 207i Abs. 1 BDG 1979):**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass eine Abberufung wegen Nichtbewährung unabhängig davon, ob die Leitungsfunktion noch befristet oder bereits unbefristet ist, jederzeit erfolgen kann.

**Zu Art. 1 Z 22 und Z 25 (§ 207j und § 248d Abs. 1 BDG 1979):**

Die Übergangsbestimmung des § 248d Abs. 1 läuft mit Ablauf des 31.12.2021 aus. Die Bestimmungen des 5. Unterabschnittes des 7. Abschnittes des Besonderen Teiles sind für die Schulen im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung konzipiert und daher auf die land- und forstwirtschaftlichen Bundeslehranstalten nur mit bestimmten Maßgaben anwendbar. Diese Maßgaben werden nunmehr in § 207j aufgenommen.

**Zu Art. 1 Z 23 (§ 212a BDG 1979):**Zu Abs. 1:

Der Einsatz in der Sommerschule steht jeder Lehrperson offen und beruht auf Freiwilligkeit. Gleichzeitig soll aber zur Gewährleistung der Planungssicherheit die bei der Bildungsdirektion stattfindende Anmeldung zum Einsatz in der Sommerschule verbindlich sein. Die Lehrperson hat dabei anzugeben, an

welchen Sommerschulstandorten es ihr möglich ist zu unterrichten. Die möglichen Standorte sind der Lehrperson von der Bildungsdirektion bekanntzugeben. Die Bildungsdirektion legt aus den von der Lehrperson ausgewählten Standorten den tatsächlichen Einsatzort fest. Gleichzeitig mit der Anmeldung hat die Lehrperson anzugeben, wenn dies von ihr gewünscht wird, dass – anstelle der Vergütung – eine Einrechnung der in der Sommerschule geleisteten Stunden in die Lehrverpflichtung des nächstfolgenden Unterrichtsjahres erfolgen soll. Durch die in der Sommerschule geleisteten Stunden verringert sich die Unterrichtsverpflichtung im kommenden Schuljahr. Für diese Einrechnung in die Unterrichtsverpflichtung entsprechen 36 im Sommerschulunterricht geleistete Unterrichtsstunden einer Wochenstunde der Unterrichtsverpflichtung.

Zu Abs. 2:

Absatz 2 dient der Klarstellung, dass die Lehrperson für die Dauer der Verwendung in der Sommerschule und nach Maßgabe der für die Sommerschule festgelegten Aufgaben den für die Unterrichtsverteilung geltenden Pflichten (ua § 17, § 51 Abs. 1 SchUG) und den sonstigen sich aus der lehramtlichen Stellung ergebenden Obliegenheiten (insbesondere § 40a VBG) weiterhin unterliegt.

Zu Abs. 3:

Um klarzustellen, dass für den Dienstweg keine Reisegebührenansprüche geltend gemacht werden können, gilt der Standort der Sommerschule für die Zeit der Unterrichtsverteilung an der Sommerschule als Dienstort. Durch diese gesetzliche Festlegung des Dienstortes ist von einer Zuweisung durch die Personalstelle an den Standort der Sommerschule abzusehen.

Zu Abs. 4:

Es wird klargestellt, dass die Schulleitung der Schule, an welcher die Sommerschule geführt wird, für die Zeit in der die Sommerschule stattfindet und die dort eingesetzten Personen die Rolle der oder des Vorgesetzten übernimmt.

Zu Abs. 5 und Abs. 6:

Die Schulleitung der Schule, an welcher die Sommerschule geführt wird, kann die Leitung der Sommerschule an eine geeignete Lehrperson mit deren Zustimmung übertragen. Die Übertragung der Leitung der Sommerschule ist von der Schulleitung spätestens zwölf Wochen vor Beginn der Sommerschule anzuzeigen. Die Leitung der Sommerschule ist für ihre gesamte Dauer mit den Aufgaben gemäß Abs. 5 zu übernehmen.

**Zu Art. 1 Z 24 (§ 225 Abs. 3 BDG 1979):**

Die Begutachtungskommission soll die Möglichkeit erhalten, die Prüfung der Formalerfordernisse der Dienstbehörde/Personalstelle zu übertragen. Auch bei einer Übertragung der Prüfung an die Dienstbehörde/Personalstelle obliegt das Ausscheiden der nicht alle festgelegten Erfordernisse erfüllenden Bewerberinnen und Bewerber der Begutachtungskommission.

**Zu Art. 1 Z 27 (§ 284 Abs. 112 und 113 BDG 1979):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 1 Z 28 (Anlage 1 Z 1.2.4. lit h BDG 1979):**

Mit der Aufnahme der neuen Richtverwendung für das BMLV wird die Umsetzung der Reorganisation der Zentralstelle abgebildet.

**Zu Art. 1 Z 29 bis Z 42, Z 46 bis Z 79 und Z 83 bis Z 90 (Anlage 1 Z 1.5.19, Z 1.6.19, Z 1.7.14, Z 1.7.22, Z 1.8.17, Z 1.8.26, Z 1.9.10, Z 1.9.23, Z 1.9.24, Z 1.9.25, Z 1.10.14, Z 1.10.15, Z 1.11.3, Z 2.3.6, Z 2.3.7, Z 2.4.11, Z 2.4.12, Z 2.5.22, Z 2.5.23, Z 2.6.8, Z 2.7.23, Z 2.7.24, Z 2.8.4, Z 2.9.3, Z 3.5.7, Z 3.5.12, Z 3.5.13, Z 3.6.1, Z 3.7.5, Z 3.8.16, Z 3.8.17, Z 3.9.5, Z 3.9.6, Z 4.3.6, Z 4.3.7, Z 5.4.6, Z 5.4.7, Z 9.4, Z 9.5, Z 9.6, Z 9.7, Z 9.8, Z 14.6 lit. c, d und f und zum Entfall der Anlage 1 Z 1.6.8, Z 1.7.15, Z 1.7.16, Z 1.8.20, Z 2.3.3, Z 2.5.9, Z 2.5.12, Z 2.5.17, Z 2.7.15, Z 2.8.9, Z 2.9.4, Z 2.9.5, Z 3.4.3, Z 3.5.4, Z 3.6.10, Z 3.7.13, Z 8.6 lit. c, Z 8.7 lit. c, Z 13.2 lit. b, Z 13.3 lit. b, Z 13.4 lit. d, Z 13.11 lit. b, Z 14.6 lit. g und Z 14.9 lit. h BDG 1979):**

Der Katalog an Richtverwendungen wird den aktuellen Gegebenheiten mehrerer Ressorts angepasst und gleichzeitig ausgebaut.

Es erfolgt eine Streichung obsoleter Richtverwendungen. Im Gegenzug werden aktuelle Arbeitsplätze von Referentinnen bzw. Referenten in der Zentralstelle des BMSGPK und des BMK sowie im Bereich des BMDW im Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen in den Richtverwendungskatalog aufgenommen.

Weiters wird eine Neustrukturierung im Bereich der Wildbach- und Lawinenverbauung berücksichtigt. Die Gesamtanzahl der technischen Fachexpertinnen und Fachexperten ergibt sich aus der Anzahl der Gebietsbauleitungen und Fachzentren in der Wildbach- und Lawinenverbauung. In den Sektionen der Wildbach- und Lawinenverbauung verbleiben insgesamt mindestens 21 Technikerinnen oder Techniker in der Funktionsgruppe 1 der Verwendungsgruppe A 1.

Auch die Richtverwendungen im Bereich der Bildungsdirektionen werden an die aktuellen Gegebenheiten angepasst.

**Zu Art. 1 Z 43 bis 45 (Anlage 1 Z 1.12 und Z 1.12a BDG 1979):**

Die an den Pädagogischen Hochschulen erworbenen Bachelor- und Mastergrade werden ebenfalls als Ernennungserfordernis für die Hochschulbildung berücksichtigt.

**Zu Art. 1 Z 80 (Entfall der Anlage 1 Z 12.3 lit c, d und e BDG 1979):**

Mit dem Entfall der genannten Richtverwendung für das BMLV wird die Umsetzung der Reorganisation der Zentralstelle abgebildet.

**Zu Art. 1 Z 81 und Z 82 (Anlage 1 Z 12.5.1 und Z 12.6.1 BDG 1979):**

Bereits bisher war es für herausragend qualifizierte Bedienstete der Verwendungsgruppe A 1 möglich, als unmittelbar einer Sektionsleitung zugeordnete Fachexpertin bzw. zugeordneter Fachexperte eine Einstufung in die Funktionsgruppe 5 zu erreichen. Die Möglichkeiten solcher Fachkarrieren werden nunmehr als Parallele zu Führungskarrieren aber auch als Alternative nach langjähriger Wahrnehmung von Führungsfunktionen ausgebaut und für Bedienstete der Verwendungsgruppe M BO 1 geöffnet.

Dabei soll besonders qualifizierten Bediensteten mit langjähriger fachspezifischer Erfahrung die Möglichkeit offenstehen, statt einer Führungskarriere mit Übernahme einer Leitungsfunktion eine Fachkarriere einzuschlagen (Z 12.6.1 lit. a). Voraussetzung ist eine außergewöhnliche Qualifikation und eine fachspezifische Zusatzausbildung. Dieses Erfordernis wird durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium und durch ein Wissen erfüllt sein, das auf Grund einzeln abgeschlossener oder kontinuierlich aufbauender Zusatzausbildungen erweitert wurde. Das durch die langjährige spezielle Tätigkeit erworbene Wissen kann nur schwer ersetzt werden und die Fachexpertin oder der Fachexperte nimmt so eine Schlüsselposition innerhalb des Ressorts ein, die sich in einer Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung besonders bedeutender und umfangreicher Angelegenheiten ausdrückt. Typischerweise sind mit der Expertenfunktion Zusatzfähigkeiten wie etwa Koordinationstätigkeiten oder Vortrags- oder Publikationstätigkeiten verbunden. Neben dieser Fachkarriere soll es langjährigen Führungskräften ermöglicht werden, Führungsverantwortung abzugeben und als Fachexpertinnen und Fachexperten weiterhin ihre außergewöhnliche fachliche Qualifikation einzubringen (Z 12.5.1 und 12.6.1 lit. b). Dies soll einerseits das Wissen und die Erfahrung für die Organisation sichern, andererseits dazu beitragen, dass motivierte und leistungsfähige Bedienstete bis zum Pensionsantrittsalter gehalten werden. Als Voraussetzung wird eine langjährige Erfahrung in einer Leitungsfunktion im Bundesdienst in M BO 1/5 oder höher festgeschrieben. Wurde diese langjährige Führungserfahrung in einer besonders bedeutenden Organisationseinheit gewisser Größe erworben (mit einer Zuordnung zu M BO 1/6 oder höher), ist eine Einstufung als Fachexpertin oder Fachexperte in M BO 1/6 vorgesehen (Z 12.5.1). Als Zusatzfähigkeiten kommen hier neben Koordinationstätigkeiten und Vortrags- und Publikationstätigkeiten insbesondere auch Aufgaben im Bereich des Wissensmanagements, wie etwa Mentoring für Nachwuchskräfte in Betracht. Anders als nach der bisherigen Regelung können Fachexpertinnen und Fachexperten nicht mehr nur unmittelbar einer Sektionsleitung einer Zentralstelle zugeordnet sein, sondern in der Zentralstelle auch der Generalsekretärin oder dem Generalsekretär oder einer Gruppenleitung direkt unterstellt werden. Die Anzahl wird ausdrücklich zahlenmäßig mit zwei Fachexpertinnen oder Fachexperten nach Z 12.6.1 lit. a und insgesamt zwei nach Z 12.5.1 und 12.6.1 lit. b pro Generalsekretariat oder Sektion begrenzt, wobei jedoch pro Zentralstelle eine Gesamtzahl nicht überschritten werden darf, die sich aus dem Vierfachen der Sektionsanzahl im Ressort gemäß Z 1.6.17 letzter Satz errechnet. Die gegenständlichen Richtverwendungen beziehen sich nicht auf einen konkreten Arbeitsplatz, sondern umschreiben die erforderlichen Voraussetzungen generell. Die Zuordnung eines Arbeitsplatzes als Fachexpertin oder Fachexperte erfordert dabei ein Abstellen auf konkrete personenbezogene Anforderungen, insbesondere betreffend die Qualifikation und Vorerfahrung. Bei Ausscheiden einer Fachexpertin oder eines Fachexperten aus der Funktion entfällt der Arbeitsplatz.

**Zu Art. 1 Z 91 (Anlage 1 Z 23.5 Abs. 1 lit. a BDG 1979):**

Die Möglichkeit des Einsatzes von Absolventinnen und Absolventen des Lehramtes Psychologie und Philosophie im Pädagogikunterricht an Bildungsanstalten soll sichergestellt werden.

**Zu Art. 1 Z 92 (Anlage 1 Z 23.6 Abs. 2 lit. a BDG 1979):**

Beim Alternativerfordernis für die Verwendung am Bundes-Blindenerziehungsinstitut und am Bundesinstitut für Gehörlosenbildung (Abs. 2 lit. a bis c) soll wegen der inhaltlichen Einschlägigkeit das (seinerzeitige) Lehramt für Sonderschulen als Alternative zu den bislang im Gesetz angeführten Lehrämtern eingefügt werden.

**Zu Art. 1 Z 93 (Anlage 1 Z 24.4 BDG 1979):**

Es erfolgt eine Begriffsanpassung.

**Zu Art. 2 (Änderung des Gehaltsgesetzes 1956):****Zu Art. 2 Z 1 (§ 12a Abs. 4 und 4a GehG):**

Mit den Änderungen werden die Bestimmungen über den individuellen Vorbildungsausgleich, welcher eine finanzielle Doppelabgeltung der seit Inkrafttreten der Bundesbesoldungsreform 2015 pauschal in die Gehaltsansätze eingerechneten Studienzeiten vermeiden soll, hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen näher die zuvor geltenden Bestimmungen über den Vorrückungstichtag herangeführt: Derzeit ist die gesamte tatsächliche Studiendauer für den individuellen Vorbildungsausgleich zu berücksichtigen. Im System des Vorrückungstichtags waren Studienzeiten dagegen nur bis zum Ablauf der Regelstudiendauer anrechenbar und daher auch nur insoweit vom Doppelanrechnungsverbot betroffen, wenn sie zeitlich mit anderen Vordienstzeiten zusammenfielen. Dementsprechend wird der für die Bemessung des individuellen Vorbildungsausgleichs zu betrachtende Zeitraum auf die Regelstudiendauer beschränkt. Den allgemeinen Standards im Europäischen Hochschulraum entsprechend ist dabei für je 30 ECTS-Anrechnungspunkte der laut Studienplan zu erbringenden Studienleistungen eine Regelstudiendauer von einem Semester (sechs Monaten) anzusetzen. Bei älteren Studien, denen noch keine ECTS-Anrechnungspunkte zugeordnet waren – was in der Praxis regelmäßig daran erkennbar ist, dass für die einzelnen Studienleistungen im Sammelzeugnis keine ECTS-Anrechnungspunkte angeführt werden – bestimmt sich die Regelstudiendauer nach den Angaben in den jeweiligen Studienplänen. Für ältere Diplomstudien wird die Regelstudiendauer regelmäßig vier, viereinhalb, fünf, fünfseinhalb oder sechs Jahre betragen.

Im Hinblick auf die innerhalb des Europäischen Hochschulraums erheblich gewachsene Vielfalt an Studien wird eine Mindestdauer für die Regelstudienzeit vorgeschrieben, von der bei der Bemessung des individuellen Vorbildungsausgleichs auch dann auszugehen ist, sollten die Studienpläne im konkreten Einzelfall eine kürzere Studiendauer vorsehen.

Ein vorzeitiger Studienabschluss (Tag der Beurteilung der letzten Prüfung, Lehrveranstaltung oder wissenschaftlichen Arbeit) vor Ablauf der Regelstudiendauer verkürzt den Betrachtungszeitraum für den individuellen Vorbildungsausgleich nur dann, wenn die akademische Studienleistung tatsächlich schneller erbracht wurde, also wenn der schnellere Studienverlauf nicht auf eine von der Hochschule vorgenommene Anrechnung von Leistungen zurückzuführen ist, die vor Studienbeginn an einer anderen Einrichtung erbracht wurden (wie z.B. bei Anerkennung der bisherigen Berufspraxis oder einer nicht hochschulischen Ausbildung). Dabei bleiben Leistungen außer Betracht, die erst nach Studienbeginn an einer anderen Einrichtung erbracht und von der Hochschule als Ersatz für Studienleistungen anerkannt wurden (z.B. Wahlfächer an anderen Hochschulen, Auslandssemester, Pflichtpraktika). Mit diesen ergänzenden Regelungen soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass von manchen Hochschulen bei einzelnen Studien die bisherige Berufspraxis zu einem erheblichen Teil auf die Studienleistung angerechnet wird. Wenn sich daher z.B. die tatsächlich an der Hochschule zu erbringende Studienzeit für ein Bachelor-Studium, das zumeist 180 ECTS-Anrechnungspunkte bzw. drei Jahre umfasst, durch Anerkennung der Berufspraxis auf zwei Jahre verkürzt, so soll der frühere Abschluss keine Verkürzung des Betrachtungszeitraums für den individuellen Vorbildungsausgleich bewirken (dieser beträgt dann trotz des früheren Abschlusses volle drei Jahre). Dasselbe gilt für ein Master-Studium, das zumeist 120 ECTS-Anrechnungspunkte bzw. zwei Jahre umfasst, wenn sich die tatsächlich an der Hochschule zu erbringende Studiendauer durch großzügige Anrechnung der Berufspraxis auf ein Jahr verkürzt: der Betrachtungszeitraum für den individuellen Vorbildungsausgleich beträgt dann trotzdem volle zwei Jahre. Andernfalls käme es zu einer sachlich nicht rechtfertigbaren Begünstigung von Bediensteten, die weniger Studienleistungen an der Hochschule erbracht haben als Bedienstete, die ein vollumfängliches Hochschulstudium absolvieren. Die erforderlichen Informationen zur Beurteilung solcher Sonderfälle werden regelmäßig den Sammelzeugnissen oder insbesondere bei standardmäßig auf Berufserfahrung aufbauenden Studien den Studienplänen zu entnehmen sein.

In der Praxis wird die Anwendung weiterhin dergestalt erfolgen können, dass anhand des Kalenders überprüft wird, welche (Vor-)Dienstzeiten sich mit dieser Regelstudienzeit „überschneiden“. Im Ergebnis umfasst der Betrachtungszeitraum dann – von einzelnen Fällen eines tatsächlich schnelleren



Studienverlaufs abgesehen – ausgehend von einem 1. Jänner oder 1. Juli (Studienbeginn) drei, dreieinhalb, vier, viereinhalb, fünf, fünffeinhalb oder sechs Kalenderjahre. Beim Endergebnis ist weiterhin das in Abs. 4 festgelegten Höchstausmaß des individuellen Vorbildungsausgleichs zu beachten.

Auf Bedienstete, deren Ernennung oder Einreihung bzw. Überstellung bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 erfolgt oder die bis dahin ein Studium abschließen, sind die Bestimmungen über den individuellen Vorbildungsausgleich weiterhin in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 geltenden Fassung anzuwenden, solange nicht ausdrücklich die Anwendung der geltenden Fassung beantragt wird. Der aufgrund eines solchen Antrags neu bemessene Vorbildungsausgleich wird für die Bezüge ab dem Monatsersten der Antragstellung wirksam.

**Zu Art. 2 Z 2 (§ 12e Abs. 4 GehG):**

Da die Reduktion der Lehrverpflichtung einer Administratorin oder eines Administrators bzw. der Bereichsleitung in einem Schulcluster nicht den Umfang der Tätigkeit in der Administration bzw. der Bereichsleitung vermindert, sondern lediglich die Unterrichtstätigkeit betrifft, behalten die genannten Personengruppen die auf ihre administrativen Tätigkeiten anknüpfende Dienstzulage gemäß § 59c GehG in voller Höhe. Gemäß § 90e Abs. 2 VBG sind auch Vertragslehrpersonen im „alten“ Dienstrecht von dieser Bestimmung erfasst.

**Zu Art. 2 Z 3 (§ 13e Abs. 10 Z 2 GehG):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 2 Z 4 (§ 15a Abs. 2 GehG):**

Um die Wiedereingliederung nach einem Dienstunfall oder einer akuten psychischen Belastungsreaktion im Zusammenhang mit einem außergewöhnlichen Ereignis im Zuge der Dienstausbildung attraktiver zu gestalten und Vergütungseinbußen zu reduzieren, sollen die sonstigen pauschalierten Nebengebühren in ungekürzter Höhe weiter gebühren. Voraussetzung ist, dass die Beamtin oder der Beamte auf dem gleichen Arbeitsplatz wie vor dem Dienstunfall verwendet wird.

**Zu Art. 2 Z 5, Z 6 und Z 17 (§ 20c Abs. 1 bis 3 und § 169e Abs. 1 GehG):**

Alle derzeit zur Anwendung gelangenden Bestimmungen über die Jubiläumswendungen werden zwecks Übersichtlichkeit zusammengefasst. Im Rahmen dessen wird auch klargestellt, dass für die Gewährung einer Jubiläumswendung zwar die Vollendung der Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren genügt, sich die Höhe aber nach der mit Ablauf dieser Dienstzeit erreichten besoldungsrechtlichen Stellung richtet. Ist eine Beamtin also beispielsweise mit einem Monatsersten ins Dienstverhältnis eingetreten und ihr „Jubiläumstichtag“ mangels anrechenbarer Vordienstzeiten der 25 bzw. 40 Jahre darauffolgende Monatserste, so kann ihr eine Jubiläumswendung gewährt werden, wenn sie bis zum Ablauf des unmittelbar vorangehenden Monatsletzten (in einer für die Vorrückung wirksamen Beschäftigungsform) dem Dienststand angehört hat, weil sie dann die erforderliche Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren vollendet. Ihre Jubiläumswendung ist dann nach der mit Ablauf dieses Monatsletzten erreichten besoldungsrechtlichen Stellung zu bemessen, also ebenso nach der (allenfalls fiktiven) besoldungsrechtlichen Stellung in jenem Monat, in welchem der Jubiläumstichtag fällt. Eine zeitgleich mit Ablauf der erforderlichen Dienstzeit erfolgende Vorrückung ist daher ebenso noch zu berücksichtigen wie auch eine allfällige Gehaltsanpassung.

**Zu Art. 2 Z 7 und Z 15 (§§ 34 Abs. 1 und 92 Abs. 1 GehG):**

Der Verfassungsgerichtshof hat im Erkenntnis vom 3. März 2022, G 324/2021-10, ausgesprochen, dass die Beschränkung der Verwendungszulage nach § 75 Abs. 1 GehG auf Verwendungen innerhalb des Exekutivdienstes – und damit der Ausschluss der Verwendungszulage für den Fall einer besoldungsgruppenübergreifenden Höherverwendung – verfassungswidrig sei und die entsprechende Wortfolge in § 75 Abs. 1 GehG in der Fassung BGBl. I Nr. 60/2018 aufgehoben.

Mit den Änderungen in § 34 Abs. 1 und § 92 Abs. 1 werden auch die Parallelbestimmungen für den Allgemeinen Verwaltungsdienst und den militärischen Dienst verfassungskonform angepasst.

**Zu Art. 2 Z 8, Z 14 und Z 16 (§§ 35 Abs. 5, 76 Abs. 6 und 93 Abs. 5 GehG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. I Z 13, Z 15, Z 17 (§§ 141a Abs. 4, 145b Abs. 4 sowie 152c Abs. 4 BDG 1979).

**Zu Art. 2 Z 9 (§ 58 Abs. 5 Z 4 GehG):**

Es erfolgt eine Begriffsanpassung.

**Zu Art. 2 Z 10 und Z 11 (§ 59a Abs. 4 GehG):**

Es erfolgen begriffliche Anpassungen, insbesondere eine Anpassung an die Bezeichnung des Lehramtes für den Schwerpunkt Inklusion/Sonderpädagogik im Sinne des Hochschulgesetzes 2005 – HG.

**Zu Art. 2 Z 12 (§ 59a Abs. 6 GehG):**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass die Erteilung des praxisschulmäßigen Unterrichts (Religionsunterrichts) im Umfang von mindestens zwei Halbtagen je Woche stattzufinden hat.

**Zu Art. 2 Z 13 (§ 63d GehG):**Zu Abs. 1:

Die Tätigkeit einer Lehrperson in der Sommerschule wird – neben dem Gehalt gemäß § 55 GehG – mit einem Fixbetrag je tatsächlich gehaltener Stunde abgegolten. Mit dieser Vergütung sind ausnahmslos alle mit der Verwendung an der Sommerschule verbundenen Aufgaben (insbesondere die Vor- und Nachbereitung) abgegolten. Jegliche zusätzlichen Vergütungen, Zulagen oder sonstige Zahlungen werden damit ausgeschlossen (z.B. Fächervergütungen oder Dienstzulagen).

Zu Abs. 2:

Die Schulleitung erhält eine Fixvergütung gestaffelt je nach Anzahl der an der Sommerschule teilnehmenden Gruppen an Schülerinnen und Schülern.

Zu Abs. 3:

Die anstelle der Schulleitung die Sommerschule leitende Lehrperson hat Anspruch auf die für die Schulleitung vorgesehene Fixvergütung, für die Schulleitung ist diesfalls keine Abgeltung vorgesehen.

Zu Abs. 4:

Die Vergütung für die Schulleitung gebührt dann in voller Höhe, wenn die Dauer der Leitung der Sommerschule zehn Tage beträgt. Umfasst diese weniger als zehn Tage, so ist die Vergütung nach Tagen zu aliquotieren.

**Zu Art. 2 Z 18 (§ 175 Abs. 102 Z 5 GehG):**

Die geltende Fassung dieser Übergangsbestimmungen sollte einen geordneten Übergang von der bisher vorgesehenen Mitwirkung des BMKÖS bei der Vordienstzeitenanrechnung sicherstellen. Nachdem diese „Altfälle“ zwischenzeitlich einer Erledigung zugeführt wurden, kann diese Übergangsregelung entfallen und an ihre Stelle eine einheitliche Rechtslage für alle Bediensteten treten, die dem mit der Bundesbesoldungsreform 2015 geschaffenen System der Vordienstzeitenanrechnung unterliegen.

**Zu Art. 2 Z 19 (§ 175 Abs. 105 GehG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 3 (Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948):****Zu Art. 3 Z 1 und Z 3 (Der den § 5d betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis und § 5d samt Überschrift VBG):**

Der neue § 5d regelt erstmals das Institut der Nebentätigkeit auch für Vertragsbedienstete. Bisher wurden über die Haupttätigkeiten des Arbeitsplatzes hinausgehende Tätigkeiten für den Bund in einem anderen Wirkungskreis im Wege sondervertraglicher Vereinbarungen oder sonstiger Rechtsverhältnisse (z.B. Werkvertrag) vereinbart und abgegolten. Was die steuerliche Behandlung der diesbezüglichen Einkünfte betrifft, waren diese bereits bisher den Nebentätigkeitsvergütungen für Beamtinnen und Beamte gleichgestellt und als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit zu versteuern (§ 25 Abs. 1 Z 4 lit. c des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988).

§ 5d übernimmt im Sinne einer Harmonisierung mit dem Dienstrecht für Beamtinnen und Beamte die Definition der Nebentätigkeit des § 37 BDG 1979, die auch Organfunktionen in Gesellschaften mit Bundesbeteiligung umfasst, und sieht einen entsprechenden Genehmigungsvorbehalt der obersten Personalstelle im Falle von Teilzeitbeschäftigung der oder des Vertragsbediensteten vor. Folgend der vertragsrechtlichen Grundlage des Dienstverhältnisses bedarf die Nebentätigkeit einer Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und der oder dem Vertragsbediensteten.

Zur Abgeltung der Nebentätigkeit siehe § 22 Abs. 1.

**Zu Art. 3 Z 2 (Die die §§ 47c und 47d betreffenden Einträge im Inhaltsverzeichnis):**

Es wird die Einfügung neuer Bestimmungen im Inhaltsverzeichnis berücksichtigt.

**Zu Art. 3 Z 4 (§ 15 Abs. 4 und 4a VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 2 Z 1 (§ 12a Abs. 4 und 4a GehG).

**Zu Art. 3 Z 5 (§ 22 Abs. 1 VBG):**

Für die Abgeltung des neu eingefügten Rechtsinstituts der Nebentätigkeit (§ 5d) wird auf die Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte verwiesen. Demnach gebührt eine nach Maßgabe des § 25 GehG mit Zustimmung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport bzw. im Falle von Organfunktionen von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Finanzen zu bemessende Nebentätigkeitsvergütung. Es erfolgt damit eine Gleichstellung auch bei den Modalitäten der Vergütung für Tätigkeiten in Organen von Gesellschaften des Bundes, die die Abführung der vorgesehenen Zuwendungen durch juristische Personen des privaten Rechts an das Bundesministerium für Finanzen und die Bemessung der diesbezüglichen Nebentätigkeitsvergütungen mit Zustimmung des Bundesministeriums für Finanzen vorsehen.

**Zu Art. 3 Z 6 bis Z 8 (§ 29 Abs. 2 Z 1 und 2 sowie Abs. 4 VBG):**

Es werden eine Aktualisierung der aufgezählten Dienstorte und redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

**Zu Art. 3 Z 9 (§ 29g Abs. 4 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 10 (§ 78a Abs. 4 BDG 1979).

**Zu Art. 3 Z 10 und Z 11 (§ 36a Abs. 3 sowie § 36b Abs. 6 und 6a VBG):**

Mit dem neuen § 36b Abs. 6 und 6a wird ausdrücklich klargestellt, dass – nicht zuletzt im Hinblick auf den Ausbildungscharakter – im Falle eines für einen kürzeren Zeitraum als zwölf Monate eingegangenen Verwaltungspraktikums das Freistellungsausmaß entsprechend aliquotiert wird.

Darüber hinaus werden das Ausmaß und der Verbrauch des Freistellungsanspruchs an das Urlaubsrecht für Vertragsbedienstete angepasst: In den ersten sechs Monaten soll der Anspruch entsprechend § 27a Abs. 2 um ein Zwölftel des Höchstausmaßes pro begonnenen Monat anwachsen und erst nach sechs Monaten der – je nach vereinbarter Dauer des Verwaltungspraktikums gebührende – volle Anspruch zustehen.

Was den Verbrauch der Freistellung anbelangt, wurde bisher für die ersten sechs Monate des Verwaltungspraktikums von einem zulässigen Verbrauch von 16 Stunden pro begonnenen Monat des Verwaltungspraktikums ausgegangen. Im Hinblick auf eine Angleichung an das Urlaubsrecht (§ 27e Abs. 2) und korrespondierend mit dem anwachsenden Freistellungsausmaß in den ersten sechs Monaten wird der Verbrauch mit einem Zwölftel des Höchstausmaßes von 200 Stunden pro begonnenen Monat festgelegt.

Mit einer Änderung des Ausnahmekatalogs des § 36a Abs. 3 sowie dem letzten Satz des § 36b Abs. 6 wird zusätzlich § 27a Abs. 5 für das Verwaltungspraktikum für sinngemäß anwendbar erklärt, nach dem der Verbrauch grundsätzlich nur tageweise und nur im Falle von Reststunden stundenweise zulässig ist.

**Zu Art. 3 Z 12 bis Z 16 (§ 38 VBG):**

Die für Bundes- und Landeslehrpersonen geltenden Bestimmungen zum Lehrpersonendienstrecht im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, Vertragsbedienstetengesetz, Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz sowie im Landesvertragslehrpersonengesetz ermöglichten seit vielen Jahrzehnten für die Verwendung in berufsbildenden Fächern Personen, die über einen facheinschlägigen Hochschulabschluss oder eine facheinschlägige Berufsausbildung verfügten und die überdies eine mehrjährige facheinschlägige Berufspraxis aufwiesen, einen Einstieg in den Lehrberuf.

Mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst, BGBl. I Nr. 211/2013, wurden diese in den Lehrpersonendienstrechten bereits vorgesehenen Einstiegsmodelle für die Unterrichtserteilung im Bereich der Berufsbildung durch eine auch für allgemeinbildende Gegenstände anstelle eines Lehramtsabschlusses alternative Einstiegsmöglichkeit ergänzt:

Für die Verwendung in den Sekundarstufen I und II konnten gemäß § 38 Abs. 3 künftig Personen, die über den einem Unterrichtsgegenstand in der Allgemeinbildung entsprechenden facheinschlägigen Hochschulabschluss verfügten und die zusätzlich eine mehrjährige facheinschlägige Berufspraxis aufwiesen, als Lehrpersonen gleichberechtigt zu den über das facheinschlägige Lehramtsstudium aufweisenden Lehrpersonen in den Schuldienst aufgenommen werden. Zum Ausgleich für die bisher nicht absolvierte pädagogische Ausbildung waren diese Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger verpflichtet, binnen fünf Jahren berufsbegleitend eine ergänzende pädagogisch-didaktische Ausbildung im Ausmaß von 60 ECTS-Anrechnungspunkten zur Erlangung zusätzlicher pädagogischer Qualifikationen erfolgreich zu absolvieren.

Durch dieses Modell sollten beispielsweise Personen, die anstelle des Lehramtsstudiums in Mathematik oder Physik die Diplomstudien für Mathematik oder Physik oder anstelle des Lehramtsstudiums in einer Fremdsprache eine entsprechende Ausbildung als Dolmetscherin oder als Dolmetscher absolviert hatten, nach Absolvierung einer einschlägigen Berufspraxis, für die Unterrichtserteilung an den Schulen gewonnen werden.

Mit dem Bildungsreformgesetz 2017, BGBl. I Nr. 138/2017, wurde das für den Bereich der facheinschlägigen Masterabschlüsse eingerichtete Quereinstiegsmodell in § 38 Abs. 3a um eine Einstiegsmöglichkeit für Absolventinnen und Absolventen eines facheinschlägigen Bachelorstudiums und einer mehrjährigen facheinschlägigen Berufspraxis erweitert. Zum Ausgleich für das im Verhältnis zum Masterstudium kürzere sechssemestrige Bachelorstudium waren diese Personen verpflichtet, berufsbegleitend binnen fünf Jahren ein von der Universität und/oder der Pädagogischen Hochschule einzurichtendes 120 ECTS-Anrechnungspunkte umfassendes facheinschlägiges Masterstudium erfolgreich zu absolvieren. Allerdings wurde seither lediglich von der Musikuniversität Wien ein einschlägiges Masterstudium eingerichtet; für weitere Gegenstände sowie für den überwiegenden Bereich der österreichischen Bundesländer fehlt es an einem entsprechenden Angebot.

Das Regierungsprogramm für die Jahre 2020 bis 2024 sieht einen Ausbau des Quereinstiegsmodells im Sinne eines attraktiven alternativen Berufseinstiegs in den Lehrberuf für fachlich entsprechend ausgebildete Personen insbesondere auch für die Bewältigung fächerübergreifender Anforderungen vor.

Im Rahmen der Erweiterung der Möglichkeiten für einen Quereinstieg wurde auch die bisherige Gliederung in § 38 verändert und der bisher in § 38 Abs. 3 enthaltene Quereinstieg Berufsbildung aufgrund des Umstandes, dass die betreffenden Quereinsteiger/innen zusätzlich zu der bereits aufgewiesenen facheinschlägigen Ausbildung und der aufgewiesenen Berufspraxis berufsbegleitend noch ein Lehramtsstudium im Bereich der Berufsbildung zu absolvieren hatten, bereits vor dem Abs. 3, nämlich im neuen Abs. 2b geregelt.

Daraus ergibt sich eine klare Trennung zwischen den Zuordnungsmöglichkeiten mit einem Lehramtsstudium und den Zuordnungsmöglichkeiten mit einem Fachstudium.

**Zu Art. 3 Z 12 bis Z 16 (§ 38 Abs. 2 bis 8 sowie 11 bis 15 VBG):**

Siehe auch die Erläuterungen zu Art. 3 Z 12 bis Z 16 (§ 38 VBG).

Zu Abs. 2:

Es erfolgt eine Klarstellung, dass dieser an einen facheinschlägigen Lehramtsabschluss anknüpfende Absatz lediglich Verwendungen in der Allgemeinbildung betrifft. Bezüglich der Praxisschulen wurde die Erbringung der als Anstellungsvoraussetzung vorgesehenen dreijährigen Lehrpraxis auf eine einjährige Lehrpraxis reduziert.

Zu Abs. 2a:

Das an Universitäten eingerichtete und die inhaltlichen Erfordernisse der Lehrer/innenbildung-Neu berücksichtigende polyvalente Studium der Religionspädagogik im Umfang von 300 ECTS soll in Bezug auf die Erfüllung der Zuordnungserfordernisse einem Lehramtsstudium für Religion gleichgestellt werden.

Zu Abs. 2b:

Es hat sich gezeigt, dass der bisherige Abs. 3, in dem eine Zuordnung sowohl mit Lehramtsstudien als auch mit für die unterrichtliche Verwendung facheinschlägigen Hochschulstudien geregelt war, in der Praxis für Missverständnisse gesorgt hat.

Da die bisher in Abs. 3 geregelten in berufspraktischen Gegenständen an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen eingesetzten Lehrpersonen zusätzlich zu der bei der Anstellung nachzuweisenden einschlägigen Berufsausbildung und einer mehrjährigen facheinschlägigen Berufspraxis berufsbegleitend zur Ausübung des Lehrberufes das Bachelorlehramtsstudium der Berufsbildung an der Pädagogischen Hochschule absolvieren müssen, wird diese letztlich über einen Lehramtsabschluss verfügende Personengruppe bereits im Anschluss an die Absolvent/innen der Lehramtsstudien der Allgemeinbildung in Abs. 2b geregelt. Aufgrund der mit der Unterrichtserteilung und gleichzeitigen Absolvierung eines Lehramtsstudiums verbundenen zeitlichen Doppelbelastung wird für die der lit. 1a zugeordneten Personengruppe von der Verpflichtung zur Absolvierung auch des Lehramts-Masterstudiums Abstand genommen. Die Möglichkeit zur freiwilligen Absolvierung des Lehramts-Masterstudiums steht freilich offen.

Entsprechend der studienrechtlichen Rechtslage wird daher zwischen Fachbereichen, bei denen ein Lehramts-Masterstudium nicht zu absolvieren ist (Abs. 2b Z 1 lit. a) und bei denen ein Masterstudium zu

absolvieren ist (Abs. 2b Z 1 lit. b), unterschieden. In bestimmten Fachbereichen (Informations- und Kommunikationstechnologie, Ernährung sowie Mode und Design) soll dementsprechend das Mastererfordernis bestehen bleiben. Genauere Festlegungen erfolgen in einer zu erlassenden Verordnung gemäß § 38 Abs. 14 Z 2 VBG. In dieser Verordnung werden die einzelnen Fachbereiche entsprechend der Hochschul-Curriculaverordnung 2013 – HCV 2013 diesen beiden Varianten zugeordnet.

#### Zu Abs. 2c:

Der Einstieg für den Fachbereich der Wirtschaftspädagogik (bisheriger Abs. 2a) für die Verwendung in der Fachtheorie an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen aufgrund eines polyvalenten Studiums der Wirtschaftspädagogik bleibt unverändert.

#### Zu Abs. 3 und 3a:

Die Absätze 3 und 3a regeln nunmehr ausschließlich die Zuordnung zum Entlohnungsschema pd nach Abschluss eines Fachstudiums auf Masterniveau oder eines Studiums auf Bachelorniveau. Die Obergrenze der für die Anstellung nach diesen beiden Absätzen erforderlichen Berufspraxis soll nunmehr anstelle von bisher bis zu vier Jahren einheitlich auf drei Jahre herabgesetzt werden. Daneben besteht weiterhin die Möglichkeit, mittels Verordnung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung für bestimmte Verwendungen die vorzuweisende Berufspraxis zu verkürzen. Überdies besteht in Verbindung mit Abs. 6 die Möglichkeit, zwei der Jahre an einschlägiger Berufspraxis durch eine Lehrtätigkeit zu ersetzen.

Wesentlich für die Erfüllung der Zuordnungserfordernisse nach Abs. 3 ist das Aufweisen der für die Verwendung facheinschlägigen Hochschulbildung. Dies betrifft für den Bereich der Fachtheorie das für die Verwendung einschlägige Hochschulstudium wie zB der Abschluss des Diplomstudiums Maschinenbau für die entsprechende fachliche Verwendung an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen oder die Diplomstudien in Mathematik oder Physik für die Verwendung in den Gegenständen Mathematik und Physik bzw. das Dolmetschstudium für Englisch für die Verwendung im Englischunterricht.

Während in Abs. 3 mit Ausnahme der Vorverlegung der Zuordnung für die Verwendung in fachpraktischen Unterrichtsgegenständen von Abs. 3 in Abs. 2b keine weiteren inhaltlichen Änderungen erfolgen, enthält Abs. 3a eine Erweiterung für den Quereinstieg:

#### Abs. 3a:

Zur Erweiterung der Anstellungsmöglichkeiten gemäß Abs. 2 bis 3 und daher sowohl für die Verwendung in der Allgemein- als auch in der Berufsbildung wird zur Ergänzung des Lehrpersonals, solange nicht ausreichend geeignete Personen zur Verfügung stehen, eine Anstellungsmöglichkeit nach Abschluss einer für die vorgesehene unterrichtliche Verwendung fachlich geeigneten abgeschlossenen Hochschulbildung geschaffen. Durch diese Bestimmung soll keine Konkurrenz zu den bestehenden Lehramtsausbildungen entstehen. Es soll aber auch in Kombination mit einem vorgelagerten Auswahlverfahren die Möglichkeit geschaffen werden, neben den Absolvent/innen von Lehramtsstudien weitere besonders geeignete Personen mit außerhalb eines Lehramtsstudiums erworbenen Kompetenzen für die Unterrichtstätigkeit an den Schulen zu gewinnen.

Durch den Begriff der für die unterrichtliche Verwendung „fachlich geeigneten abgeschlossenen Hochschulbildung“ wird zum Ausdruck gebracht, dass anstelle des für die Verwendung fachlich einschlägigen geeigneten Hochschulstudiums bereits die mit diesen fachverwandten Studien ausreichen, sofern die Curricula für diese Hochschulstudien wesentliche für die unterrichtliche Verwendung geeignete Studienanteile enthalten. Eine solche Erweiterung ist auch deshalb geboten, weil die fachlichen Inhalte der einzelnen Unterrichtsgegenstände zunehmend breiter ausgerichtet sind und daher auch fachverwandte Abschlüsse viele geeignete Inhalte für die fachliche Qualifikation als Lehrperson aufweisen.

Seitens des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist geplant, den Personalstellen eine Hilfestellung zur Beurteilung, ob ein Fachstudium für eine bestimmte Verwendung einschlägig ist, zur Verfügung zu stellen.

Wichtig für die Erfüllung der Zuordnungserfordernisse gemäß Abs. 3a ist zum Ausgleich für eine allfällige geringere Einschlägigkeit des Hochschulstudiums die aufgewiesene zum abgeschlossenen Studium facheinschlägige Berufspraxis als zusätzliches Qualifikationserfordernis.

Die bisher noch fehlende pädagogische Ausbildung soll in dem berufsbegleitend zu absolvierenden Hochschullehrgang über 60 ECTS-Anrechnungspunkten bei Vorliegen eines Doktorats-, Master- oder Diplomstudiums und von mindestens 90 ECTS-Anrechnungspunkten beim Vorliegen eines Bachelorstudiums gewährleistet sein. Hierfür werden seitens der Pädagogischen Hochschulen an

mindestens vier die einzelnen Bundesländer abdeckenden Standorten laufend aktuelle Hochschullehrgänge angeboten werden.

Zu Abs. 4:

Absolventinnen und Absolventen von Fachstudien soll der Berufseinstieg ermöglicht werden, wenn diese sich verpflichten, das für die volle Erfüllung der Zuordnungsvoraussetzungen notwendige Masterstudium (die erforderliche ergänzende Lehramtsausbildung) innerhalb von fünf Jahren zu absolvieren.

Im fachpraktischen Unterricht werden überwiegend Personen eingesetzt, die eine Ausbildung in einem Lehrberuf absolviert haben. Da es in diesen Fällen primär auf die Erfahrungen im jeweiligen Beruf ankommt, kann die erforderliche Berufspraxis weiterhin vor dem entsprechenden Studium absolviert werden und das entsprechende Lehramtsstudium berufsbegleitend neben der Ausübung des Berufes als Lehrperson absolviert werden.

Zu Abs. 5:

Vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sind für die Verwendung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern in Gegenständen der Allgemeinbildung gemeinsam mit den Bildungsdirektionen Expertinnen- und Expertenkommissionen zur Überprüfung der pädagogischen Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern gemäß Abs. 3 und 3a einzurichten. Der von der Expertinnen- und Expertenkommission ausgestellte Nachweis über die pädagogische Eignung für den Lehrberuf ist von der Bewerberin oder dem Bewerber der Bildungsdirektion spätestens bis zur Freigabe durch die Bildungsdirektion im System „Get your teacher“ vorzulegen. Damit soll eine vollständige Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Schulleiter gesichert sein. Sollte sich eine rechtzeitige Vorlage des Nachweises aus Gründen, die die Bewerberin bzw. der Bewerber nicht zu verantworten hat, nicht möglich sein, so kann sie oder er dennoch weiter am Bewerbungsverfahren teilnehmen.

Zu Abs. 6:

In diesem Absatz werden Regelungen betreffend die notwendige zu erbringende Berufspraxis getroffen. Vertragslehrpersonen, die nach Abschluss eines Hochschulstudiums dem Entlohnungsschema pd zugeordnet werden, haben die entsprechende Berufspraxis nach Abschluss eines Hochschulstudiums zu erbringen.

Eine für die Verwendung in allgemeinbildenden Unterrichtsgegenständen heranzuziehende Berufspraxis liegt für den Bereich der ein Jahr übersteigenden Berufspraxiszeiten auch dann vor, soweit die Berufspraxis in einer lehramtlichen Verwendung erfolgt ist. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Vertragslehrpersonen, die zwar die für die Zuordnung zum Entlohnungsschema pd entsprechende Vorbildung abgeschlossen haben und die die erforderliche Berufspraxis von mindestens einem Jahr nachweisen können, nach einer zweijährigen erfolgreichen Verwendung im Schuldienst, anstelle einer bisherigen sondervertraglichen Bestellung regulär dem Entlohnungsschema pd zugeordnet werden können.

Abs. 7 enthält weiterhin Übergangsbestimmungen für Lehrpersonen, die die Einreihungserfordernisse für die Entlohnungsgruppen I 1 und I 2a 2 gemäß den zum Zeitpunkt vor dem Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst zum 31. August 2015 geltenden Bedingungen erfüllen. Durch den Entfall der weiteren außerhalb der Absolvierung eines Lehramtsstudiums für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen I 1 und I 2a 2 geeigneten weiteren Abschlüsse wird sichergestellt, dass für Quereinsteiger/innen keine parallelen Zuordnungsmöglichkeiten über das Altrecht mehr bestehen.

Die Abs. 8 bis 11a bleiben mit Ausnahme von Anpassungen etwaiger Verweise unverändert.

Zu Abs. 12 und 13:

Eine Vertragslehrperson, die erstmals als Lehrperson in den Schuldienst eintritt, hat künftig bei Antritt des Dienstverhältnisses mit Beginn des Unterrichtsjahres als Anstellungsvoraussetzung den Besuch von bis zu zwei jeweils einwöchigen Einführungsveranstaltungen in die Strukturen und Rechtsgrundlagen des Schulwesens und die Methoden zur Durchführung und Auswertung von Unterricht nachzuweisen. Entsprechende Einführungsveranstaltungen werden künftig von den Pädagogischen Hochschulen jeweils in den letzten beiden Ferienwochen angeboten. Bei Eintritt in das Dienstverhältnis während des Unterrichtsjahres hat der Besuch der entsprechenden Einführungsveranstaltungen im Rahmen der Fortbildungsverpflichtung während des Unterrichtsjahres zu erfolgen.

Abs. 12 sieht vor, dass die bei Dienstantritt unmittelbar mit Beginn des Unterrichtsjahres vor Beginn des Unterrichtsjahres zu absolvierenden Fortbildungsveranstaltungen der Pädagogischen Hochschulen bereits im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolviert werden können. Ein Anspruch auf Reisegebühren soll für diese Fortbildungsveranstaltungen ausgeschlossen sein.

Die Verpflichtung zur Absolvierung der Einführungsveranstaltungen entfällt, wenn eine Lehrperson bereits ein Jahr in einem Lehrpersonendienstverhältnis zum Bund oder einem Land im Ausmaß einer Vollbeschäftigung tätig war. Weiters entfällt die Verpflichtung, wenn eine Lehrperson zwar keine entsprechende einjährige Vollbeschäftigung nachweisen kann, jedoch mehrere entsprechende Teilbeschäftigungen aufgrund des Gesamtausmaßes einer einjährigen Vollbeschäftigung gleichgestellt werden können.

Zu Abs. 14:

Die zu den einzelnen Themenbereichen jeweils vorgesehenen Verordnungsermächtigungen sollen übersichtshalber in einem einzigen Absatz enthalten sein. Die Z 1 regelt die Ausgestaltung der Berufspraxis von der durch Verordnung näher festzulegenden Lehramtsstudien. In der Z 2 wird festgelegt, wann bei der berufsbildenden Lehramtsausbildung der Bachelor als Anstellungserfordernis ausreichend ist bzw. wann die Lehramtsausbildung berufsbegleitend nachgebracht werden kann.

Zu Abs. 15:

Der bisherige Abs. 12 wird zu Abs. 15 umbenannt.

**Zu Art. 3 Z 17 (§ 38a Abs. 2 VBG):**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass sich die Befristung des Dienstverhältnisses auch auf mehrere Schuljahre beziehen kann, wenn die Induktionsphase sich über mehrere Schuljahre erstreckt.

**Zu Art. 3 Z 18 (§ 38a Abs. 3 VBG):**

Durch die Neugestaltung der Induktionsphase und somit des § 39 hat der Verweis zu entfallen.

**Zu Art. 3 Z 19 (§ 39 VBG):**

Wie schon bisher dient die Induktionsphase der berufsbegleitenden Einführung in das Lehramt durch eine Lehrperson, die mit der Spezialfunktion Mentoring betraut ist. Auch die Dauer der Induktionsphase von zwölf Monaten soll grundsätzlich beibehalten werden, aber es besteht die Möglichkeit einer Verkürzung der Induktionsphase. Sie kann frühestens nach einer mindestens sechsmonatigen unterrichtlichen Verwendung im Frühjahr vorzeitig beendet werden, wenn der Verwendungserfolg bereits festgestellt werden konnte. Tritt die Lehrperson erst nach Beginn des Schuljahres bis zum ersten Unterrichtstag nach den Herbstferien in den Schuldienst ein, so endet die Induktionsphase dennoch mit dem Ende des Schuljahres (Abs. 1 und 2).

Das bisherige durch die Mentorin oder den Mentor zu erstellende Gutachten entfällt. Anstelle dessen hat die Schulleitung rechtzeitig, bis spätestens zwei Monate vor Ablauf der Induktionsphase, aufgrund eigener Wahrnehmungen einen schriftlichen Bericht als Dienstbeschreibung über den Verwendungserfolg zu erstellen und an die Personalstelle zu übermitteln (Abs. 3). Dadurch ergibt sich eine stärkere Einbindung der Schulleitung, die sich laufend einen Überblick über den Stand der Einführung verschaffen soll, einschließlich einer Hospitierung des Unterrichts der neu eintretenden Lehrpersonen und letztlich auch den Verwendungserfolg zu dokumentieren hat. Die Personalstelle hat die erfolgreiche Zurücklegung der Induktionsphase zu bestätigen (Abs. 6).

Abs. 4 beschreibt die vorzeitige Beendigung der Induktionsphase durch die Personalstelle und die Verpflichtung der Vertragslehrperson trotzdem weiterhin an den Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen teilzunehmen (bis zum Ablauf der für sie ursprünglich vorgesehenen Induktionsphase). Diese Verpflichtung gilt naturgemäß nur solange ein aufrechtes Dienstverhältnis besteht.

Zeiten eines Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz hemmen den Ablauf der Induktionsphase, damit der werdenden Mutter eine vollständige Begleitung in ihrer Berufseinstiegsphase zukommt und sie nicht durch eine etwaige Verkürzung benachteiligt wird (Abs. 5).

Abs. 7 regelt die Anzahl an Mentorinnen oder Mentoren, die an einem Schulstandort eingesetzt werden. Die Anzahl der Mentorinnen oder Mentoren orientiert sich an der Anzahl der neu eintretenden Lehrpersonen. Treten drei Lehrpersonen ihren Dienst neu an, soll eine Mentorin oder ein Mentor für diese Lehrpersonen eingeteilt werden. Die Zahl der eingesetzten Mentorinnen oder Mentoren erhöht sich in Dreierschritten nach Maßgabe der neu in den Schuldienst eintretenden Personen. Die Schulleitung ist für die Koordination des Mentorings an der Schule zuständig und sie koordiniert die Induktionsaktivitäten wie z.B. die Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen gemäß Abs. 10. In einem Schulcluster erstreckt sich das eben Beschriebene auf alle im Schulcluster zusammengefassten Schulen (Abs. 7).

Für Schulen, die nicht in einem Schulcluster zusammengefasst sind, gilt bei entsprechender Übereinkunft der Schulleitungen das in Abs. 7 zu den Schulclustern Gesagte. Diese Möglichkeit ist von der Zustimmung der betroffenen Mentorinnen oder Mentoren abhängig (Abs. 8).

Die Arbeit einer Lehrperson darf nicht isoliert betrachtet werden. Die neu eintretende Lehrperson hat von Beginn an andere Lehrpersonen nach Möglichkeit bei deren Arbeit zu beobachten. Unterstützend soll es daher Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen geben, die einen Austausch unter den der Induktionsphase unterliegenden Lehrpersonen und auch mit den einzelnen Mentorinnen und Mentoren im Dienstalltag fördern. Zudem sollen die neu eintretenden Lehrpersonen die Möglichkeit zu einem Coaching erhalten, um ihre Arbeit zu reflektieren, aber auch festigen zu können (Abs. 10).

Die neu eintretenden Lehrpersonen sollen sich auf die Festigung ihrer Lehrtätigkeit konzentrieren können und daher nur in den ihrer Ausbildung entsprechenden Unterrichtsstunden eingesetzt werden und nach Möglichkeit auch zu keinen zusätzlichen Aufgaben wie Klassenvorstandstätigkeiten herangezogen werden (Abs. 11).

Bei bereits erfolgreicher Ablegung der Induktionsphase als Landesvertragslehrperson ist diese bei Neueintritt im Bundesbereich nicht zu wiederholen (Abs. 12).

**Zu Art. 3 Z 20 und Z 21 (§ 39a Abs. 1 bis 6 VBG):**

Der Hochschullehrgang „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten“ soll statt wie bisher 60 ECTS-Anrechnungspunkte nur mehr 30 ECTS-Anrechnungspunkte umfassen (Abs. 1).

Abs. 2 betrifft die Einteilung der Mentorinnen und der Mentoren durch die Schulleitung und deren Zuweisung zu den einzelnen in der Induktionsphase zu betreuenden Lehrpersonen. Nach der Anzahl der der jeweiligen Mentorin und dem jeweiligen Mentor zugewiesenen Lehrpersonen bestimmt sich die Höhe der für die Abgeltung der Betreuung vorgesehenen Dienstzulage bzw. Vergütung.

Abs. 3 beschreibt die Aufgaben einer Mentorin oder eines Mentors.

Abs. 4 und Abs. 5 konkretisieren, wie schon in den Erläuterungen zu § 39 VBG beschrieben, die Aufgaben der Schulleitung sowie der Mentorinnen und Mentoren in der Induktionsphase.

**Zu Art. 3 Z 22 (§ 40 Abs. 1 VBG):**

Da nunmehr auch die in der Ausbildungsphase befindlichen Lehrpersonen die Induktionsphase zu absolvieren haben, bedarf der Text des Abs. 1 einer Ergänzung. Die im Rahmen der Berufsbildung an den Pädagogischen Hochschulen erfolgenden Lehramtsausbildungen für berufsbildende Gegenstände sind durch die Neufassung der Bestimmungen zum Quereinstieg von § 38 Abs. 3 in § 38 Abs. 2b eingereiht worden. Da das gemäß § 38 Abs. 2b Z 1 zu absolvierende Lehramts-Bachelorstudium berufsbegleitend zu absolvieren ist, ist der Bereich der Ausbildungsphase um § 38 Abs. 2b zu erweitern.

**Zu Art. 3 Z 22 und Z 23 (§ 40 Abs. 2 und 4 VBG):**

Es erfolgen Zitat Anpassungen sowie begriffliche Anpassungen an den neuen Gesetzestext und aufgrund der Einreihung der Lehramtsausbildung der Berufsbildung in § 38 Abs. 2b.

**Zu Art. 3 Z 22 (§ 40 Abs. 3 VBG):**

Damit eine allfällige Verzögerung bei der Ausstellung von Bescheiden über die Verleihung eines akademischen Grades nicht zu Lasten der betroffenen Lehrperson geht, wird der Anspruch auf das mit dem Abschluss des Lehramtsstudiums gebührende höhere Entgelt an den Abschluss der letzten Prüfung geknüpft.

**Zu Art. 3 Z 24 bis Z 27 (§ 43a Abs. 3 und § 44 Abs. 1 und 2, Abs. 3 erster und letzter Satz, Abs. 4 und 5 VBG):**

Für das gesamte Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren und die Abberufung wegen Nichtbewährung sollen die Bestimmungen für Lehrpersonen im „alten“ Dienstrecht auch für Lehrpersonen im Entlohnungsschema pd vollinhaltlich anwendbar sein.

**Zu Art. 3 Z 28 und Z 51 (§ 46 Abs. 2 und § 100 Abs. 101 VBG):**

Für Personen, die einen Lehramtsabschluss nach dem AStG erworben haben und die im Entlohnungsschema pd eingereiht sind, wird eine der Systematik des Vorbildungsausgleichs entsprechende Regelung geschaffen.

**Zu Art. 3 Z 29 (§ 46 Abs. 2a VBG):**

Im Hinblick auf die Anstellung und die Berechnung des Vorbildungsausgleichs (§ 15 VBG) erfolgt eine Gleichstellung von Absolvent/innen eines 180 ECTS-Anrechnungspunkte umfassenden Bachelorstudiums und eines darauffolgenden mindestens 60 ECTS-Anrechnungspunkte umfassenden Erweiterungsstudiums mit Absolvent/innen eines 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfassenden Bachelorstudiums.



**Zu Art. 3 Z 30 (§ 46 Abs. 6 VBG):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 3 Z 31 (§ 46 Abs. 7 VBG):**

Lehrpersonen, die die Einführungsveranstaltungen gemäß § 38 Abs. 12 dritter Satz besuchen, erhalten ein Entgelt in der Höhe von 6,25% des für die Entlohnungsstufe 1 vorgesehenen Monatsentgelts. Ein Anspruch auf Abgeltung von Reisegebühren besteht nicht.

**Zu Art. 3 Z 32 (§ 46a Abs. 6 VBG):**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass die Erteilung des praxisschulmäßigen Unterrichts (Religionsunterrichts) im Umfang von mindestens zwei Halbtagen je Woche stattzufinden hat (vergleiche die Erläuterungen zu § 59a Abs. 6 GehG).

**Zu Art. 3 Z 33 (§ 47c VBG):**Zu Abs. 1 bis 3:

Auf die Ausführungen zu § 212a Abs. 1 bis 3 BDG 1979 wird verwiesen.

Zu Abs. 4:

Auf die Ausführungen zu § 63d Abs. 1 GehG wird verwiesen.

Zu Abs. 5:

Auf die Ausführungen zu § 212a Abs. 4 BDG 1979 wird verwiesen.

Zu Abs. 6:

Auf die Ausführungen zu § 63d Abs. 2 GehG wird verwiesen.

Zu Abs. 7:

Auf die Ausführungen zu § 212a Abs. 5 BDG 1979 wird verwiesen.

Zu Abs. 8:

Auf die Ausführungen zu § 212a Abs. 6 BDG 1979 und § 63d Abs. 3 GehG wird verwiesen.

**Zu Art. 3 Z 33 (§ 47d VBG):**Zu Abs. 1:

Studierende üben diese Tätigkeit im Rahmen eines öffentlichen Dienstverhältnisses aus. Aus Vereinfachungsgründen ist für dieses Dienstverhältnis insbesondere keine Festsetzung eines Besoldungsdienstalters vorgesehen, die Abgeltung des Unterrichts erfolgt vielmehr nach einem fixen Stundensatz.

Zu Abs. 2:

Die Regelungen zu den Dienstpflichten und Obliegenheiten entsprechen denen einer Vertragslehrperson und wird sohin auf § 47c Abs. 2 verwiesen.

Zu Abs. 3:

Die Bildungsdirektion hat in geeigneter Weise bekanntzugeben, wie groß der Bedarf an Studierenden im Einsatz an der Sommerschule ist. Ein Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren im Sinne des § 37a Abs. 1 VBG hat nicht stattzufinden. Vor der Aufnahme in Frage kommender Studierender sind die geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten gemäß § 203h BDG 1979 („Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber“) auszuwählen.

Zu Abs. 4:

Die Studierenden erhalten für ihren Einsatz in der Sommerschule einen Fixbetrag von 25,0 € je vereinbarter Wochenstunde. Die Sonderzahlung gemäß § 8a Abs. 2 ist zu leisten.

Zu Abs. 5:

Auf das Dienstverhältnis gemäß Abs. 1 sind sämtliche Bestimmungen des Abschnitts 1 des VBG, so nichts anderes bestimmt ist, anzuwenden. Ausgeschlossen sind jedenfalls die Bestimmungen zu Nebengebühren, zur Festsetzung eines Besoldungsdienstalters, Zulagen und Vergütungen, Dienstfreistellungen zur Bekleidung politischer Ämter sowie die Bestimmungen zur Ausbildungs- und Induktionsphase.

**Zu Art. 3 Z 34 (§ 48 samt Überschrift VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 12 bis Z 16 (§ 38 Abs. 2 bis 8 sowie 11 bis 15 VBG).

**Zu Art. 3 Z 35 (§ 48g Abs. 1 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 18 (§ 200d BDG 1979).

**Zu Art. 3 Z 36 (§ 48h Abs. 7 VBG):**

Von großer Bedeutung für die Personalentwicklung der Pädagogischen Hochschulen ist die Förderung zukünftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dafür steht es den Pädagogischen Hochschulen frei, Assistentinnen und Assistenten befristet zu beschäftigen. Assistentinnen und Assistenten sind Doktoratsstudierende an einer Universität, die an der Pädagogischen Hochschule beschäftigt werden und an den Aufgaben von (Vertrags-)Hochschullehrpersonen mitwirken. Diesbezüglich ist der Bereich der Forschung besonders bedeutsam. Hier sind auch gemeinsame Initiativen in der Bildungsforschung mit Universitäten geplant. Da es im Tätigkeitsbereich von Assistent/innen immer wieder zu Anknüpfungspunkten mit Universitäten (Doktoratsstudium, Dissertation, gemeinsame Forschungsprojekte etc.) bzw. mit dem Forschungsbereich kommt, ist eine Angleichung, was die Verpflichtung zur Mitwirkung in der Lehre und das Monatsentgelt betrifft, aus Gründen der Gleichbehandlung und der Wettbewerbsfähigkeit notwendig. Daher sollte das Monatsentgelt auf die Höhe des Personalkostensatzes bzw. Gehalts (2021: 2.237,60 €) des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung angehoben werden. Assistentinnen und Assistenten sind außerdem mit 160 Lehrveranstaltungsstunden, was 3,33 Semesterwochenstunden entspricht, verhältnismäßig zu einem großen Teil mit der Mitwirkung an der Lehre beschäftigt. Bei einem überwiegenden Einsatz für die Mitwirkung an Aufgaben in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung soll dieses Mindestausmaß um bis zu 80 Lehrveranstaltungsstunden unterschritten werden können.

**Zu Art. 3 Z 37 (§ 48j Abs. 1 VBG):**

Pädagogische Hochschulen stehen im Bereich der Personalentwicklung und Laufbahnförderung vor spezifischen Herausforderungen, die sich von anderen tertiären Bildungseinrichtungen unterscheiden. So ist es von großer Bedeutung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Praxiserfahrung aus dem Schulbetrieb zu gewinnen. Diese weisen allerdings bedingt durch ihre bisherige Berufslaufbahn überwiegend keinen Doktoratsabschluss und keine Forschungserfahrung auf und befinden sich in der Entlohnungsgruppe/Verwendungsgruppe ph 2/PH 2. Um Hochschulprofessor/innen in der Entlohnungsgruppe/Verwendungsgruppe ph 1/PH 1 (gerade auch für den Bereich der Primarstufenausbildung) aufbauen zu können, bedarf es Personalentwicklungsmaßnahmen. Eine davon sollte die Möglichkeit sein, dass auch (V)HSLP der Entlohnungsgruppe/Verwendungsgruppe ph 2/PH 2 das bereits bestehende Instrument der Freistellung für Forschungs- oder Lehrzwecke nutzen können und Erfahrungen im tertiären Bereich und somit auch Qualifikationen sammeln, die zu einer Professionalisierung und Weiterentwicklung in Richtung Entlohnungsgruppe/Verwendungsgruppe ph 1/PH 1 beitragen.

**Zu Art. 3 Z 38 und Z 39 (§ 48n Abs. 5 und 5a VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 19 und Z 20 (§ 200l Abs. 5 und 5a BDG 1979).

**Zu Art. 3 Z 40 (§ 48o Abs. 2 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 36 (§ 48h Abs. 7 VBG).

**Zu Art. 3 Z 41 (§ 48p Abs. 5 VBG):**

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

**Zu Art. 3 Z 42 (§ 48r Abs. 3 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 24 (§ 225 Abs. 3 BDG 1979).

**Zu Art. 3 Z 43 (§ 67 Abs. 2, 3 und 4 VBG):**

Mit den Zitat Anpassungen erfolgt eine Klarstellung dahingehend, dass im Falle einer Anrechnung von Zeiten auf die Ausbildungsphase gemäß § 66 Abs. 3 die Verpflichtung des Dienstgebers zur rechtzeitigen Zuweisung zur Grundausbildung sowie die Abweichung von der Hemmung des Ablaufs bei nicht rechtzeitiger Zuweisung jeweils an die verkürzte Ausbildungsphase anknüpfen.

**Zu Art. 3 Z 44 (§ 90e Abs. 4 Z 3 VBG):**

Es erfolgt eine begriffliche Anpassung.

**Zu Art. 3 Z 45 und Z 47 (§ 90h Abs. 1 und § 90k samt Überschrift VBG):**

Die gegenständliche eine dauernde Einstufung in das Entlohnungsschema II L vorsehende 10 Stunden-Grenze könnte eine Diskriminierung von in Teilbeschäftigung stehenden Lehrpersonen und insbesondere von Frauen darstellen.

**Zu Art. 3 Z 46 (§ 90h Abs. 3 VBG):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 3 Z 48 (§ 90p Abs. 1 Z 4 VBG):**

Es erfolgt eine Begriffsanpassung.

**Zu Art. 3 Z 49 (§ 100 Abs. 67 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013 VBG):**

Siehe auch die Erläuterungen zu Art. 3 Z 12 bis Z 16 (§ 38 VBG).

In der Praxis gibt es an Pflichtschulen auch aufgrund eines Mangels an Personen, die über eine einschlägige Lehramtsausbildung verfügen, zunehmend den Bedarf an einem schulübergreifenden Einsatz. Eine solche Situation ergibt sich beispielsweise bei der Verwendung einer über eine Lehramtsprüfung für den Gegenstand „Deutsch“ für die Sekundarstufe verfügenden Lehrperson in einer Deutschförderklasse an einer Volksschule.

In Zeiten eines Mangels an einschlägig ausgebildeten Lehrpersonen für die Sonderschule (z.B.) ist es beispielsweise zweckmäßig auch für Volksschulen und Mittelschulen ausgebildete Lehrpersonen eine reguläre Anstellung an einer Sonderschule zu ermöglichen, oder, eine für Deutsch in Mittelschulen ausgebildete Lehrperson auch im Pflichtgegenstand „Deutsch in Deutschförderklassen“ regulär einsetzen zu können. Gleiches gilt für die Praxisschulen. Trotz einer allfällig nicht einschlägigen Verwendung weisen die betreffenden Lehrpersonen jedenfalls eine umfassende pädagogische Ausbildung auf, die sie zur Unterrichtserteilung befähigt.

Die gegenständliche - zunächst befristete - Erweiterung soll jedoch keinesfalls die schulartenspezifischen Besonderheiten bzw. die schulrechtliche Vorgabe, Lehrpersonen möglichst im Rahmen der erworbenen Lehrbefähigung zu verwenden, umgehen. Es sollen jedoch Möglichkeiten geschaffen werden, dass auch Personen, die nicht das für die Verwendung entsprechende Lehramtsstudium abgeschlossen haben, regulär in den Schuldienst eintreten können und daher nicht lediglich aufgrund eines Sondervertrages und somit auch mit dauerhaften Abschlüssen und Nachteilen für das Besoldungsdienstalter als Lehrpersonen tätig werden können.

Dies stärkt auch die Schulleitung bei der Auswahl der für die betreffende Schule am besten geeigneten Lehrperson. Die Schulcluster-Leitung oder die Schulleitung ist ohnehin verpflichtet, für einen möglichst (fach)einschlägigen Einsatz der Lehrpersonen Obsorge zu tragen.

Die Schulleitung hat gemäß § 4b Abs. 3 LDG 1984 bzw. § 3b Abs. 3 LVG bezüglich der an der Schule zu besetzenden Planstellen innerhalb einer von der zuständigen Bildungsdirektion gesetzten Frist eine begründete Auswahl aus den (auch) für ihre Schule wirksamen Bewerbungen zu treffen. Die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber sind im Hinblick auf ihre Eignung zu reihen.

Gemäß § 4b Abs. 2 LDG 1984 bzw. § 3b Abs. 2 LVG richtet sich die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die vorgesehene Verwendung im Schuldienst nach der entsprechenden Ausbildung und allenfalls in der Ausschreibung angeführte zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten sowie sonstige aufgewiesene einschlägige Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen.

**Zu Art. 3 Z 50 (§ 100 Abs. 94 Z 8 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 2 Z 18 (§ 175 Abs. 102 Z 5 GehG).

**Zu Art. 3 Z 51 (§ 100 Abs. 99 und 100 VBG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt. Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 12 bis Z 16 (§ 38 Abs. 2 bis 8 sowie 11 bis 15 VBG).

**Zu Art. 3 Z 51 (§ 100 Abs. 100 Z 8 VBG):**

Durch diese Übergangsbestimmung wird Lehrpersonen, die bereits vor dem Inkrafttreten der neuen Regelungen zur Induktionsphase die Induktionsphase „alt“ begonnen und bis zum Inkrafttreten der neuen Bestimmungen noch nicht abgeschlossen haben, eine Fortführung und Abschluss der Induktionsphase nach den neuen Regelungen ermöglicht.

**Zu Art. 3 Z 51 (§ 100 Abs. 100 Z 9 VBG):**

Für die nach den aktuell geltenden gemäß § 38 Abs. 3a Z 3 VBG und § 3 Abs. 3a Z 3 LVG mit einem Bachelorstudium in den Schuldienst eintretenden Lehrpersonen ist lediglich an der Hochschule für Musik und darstellende Kunst das anschließend zu absolvierende Masterstudium für den Unterrichtsgegenstand Musik eingerichtet. Soweit Lehrpersonen daher das vorgeschriebene ergänzende Studium noch nicht absolviert haben, haben diese die ab dem 1. September 2022 vorgeschriebene ergänzende pädagogisch-didaktische Ausbildung zu absolvieren.

**Zu Art. 3 Z 52 (Anlage 2 zu § 38 VBG Abs. 8 und 9):**Abs. 8:

Der Erwerb von Unterrichtspraxis im Rahmen der Lehramtsausbildung sowie IT-Kompetenz und entsprechender Kenntnisse im Schul- und Dienstrecht sollen durch Verordnung als Anstellungserfordernis bzw. als zwingendes Erfordernis im Lehramtsstudium festgelegt werden können.

Abs. 9:

Durch die gegenständliche Änderung soll bewirkt werden, dass Erweiterungsstudien für Absolventinnen und Absolventen sechsemestriger Lehramtsstudien auch dienstrechtlich (für eine reguläre Anstellung) herangezogen werden können.

**Zu Art. 4 (Änderung des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes):****Zu Art. 4 Z 1 und Z 4 (§ 2a Abs. 5 und § 3 Abs. 4 RStDG):**

Aufgrund der Neugestaltung des § 3, aber auch wegen der inhaltlichen Nähe zu § 2a Abs. 4 scheint es systemisch sauberer, den bisherigen § 3 Abs. 4 nunmehr als Abs. 5 dem § 2a anzufügen.

**Zu Art. 4 Z 2 und Z 3 (§ 3 Abs. 1 und 2 RStDG):**

In ihrem jüngsten Bericht über die vierte Evaluierungsrunde moniert die Group of States against Corruption (GRECO) neuerlich, dass die Entscheidung über die Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst „in den Händen einer Person“, nämlich der Präsidentin oder des Präsidenten des Oberlandesgerichts, liege. Auch wenn dem entgegenzuhalten ist, dass die finale Auswahlentscheidung, nämlich die Ernennung zur Richteramtswärterin oder zum Richteramtswärter, durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Justiz erfolgt und überdies während des Auswahlverfahrens neben den Ausbildungsrichterrinnen und -richtern auch jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter der Oberstaatsanwaltschaft und der Richtervereinigung beigezogen werden, lässt sich nicht von der Hand weisen, dass im Gegensatz zu der weit überwiegenden Mehrzahl der sonstigen Ernennungsverfahren eine formale Einbindung der kollegialen Justizverwaltung nicht erfolgt. Dies wiegt umso schwerer, als der Aufnahme in den Vorbereitungsdienst eine besondere Bedeutung zukommt, weil sie im Regelfall die initiale Auswahlentscheidung für alle weiteren richterlichen Tätigkeiten darstellt.

Insoweit erscheint es nur konsequent, dass auch bei der Ernennung der Richteramtswärterinnen und Richteramtswärter der Besetzungsvorschlag nicht durch ein monokratisches, sondern ein kollegiales Justizverwaltungsorgan erstattet wird. Da die Ernennung zur Richteramtswärterin oder zum Richteramtswärter für den gesamten Oberlandesgerichtssprengel erfolgt, soll für die Erstattung des Besetzungsvorschlags der Außensenat zuständig sein. Schon aus Praktikabilitätsabwägungen, letztlich aber auch aus systemischen Gründen verbleibt die Überprüfung der Aufnahmeerfordernisse bei der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts, der oder dem die Leitung der Ausbildung (§ 5 RPG), in deren Rahmen insbesondere die fachliche Eignungsüberprüfung erfolgt, zukommt, wobei es sich als zweckmäßig erweisen wird, den Mitgliedern des Außensensats die Möglichkeit einzuräumen, an den Hearings teilzunehmen. Auch wenn die Überprüfung der Aufnahmeerfordernisse bei der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts verbleibt, sind, damit der Außensenat nicht zuletzt im Sinne der GRECO-Empfehlungen sein Vorschlagsrecht ohne Einschränkung wahrnehmen kann, diesem von der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts alle Bewerberinnen und Bewerber bekanntzugeben, wobei zur Vermeidung eines unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwands nur bei jenen Bewerberinnen und Bewerbern alle relevanten Bewerbungsunterlagen anzuschließen sind, bei denen das Vorliegen der Aufnahmeerfordernisse bejaht wird. Im Ergebnis wird es sich somit als zweckmäßig erweisen, dass die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts dem Außensenat eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber vorlegt, auf dieser kurz vermerkt, bei wem sie oder er die Aufnahmeerfordernisse als gegeben erachtet und bei wem nicht, und zu ersteren die maßgeblichen Bewerbungsunterlagen anschließt. Dem Außensenat bleibt es dann unbenommen, darüber hinaus weitere Unterlagen anzufordern.

Mit Blick darauf, dass die Tätigkeit als Richteramtswärterin oder Richteramtswärter der Vorbereitung auf eine spätere richterliche und staatsanwaltschaftliche Tätigkeit dient, soll die Oberstaatsanwaltschaft in die Überprüfung der Aufnahmeerfordernisse eingebunden werden. Für die Vereinigung der österreichischen Richterinnen und Richter ergibt sich die Einbindung aus § 73a Abs. 2 GOG, für die Gewerkschaft öffentlicher Dienst aus dem Umstand, dass sie die Interessen aller öffentlich Bediensteten und damit sowohl der Richterinnen und Richter als auch der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und auch der Richteramtswärterinnen und Richteramtswärter vertritt.

Auf das Auswahlverfahren sind die §§ 32a, 32b und 33a gemäß Art. III Abs. 2 anzuwenden.

**Zu Art. 4 Z 5 (§ 16 Abs. 3a RStDG):**

Mit dem Berufsrechtsänderungsgesetz 2020, BGBl. I Nr. 19/2020, wurden im Rechtsanwalts- und im Notariatsprüfungsgesetz die Rechtsfolgen in Fällen, in denen eine Prüfungswerberin oder ein Prüfungswerber bei der jeweiligen Berufsprüfung unerlaubte Hilfsmittel verwendet, sich bei der Ablegung der Prüfung unzulässigerweise (etwa auch unter Verwendung technischer Hilfsmittel) einer anderen Person bedient oder aus sonstigen Gründen eine vorgetäuschte Leistung vorliegt, verankert (§ 16 Abs. 2 im RAPG und im NPG). Die diesbezügliche Regelung soll nun auch für die Richteramtprüfung analog übernommen werden. Festzuhalten ist, dass die Ungültigerklärung ex nunc erfolgt, also keine Rückwirkung entfaltet.

**Zu Art. 4 Z 6 (§ 19a RStDG):**

Die mündliche Richteramtprüfung ist vor fünf Prüfungskommissärinnen und Prüfungskommissären abzulegen, wovon mindestens zwei Richterin oder Richter und eine oder einer Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt sein muss (§ 19 Abs. 1 RStDG).

Für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte besteht schon bislang mit § 25 Abs. 1 GehG eine Rechtsgrundlage, um diese Prüfungstätigkeit im Wege der Nebentätigkeitsvergütung zu honorieren. Durch die Einordnung im GehG scheidet eine unmittelbare Anwendung auf Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte aus (§ 1 Abs. 1 leg. cit.). Eine Rechtsgrundlage in anderen Gesetzen existiert nicht. Auch vergleichbare Gebührensätze nach der Verordnung der Bundesministerin für Justiz über die Vergütungen und Gebühren für die Rechtsanwaltsprüfung, die Notariatsprüfung und die Prüfung der Gleichwertigkeit nach dem ABAG, BGBl. II Nr. 272/2009, sind wiederum für die Richteramtprüfung nicht anwendbar.

Diese Regelungslücke soll nunmehr geschlossen werden, sodass künftig auch für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte im Ergebnis jene Vergütungssätze zur Anwendung gelangen, die auch für Prüfungskommissärinnen und Prüfungskommissäre gelten, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen.

**Zu Art. 4 Z 7 (§ 26 Abs. 1 Z 3 RStDG):**

Zur Richterin oder zum Richter kann nur ernannt werden, wer eine insgesamt vierjährige Rechtspraxis, davon zumindest ein Jahr im Vorbereitungsdienst zurückgelegt hat. Anlässlich der Ernennung zur Richterin oder zum Richter ist das Ausmaß der zurückgelegten Rechtspraxis zu „berechnen“, eine formelle Einrechnung der außerhalb des Ausbildungsdienstes zurückgelegten Zeiten hat jedoch nicht zu erfolgen. Es bedarf auch keiner quantitativen Zurechnung dieser Zeiten zu bestimmten Ausbildungsstationen; entscheidend ist nur, dass es sich um dem Grunde nach gleichwertige Zeiten handelt, sodass von einer Rechtspraxis gesprochen werden kann. In diesem Sinn ist die „Rechtspraxis“ nicht mit dem „Ausbildungsdienst“ gleichzusetzen (vgl. *Fellner/Nogratnig*<sup>5</sup>, RStDG, Anm. 3 zu § 26).

Da somit bei der Berücksichtigung von Zeiten für die vierjährige Rechtspraxis einzig und allein zu prüfen ist, ob diese Zeiten dem Grunde nach gleichwertig sind, greift der Verweis auf § 15 zu kurz, weshalb er ersatzlos zu entfallen hat (vgl. *Fellner/Nogratnig*<sup>5</sup>, RStDG, Anm. 11 zu § 15).

**Zu Art. 4 Z 8 (§ 32 Abs. 1 und 2 RStDG):**

In den Fällen des § 32 Abs. 1 und 2 erstatten zunächst die erstberufenen Personalsenate ihren Besetzungsvorschlag, der dann dem zweitberufenen Personalsenat (Außensenat) vorgelegt wird. Dieser wiederum erstattet einen weiteren Besetzungsvorschlag und leitet beide (nur) dem Bundesministerium für Justiz weiter. Im Sinne der Transparenz und eines konstruktiven Austauschs soll der Außensenat künftig seinen Besetzungsvorschlag auch an den erstberufenen Personalsenat weiterleiten und so zu einem besseren Verständnis der Personalsenate untereinander wie auch der im Ernennungsverfahren geltenden Grundsätze beitragen.

**Zu Art. 4 Z 9 (§ 32 Abs. 4a und 4b RStDG):**

Im Interesse einer möglichst objektiven und transparenten Besetzung richterlicher Planstellen und damit zur Stärkung des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger in eine objektive, unabhängige und unbeeinflusste Rechtsprechung bestimmt Art. 86 Abs. 1 zweiter Satz B-VG, dass die Bundesregierung, die zuständige Bundesministerin oder der zuständige Bundesminister bei der Besetzung richterlicher Planstellen im Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit Besetzungsvorschläge der durch Bundesgesetz hierzu berufenen Senate einzuholen hat. Diese Systematik ist im Bereich der ordentlichen Gerichte de lege lata für alle richterlichen Ernennungsverfahren mit Ausnahme jener für die Präsidentin oder den Präsidenten und für die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs umgesetzt.

Die Ausklammerung dieser Spitzenfunktionen der ordentlichen Gerichtsbarkeit stößt in der verfassungsrechtlichen Literatur insbesondere mit Blick auf den klaren Wortlaut des Art. 86 Abs. 1 B-VG

auf berechnigte Kritik, zumal auch die Präsidentin oder der Präsident sowie die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs als Richterinnen und Richter rechtsprechend tätig sind.

Auch der Europäische Gerichtshof hat im Zusammenhang mit der Ernennung von Richterinnen und Richtern mehrfach betont, dass die materiellen Voraussetzungen für die Ernennungsentscheidung so beschaffen sein müssen, dass sie bei den davon mittel- oder unmittelbar Betroffenen keine berechtigten Zweifel an der Neutralität und Unempfänglichkeit ernannter Richterinnen und Richter für äußere Faktoren aufkommen lassen. Demgemäß beurteilte er die Ernennung von Richterinnen und Richtern durch ein Organ der Exekutive nur dann als mit den Rechtsstaatsgrundsätzen der Europäischen Union vereinbar, wenn im Ernennungsverfahren die Stellungnahme eines von der Politik unabhängigen Gremiums eingeholt wurde.

Schließlich moniert auch die Group of States Against Corruption (GRECO) in ihrem jüngsten Bericht über die vierte Evaluierungsrunde neuerlich, dass in Österreich die richterliche Mitwirkung am Auswahl- und Ernennungsverfahren von Richterinnen und Richtern nicht flächendeckend umgesetzt ist. Diesen Kritikpunkt hat die Europäische Kommission im Rahmen ihrer jährlichen Staatenprüfungen und darauf basierenden Rechtsstaatlichkeitsberichte aufgegriffen.

Vor diesem Hintergrund ist es angezeigt, die bestehende Lücke zu schließen und auch in den Ernennungsverfahren für die Präsidentin oder den Präsidenten sowie die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs die richterliche Mitwirkung sicherzustellen. Dabei empfiehlt es sich, auf die bewährte Personalsenatssystematik zurückzugreifen, dies auch mit Blick auf Art. 86 Abs. 1 B-VG und die unmissverständliche Forderung des Europäischen Gerichtshofs, dass die Mitwirkung durch ein von der Politik völlig unabhängiges Gremium zu erfolgen hat.

Diesem neuen Personalsenat sollen zunächst die fünf gewählten Mitglieder des Außensenats des Obersten Gerichtshofs angehören, die das gesamte Bundesgebiet repräsentieren und über große Erfahrung in der Personalauswahl auch für Leitungsfunktionen verfügen. Die Beteiligung der drei gewählten Mitglieder des Personalsenats des Obersten Gerichtshofs gewährleistet die bestmögliche Beurteilung der erforderlichen fachlichen Kompetenzen. Den Vorsitz soll schließlich die dienstälteste Präsidentin oder der dienstälteste Präsident des Oberlandesgerichts führen, die oder der die für eine erfolgreiche Leitung des Gerichtshofs erforderlichen Management- und Führungsfähigkeiten am besten beurteilen kann.

Da sich die Zuständigkeit des Personalsenats auf die Mitwirkung im Besetzungsverfahren beschränkt, scheint es systematisch am saubersten, diesen in § 32 zu regeln und die Bestimmungen über die Einberufung, Beschlussfähigkeit, Geschäftsführung und Beschlussfassung (§§ 47 bis 49) mit Blick auf die von anderen Personalsenaten abweichende Zusammensetzung einerseits sowie auf den auf die Erstattung von Besetzungsvorschlägen reduzierten Aufgabenbereich andererseits mit entsprechenden Adaptierungen zur Anwendung zu bringen.

#### **Zu Art. 4 Z 10 und Z 14 (§§ 32b und 47 Abs. 5 RStDG):**

§ 32b knüpft in der derzeit geltenden Fassung an die Stammfassung des B-GIBG an, weshalb der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten ihre oder seine Rechte nach dem Gesetzeswortlaut derzeit nur beim Auftreten verschiedengeschlechtlicher Bewerberinnen und Bewerber zukommen.

Mit der Neufassung sollen ihr oder ihm die in § 32b verankerten Rechte explizit bei jedem Ernennungsverfahren zustehen, damit sie oder er im Sinne der geltenden Fassung des B-GIBG ihre oder seine Rechte entsprechend ihres oder seines gesamten aktuellen Aufgabenspektrums ausüben kann (vgl. dazu auch *Fellner/Nogratnig*<sup>4</sup>, RStDG, Anm. 4 zu § 2b).

Der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind sämtliche entscheidungswesentliche Unterlagen, die auch der Personalsenat als Entscheidungsgrundlage nutzt, zur Verfügung zu stellen. Nur so ist gewährleistet, dass die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ihren oder seinen gesetzlichen Aufgaben effektiv nachkommen kann. Wie bisher schon sind darunter jedenfalls die eingelangten Bewerbungsgesuche samt Standesbögen und die Bewerberübersicht zu verstehen, darüber hinaus insbesondere Stellungnahmen der Dienststellenleitung und der Vorsitzenden der Rechtsmittelsenate, Dienstbeschreibungen und der Besetzungsvorschlag des Personalsenats (siehe dazu auch § 32b Abs. 4 neu), der gemäß § 32 Abs. 1 und 2 dem jeweiligen Außensenat vorzulegen ist. Davon nicht umfasst sind etwa Entscheidungsentwürfe.

Von diesen Anpassungen unberührt bleibt der bisherige Abs. 3. Wie bisher ist es der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Justiz unbenommen, unabhängig davon, ob die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte von ihrem oder seinem Äußerungsrecht nach § 32b Gebrauch gemacht hat oder nicht, diese oder diesen auch noch nach Vorliegen der Besetzungsvorschläge einzuladen, eine (allenfalls ergänzende) Stellungnahme zu erstatten.

Nach § 32b Abs. 1 neu sind der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten im Verfahren für die Erstattung der Besetzungsvorschläge sämtliche entscheidungswesentliche Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Da sich potentielle Diskriminierungen nach dem B-GIBG erst aus dem Besetzungsvorschlag ergeben und somit die Tätigkeit der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten im Ernennungsverfahren nicht mit ihrer oder seiner Anhörung oder Äußerung endet (§ 32b Abs. 2 und 3), soll ihr oder ihm auch das Ergebnis in Form des Besetzungsvorschlags zukommen.

Das RStDG spricht derzeit ausschließlich von „der Gleichbehandlungsbeauftragten“, während das B-GIBG in § 26 Abs. 2 auch die männliche Form miteinbezieht. Bereits anlässlich der Einführung des B-GIBG im Jahr 1993 halten die ErlRV 857 BlgNR 18. GP 22 dazu fest: „Im Hinblick auf die mit diesem Bundesgesetz angestrebte Zielsetzung der Gleichbehandlung der Frauen und Männer sollen auch Männer zu Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt werden können. Dies ist allerdings in der derzeitigen Situation, in der noch ein dringender Aufholbedarf der Frauen besteht, nicht als Aufforderung zur geschlechterparitätischen Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Zusammensetzung der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen zu verstehen.“ In Anbetracht dessen wie auch des dargestellten ausgeweiteten Zuständigkeitsbereichs der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten, der neben der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung umfasst, wird hiermit verdeutlicht, dass die Funktion der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten nicht an ein bestimmtes Geschlecht gebunden ist.

**Zu Art. 4 Z 11 (§ 33 Abs. 4 RStDG):**

Der Verweis auf § 4 B-GIBG ist seit der Novellierung des B-GIBG mit BGBl. I Nr. 65/2004 überholt, weil der Inhalt des § 4 in § 5 B-GIBG verschoben wurde. Eine entsprechende Aktualisierung war daher vorzunehmen.

**Zu Art. 4 Z 12 und Z 13 (§§ 34 und 35 samt Überschriften RStDG):**

Ein Angehörigenverhältnis iSd Abs. 1 stellt nunmehr sowohl bei Bezirks- als auch bei Landesgerichten immer ein Ernennungs- oder Verwendungshindernis dar, sofern an diesem Gericht weniger als zehn richterliche Planstellen systemisiert sind. Zur Klarstellung wurden in Abs. 2 auch die Verwaltungsgerichte des Bundes (Bundesverwaltungs- und Bundesfinanzgericht) aufgenommen. Damit wird im Vergleich zur derzeit geltenden Fassung eine sachgerechte Lösung getroffen, zumal nicht mehr auf den Gerichtstyp, sondern auf die Gerichtsgröße abgestellt wird. Zudem erscheint es systematisch sauberer, den bisherigen § 35 in § 34 Abs. 3 zu regeln und die Überschrift anzupassen.

**Zu Art. 4 Z 15 (§§ 47 Abs. 6, 186 Abs. 2a und 3 RStDG):**

Erst jüngst hat die COVID-19-Pandemie nachdrücklich gezeigt, dass moderne Telekommunikationsformen für ein zeitgemäßes Arbeiten sowie möglichst rasche und kurze Kommunikationswege unerlässlich sind. Dies gilt auch für Sitzungen des Personalsenats und der Personalkommission. Die mit dem 1. COVID-19-JuBG, BGBl. I Nr 16/2020, in § 3 eröffnete Möglichkeit, Verhandlungen als Videokonferenz abzuhalten, soll unter diesem Gesichtspunkt für die nicht öffentlichen Sitzungen des Personalsenats und der Personalkommission übernommen und gesetzlich verankert werden.

Folglich sind unter dem Begriff „Vollsitzungen“ des § 48 Abs. 1 sowohl Sitzungen in Präsenz als auch in Form einer Videokonferenz zu verstehen. Davon unberührt und zu unterscheiden bleibt die Möglichkeit der Beschlussfassung auf schriftlichem Weg („Umlaufbeschluss“) nach § 48 Abs. 3.

Für den Bereich der Personalkommissionen wird überdies in § 186 Abs. 3 klargestellt, dass die zur Beschlussfähigkeit erforderliche Anwesenheit sämtlicher vier Mitglieder nicht nur physisch, sondern auch im Sinne einer Videokonferenz nach Abs. 2a hergestellt werden kann.

Die Entscheidung, ob eine Videokonferenz durchgeführt wird, trifft die oder der Vorsitzende mit der Einberufung der Sitzung (§§ 47 Abs. 1, 186 Abs. 2). Die Abhaltung einer Sitzung in Form einer Videokonferenz ist jedoch unzulässig, sofern ein Mitglied dem schriftlich widerspricht. Dieser Antrag auf Einberufung der Sitzung in Präsenz ist umgehend, spätestens aber fünf Arbeitstage vor dem Sitzungstag der oder dem Vorsitzenden zuzustellen. Diese Frist orientiert sich an § 47 Abs. 1 letzter Satz und soll, wenngleich eine vergleichbare Regelung für die Einberufung von Personalkommissionen fehlt, auch für diese maßgeblich sein.

**Zu Art. 4 Z 16 (§ 48 Abs. 3 Z 2 RStDG):**

Der Personalsenat ist zur Beschlussfassung auf schriftlichem Weg ermächtigt, wenn – unter anderem – „die Voraussetzung des § 32b Abs. 1 nicht gegeben ist“. Nach dieser wenig praktikablen Regelung sind damit bislang Umlaufbeschlüsse in Ernennungsverfahren, in denen Personen verschiedenen Geschlechts

als Bewerberinnen und Bewerber auftreten, per se ausgeschlossen. Hinzu kommt, dass die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte mit der Neufassung des § 32b ihre oder seine Rechte entsprechend ihres oder seines gesamten aktuellen Aufgabenspektrums nach dem B-GIBG bei jedem Ernennungsverfahren ausüben kann. Insofern käme ein Umlaufbeschluss über einen Besetzungsvorschlag *de lege lata* entgegen den Intentionen des Gesetzgebers überhaupt nicht mehr in Frage (zutreffend *Fellner/Nogratnig*<sup>5</sup>, RStDG, Anm. 5 zu § 48).

Anstatt die Möglichkeit eines Umlaufbeschlusses generell auszuschließen, wenn die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte zu befassen ist, wird deshalb künftig die Beschlussfassung auf schriftlichem Weg von ihrer oder seiner Zustimmung abhängig gemacht. Hierbei ist beispielsweise an Ernennungsverfahren zu denken, in denen nur eine Bewerberin oder ein Bewerber auftritt.

**Zu Art. 4 Z 17 (§ 59 Abs. 7 RStDG):**

Siehe Erläuterungen zu Art. 1 Z 4 (§ 59 Abs. 7 BDG 1979).

**Zu Art. 4 Z 18 (§ 71 Abs. 4 RStDG):**

Es erfolgt eine formale Berichtigung.

**Zu Art. 4 Z 19 und Z 20 (§ 76d Abs. 4 und 5 RStDG):**

Die Schutzbestimmung § 50c Abs. 3 BDG 1979 soll auf Richterinnen und Richter ausgeweitet werden. Diese Bestimmung sieht vor, dass teilausgelastete Bedienstete nur dann zur Dienstleistung herangezogen werden sollen, wenn dies zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und keine vollausgelastete Richterin oder kein vollausgelasteter Richter zur Verfügung stehen.

Konsequenterweise ist daher auch eine entsprechende Anpassung in § 76d Abs. 4 RStDG systemkonform nachzuholen. Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96/2007, wurde die Rechtslage hinsichtlich der Leistung von Mehrarbeit durch Teilzeitbeschäftigte im Bundesdienst an jene der Privatwirtschaft angeglichen und ein Überstundenzuschlag in Höhe von 25 Prozent eingeführt. Für jene Zeiten, mit denen die oder der Teilzeitbeschäftigte die regelmäßige Wochendienstzeit überschreitet, trat keine Änderung ein (ErlRV 296 BlgNR 23. GP 3).

**Zu Art. 4 Z 21 (§ 100 Abs. 1 Z 6 RStDG):**

Die geänderte Diktion geht auf Anpassungen im Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt, BGBl. I Nr. 71/2003, zurück.

**Zu Art. 4 Z 22 und Z 26 (§§ 175 Abs. 1 Z 6 und 190 Abs. 2 Z 2 RStDG):**

Nach § 5 Abs. 3 StAG, BGBl. Nr. 164/1986 idF BGBl. I Nr. 71/2014, sind bei Staatsanwaltschaften mit vier oder mehr systemisierten Staatsanwaltschaftsplanstellen „die Referate zu Gruppen zusammenzufassen, die vom Behördenleiter oder von einem Ersten Stellvertreter oder von einem allfälligen Gruppenleiter geleitet werden. Jedes Referat darf nur einer Gruppe zugeordnet werden. Die Zahl der Gruppen darf die Zahl der bei der Staatsanwaltschaft systemisierten Planstellen für den Leiter, für den (die) Ersten Stellvertreter und für den (die) Gruppenleiter nicht übersteigen.“ Diese Regelung findet unbestrittenermaßen auch auf die Zentrale Staatsanwaltschaft zur Verfolgung von Wirtschaftsstrafsachen und Korruption (WKStA) Anwendung.

Derzeit sind bei der WKStA neben der Planstelle der Leiterin oder des Leiters und der Planstellen der Ersten Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters nur Planstellen der Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters systemisiert. Planstellen einer Gruppenleiterin oder eines Gruppenleiters existieren bei der WKStA hingegen nicht. Ungeachtet dessen besteht ein fachlicher wie organisatorischer Bedarf, auch bei der WKStA Gruppen einzurichten und so besonders erfahrene Staatsanwältinnen und Staatsanwälte mit der Leitungsfunktion einer Gruppenleiterin oder eines Gruppenleiters zu betrauen (Leitfaden für die staatsanwaltschaftliche Gruppenleitung, Erlass des Bundesministeriums für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz vom 9. Dezember 2019, BMVRDJ-Pr419.02/0023-III 5/2019). Schon bislang sind in der Geschäftsverteilung der WKStA fünf Oberstaatsanwälte – zusätzlich zu jenen der Ersten Stellvertreterin und des Ersten Stellvertreters der Leiterin – als Gruppenleiter ausgewiesen. Anders als im Bereich der übrigen Staatsanwaltschaften ist dem aber mangels entsprechender Planstellen für Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter kein förmliches Besetzungsverfahren vorausgegangen.

Im Interesse der Transparenz und Objektivität soll aber auch bei der WKStA die Möglichkeit geschaffen werden, Planstellen einer Gruppenleiterin oder eines Gruppenleiters zu systemisieren, die nach Abschluss eines förmlichen Verfahrens (§§ 177 ff RStDG) zu besetzen sind.



**Zu Art. 4 Z 25 (§ 186 Abs. 3a RStDG):**

Mit BGBl. Nr. 507/1994 wurde für Personalsenate – entgegen dem ursprünglichen Entwurf, siehe ErlRV 1597 BlgNR 18. GP 42 f und AB 1716 BlgNR 18. GP 2 – in § 48 Abs. 3 die Möglichkeit zur Beschlussfassung auf schriftlichem Weg eröffnet („Umlaufbeschluss“). Diese Vorgehensweise hat sich in der Praxis bei einfachen und dringenden Angelegenheiten äußerst bewährt. Eine vergleichbare Regelung für Personalkommissionen existiert bis dato allerdings nicht. Diese Ungleichbehandlung ist sachlich nicht gerechtfertigt (vgl. *Fellner/Nogratnig*<sup>5</sup>, RStDG, Anm. 4 zu § 186).

Zum Zustimmungserfordernis der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten nach Z 2 wird auf die Ausführungen § 48 Abs. 3 Z 2 verwiesen.

**Zu Art. 4 Z 27 (§ 205 Abs. 1 RStDG):**

Redaktionelle Korrektur aufgrund organisatorischer Umgestaltung der Sektion V (nunmehr Sektion für Einzelstrafsachen). Der Verfassungsdienst wurde mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2020, BGBl. I Nr. 8/2020, wieder in das Bundeskanzleramt eingegliedert.

**Zu Art. 4 Z 28 (§ 212 Abs. 77 RStDG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 5 (Änderung des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes):****Zu Art. 5 Z 1 (§ 23b Abs. 3 LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 3 (§ 39a Abs. 3 BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 2 (§ 26 Abs. 6 LDG 1984):**

Sonderpädagog/innen werden an allgemeinbildenden Pflichtschulen auch außerhalb der Sonderschule verwendet, um die an den Volksschulen, Mittelschulen und Polytechnischen Schulen im gemeinsamen Unterricht integrativ beschulten Schüler/innen zu unterrichten. Für eine Leitungsfunktion an der Volks- oder Mittelschule können sich die betreffenden Sonderschullehrpersonen aber nur bewerben, wenn sie zusätzlich auch das einschlägige Lehramt für die Schulart aufweisen, deren Leitung sie anstreben.

Die betreffenden Lehrpersonen weisen aber eine umfassende pädagogische Ausbildung auf und sie verfügen über die erforderliche persönliche, fachliche und pädagogische Eignung sowie die erforderlichen Führungs- und Managementkompetenzen um auch eine Schule zu leiten, für welche sie nicht über das einschlägige Lehramt verfügen. Auch für die Leitung eines Schulclusters genügt für die Leitung aller im Schulcluster zusammengefassten Schulen, wenn die Leiterin oder die Leiter nur für eine der mehreren geleiteten Schulen über ein einschlägiges Lehramt verfügt.

Da sich jede Bewerberin und jeder Bewerberin einem umfangreichen Auswahlverfahren im Rahmen dessen die Eignung für die Funktion Schulleitung festgestellt wird, stellen muss, erscheint es zeitgemäß, vom Erfordernis einer Lehrbefähigung für die betreffende Schulart abzugehen. Dementsprechend soll nunmehr auch Lehrpersonen die Chance für eine Bewerbung auf die Position der Schulleitung an einer Schulart, für die sie das Lehramtsstudium nicht abgeschlossen haben, ermöglicht werden.

**Zu Art. 5 Z 3 (§ 26b Abs. 5 LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 21 (§ 207i Abs. 1 BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 4 (§ 41 Abs. 7 LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 4 (§ 59 Abs. 7 BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 5 (§ 51a LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 23 (§ 212a BDG 1979) und zu Art. 2 Z 14 (§ 63d GehG).

**Zu Art. 5 Z 6 (§ 123 Abs. 93 LDG 1984):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 5 Z 7 (Art. I Abs. 16 der Anlage zum LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Anlage 2 zu § 38 VBG Abs. 9.

**Zu Art. 6 (Änderung des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetzes):****Zu Art. 6 Z 1 (§ 23a Abs. 3 LLDG 1985):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 3 (§ 39a Abs. 3 BDG 1979).

**Zu Art. 6 Z 2 (§ 41 Abs. 7 LLDG 1985):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 6 (§ 59 Abs. 7 BDG 1979).

**Zu Art. 6 Z 3 (§ 65b Abs. 2 LLDG 1985):**

Es erfolgt die Beseitigung eines Redaktionsversehens.

**Zu Art. 6 Z 4 (§ 127 Abs. 74 LLDG 1985):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 7 (Änderung des Landesvertragslehrpersonengesetzes 1966):****Zu Art. 7 Z 1 bis Z 5 (§ 3 Abs. 2 bis 6, 8 sowie 11 bis 15 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 12 bis Z 16 (§ 38 VBG) und zu Art. 3 Z 12 bis Z 16 (§ 38 Abs. 2 bis 8 sowie 11 bis 15 VBG).

**Zu Art. 7 Z 6 (§ 4 Abs. 2 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 12 bis Z 16 (§ 38 VBG) und zu Art. 3 Z 17 (§ 38a Abs. 2 VBG).

**Zu Art. 7 Z 7 (§ 4 Abs. 3 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 12 bis Z 16 (§ 38 VBG).

**Zu Art. 7 Z 8 (§ 5 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 19 (§ 39 VBG).

**Zu Art. 7 Z 9 und Z 10 (§ 6 Abs. 1 bis 6 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 20 und Z 21 (§ 39a Abs. 1 bis 6 VBG).

**Zu Art. 7 Z 11 (§ 7 Abs. 1 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 22 (§ 40 Abs. 1 VBG).

**Zu Art. 7 Z 11 und Z 12 (§ 7 Abs. 2 und 4 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 22 und Z 23 (§ 40 Abs. 2 und 4 VBG).

**Zu Art. 7 Z 11 (§ 7 Abs. 3 LVG):**

Auf die Erläuterungen zu Art. 3 Z 22 (§ 40 Abs. 3 VBG) wird verwiesen.

**Zu Art. 7 Z 13, Z 15 und Z 17 (§ 14 Abs. 2 und § 15 Abs. 1, Abs. 3 erster und letzter Satz sowie Abs. 4 und 5 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 24 bis Z 27 (§ 43a Abs. 3 und § 44 Abs. 1 und 2, Abs. 3 erster und letzter Satz, Abs. 4 und 5 VBG).

**Zu Art. 7 Z 14 (§ 14a Abs. 9 LVG):**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass im Hinblick auf die Ressourcen in einem Schulcluster die Unterrichtsverpflichtung der Schulleitung mit 20 Wochenstunden anzusetzen ist.

**Zu Art. 7 Z 16 (§ 15 Abs. 2 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 24 bis Z 27 (§ 43a Abs. 3 und § 44 Abs. 1 und 2, Abs. 3 erster und letzter Satz, Abs. 4 und 5 VBG) und zu Art. 5 Z 2 (§ 26 Abs. 6 LDG 1984).

**Zu Art. 7 Z 18 und Z 27 (§ 18 Abs. 2 und § 32 Abs. 35 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 28 und Z 51 (§ 46 Abs. 2 und § 100 Abs. 101 VBG).

**Zu Art. 7 Z 19 und Z 20 (§ 18 Abs. 2a und 5 LVG):**

Siehe auch die Erläuterungen zu Art. 3 Z 29 (§ 46 Abs. 2a VBG).

**Zu Art. 7 Z 21 (§ 18 Abs. 6 LVG):**

Lehrpersonen die die Einführungsveranstaltungen gemäß § 3 Abs. 12 LVG besuchen, erhalten ein Entgelt in der Höhe von 6,25% des für die Entlohnungsstufe 1 vorgesehenen Monatsentgelts. Ein Anspruch auf Abgeltung von Reisegebühren besteht nicht.

**Zu Art. 7 Z 22 (§ 19 Abs. 6 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 32 (§ 46a Abs. 6 VBG).

**Zu Art. 7 Z 23 (§ 24a samt Überschrift LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 33 (§ 47c VBG).

**Zu Art. 7 Z 23 (§ 24b samt Überschrift LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 33 (§ 47d VBG).

**Zu Art. 7 Z 24 (§ 25 samt Überschrift LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 12 bis Z 16 (§ 38 VBG).

**Zu Art. 7 Z 25 (§ 26 Abs. 2 lit. i LVG):**

Vertragslehrpersonen, die ein für die Verwendung nicht einschlägiges Lehramt aufweisen, können vom Sondervertrag in ein Regeldienstverhältnis überstellt werden. Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 49 (§ 100 Abs. 67 VBG).

**Zu Art. 7 Z 26 (§ 32 Abs. 15 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 49 (§ 100 Abs. 67 VBG).

**Zu Art. 7 Z 27 (§ 32 Abs. 33 und 34 LVG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt. Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 12 bis Z 16 (§ 38 VBG).

**Zu Art. 7 Z 27 (§ 32 Abs. 34 Z 4 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 51 (§ 100 Abs. 100 Z 8 VBG).

**Zu Art. 7 Z 27 (§ 32 Abs. 34 Z 5 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 51 (§ 100 Abs. 100 Z 9 VBG).

**Zu Art. 8 (Änderung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes):**

Die Regelungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes wurden bisher soweit wie möglich an die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 – LAG, BGBl. Nr. 287/1984, angepasst. Aufgrund der Änderung der bundesstaatlichen Kompetenzverteilung durch die Novelle Bundesgesetz BGBl. I Nr. 14/2019, mit der der Kompetenztatbestand „Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt“ aus der Kompetenz des Bundes zur Grundsatzgesetzgebung und der Länder zur Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung in die Kompetenz des Bundes zur Gesetzgebung und der Länder zur Vollziehung überstellt wurde, traten die Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 mit Ablauf des 31. Dezember 2019 außer Kraft. Die in diesen Angelegenheiten erlassenen Landesgesetze wurden für das jeweilige Bundesland zum Bundesgesetz. Mit Erlassung des Bundesgesetzes über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 2021 – LAG), BGBl. I Nr. 78/2021, welches am 1. Juli 2021 in Kraft getreten ist, wurden die neun Bundesgesetze durch ein einheitliches Bundesgesetz ersetzt. Ziel dieses Gesetzes war aber auch, möglichst wenig gegenüber dem vorher geltenden Recht zu verändern. Soweit für den Bereich des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes interessant, erfolgten umfangreichere Änderungen (wie beispielsweise zur Arbeitszeit durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/2019) noch im Landarbeitsgesetz 1984, die sich weitestgehend im Landarbeitsgesetz 2021 wiederfinden und daher nunmehr auch in das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz übernommen werden sollen. Einige – vor allem sprachliche – Anpassungen im Landarbeitsgesetz 2021 sollen ebenfalls in die gegenständliche Novelle aufgenommen werden.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung bzw. Änderung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes wurde nicht geändert und ergibt sich nach wie vor aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG („Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten“).

**Zu Art. 8 Z 1 (§ 1 Abs. 4 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Dieser Absatz kann entfallen, da eingetragene Partnerinnen oder Partner bzw. die eingetragene Partnerschaft nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, direkt in die jeweiligen Bestimmungen aufgenommen werden sollen. Siehe auch die Erläuterungen zu § 15 und § 23 Abs. 2 Z 2 bis 5.

**Zu Art. 8 Z 2 (§ 4 Abs. 4 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die Änderung, dass ein Verweis beim Grundlohn auf gesetzliche oder kollektivvertragliche Bestimmungen nicht mehr zulässig ist, soll einer verbesserten Transparenz bei Entgeltvereinbarungen dienen und entspricht der Regelung im LAG.

Wie nach dem LAG soll auch, sofern ein Verweis zulässig ist, auf betriebsüblich angewendete Reiserichtlinien verwiesen werden können.

**Zu Art. 8 Z 3 (§ 7a Abs. 4b Z 2 und Abs. 5 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgen Zitanpassungen aufgrund der Änderung des § 42.

**Zu Art. 8 Z 4 (§ 7a Abs. 10 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Diese Informationspflicht soll es Teilzeitbeschäftigten erleichtern, innerhalb des Betriebes auf Vollzeit oder auf ein höheres Stundenausmaß aufstocken zu können.

**Zu Art. 8 Z 5 und Z 6 (§ 7b Abs. 3a und § 7c Abs. 3a Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 93/2019 wurde u.a. im Landarbeitsgesetz 1984 bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenz oder Pflegezeit in der Dauer von bis zu zwei Wochen geschaffen, der auch im LAG beibehalten wurde und nunmehr in das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz übernommen werden soll. Im Falle eines längeren Pflege- oder Betreuungsbedarfs steht die Inanspruchnahme nach dem jeweiligen Abs. 3a einer Vereinbarung der Pflegekarenz oder Pflegezeit nach dem jeweiligen Abs. 1 nicht entgegen. Soll die Pflegekarenz oder Pflegezeit länger als zwei Wochen dauern, dann ist grundsätzlich eine Vereinbarung nach dem jeweiligen Abs. 1 erforderlich. Wenn eine Vereinbarung nicht zustande kommt, dann hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer, wenn die Voraussetzungen vorliegen, einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenz oder Pflegezeit bis zu weiteren zwei Wochen. Während dieser Zeit kann auch noch eine Verlängerung der Pflegekarenz oder Pflegezeit vereinbart werden. Die Zeiten einer Pflegekarenz oder Pflegezeit, die auf Grundlage eines Rechtsanspruches konsumiert wurden, sind auf die gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegekarenz oder Pflegezeit anzurechnen.

**Zu Art. 8 Z 7 (§ 7d samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

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 ihnen ermöglicht, auf Basis eines herabgesetzten Beschäftigungsausmaßes schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Im Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBl. Nr. 86/1948, und im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979, wurden für Bundesbedienstete mit der Dienstrechts-Novelle 2018, BGBl. I Nr. 60/2018, bzw. mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2018, BGBl. I Nr. 102/2018, ebenfalls entsprechende Möglichkeiten festgeschrieben. Daher wird auch für den Anwendungsbereich des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes in § 7d eine Regelung zur Wiedereingliederungsteilzeit eingeführt.

**Zu Art. 8 Z 7, Z 8 und Z 34 (§§ 7e, 7f, 7g bzw. 42b und 7h samt Überschriften Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Neu aufgenommen werden sollen in § 7e die Lage der Normalarbeitszeit, in § 7f die Abgeltung von Zeitguthaben und in § 7h die Unabdingbarkeit. Vorbild für diese Regelungen sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes – AZG, BGBl. Nr. 461/1969. Mit der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019 wurden bereits entsprechende Regeln ins Landarbeitsgesetz 1984 eingefügt und in weiterer Folge ins LAG übernommen.

Das AZG enthält in seinem Abschnitt 6a „Vertragsrechtliche Bestimmungen“ Regelungen über die Lage der Normalarbeitszeit (§ 19c AZG), die Teilzeitarbeit (§ 19d AZG), die Abgeltung von Zeitguthaben (§ 19e AZG), den Abbau von Zeitguthaben (§ 19f AZG) sowie die Unabdingbarkeit (§ 19g AZG). Bestimmungen über die Teilzeitarbeit und den Abbau von Zeitguthaben waren bzw. sind sowohl im Landarbeitsgesetz 1984 als auch im Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz bereits vorhanden. Der Abbau von Zeitguthaben war bisher in § 42b (3. Abschnitt „Arbeitsschutz“) geregelt, soll aber nunmehr aus systematischen Gründen als § 7g in den 2. Abschnitt „Dienstvertrag“ vorgereicht werden. Die angeführten „vertragsrechtlichen Bestimmungen“ – worunter eben auch der Abbau von Zeitguthaben fällt – sind nämlich nicht unmittelbar dem ArbeitnehmerInnenschutzrecht zuzurechnen (vgl. *Mosler in Neumayr/Reissner*, ZellKomm § 19b AZG Rz 2).

§ 7e Abs. 1 sieht vor, dass die Lage der Normalarbeitszeit und auch ihre Änderung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin oder Dienstnehmer zu vereinbaren sind, sofern keine kollektivrechtliche Festsetzung besteht. Eine einseitige Änderung durch den Dienstgeber soll nur nach Maßgabe des Abs. 2 in Betracht kommen. Unvorhersehbar im Sinne des Abs. 3 können in der Landwirtschaft während der Erntezeit insbesondere Arbeitsbeginn und Arbeitsende sein.

§ 7f soll den Fall regeln, dass bei Beendigung des Dienstverhältnisses ein Guthaben an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, besteht. In § 7f Abs. 2 soll (abweichend vom AZG und entsprechend dem § 31 LAG) für Teilzeitbeschäftigte die Abgeltung von Zeitguthaben aus Normalarbeitszeit mit einem Zuschlag von 25% vorgesehen werden; dies entspricht dem Mehrarbeitszuschlag (vgl. § 7a Abs. 4a).

§ 7h soll die Unabdingbarkeit der nach den §§ 7a (Teilzeitarbeit) und 7e bis 7g (Lage der Normalarbeitszeit, Abgeltung von Zeitguthaben und Abbau von Zeitguthaben) zustehenden Rechte zum Inhalt haben.

**Zu Art. 8 Z 8 (§ 7i samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Diese Bestimmung entspricht dem § 68 LAG und dieser wiederum § 15b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG, BGBl. 459/1993, der mit dem Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2015, BGBl. I Nr. 152/2015, eingeführt wurde und eine arbeitsrechtliche Ergänzung zu den Regelungen des Rehabilitations- und Umschulungsgeldes nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. 189/1955 bzw. dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl. 609/1977 darstellt. Für die Dauer des Bezuges von Rehabilitations- oder Umschulungsgeld wird eine Ex-lege-Karenzierung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers vorgesehen.

**Zu Art. 8 Z 9, Z 11 und Z 12 (§ 8 Abs. 4 und § 11 Abs. 5 und 6 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit diesen beiden Bestimmungen sollen Regelungen nachvollzogen werden, die inhaltlich u.a. dem § 2f AVRAG, der mit Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2015, BGBl. I Nr. 152/2015, eingefügt wurde, entsprechen. Es sollen damit Ansprüche auf Lohnabrechnung und auf Aushändigung der Anmeldung zur Sozialversicherung geschaffen werden.

**Zu Art. 8 Z 10 (§ 10a samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Auch für den Bereich des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes soll eine gesetzliche Grundlage für Homeoffice existieren. Diese entspricht § 13 LAG.

**Zu Art. 8 Z 13 und Z 67 (§ 11a samt Überschrift und § 93 Abs. 19 Z 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit diesen Bestimmungen sollen Regelungen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015, BGBl. I Nr. 152/2015 bzw. die durch die Novelle Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/2019 erfolgten Änderungen des Landarbeitsgesetzes 1984, die nunmehr auch im LAG enthalten sind, nachvollzogen werden. Sie sollen einer verbesserten Transparenz von Entgeltvereinbarungen dienen und Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern helfen, abzuschätzen, ob es sich für sie um günstige oder ungünstige Vereinbarungen handelt. Bei Pauschalvereinbarungen kann nämlich mitunter ein Entgelt für die gesamte Arbeitszeit vereinbart und daher nicht zwischen Grundlohn und Mehrarbeitsentgelt unterschieden werden. Wird der Grundlohn nicht ausgewiesen, ist es für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer schwierig bis unmöglich, diesen zu ermitteln und damit in weiterer Folge auch die Grundlage für die Berechnung der abgegoltenen Überstunden. Wenn im Durchschnitt mehr Überstunden geleistet werden, als von der Pauschalvereinbarung – unter Berücksichtigung des Grundlohns für die Normalarbeitszeit – abgedeckt werden können, sind diese nach der Judikatur eigens abzugelten.

Nach § 93 Abs. 19 Z 1 soll die Regelung nur auf nach dem Inkrafttreten neu abgeschlossene Pauschalentgeltvereinbarungen Anwendung finden.

**Zu Art. 8 Z 14 und Z 15 (Zur Überschrift zu § 13 und zu § 13 Abs. 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt eine Neufassung der Überschrift.

Die bisherige auf eine Inanspruchnahme der Gleitpension zielende Regelung des Abs. 3 kann entfallen, da dieses Modell nicht mehr besteht (siehe auch die Erläuterungen zu § 92b Abs. 1, 3a, 4c und 4d).

Der nunmehrige Abs. 3 sieht eine kollektivvertragliche Möglichkeit zur Pauschalierung der Sonderzahlungen vor, die eine Erleichterung bei der Beschäftigung von Erntehelferinnen und Erntehelfern bieten soll. Ein Entfall der Sonderzahlungen wird damit aber nicht ermöglicht.

**Zu Art. 8 Z 16 und Z 17 (§ 15 Abs. 2 und 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt die Verwendung einer zeitgemäßen Terminologie sowie die Anpassung an die unterschiedlichen Formen einer Lebensgemeinschaft.

**Zu Art. 8 Z 18 (§ 16 Abs. 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt die Aufhebung von nicht mehr aktuellen Bestimmungen.

**Zu Art. 8 Z 19 (§ 18 Abs. 1a Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt die Aufhebung einer obsoleten Übergangsbestimmung.

**Zu Art. 8 Z 20 (Zur Überschrift zu § 21 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die Änderung der Überschrift dient zur Unterscheidung von der Überschrift des § 24.

**Zu Art. 8 Z 21 (§ 22 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die Bezugnahme auf die Wartezeit beim Anspruch auf Entgeltfortzahlung in § 18 Abs. 1 kann entfallen, da es diese nicht mehr gibt.

**Zu Art. 8 Z 22 (Zur Überschrift zu § 23 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Das Einfügen der Überschrift soll der besseren Gliederung und leichteren Auffindbarkeit der Bestimmung dienen.

**Zu Art. 8 Z 23 bis Z 25 (§ 23 Abs. 2 Z 2 bis 5 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es soll ausdrücklich Bezug auf eingetragene Partnerinnen und Partner nach dem EPG genommen werden, sodass die allgemeine Bestimmung in § 1 Abs. 4 entfallen kann. Weiters soll eine zeitgemäßere Terminologie verwendet werden.

**Zu Art. 8 Z 26 (§ 23 Abs. 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 74/2019 wurde bereits in einigen Gesetzen eine Regelung zur besseren arbeitsrechtlichen Absicherung von Freiwilligen im Einsatzfall eingeführt, damit diese für ihre Hilfe im Interesse der Allgemeinheit nicht ihren Erholungsurlaub oder ihr Zeitguthaben verbrauchen müssen. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sollen demnach für Einsätze, die sie im Rahmen ihrer Mitgliedschaft zu einer Katastrophenhilfsorganisation, einem Rettungsdienst oder einer freiwilligen Feuerwehr im Rahmen eines Großeinsatzes oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes leisten, einen Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung haben. Sowohl Ausmaß als auch Lage der bezahlten Dienstfreistellung sollen mit dem Dienstgeber vereinbart werden. Ein Großschadensereignis ist nach § 3 Z 3 lit. b Katastrophenfondsgesetz 1996, BGBl. Nr. 201/1996, eine Schadenslage, bei der während eines durchgehenden Zeitraumes von zumindest acht Stunden insgesamt mehr als 100 Personen notwendig im Einsatz sind.

**Zu Art. 8 Z 27 (Zur Überschrift zu § 28 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 8 Z 28 (Zur Überschrift zu § 37 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt eine Neufassung der Überschrift.

**Zu Art. 8 Z 29 (§ 38 Abs. 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Dem LAG folgend soll durch diese Änderung die Arbeitsspitzenregelung auf die Forstwirtschaft ausgedehnt werden.

**Zu Art. 8 Z 30 und Z 31 (§ 39 Abs. 4 und 5 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Damit soll – entsprechend den Bestimmungen in § 4b Abs. 4 und 5 AZG (eingeführt durch die Novelle BGBl. I Nr. 53/2018) und § 156 Abs. 4 und 5 LAG – die Möglichkeit geschaffen werden, bei der gleitenden Arbeitszeit die tägliche Normalarbeitszeit unter bestimmten Voraussetzungen auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern. Dafür muss in der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sein, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch des Zeitguthabens im Zusammenhang mit der wöchentlichen Wochenruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Nach der geplanten Regelung in § 42a darf die wöchentliche Arbeitszeit in diesen Fällen der verlängerten täglichen Normalarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten (siehe die Erläuterungen zu den §§ 42 und 42a).

**Zu Art. 8 Z 32 (Zur Überschrift zu § 40 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Das Einfügen der Überschrift soll der besseren Gliederung und leichteren Auffindbarkeit der Bestimmung dienen.

**Zu Art. 8 Z 33 (§§ 42 und 42a samt Überschriften Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die bisherigen §§ 42 und 42a enthalten einerseits Regelungen über Überstundenarbeit und andererseits Bestimmungen über die Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit.

Im geltenden § 42 ist neben der Definition von Überstunden ein relativ komplexes System der Überstundenhöchstzahlen, das auf der jeweils zulässigen Normalarbeitszeit aufbaut, geregelt. Dieses soll nunmehr durch eine klare Regelung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit – sowohl der Tagesarbeitszeit als auch der Wochenarbeitszeit – in § 42a ersetzt werden. Wie bisher wird die wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Überstunden) mit 52 Stunden, im Falle von Arbeitsspitzen mit 60 Stunden begrenzt. Bei Gleitzeitvereinbarungen mit der Möglichkeit des ganztägigen Verbrauchs von Zeitguthaben dürfen ebenfalls 60 Stunden nicht überschritten werden. Unverändert bleibt, dass die Wochenarbeitszeit einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten darf. Die Tagesarbeitszeit (einschließlich Überstunden) ist mit elf Stunden, bei

Arbeitsspitzen und Gleitzeitvereinbarungen mit der Möglichkeit des ganztägigen Verbrauchs von Zeitguthaben mit zwölf Stunden begrenzt. Abs. 6 sieht die Möglichkeit der sanktionslosen Ablehnung von Überstunden vor, wenn es Überstunden über einer Tagesarbeitszeit von elf Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 52 Stunden sind. Dies entspricht der Regelung in § 160 LAG.

Die in § 42 geplante Regelung der Überstundenarbeit soll entsprechend dem § 159 LAG an § 6 AZG angepasst werden. In welchen Fällen die Leistung von Überstunden nicht verweigert werden darf, bisher in Abs. 5 normiert, soll wortgleich in den Abs. 3 aufgenommen werden.

**Zu Art. 8 Z 34 (§ 42b samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Siehe die Erläuterungen zu § 7g.

**Zu Art. 8 Z 35 (§ 43 Abs. 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt die Anpassung des Zitats aufgrund der Änderung des § 42.

**Zu Art. 8 Z 36 (§ 44 samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Wie aus den Erläuterungen zu der entsprechenden Änderung des § 63 Landarbeitsgesetz 1984 durch die Novelle BGBl. I Nr. 16/2019 hervorgeht, ist ein besonderes Bedürfnis nach längeren Ruhepausen in der Land- und Forstwirtschaft nicht mehr feststellbar und längere Einsatzzeiten liegen nicht im Interesse der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer. Daher wird die Mindestruhepause von einer Stunde auf eine halbe Stunde verkürzt (siehe auch § 162 LAG). Diese Mindestdauer entspricht der im § 11 Abs. 1 AZG vorgesehenen.

**Zu Art. 8 Z 37 (§ 44a samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit und die Feiertagsruhe sind im Arbeitsruhegesetz – ARG, BGBl. Nr. 144/1983, enthalten, das an sich auch für die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz unterliegenden Land- und Forstarbeiter des Bundes gilt (siehe § 1 Abs. 2 Z 1 lit. b ARG sowie Art. X des Bundesgesetzes BGBl. 1983/657 mit den enthaltenen Maßgabebestimmungen hinsichtlich der Zuständigkeiten). Allerdings sind im Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz schon bisher eigene Regelungen in § 45 zur „Sonn- und Feiertagsruhe“ enthalten, die weitestgehend denen des Landarbeitsgesetzes 1984 entsprachen und auf Besonderheiten in der Land- und Forstwirtschaft Bezug nehmen. Aus diesem Grund werden die mit der Novelle Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/2019 im Landarbeitsgesetz 1984 (§§ 63a und 63b) eingeführten und nunmehr auch im LAG (§ 163) enthaltenen Regelungen bezüglich wöchentlicher Ruhezeit und Feiertagsruhe samt den damit in Zusammenhang stehenden Bestimmungen zu Sonderfällen und Ausnahmen übernommen.

Die Regelung des § 44a soll den Anspruch auf wöchentliche Ruhezeit in Form der Wochenendruhe (Abs. 1) oder der Wochenruhe (Abs. 2) enthalten. Die wöchentliche Ruhezeit hat demnach 36 Stunden zu dauern und den Sonntag (Wochenendruhe) oder – wenn während dieser Zeit aufgrund der Arbeitszeiteinteilung – Dienst zu versehen ist, einen ganzen Wochentag (Wochenruhe) einzuschließen. Entsprechend dem bisherigen § 45 Abs. 3, wonach die Sonntagsruhe spätestens am Samstag um 18.00 Uhr zu beginnen und frühestens am Montag um 5.00 Uhr zu enden hat, soll der späteste Beginn der Wochenendruhe mit Samstag 18.00 Uhr festgelegt werden. Eine derartige Regelung enthält nunmehr auch § 163 LAG.

Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit sollen in die Abs. 3 bis 6 aufgenommen werden und den Regelungen des § 163 Abs. 3 bis 6 LAG entsprechen. Diese ermöglichen durch Kollektivvertrag Sonderregelungen der wöchentlichen Ruhezeit für die Bewirtschaftung von weitab von Siedlungen liegenden Almen und für Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer in verantwortlicher Funktion bei der Ernteübernahme (wie beispielsweise Kellermeister oder Kellermeisterinnen) zu schaffen (Abs. 3 und 6). Abs. 4 und 5 sollen Sonderbestimmungen für die Schichtarbeit unter Bezugnahme auf die Regelung der wöchentlichen Ruhezeit in Abs. 1 und 2 enthalten.

Eine Aufzählung der Feiertage entsprechend dem bisherigen § 45 Abs. 1 soll in Abs. 7 aufgenommen werden.

In Abs. 8 sollen die Feiertagsruhe mit mindestens 24 Stunden festgelegt und Regelungen des bisherigen § 45 Abs. 1 und 2 vereint werden.

Als Abs. 9 soll aus systematischen Gründen die bisher in § 93 Abs. 18 enthaltene Regelung den Karfreitag betreffend unverändert übernommen werden.

**Zu Art. 8 Z 38 (§ 45 samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe (bisher beispielsweise Viehpflege und dringende Ernteeinbringung in § 45 Abs. 4 und 5) sollen erweitert und in einem eigenen Paragraphen zusammengefasst werden (vgl. § 164 LAG). Neu sind in dieser Bestimmung die Ausnahmen bei

Buschen- und Almausschanken (Abs. 1 Z 2) und Tätigkeiten aufgrund von Erfordernissen des Fremdenverkehrs (Abs. 1 Z 3). Außerdem können unter bestimmten Voraussetzungen durch Kollektivvertrag weitere Ausnahmen zugelassen werden (Abs. 3), wie dies auch im ARG vorgesehen ist. Abs. 5 entspricht dem bisher in § 45 Abs. 6 enthaltenen Anspruch auf Freizeit zur Erfüllung religiöser Pflichten.

**Zu Art. 8 Z 39 (§ 45a samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer während ihrer oder seiner wöchentlichen Ruhezeit Arbeit leistet, soll sie oder er gemäß § 45a Abs. 1 Anspruch auf Ausgleichsruhe haben. Dies entspricht der Ausgleichsruhe in § 165 LAG. Entsprechend der Regelung im LAG ist die Ausgleichsruhezeit nicht auf die Arbeitszeit anzurechnen. Sie soll jedoch auf die Arbeitszeit zur Berechnung der in § 45a Abs. 6 angeführten Ansprüche anzurechnen sein.

Die Ausgleichsruhezeit ist auch nicht zu entlohnen; das fiktive Entgelt wird allerdings auf die Bemessungsgrundlage für verschiedene Ansprüche angerechnet (vgl. § 45a Abs. 6). Der Ausgleich für die Arbeit während der wöchentlichen Ruhezeit erfolgt vielmehr nach § 46 Abs. 2b durch einen Zuschlag von 100%.

**Zu Art. 8 Z 40 (§ 46 Abs. 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es wird lediglich klargestellt, dass Überstunden im Verhältnis 1:1,5 auszugleichen sind. Das ergibt sich bereits in Verbindung mit Abs. 2. Dort ist nämlich normiert, dass für jede Überstunde eine besondere Entlohnung gebührt, die mindestens um 50% höher ist als der Stundenlohn und Überstunden müssen durch Freizeit mindestens im gleichen Ausmaß wie im Falle der Entlohnung ausgeglichen werden. Der Wortlaut soll der Bestimmung des LAG entsprechen.

**Zu Art. 8 Z 41 und Z 62 (§ 46 Abs. 2 und § 92b Abs. 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es soll einheitlich das Prozentzeichen verwendet werden.

**Zu Art. 8 Z 41 bis Z 43 (§ 46 Abs. 2, 2b, und 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Da der finanzielle Ausgleich für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an freien Tagen gemäß § 44a Abs. 2 nunmehr in § 46 Abs. 2b geregelt wird, kann der letzte Satz des § 46 Abs. 2 entfallen.

§ 46 Abs. 2b sieht vor, dass der Zuschlag von 100% auch für Arbeiten am freien Tag der Wochenruhe gebührt. Bei einer 5-Tage-Woche wird dies der letzte der freien Tage sein. Durch Kollektivvertrag sollen für den Zuschlag an Sonntagen, wenn es sich um Normalarbeitszeit handelt, und eingeschränkt für den Zuschlag für Arbeiten während der Nachtruhezeit abweichende Regelungen vorgesehen werden können.

In § 46 Abs. 3 erfolgt eine Zitat Anpassung an die Regelung der Feiertage als Ruhetage und es entfällt beim Feiertagszuschlag die Ausnahme für Viehpflege, Melken und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt.

**Zu Art. 8 Z 44 (§ 47a samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Diese Regelung enthält die Verpflichtung zu Arbeitszeitaufzeichnungen und entspricht weitgehend der Bestimmung des § 168 LAG.

**Zu Art. 8 Z 45 (§ 49 Abs. 2 Z 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung

**Zu Art. 8 Z 46 (§ 49 Abs. 2 Z 5 und 6 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt die Ergänzung der Anrechnungsbestimmungen für das Urlaubsausmaß um Zeiten eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren. Dies entspricht § 99 Abs. 2 Z 4 LAG.

**Zu Art. 8 Z 47 (§ 54 samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt die Normierung von Aufzeichnungsverpflichtungen im Zusammenhang mit dem Urlaubsanspruch und Verbrauch des Urlaubs entsprechend dem § 104 LAG, um Streitigkeiten zu vermeiden und zur leichteren Kontrolle.

**Zu Art. 8 Z 48 (§ 63 Abs. 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Damit soll der im Berufsausbildungsgesetz – BAG, BGBl. Nr. 142/1969, und im LAG nunmehr verwendete Begriff „Lehrlingseinkommen“ übernommen werden.



**Zu Art. 8 Z 49 (§ 65 Abs. 2 bis 5 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit den Bestimmungen der Abs. 2 bis 4 sollen einerseits die Mindestanforderungen den Inhalt eines Lehrvertrages betreffend und andererseits die Erfordernisse bezüglich des Lehrvertragsabschlusses in Anlehnung an das LAG ergänzt werden. In Abs. 5 erfolgen redaktionelle Anpassungen.

**Zu Art. 8 Z 50 bis Z 53 (§ 67 Abs. 4, Abs. 6 Z 2 und 3, Abs. 7 und Abs. 9 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Entsprechend den im LAG angeführten Pflichten der oder des Lehrberechtigten sollen die Pflichten im Anwendungsbereich des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes ergänzt werden.

**Zu Art. 8 Z 54, Z 56 und Z 57 (§ 69 Z 1, 3a und 7 bis 9 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit den gegenständlichen Umformulierungen bzw. Ergänzungen in der Aufzählung der Beendigungsgründe soll eine Angleichung an die im LAG enthaltenen erfolgen.

**Zu Art. 8 Z 55 (§ 69 Z 3 und § 70 Abs. 1 Z 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt eine Aktualisierung von Begrifflichkeiten.

**Zu Art. 8 Z 58 (Überschrift zu § 70 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Durch die Änderung soll der Inhalt des § 70 präziser wiedergegeben werden.

**Zu Art. 8 Z 59 (§ 71 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Das Lehrverhältnis soll nicht von der gesetzlichen Vertreterin oder dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings gekündigt werden können, allerdings ist im Falle der Minderjährigkeit deren oder dessen Zustimmung zur Kündigung erforderlich.

**Zu Art. 8 Z 60 (§ 71a samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit dieser Regelung soll die Möglichkeit eingeführt werden, das Lehrverhältnis einseitig und ohne Vorliegen wichtiger Gründe aufzulösen. Sowohl des LAG (§ 275) als auch das BAG (§ 15a) sehen eine derartige außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses vor.

**Zu Art. 8 Z 61 (§ 85 Abs. 2 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt der Entfall eines obsoleten Zitats.

**Zu Art. 8 Z 62 und Z 63 (§ 92b Abs. 1, 3a, 4c und 4d Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die Regelungen zur Gleitpension können entfallen, da dieses Modell nicht mehr besteht.

**Zu Art. 8 Z 64 und Z 65 (§ 92b Abs. 4 Z 1 lit. c, d und e Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die bisher in der lit. c enthaltene Regelung betreffend Abfertigungsanspruch bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit ist nicht mehr erforderlich, da dieses Modell nicht mehr existiert.

Die nunmehr in lit. c, d und e geplanten Ansprüche entsprechen (soweit nicht schon in lit. a und b enthalten) den im § 111 Abs. 7 Z 1, 2 und 3 LAG ausdrücklich, nach dem Vorbild des Angestelltengesetzes – AngG, BGBl. Nr. 292/1921, geregelten Abfertigungsansprüchen. Aus den Erläuterungen dazu geht hervor, dass ein Anspruch auf Abfertigung bei Kündigung seitens der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit besteht, nicht aber ausdrücklich wegen Rehabilitationsgeldbezugs bzw. Umschulungsgeldbezugs aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit. Die Leistungen unterscheiden sich zwar in ihrem Verwendungszweck, jedoch ist der Versicherungsfall, aus dem die Leistungen resultieren, jeweils der gleiche. Daher wird ausdrücklich festgelegt, dass der Abfertigungsanspruch auch dann besteht, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der bescheidmäßigen Feststellung der Berufsunfähigkeit gemäß § 367 Abs. 4 ASVG in der Dauer von mindestens sechs Monaten durch Kündigung seitens der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers endet. Im Zusammenhang mit der Aufhebung des Pensionsvorschlusses ergibt sich das Problem, dass Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer, deren Anspruch auf Krankengeld bereits ausgeschöpft wurde, im Fall der Arbeitsunfähigkeit – bezogen auf das konkrete Arbeitsverhältnis – nach bestehender Rechtslage dieses nicht während eines Leistungsstreitverfahrens über die Berufsunfähigkeit beenden können, ohne ihren Anspruch auf Abfertigung zu verlieren. Dabei handelt es sich zwar um äußerst seltene Konstellationen, doch soll auch in diesen Fällen die Möglichkeit geschaffen werden, das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Abfertigungsansprüche zu kündigen, insbesondere um zwischenzeitig eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung zu erhalten.

**Zu Art. 8 Z 66 (§ 93 Abs. 10 und Abs. 18 bis 20 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Da der (bereits aufgehobene) § 54 in § 93 Abs. 10 zitiert wird, er aber nunmehr einen neuen Inhalt bekommen soll, ist es erforderlich, in Abs. 10 die entsprechende Fassung des § 54 anzuführen.

Der bisherige Abs. 18 wurde in den § 44a übernommen und kann daher entfallen. Der bisherige Abs. 19 enthält eine mittlerweile obsoleete Übergangsbestimmung zum einseitigen Urlaubsantritt und kann daher ebenfalls entfallen. Der bisherige Abs. 20 soll somit in Abs. 18 umbenannt werden.

Der nunmehrige Abs. 19 soll die Inkrafttretensbestimmungen enthalten.

**Zu Art. 8 Z 67 (§ 93 Abs. 19 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 9 (Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes):****Zu Art. 9 Z 1 (§ 22a Abs. 2 B-GIBG):**

Es erfolgt die Streichung einer überholten Bezeichnung.

**Zu Art. 9 Z 2 (§ 47 Abs. 30 B-GIBG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 10 (Änderung des Bundes-Personalvertretungsgesetzes):****Zu Art. 10 Z 1 (§ 5 Abs. 2 lit. c und d PVG):**

Es soll auch für jene Fälle, in denen sich nicht ausreichend viele Bedienstete (vgl. § 8 Abs. 2) bereit erklären, für einen grundsätzlich zu wählenden Dienststellenausschuss zu kandidieren, die Möglichkeit einer demokratisch legitimierten Interessensvertretung geschaffen werden. In diesem Sinne soll die Dienststellenversammlung durch Beschluss (vgl. § 6 Abs. 8) die Zuständigkeiten des Dienststellenausschusses an den Fachausschuss bzw. bei Nichtbestehen eines Fachausschusses an den Zentralausschuss übertragen können.

**Zu Art. 10 Z 2 (§ 9 Abs. 3 lit. i PVG):**

Da ein Großteil der Personalvertreter als Bedienstete des Bundes über einen Zugriff auf das aktuelle Personalverzeichnis verfügt (Serviceportal Bund), soll die schriftliche Mitteilung des Personalverzeichnisses an den Dienststellenausschuss zur Verwaltungsvereinfachung nur in jenen Fällen erfolgen, in denen nicht alle Mitglieder des Dienststellenausschusses über einen derartigen Zugriff verfügen. Zur noch besseren Information jener Mitglieder des Dienststellenausschusses, die nicht über einen derartigen Zugriff verfügen, soll die Information in diesen Fällen nunmehr vierteljährlich erfolgen.

**Zu Art. 10 Z 3 und Z 4 (§ 22 Abs. 2a und 4 PVG):**

Vor dem Hintergrund der in der COVID-19-Pandemie gemachten Erfahrungen soll die Möglichkeit, Sitzungen in Form einer Videokonferenz abzuhalten, auch für die Sitzungen des Dienststellenausschusses gesetzlich verankert werden. Sitzungen können daher in Präsenz oder in Form einer Videokonferenz abgehalten werden. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit, die Beschlussfassung durch Einholung der Zustimmung der Mitglieder im Umlaufweg („Umlaufbeschluss“) zu ersetzen (§ 22 Abs. 9).

Die Entscheidung, ob eine Videokonferenz durchgeführt wird, trifft die oder der Vorsitzende mit der Einberufung der Sitzung bzw. im Falle ihrer oder seiner Verhinderung ihre oder seine Stellvertretung (§ 22 Abs. 2). Die Abhaltung einer Sitzung in Form einer Videokonferenz ist jedoch unzulässig, wenn ein Mitglied des Dienststellenausschusses dem widerspricht, indem es alle Mitglieder des Dienststellenausschusses darüber umgehend, aber spätestens 36 Stunden vor der Sitzung schriftlich oder auf elektronischem Weg verständigt. Diese Frist soll sicherstellen, dass die Abhaltungsform der Sitzung möglichst früh nach der Verständigung über die Einberufung der Sitzung bekannt ist, wobei sich der letztmögliche Zeitpunkt der Verständigung über den Widerspruch an § 1 Bundes-Personalvertretungs-Geschäftsordnung – PVGO, BGBl. Nr. 35/1968, orientiert.

Zudem wird in § 22 Abs. 4 klargestellt, dass die zur Beschlussfähigkeit erforderliche Anwesenheit nicht nur physisch, sondern auch im Rahmen einer Videokonferenz nach Abs. 2a hergestellt werden kann.

**Zu Art. 10 Z 5 (§ 22 Abs. 9 PVG):**

§ 22 Abs. 9 lässt derzeit in allen Angelegenheiten Umlaufbeschlüsse im Rahmen der Geschäftsführung des Dienststellenausschusses zu. Auf Grund von Erfahrungen in der Vollzugspraxis soll diese Möglichkeit jedoch jedenfalls für jene Angelegenheiten ausgeschlossen werden, in denen dienstrechtlich gravierende Konsequenzen für Bedienstete die Folge sein können. Dies erfolgt vor dem Hintergrund, dass einem Kollegialorgan vor Beschlussfassung von Angelegenheiten besonderer Bedeutung in der Regel stets eine ordnungsgemäße Debatte vorausgehen hat, damit einerseits die Wahrung eines gleichen

Informationsstandes aller Mitglieder für eine gesetzmäßige Beschlussfassung sichergestellt ist, aber auch Fälle von Befangenheit im Vorhinein eruiert werden können.

**Zu Art. 10 Z 6 (§ 40 Abs. 2 und 4 PVG):**

Die gesetzliche Regelung, dass eine Bestellung der Mitglieder der Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) für Bedienstete, die gemäß § 15 Abs. 6 lit. b PVG vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen sind, nicht möglich ist, hat sich als unpraktikabel erwiesen, zumal oftmals für die Beurteilung von Verfahren vor der PVAB fundierte Kenntnisse im Personalvertretungsrecht unerlässlich sind. Solche Kenntnisse bringen zumeist nur wenige Personen im Bundesdienst mit. In der Regel haben Bedienstete, die auf Seiten des Dienstgebers mit der Vollziehung des Personalvertretungsrechts beauftragt sind, eine hohe fachliche Kompetenz und bringen langjährige Erfahrung in Angelegenheiten der Personalvertretung mit, weshalb ihnen durch die vorliegenden Zitat Anpassungen in § 40 Abs. 2 und 4 PVG die Bestellung zum Mitglied der PVAB bzw. die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft nicht verwehrt werden soll.

Es wird darauf hingewiesen, dass jedes Mitglied der PVAB (Vertreterinnen und Vertreter sowohl des Dienstgebers als auch des Dienstnehmers) § 7 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, zu beachten und daher im Einzelfall erforderlichenfalls ihre oder seine Befangenheit zu erklären hat, um die Objektivität und Unvoreingenommenheit einer Fallbeurteilung sicherzustellen.

**Zu Art. 10 Z 7 (§ 45 Abs. 49 PVG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 11 (Änderung des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes):**

**Zu Art. 11 Z 1 und Z 2 (Die die §§ 83 und 85 betreffenden Einträge im Inhaltsverzeichnis B-BSG):**

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

**Zu Art. 11 Z 3 bis Z 6 (§ 89 Abs. 2 und 4, § 90 Abs. 1 und § 91 Abs. 1 B-BSG):**

Im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2021, BGBl. I Nr. 136/2021, wurde das Wort „Bevollmächtigter“ durch die Wortfolge „bevollmächtigte Person“ ersetzt. Zwecks Vereinheitlichung wird die Formulierung „bevollmächtigte“ Person in den weiteren Gesetzesstellen nachgezogen.

**Zu Art. 11 Z 7 (§ 107 Abs. 17 B-BSG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 12 (Änderung des Rechtspraktikantengesetzes):**

**Zu Art. 12 Z 1 und Z 3 (§ 2 Abs. 2 und § 12 Abs. 3a RPG):**

Das Rechtspraktikantengesetz normiert in § 2 Abs. 2 taxativ Ausschlussgründe, bei deren Vorliegen Personen die Zulassung zur Gerichtspraxis zu versagen ist. Neben dem Fehlen der vollen Handlungsfähigkeit (Z 1), der Verurteilung wegen einer mit Vorsatz begangenen strafbaren Handlung zu einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe (Z 2) und einem anhängigen Strafverfahren wegen eines Verbrechens (Z 3) ist auch der Fall geregelt, dass eine Rechtspraktikantin oder ein Rechtspraktikant nach einem aufgrund einer Pflichtverletzung verfügten Ausschluss von der Gerichtspraxis ihre oder seine Zulassung vor Ablauf der mit dem Ausschluss festgesetzten Frist beantragt.

Mit der bestehenden Regelung werden freilich insbesondere all jene Fälle nicht erfasst, in denen sich Rechtspraktikantinnen oder Rechtspraktikanten aufgrund einer oder mehrerer besonders gravierender Pflichtverletzungen im Hinblick auf eine weitere Tätigkeit in der Gerichtsbarkeit dauerhaft als vertrauensunwürdig erweisen. Ein dauerhafter Ausschlussgrund ergibt sich daraus nur, sofern eine Pflichtverletzung zu einer Verurteilung iSd § 2 Abs. 2 Z 2 führt. Andere Fälle können (nur) mit befristeten Ausschlüssen geahndet werden.

Die Tätigkeit einer Rechtspraktikantin oder eines Rechtspraktikanten setzt zweifellos ein Mindestmaß an Vertrauenswürdigkeit voraus, zumal ihr oder ihm aufgrund der Zielsetzungen der Gerichtspraxis (§ 1 RPG) jedenfalls der Zugang zu Gerichtsakten zu gewähren ist und eine Interaktion mit Gerichtsbediensteten, wohl aber auch der Umgang mit Parteien unabdinglich ist. Klar ist auch, dass die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts – in dringenden Fällen auch die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter – die erforderlichen Maßnahmen zu setzen hat, wenn eine Rechtspraktikantin oder ein Rechtspraktikant durch ihr oder sein Verhalten dienstliche Interessen gefährdet oder die Rechte von Gerichtsbediensteten bzw. Parteien verletzt. Der Ausschluss von der Gerichtspraxis mag die drastischste, in manchen Konstellationen aber zwingend gebotene Konsequenz sein. Im Hinblick darauf, dass auch Verurteilungen iSd § 2 Abs. 2 Z 2 nur solange einer Zulassung entgegenstehen, bis sie der Beschränkung der Auskunft aus dem Strafregister unterliegen oder getilgt

sind, erscheint es sachgerecht, Ausschlüsse aufgrund einer wenngleich gravierenden Pflichtverletzung grundsätzlich nur auf bestimmte Zeit zu bestimmen. Gerade im Fall wiederholter gravierender Pflichtverletzungen kann die Vertrauenswürdigkeit einer Person jedoch soweit herabgesetzt sein, dass eine erneute Zulassung – im Hinblick auf dienstliche Interessen oder auf jene der Gerichtsbediensteten und/oder von Gerichtsparteien – untragbar wäre.

Vor diesem Hintergrund soll unter strengen Voraussetzungen auch der dauerhafte Ausschluss von der Gerichtspraxis wegen Vertrauensunwürdigkeit ermöglicht werden. Indem nicht per se auf die Vertrauensunwürdigkeit, sondern auf den (bescheidmäßig) verfüzten dauerhaften Ausschluss abgestellt wird, fallen bei der Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen keine weiteren Schwierigkeiten an. Das Problem, dass die Vertrauensunwürdigkeit bei der Auslegung Schwierigkeiten bereiten könnte, soll durch die Festlegung von Prüfparametern abgemildert werden.

Durch die Festlegung, dass ein dauerhafter Ausschluss erst verfügt werden kann, wenn die Rechtspraktikantin oder der Rechtspraktikant schon einmal unter Setzung einer bestimmten Frist ausgeschlossen wurde, wird sichergestellt, dass Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten jedenfalls eine zweite Chance gewährt wird.

Die sich aus dem Zusammenhalt von Art. 6 und Art. 18 StGG ergebende Anforderung an den Gesetzgeber, den Berufsantritt nur bei Vorliegen besonders gewichtiger öffentlicher Interessen zu beschränken (*Mayer/Kucsko-Stadlmayer/Stöger*, Bundesverfassungsrecht, 11. Auflage [2015] Rz 1511), bedingt, dass Entscheidungen über dauerhafte Ausschlüsse einer besonders sorgfältigen grundrechtlichen Verhältnismäßigkeitsprüfung standhalten müssen. Dem wird mit dem neuen § 12 Abs. 3a und den darin verankerten Prüfparametern entsprochen.

**Zu Art. 12 Z 2 (§ 6 Abs. 3 RPG):**

Ergänzend zu den bereits bestehenden fakultativen Ausbildungsstationen soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten nach einer fünfmonatigen Ausbildung bei Gericht (oder einer Staatsanwaltschaft) unter sinngemäßer Anwendung dieses Bundesgesetzes auch beim Bundesverwaltungsgericht ausgebildet werden können.

**Zu Art. 12 4 (§ 29 Abs. 2o RPG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 13 (Änderung des Gerichtsorganisationsgesetzes):**

**Zu Art. 13 Z 1 und Z 2 (§ 16 Abs. 1 und Abs. 3 Z 1 und 2 GOG):**

Mit der administrativ-organisatorischen Unterstützung der Familien- und Jugendgerichtshilfe ist jeweils ein Gericht im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Familien- und Jugendgerichtshilfe betraut, wobei für die Unterbringung und die Sachausstattung der Familiengerichtshilfe die Präsidentinnen und Präsidenten der Oberlandesgerichte für die jeweils in ihrem Sprengel befindlichen Standorte verantwortlich sind.

Die administrative Zuständigkeit der Gerichte impliziert insbesondere auch die Sicherstellung der Sicherheit in den Räumlichkeiten der Familien- und Jugendgerichtshilfe einschließlich der Wahrung der gebotenen Sicherheitsstandards. Insoweit obliegt es der jeweiligen Dienststellenleitung, in Wahrnehmung des Hausrechts alle Maßnahmen zu ergreifen, die geboten sind, die Sicherheit nicht nur im Gerichtsgebäude, sondern auch in den Räumlichkeiten der Familien- und Jugendgerichtshilfe zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, in § 16 GOG auch die Familien- und Jugendgerichtshilfe gesetzlich zu verankern.

**Zu Art. 13 Z 3 (§ 50 Abs. 2 GOG):**

Die sprachlich veraltete bzw. nicht ganz exakte Terminologie (Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten befinden sich nicht im Vorbereitungsdienst auf das richterliche Amt) wird angepasst.

**Zu Art. 13 Z 4 (§ 73a Abs. 2 GOG):**

§ 73a Abs. 2 wurde an das in § 3 RStDG neugeregelte Auswahlverfahren für die Aufnahme in das zur Vorbereitung auf das richterliche Amt bestimmte provisorische Dienstverhältnis (Vorbereitungsdienst) angepasst.

**Zu Art. 13 Z 5 (§ 98 Abs. 31 GOG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 14 (Änderung des Rechtspflegergesetzes):****Zu Art. 14 Z 1 (§ 23 RPfLG):**

Derzeit sieht § 23 vor, dass nur solche Gerichtsbedienstete zur Ausbildung zur Rechtspflegerin oder zum Rechtspfleger zugelassen werden dürfen, die die Erfordernisse für die Ernennung auf eine Planstelle in der Verwendungsgruppe B (Gehobener Dienst) erfüllen und die Gerichtskanzleiprüfung sowie die Prüfung für den Fachdienst bei Gericht erfolgreich abgelegt haben. Das hat zur Folge, dass die vorgelagerte Ausbildung für den Kanzleidienst die Ausbildungsdauer um bis zu zwei Jahre verlängert. Der Zentralkommission beim Bundesministerium für Justiz für die Beamtinnen, Beamten und Vertragsbediensteten hat in diesem Zusammenhang zutreffend darauf hingewiesen, dass – bedingt durch den Generationenwechsel im Bereich des gehobenen Dienstes und der Alterspyramide – eine bis zu zweijährige Kanzleiausbildung zusätzlich zur dreijährigen eigentlichen Ausbildung der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger nicht mehr zeitgemäß sei. Die gemäß § 27 Abs. 2 verpflichtende dreimonatige Kanzleitätigkeit der Rechtspflegeranwärterinnen und -anwärter müsste für eine ordnungsgemäße Tätigkeit in der zukünftigen Sparte ausreichen.

In der Tat steht der Mehrwert der vorgelagerten Kanzleiausbildung in keiner vernünftigen Relation zu dem damit verbundenen, vor allem zeitlichen Aufwand. Abgesehen davon, dass ganz zu Beginn der Verwendung bei Gericht standardmäßig eine verpflichtende VJ-Schulung steht, sind die Rechtspflegeranwärterinnen und Rechtspflegeranwärter gemäß § 27 Abs. 2 ohnehin während der ersten drei Monate ihrer Ausbildung in der Geschäftsstelle des Gerichts auf dem angestrebten Arbeitsgebiet zu verwenden.

Gerade mit Blick auf die demographische Entwicklung ist es erforderlich, die Ausbildungsdauer in einem überschaubar- und damit planbaren Ausmaß zu halten. Mit den gemäß § 25 Abs. 2 insgesamt drei Jahren sollte dabei das Auslangen gefunden werden können, wobei die nunmehr getroffene Regelung der Verankerung einer der eigentlichen Grundausbildung vorgelagerten Eingangsphase nicht entgegensteht.

Die in diesem Sinn vorgenommene Anpassung des § 23 soll überdies dazu genutzt werden, den nicht mehr zutreffenden Verweis auf die Verwendungsgruppe B, an deren Stelle nunmehr die Verwendungsgruppe A 2 getreten ist, entsprechend anzupassen.

**Zu Art. 14 Z 2 (§ 45 Abs. 17 RpfLG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 15 (Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt):****Zu Art. 15 Z 1 und Z 3 (§§ 1 Z 2 und 2 Abs. 1 Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt):**

Die genannte „Pensionsversicherung für das Staatspersonal“ existiert nach liechtensteinischem LGBl. Nr. 7/1989 in dieser Form nicht mehr. An ihre Stelle ist die mit Art. 4 und 13 Z 1 des liechtensteinischen SBPVG, LGBl. Nr. 329/2013, errichtete „Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein“ als Rechtsnachfolgerin getreten.

**Zu Art. 15 Z 2, Z 5 und Z 6 (§§ 1 Z 3, 3 und 5 Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt):**

Die §§ 3 und 5 idF BGBl. I Nr. 71/2003 nehmen Bezug auf die Unterrichtung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Justiz durch den „Rechtsdienst der Fürstlichen Regierung“ und die „Bestätigungen des Rechtsdienstes der Fürstlichen Regierung“. Zwischenzeitig sind organisatorische Veränderungen eingetreten, die entsprechend wiederzugeben sind.

**Zu Art. 15 Z 4 und Z 6 (§§ 2 Abs. 2 und 5 Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt):**

Die derzeitigen Regelungen beziehen sich auf den Vorschlag der Pensionsversicherung für das Staatspersonal über den „Umfang der gutzuschreibenden Dienstzeit“. Ein derartiger Vorschlag wird von der Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein nicht (mehr) erstattet, weil keine Dienstzeiten angerechnet werden, sondern lediglich der an die Stiftung zu überweisende Erstattungsbetrag im Sinne einer „Simulation einer Pensionierungs-offerte“.

**Zu Art. 15 Z 8 (§ 8 Abs. 2 Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt):**

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.