

13. Dezember 2022

GÖD-Info: 2. Dienstrechtsnovelle 2022

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege!

Heute wurde im Nationalrat die 2. Dienstrechtsnovelle 2022 beschlossen, die 105 Seiten umfasst. Hier daher nur die wichtigsten Inhalte:

Gehaltserhöhung

Mit 1. Jänner 2023 werden Gehälter und Monatsentgelte sozial gestaffelt zwischen 9,41 und 7,15 % erhöht, aber mindestens um 170 Euro. Zulagen und Vergütungen steigen um 7,32 %, was die Kaufkraft aller KollegInnen nachhaltig steigert.

Attraktivierungspaket

Es erfolgt eine durchgehende Erhöhung der Einstiegsgehälter – zusätzlich zur „normalen“ Gehaltserhöhung – um rund 6 % in den meisten Bereichen. Ausgenommen davon ist nur der LehrerInnenbereich.

Die Ausbildungsphase für Vertragsbedienstete in den Entlohnungsschemata v und h entfällt. Die Verpflichtung zur Absolvierung der Grundausbildung, die Kündigungsmöglichkeit bei Zuwiderhandeln und die Verwendungsbeschränkungen während der Grundausbildung bleiben davon unberührt.

Die Funktionszulage wird dahingehend neu geregelt, dass die bisherigen Beträge als „Regelstufe“ fortbestehen und für die ersten Dienstjahre eine „Einstiegsstufe“ eingeführt wird.

Maßgebend für das Erreichen der Regelstufe ist das Besoldungsdienstalter. Anders als bisher erhalten damit jene Bediensteten, die entsprechend lange Vordienstzeiten zurückgelegt haben, künftig ab dem ersten Tag die Funktionszulage der Regelstufe, während diese bisher zumindest bis zum Abschluss der Grundausbildung in der Ausbildungsphase waren.

Zur Attraktivierung der Unteroffizierslaufbahn werden die Funktionszulagen der UnteroffizierInnen mit jenen der dienstführenden ExekutivbeamtenInnen harmonisiert. Dies erfordert auch eine Erhöhung der Beträge für die Funktionsstufen 4 der Funktionsgruppen E 2a/3 und E 2a/4.

Schutz vor Benachteiligung

Bedienstete dürfen nicht aufgrund der Beantragung, Inanspruchnahme oder Ausübung

- einer Telearbeit,
- einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes,
- einer Pfllegeteilzeit,
- einer zulässigen Nebenbeschäftigung,
- eines Frühkarenzurlaubes oder
- einer Pflegefreistellung

vom Dienstgeber gekündigt oder benachteiligt werden.

mehr Rechte hinsichtlich Telearbeit und Pflegefreistellung

Äußern Bedienstete den Wunsch, Telearbeit oder Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen, und lehnt das der Dienstgeber ab, hat er diese Entscheidung den Bediensteten schriftlich zu begründen. Die sonstige Vorgehensweise wird dadurch nicht berührt. Insbesondere wird dadurch kein Anspruch auf Telearbeit begründet.

Gleitzeit

Zur Flexibilisierung der Dienstzeit müssen im Rahmen der Gleitzeit zukünftig keine Blockzeiten mehr festgelegt werden. Je nach dienstlichen Erfordernissen ist es aber zulässig, solche zu normieren.

Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten

Durch das mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz erlangte Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, wurde die ungleiche Entlohnung von Nachtüberstunden als verfassungswidrig aufgehoben.

Während bisher der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte außerhalb der Nachtzeit 50 % und während der Nachtzeit 100 % betrug und Überstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) einheitlich mit einem Zuschlag von 25 % vergütet wurden, entfällt durch das oben genannte Erkenntnis diese Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und beträgt der Überstundenzuschlag seit 7. Juli 2022 einheitlich 50 % (außerhalb der Nachtzeit) bzw. 100 % (während der Nachtzeit).

Die Bestimmung über den Freizeitausgleich, wonach Werktagsüberstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit im

Verhältnis 1:1,25 – anstatt im Verhältnis 1:1,5 – auszugleichen sind, wurde nicht als verfassungswidrig aufgehoben.

Aufgrund der durch die Aufhebung entstehenden Unstimmigkeiten zwischen Freizeitausgleich, Überstundenzuschlag und Sonn- und Feiertagsvergütung wird nunmehr eine Anpassung der betroffenen Bestimmungen an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorgenommen.

Im LehrerInnenbereich gelten andere Regelungen. Allerdings erfolgt auch dort eine Anpassung der Überstundenvergütung von Teilzeitbeschäftigten an die von Vollzeitbeschäftigten.

Teilzeit zur Betreuung eines Kindes

Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes wird ab 1. Jänner 2023 bis zur Vollendung des achten Lebensjahres (bisher bis zum Schuleintritt) des Kindes vereinbart werden können.

Pflegefreistellung

Beim Anspruch auf Pflegefreistellung fällt ab 1. Jänner 2023 das Erfordernis des gemeinsamen Haushalts bei nahen Angehörigen. Zudem besteht nunmehr auch ein Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn die erkrankte oder verunglückte Person im gemeinsamen Haushalt mit der oder dem Bediensteten lebt, ohne mit ihr oder ihm in einem nahen Angehörigkeitsverhältnis zu stehen.

Disziplinarrecht

Nach der bisherigen Regelung konnte zur Bemessung der Disziplinarstrafen Geldbuße und Geldstrafe nur auf den Zeitpunkt der Fällung des Disziplinarerkenntnisses oder der Verhängung der Disziplinarverfügung abgestellt werden. Für BeamtInnen, denen zu diesem Zeitpunkt kein Monatsbezug gebührte, kam mangels Bemessungsgrundlage praktisch nur der Verweis oder die Entlassung in Frage. Eine Reduktion auf diese beiden Disziplinarstrafen ist jedoch sachlich nicht gerechtfertigt. Durch die Änderung wird in jenen Fällen, in denen BeamtInnen zum maßgebenden Zeitpunkt kein Monatsbezug gebührt wie etwa im Fall eines Karenzurlaubs, für die Bemessung einer Geldbuße oder Geldstrafe auf den letzten gebührenden Monatsbezug abgestellt.

Auch hinsichtlich der Verjährungsfristen finden Anpassungen statt.

Die Verständigung darüber, dass die Dienstbehörde von der Erlassung einer Disziplinarverfügung oder der Weiterleitung der Disziplinaranzeige an die

Bundesdisziplinarbehörde absieht, war bisher gesetzlich an ein diesbezügliches Verlangen der BeamtInnen geknüpft. Im Sinne der Transparenz und Rechtsklarheit hat eine solche Verständigung künftig in jedem Fall zu erfolgen.

Die bisherige Kostenbestimmung räumte einen weiten Interpretationsspielraum ein, der in der Praxis unterschiedlich ausgelegt wurde. Nunmehr erfolgt eine konkrete Festlegung der von BeamtInnen zu ersetzenden Verfahrenskosten.

ZeugInnenvernehmungen unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung werden erleichtert.

Leitungsfunktionen im Schulwesen

Der Zeitpunkt, ab dem für die Bewerbung als SchulleiterIn die Absolvierung des ersten Teils (20 ECTS-Anrechnungspunkte) des Hochschullehrganges „Schulen professionell führen“ erforderlich ist, wird von 1. Jänner 2023 auf 1. Jänner 2024 verschoben. Auf BewerberInnen, die sich auf eine mit Ende Bewerbungsfrist 31. Dezember 2023 ausgeschriebene Leitungsfunktion fristgerecht beworben haben, findet die derzeitige Regelung weiterhin Anwendung.

Im land- und forstwirtschaftlichen Schulwesen werden nicht die hypertrophen Bestellungsverfahren des restlichen Schulwesens abgewickelt, sondern es findet das Ausschreibungsgesetz sinngemäß Anwendung.

Elektronische Zustellung

Es wird eine gesetzliche Grundlage für die einheitliche elektronische Zustellung von Bescheiden und anderen Dokumenten an die Bediensteten geschaffen.

Richtverwendungen

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

Die Möglichkeit zur Bestellung von FachexpertInnen wird erweitert.

Die an den Pädagogischen Hochschulen erworbenen Bachelor- und Mastergrade werden mit dem der Kundmachung des Bundesgesetzblattes folgenden Tag als Hochschulbildung im Sinne der Anlage zum BDG berücksichtigt. Für Bedienstete, die vor Inkrafttreten dieser Änderung mit einem abgeschlossenen PH-Studium angestellt wurden, ist auf Antrag der Vorbildungsausgleich neu zu bemessen. Die Neubemessung des Vorbildungsausgleichs hat bei einer **Antragstellung** bis 31. Jänner 2023 rückwirkend mit 1. August 2022 zu erfolgen. Bei einer Antragstellung ab 1. Februar 2023 wird die Neubemessung des Vorbildungsausgleichs ab dem der

Antragstellung folgenden Monatsersten wirksam. Anträge können bis längstens 31. Dezember 2023 eingebracht werden.

Jobrad

Der Dienstgeber kann jenen Bediensteten, die wiederkehrend verhältnismäßig kurze Wegstrecken aus dienstlicher Veranlassung zurückzulegen haben, ein Jobrad zur Verfügung stellen. Wie in der Privatwirtschaft zählt der Weg von der Wohnung zur Dienststelle und wieder zurück nicht als dienstlich veranlasst. Auf die Zurverfügungstellung eines Jobrads besteht kein Rechtsanspruch.

Die Zurverfügungstellung erfolgt grundsätzlich für die von den Bediensteten beantragte Dauer, allerdings darf sie – abgesehen von einem vorzeitigen Widerruf infolge des Wegfalls der Voraussetzungen – die Dauer von vier Jahre nicht unter- und die von acht Jahren nicht überschreiten.

Der Aufwandsbeitrag umfasst grundsätzlich die Hälfte der Anschaffungs- und der voraussichtlichen Instandhaltungskosten. Er wird gleichmäßig über die Nutzungsdauer verteilt und vermindert die monatlichen Bruttobezüge (Gehaltsumwandlung). Die andere Hälfte trägt der Dienstgeber. Zugleich ist der umgewandelte Teil des Bruttomonatsbezugs als steuerbegünstigter Sachbezug zu behandeln.

Nach Ablauf der beantragten Dauer der Zurverfügungstellung ist das Jobrad grundsätzlich der Dienstbehörde zurückzustellen. In Folge kann eine neuerliche Zurverfügungstellung desselben Jobrads beantragt werden, wobei für die Anschaffungskosten nur noch der nicht bereits abgeschriebene Teil anzusetzen ist. Alternativ kann auch ein anderes Jobrad zur Verfügung gestellt werden oder das bisherige Jobrad im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung für den Restwert veräußert werden (z. B. an die oder den Bediensteten).

Vergütung für Klassenführung

Analog zu allen anderen Volksschulen gebührt die Vergütung für die Klassenführung zukünftig auch Klassenlehrpersonen an den den Pädagogischen Hochschulen eingegliederten Praxisvolksschulen.

Probezeit

Im Fall einer Verlängerung eines Dienstverhältnisses, für das eine Probezeit vereinbart war, darf für dieselbe Verwendung und dieselben Aufgaben keine weitere Probezeit vereinbart werden.

Verwaltungspraktikum

Das Verwaltungspraktikum erfüllt gegenwärtig sowohl für den Bund als auch für die VerwaltungspraktikantInnen zwei verschiedene Funktionen: einerseits als wenige Monate dauerndes „Schnupperpraktikum“ bzw. Ferialpraktikum, bei dem regelmäßig von beiden Seiten keine spätere Übernahme ins Dienstverhältnis angestrebt wird (künftig als „Kurzpraktikum“ bezeichnet), andererseits als bis zu ein Jahr andauerndes Verwaltungspraktikum, das den PraktikantInnen tiefgehende Einblicke in die Verwaltung vermittelt und grundsätzlich auf eine Übernahme ins Dienstverhältnis vorbereitet (künftig als „Vorbereitungsausbildung“ bezeichnet).

Ab 1. Jänner 2023 gibt es ein Kurzpraktikum, das keine Minstdauer hat, aber insgesamt (mit allfälliger Verlängerung) höchstens drei Monate dauern darf, und eine Vorbereitungsausbildung, die mindestens sechs Monate dauern muss und insgesamt höchstens zwölf Monate dauern darf. Außerdem wird die Möglichkeit eröffnet, ein Verwaltungspraktikum auch in herabgesetztem Wochenstundenausmaß (mindestens 20 Wochenstunden) anbieten bzw. vereinbaren zu können. Die höchst zulässige Gesamtdauer wird davon nicht berührt.

Der Ausbildungsbeitrag für das Kurzpraktikum beträgt 50 %, der für die Vorbereitungsausbildung 100 % des Entgelts der ersten Entlohnungsstufe für hinsichtlich der Vorbildung vergleichbare Vertragsbedienstete (Grundentgelt ohne Funktionszulage).

Weiters erfolgen kleinere Anpassungen im Urlaubsrecht an das von Vertragsbediensteten.

Urlaubersatzleistung

Der Anspruch auf Urlaubersatzleistung steht ab 1. Jänner 2023 auch Vertragsbediensteten hinkünftig unabhängig vom Grund der Auflösung des Dienstverhältnisses zu.

Verlängerung der Frist zur Absolvierung der pädagogischen Ausbildung

Mit 1. September 2023 wird die Zeitspanne, innerhalb derer Lehramtsstudierenden das jeweils erforderliche Studium bzw. die pädagogisch-didaktische Ausbildung

berufsbegleitend zu absolvieren haben, von fünf auf acht Jahre verlängert. Mit dieser Maßnahme soll der Überlastung von Studierenden entgegengewirkt werden.

Entfall der Induktionsphase für Personen mit abgeschlossenem UP

Lehrpersonen, die ein universitäres Lehramtsstudium und das Unterrichtspraktikum erfolgreich abgeschlossen haben, müssen keine Induktionsphase absolvieren, wenn jetzt der Einstieg in den Beruf erfolgt.

Vorbildungsausgleich im LehrerInnenbereich

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

Im Hinblick auf die Anstellung und die Berechnung des Vorbildungsausgleichs erfolgt eine Gleichstellung von AbsolventInnen eines 180 ECTS-Anrechnungspunkte umfassenden Bachelorstudiums und eines darauffolgenden mindestens 60 ECTS-Anrechnungspunkte umfassenden Erweiterungsstudiums mit AbsolventInnen eines 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfassenden Bachelorstudiums.

Kündigungsmöglichkeit für LehrerInnen im ersten Dienstjahr

Der Dienstgeber kann ein befristetes Dienstverhältnis im ersten Dienstjahr schriftlich kündigen, wenn die Vertragslehrperson den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt.

Die Vertragslehrperson kann das befristete Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen schriftlich kündigen.

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile einen Monat und hat mit dem Ablauf eines Kalendermonates zu enden.

Abfertigung

Zukünftig steht die Abfertigung „alt“ auch zu, wenn die Kündigung durch die DienstnehmerInnen während einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes (§ 20 VBG in Verbindung mit § 50b Abs. 1 Z 1 BDG) erfolgt.

Für Vertragsbediensteten des Schulqualitätsmanagements und der Schulevaluation wird die Anwendbarkeit des Abfertigungsrechts („Abfertigung alt“) sichergestellt, wenn das Dienstverhältnis dieser Vertragsbediensteten (etwa als Vertragslehrperson) vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat.

SchulleiterInnen

Lehrpersonen, die nach einem Studienabschluss, durch den keine Lehrbefähigung verliehen wurde, mindestens zehn Jahre erfolgreich im Lehrberuf tätig waren, können sich ab 1. September 2023 auch als SchulleiterInnen bewerben.

AdministratorInnen / BereichsleiterInnen

Da die Reduktion der Lehrverpflichtung von AdministratorInnen bzw. BereichsleiterInnen in einem Schulcluster nicht den Umfang der Tätigkeit in der Administration bzw. der Bereichsleitung vermindert, sondern lediglich die Unterrichtstätigkeit betrifft, behalten die genannten Personengruppen rückwirkend ab 1. September 2022 die an ihre administrativen Tätigkeiten anknüpfende Dienstzulage in voller Höhe.

Steigerung der Transparenz in der Justiz

Bei der Ernennung der RichteramtsanwärterInnen wird der Besetzungsvorschlag zukünftig nicht mehr durch ein monokratisches, sondern ein kollegiales Justizverwaltungsorgan erstattet.

Künftig wird in allen richterlichen Ernennungsverfahren – auch in jenen für die Präsidentin oder den Präsidenten und für die VizepräsidentInnen des Obersten Gerichtshofs – ein hierzu berufener Senat Besetzungsvorschläge erarbeiten.

Schutz für teilbeschäftigte RichterInnen

Die Schutzbestimmung des § 50c Abs. 3 BDG wird auf RichterInnen ausgeweitet. 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 vollausgelasteten RichterInnen zur Verfügung stehen.

Abgeltung für die Vertretung der SchulleiterInnen

Das „alte“ LehrerInnendienstrecht sieht für Landeslehrpersonen, die die Schulleitung kurzfristig vertreten, für jeden Tag der Vertretung eine Vergütung in der Höhe von einem Dreißigstel der Leiterzulage vor. Ab 1. September 2023 gibt es auch eine entsprechende Regelung für Lehrpersonen im Entlohnungsschema pd. Die Höhe der Abgeltung richtet sich nach der im Entlohnungsschema pd vorgesehenen Dienstzulage für die Wahrnehmung der Schulleitung in den ersten fünf Jahren.

Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz

Es erfolgt eine weitgehende Anpassung an das Landarbeitsgesetz 2021.

Reisegebührevorschrift und Nachhaltigkeit

Bisher war die Benützung der 1. Wagenklasse bei Bahnfahrten nur möglich, wenn ein diesbezügliches dienstliches Interesse gegeben war. Um die Benützung von Bahnreisen zu attraktivieren und damit einen Beitrag zum nachhaltigen Mobilitätsverhalten von Bundesbediensteten zu leisten, ist ab 1. Jänner 2023 die Benützung der 1. Bahnklasse ab einer Reisedauer von drei Stunden möglich. Weiters wird klargestellt, dass bei der Verwendung von Schlafwagen für längere Zugreisen auch Einzelabteile gebucht werden können.

Der Beförderungszuschuss wird um 50 % erhöht, wenn die Bediensteten glaubhaft machen, dass für die Reisebewegung Massenbeförderungsmittel benutzt wurden.

Personalvertretung für alle Bedienstete

Wenn an einer Dienststelle mangels Kandidatur von Bediensteten kein DA gewählt werden kann, steht es künftig der Dienststellenversammlung zu, die Zuständigkeiten des DA an den FA bzw. bei Nichtbestehen eines FA an den ZA zu übertragen.

Personalverzeichnis für Personalvertretungsorgane

Da ein Großteil der PersonalvertreterInnen als Bedienstete des Bundes über einen Zugriff auf das aktuelle Personalverzeichnis verfügt, soll die schriftliche Mitteilung des Personalverzeichnisses an das Personalvertretungsorgan nur in jenen Fällen erfolgen, in denen nicht alle Mitglieder des Ausschusses über einen derartigen Zugriff verfügen. Diese Mitglieder sollen die Information künftig nicht mehr halbjährlich, sondern vierteljährlich erhalten.

Sitzungen von Personalvertretungsorganen

Die Sitzungen können in Präsenz, als Videokonferenz oder als Mischform derselben abgehalten werden. Über die Abhaltungsform entscheidet die Person, die die Sitzungen einzuberufen hat, wobei auf die technischen Möglichkeiten der Mitglieder des Personalvertretungsorgans Bedacht zu nehmen ist.

Umlaufbeschluss in Personalvertretungsorganen

Umlaufbeschlüsse werden für jene Angelegenheiten ausgeschlossen, in denen dienstrechtlich gravierende oder sonst nachteilige Konsequenzen für Bedienstete die Folge sein können, wie etwa die Entlassung.

Erleichterter Zugang zur RechtspflegerInnenausbildung

Derzeit dürfen nur solche Gerichtsbedienstete zur RechtspflegerInnenausbildung zugelassen werden, 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. Eine bis zu zweijährige Kanzleiausbildung zusätzlich zur dreijährigen eigentlichen Ausbildung der RechtspflegerInnen ist nicht mehr zeitgemäß und entfällt daher.

Wir freuen uns über die für die KollegInnen erreichten Erfolge und verbleiben mit kollegialen Grüßen

Daniela Eysn, MA, e.h.
Vorsitzender-Stellvertreterin
Bereichsleiterin Besoldung

Mag. Dr. Eckehard Quin, e.h.
Vorsitzender-Stellvertreter
Bereichsleiter Dienstrecht