



12. Dezember 2018

## GÖD – INFO

# 2. Dienstrechtsnovelle 2018

Heute hat der Nationalrat die 2. Dienstrechtsnovelle 2018 beschlossen. Neben der Gehaltserhöhung für 2019 enthält sie viele andere Änderungen. Im Folgenden wollen wir die wichtigsten Inhalte darstellen.

### **Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für die Inanspruchnahme der „Korridor pension“**

BeamtInnen können eine „Korridor pension“ in Anspruch nehmen, wenn sie zwei Bedingungen erfüllen: Sie müssen mindestens 62 Jahre alt sein und über eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von mindestens 40 Jahren verfügen. Letzteres wird von Müttern oft nicht erreicht, da Kindererziehungszeiten nur in bestimmten Fällen (z. B. bei einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz – MSchG) zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit zählen. Zeiten sogenannter „Anschlusskarenzurlaube“ zählen hingegen nicht dazu.

Um diese Härte abzumildern, wird die erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit um Zeiten der Kindererziehung, die nicht ruhegenussfähig sind, verringert – jedoch um höchstens sechs Monate pro Kind. Sich überlagernde Zeiten der Kindererziehung zählen für jedes Kind gesondert.

Kindererziehungszeit ist die Zeit der tatsächlichen und überwiegenden Erziehung eines Kindes (Wahlkindes, Pflegekindes) im Inland im Zeitraum bis zum 4. Geburtstag des Kindes (bei Mehrlingsgeburten bis zum 5. Geburtstag).

Konkretes Beispiel: Beamtin mit drei Kindern

- erstes Kind, geboren März 1991, 24 Monate im Beschäftigungsverbot und in einer Karenz nach dem MSchG (März 1991 bis Februar 1993), danach 1 Jahr „Anschlusskarenzurlaub“ (März 1993 bis Februar 1994), anschließend Dienstantritt
- Zwillinge, geboren November 1994, 24 Monate im Beschäftigungsverbot und in einer Karenz nach dem MSchG (November 1994 bis Oktober 1996), danach 10 Monate „Anschlusskarenzurlaub“ (November 1996 bis August 1997), anschließend Dienstantritt



Die Kindererziehungszeit für das erste Kind von März 1991 bis Februar 1995 beträgt 48 Monate. Davon zählen bereits 36 Monate zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit, nämlich die Zeiten im Beschäftigungsverbot und in Karenz nach dem MSchG von März 1991 bis Februar 1993 und von November 1994 bis Februar 1995 sowie die Dienstzeit nach Wiederantritt des Dienstes von März 1994 bis Oktober 1994. Für das erste Kind verringert sich die für den Antritt der Korridor pension erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit um das Höchstausmaß von 6 Monaten.

Die Kindererziehungszeit für die Zwillinge von November 1994 bis Oktober 1999 beträgt 60 Monate. Davon zählen bereits 50 Monate zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit, nämlich die Zeiten im Beschäftigungsverbot und in Karenz nach dem MSchG von November 1994 bis Oktober 1996 und die Dienstzeit nach Wiederantritt des Dienstes von September 1997 bis Oktober 1999). Für die Zwillinge verringert sich die für den Antritt der Korridor pension erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit um 10 Monate.

Insgesamt verringert sich die erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit in diesem Fall um 16 Monate. Für die Inanspruchnahme der Korridor pension ab Vollendung des 62. Lebensjahres reicht daher dieser Kollegin eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 38 Jahren und 8 Monaten.

## **Telearbeit**

Die Regelungen betreffend Telearbeit werden um die anlassfallbezogene, nicht regelmäßige Verrichtung von dienstlichen Arbeiten außerhalb der Dienststelle mit Zustimmung der Betroffenen ergänzt.

## **Übertragung von Gleitzeitguthaben**

Bisher konnte Zeitguthaben bei Gleitzeit nur in den Folgemonat übertragen werden. Nunmehr kann im Gleitzeitplan ein größerer Zeitraum (bis maximal ein Jahr) vorgesehen werden.

## **All-in- und Fixbezüge**

Bestimmte Zulagen beinhalten Anteile, durch die alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht besoldungsrechtlich als abgegolten gelten. Dasselbe gilt für BezieherInnen eines Fixbezugs.

Derzeit lassen es die Regelungen zweifelhaft erscheinen, inwiefern diesen Bedienstetengruppen die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Guthaben aus der gleitenden Dienstzeit offensteht. Nun wird dafür eine einheitliche Rechtsgrundlage geschaffen. Für diese Bediensteten ist die Übertragung von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit des betreffenden Kalendermonats in den Folgemonat nur in dem Ausmaß zulässig, als das im betreffenden Kalendermonat aufgebaute

Guthaben aus der gleitenden Dienstzeit bei Bezug einer Zulage 11 Stunden, bei Bezug eines Fixgehalts 18 Stunden übersteigt.

Wird also durch einen Bezieher oder eine Bezieherin einer Zulage mit Mehrleistungsanteil ein Guthaben von 15 Stunden in einem Monat aufgebaut, werden hiervon 4 Stunden in das Folgemonat übertragen. Wird lediglich ein Guthaben von 5 Stunden aufgebaut, werden keine Stunden in den Folgemonat übertragen. Es erfolgt jedoch auch kein Abzug der Differenz zwischen 5 und 11 Stunden vom Gleitzeitguthaben des Folgemonats.

Für Bedienstete, deren regelmäßige Wochendienstzeit herabgesetzt ist oder die teilweise vom Dienst freigestellt sind, ändert sich die Grenze für die Übertragbarkeit von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit in den Folgemonat entsprechend.

### **Wiedereingliederungsteilzeit für BeamtInnen**

Nachdem in der letzten Dienstrechts-Novelle die Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete eingeführt wurde, wird nun für BeamtInnen die Möglichkeit geschaffen, nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfalls oder Krankheit eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes (Wiedereingliederungsteilzeit) in Anspruch zu nehmen. Um die Wiedereingliederungsteilzeit auch für beamtete Lehrpersonen zu ermöglichen, wird bei diesen auf eine Bandbreite der Herabsetzung zwischen 45 % und 55 % der Lehrverpflichtung bzw. der Jahresnorm abgestellt.

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

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann nicht nur im direkten Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand, sondern spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung angetreten werden.

Voraussetzung für die Gewährung der Wiedereingliederungsteilzeit sowie einer allfälligen Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit ist, dass sich die Person auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung unterzieht, um der Dienstbehörde die Feststellung der Dienstfähigkeit und der medizinischen Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit zu ermöglichen. Im Regelfall wird der Vertrauensarzt der Dienstbehörde (Allgemeinmediziner) heranzuziehen sein.

Personen, die die Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch nehmen, gelten dienstrechtlich als dienstfähig (beispielsweise können sie also auch Erholungsurlaub konsumieren).

Beamten kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit gewährt werden, wenn die medizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist.

Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bedarf der Mitwirkung des zuständigen Personalvertretungsorgans (§ 9 Abs. 1 PVG).

Während der Wiedereingliederungsteilzeit erhalten Beamten jenen Bezug, der ihnen während des Krankenstandes zustehen würde, mindestens jedoch den, der dem tatsächlichen Beschäftigungsmaß entspricht.

Die dienstrechtlichen Bestimmungen über die Wiedereingliederungsteilzeit werden zunächst befristet bis 31. Dezember 2020 in Kraft gesetzt.

### **Karenzurlaub vor dem Ruhestand**

Derzeit endet ein Karenzurlaub von Beamten spätestens mit Ablauf des Jahres, in dem sie ihr 64. Lebensjahr vollenden. Diese Regelung wird ersatzlos gestrichen.

### **Abrechnung der Pflegefreistellung**

Der Verbrauch der Pflegefreistellung war ursprünglich tageweise vorgesehen. Um die Regelung praxisnäher zu machen und an die Bedürfnisse der Bediensteten anzupassen, wurden der halbtägewise und schließlich der stundenweise Verbrauch bzw. im Falle von Restansprüchen der Verbrauch in Stundenbruchteilen ermöglicht. Mittlerweile entstehen jedoch in der Vollziehung bei automatischer Zeiterfassung (Zeiterminals) Probleme, die gesetzlichen Vorgaben korrekt zu erfüllen, da in diesem System minutengenau abgerechnet wird. Daher wird nun von einer genauen gesetzlichen Regelung, in welcher „Zeiteinheit“ die Pflegefreistellung zu verbrauchen ist, abgesehen.

Die bisherigen Abrechnungsmodalitäten in den Ressorts können beibehalten werden, sofern die Zeiterfassung diesbezüglich unproblematisch ist. Für LehrerInnen bleiben die bisher geltenden Regelungen aufrecht.

### **Abfertigung für „Antragsbeamten“**

„Antragsbeamten“ sind Personen, die dienstrechtlich als Beamten, besoldungs- und sozialversicherungsrechtlich hingegen als Vertragsbedienstete gelten. Nun wird gesetzlich klargestellt, dass diesen Personen auch eine Abfertigung zusteht, was höchstgerichtlich bereits entschieden ist.

Da diese gesetzliche Klarstellung in einigen Fällen deutlich nach der Verjährungsfrist erfolgt, ist eine bis ins Jahr 1999 (Seit diesem Zeitpunkt gibt es „Antragsbeamten“) bzw. 2003 (Abfertigung neu) zurückreichende nachträgliche Auszahlung der Abfertigung bzw. Nachzahlung in die Mitarbeitervorsorgekasse geboten. Es erfolgt eine entsprechend rückwirkende Gesetzesänderung.

## Schulqualitätsmanagement

Durch das Bildungsreformgesetz 2017 wurde mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2019 anstelle der Landesschulräte / des Stadtschulrats für Wien für jedes Bundesland eine Bildungsdirektion als gemeinsame Bund-Länder-Behörde errichtet. Ein Aufgabenbereich dieser neuen Behörde besteht in der Steuerung des Qualitätsmanagements und der Arbeit an der Qualitätsentwicklung vor allem der durch regionale Teams in den Bildungsregionen einzurichtenden Schulaufsicht. Zeitgleich mit der Einrichtung der Bildungsdirektionen werden Außenstellen der Bildungsdirektion in den Bildungsregionen geschaffen.

Derzeit ist das Dienstrecht der Schulaufsicht nur im Dienstrecht für BeamtInnen geregelt. Zukünftig gibt es auch ein vertragliches Schema für Organe der Schulaufsicht, sodass die künftig zu bestellenden Organe der Schulaufsicht keiner Ernennung mehr bedürfen.

Für den Bereich der seitens der Kirchen und Religionsgemeinschaften zu bestellenden kirchlichen FachinspektorInnen ergeben sich keine Änderungen. Für den Bereich der anderen FachinspektorInnen (mit Ausnahme der in den Minderheiten-Schulgesetzen für Kärnten und für das Burgenland genannten FachinspektorInnen) sind Neubestellungen nicht mehr vorgesehen. Bereits mit der Funktion der Fachinspektion betraute oder ernannte Lehrpersonen sollen ihre Funktion mit teilweise abgeänderten Aufgaben fortführen.

Für den Bereich des Besoldungsrechtes soll die bisher für die Schulaufsichtsorgane der Verwendungsgruppe SI 2 vorgesehene Laufbahn für die Organe des Schulqualitätsmanagements beibehalten werden. Die für die BeamtInnen der Besoldungsgruppe SI 1 vorgesehene Laufbahn (Gehalt und Vergütung für die Funktionsgruppen 2 und 3) wird für die neu geschaffene Funktion der Leitung einer Bildungsregion übernommen.

Für die Schulaufsicht im Minderheitenschulwesen ergeben sich keine Änderungen.

Mit der Verwendungsgruppe „SQM“ wird für die ab 1. Jänner 2019 neu zu bestellenden Bediensteten der Schulaufsicht eine neue Verwendungsgruppe geschaffen. Die Bediensteten der Verwendungsgruppe SQM sollen künftig überwiegend in den in den Bildungsregionen einzurichtenden Schulaufsichtsteams tätig sein und den für die Bildungsregionen jeweils zu bestellenden Leitungen des Schulqualitätsmanagements unterstehen. Darüber hinaus können Bedienstete des Schulqualitätsmanagements in der Bildungsdirektion unter der Leitung des Bereiches Pädagogischer Dienst verwendet werden.

Für die Bestellung der Bediensteten des Schulqualitätsmanagements wird das durch das Bildungsreformgesetz 2017 geänderte Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren übernommen. Die Auswahlentscheidung kommt der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung zu.

## **FachexpertInnen**

Bereits bisher war es für herausragend qualifizierte Bedienstete möglich, als unmittelbar einer Sektionsleitung zugeordnete FachexpertInnen eine Einstufung in die Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A 1 zu erreichen. Die Möglichkeiten solcher Fachkarrieren werden nunmehr näher präzisiert und ausgebaut.

Besoldungsrechtlich kommen die Einreihung in A1/5 und A1/6 in Frage. Die Anzahl der FachexpertInnen wird mit dem Vierfachen der Sektionsanzahl im Ressort begrenzt.

Anders als nach der bisherigen Regelung können FachexpertInnen nicht mehr nur unmittelbar einer Sektionsleitung einer Zentralstelle zugeordnet sein, sondern auch den GeneralsekretärInnen, einer Gruppenleitung oder einer stellvertretenden Leitung nach Anlage 1 zum BDG Z 1.4.2 lit. a direkt unterstellt werden.

## **Opting-out ins Dauerrecht**

Die Opting-out-Regelung für Bedienstete, die eine Funktionszulage beziehen, mit der sämtliche Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten gelten, wird ins Dauerrecht übernommen.

Das Opting-out kann frühestens in dem Monat, in dem die Erklärung abgegeben wird, wirksam werden und gilt für zwölf Monate. Die 40-Stunden-Obergrenze für die Anordnung von Mehrdienstleistungen bzw. für die Pauschalierung von Überstunden bleibt aufrecht. Darüberhinausgehende Diensterbringung ist nicht als Leistung von Überstunden abzugelten, sondern ausschließlich 1:1 in Freizeit auszugleichen.

## **Abgeltungsmöglichkeit für vorübergehende höherwertig verwendete Vertragsbedienstete**

Im Gegensatz zum Besoldungsrecht für BeamtInnen enthält das Vertragsbedienstetengesetz (VBG) keine Regelungen über die Abgeltung von vorübergehenden höherwertigen Verwendungen. Nunmehr wird gesetzlich der Anspruch auf ein höheres Monatsentgelt einschließlich der höheren Funktionszulage bzw. des höheren fixen Monatsentgelts festgeschrieben, wenn die vorübergehende Verwendung einen Zeitraum von sechs Monaten überschreitet. Ist das der Fall, steht das höhere Monatsentgelt und gegebenenfalls die höhere Funktionszulage bzw. das höhere fixe Monatsentgelt von Beginn der Höherverwendung an zu.

Entsprechend der herrschenden Einstufungsjudikatur kommt es für den Anspruch auf das Monatsentgelt nicht darauf an, ob Vertragsbedienstete die im Beamtendienstrechtsgesetz genannten Ausbildungserfordernisse für die entsprechende Verwendungsgruppen des Allgemeinen Verwaltungsdienstes erfüllen. Üben sie die auf dem höherwertigen Arbeitsplatz geforderten Tätigkeiten über den geforderten Zeitraum hinweg tatsächlich im vollen Umfang aus, steht das Monatsentgelt der höheren Entlohnungsgruppe zu. Bei der Ermittlung der

Entlohnungsstufe ist jedoch ein allfälliger Vorbildungsausgleich zu berücksichtigen. Ebenso gebührt die für den höherwertigen Arbeitsplatz vorgesehene Funktionszulage anstelle der für den bisherigen Arbeitsplatz zustehenden. Wenn für den höherwertigen Arbeitsplatz ein fixes Monatsentgelt vorgesehen ist, wird dieses ausbezahlt.

Eigene Regelungen gelten, wenn sich Vertragsbedienstete noch in der Ausbildungsphase befinden. Allerdings sollten diese Personen ohnehin nur ausnahmsweise zu höherwertigen Vertretungstätigkeiten herangezogen werden.

## **Meldung von Pensionsbezug**

Wenn das Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten endet und zeitnah die Inanspruchnahme einer Pension beabsichtigt ist oder eine solche bereits bezogen wird, sind Vertragsbedienstete ab 1. Jänner 2019 verpflichtet, die beabsichtigte Inanspruchnahme bzw. den Bezug einer Pensionsleistung bekannt zu geben.

## **Anerkennung von Abschlüssen im LehrerInnenbereich**

AbsolventInnen des Masterstudiums für Religionspädagogik erfüllen nun auch die Anstellungsvoraussetzungen im neuen Lehrerdienstrecht.

Im Zuge der Einführung der neuen PädagogInnenbildung sind von einigen Universitäten Ausbildungen angeboten worden, die nicht den dienstrechtlichen Vorgaben für eine Anstellung entsprechen. Im Interesse der AbsolventInnen wird bezüglich der Verwendung an mittleren und höheren Schulen eine Gleichhaltung mit dem Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung angeordnet. Das gilt für den Abschluss eines solchen Bachelor- oder Masterstudiums bis 31. Dezember 2019. Bis dorthin müssen die betroffenen Universitäten ihre Curricula den rechtlichen Erfordernissen anpassen.

## **Dienstzulage für Sonder- und Heilpädagogik**

Die Dienstzulage für die Spezialfunktion Sonder- und Heilpädagogik ist zu aliquotieren, wenn eine Lehrperson nur mit einem Teil ihrer Unterrichtsverpflichtung in der Spezialfunktion Sonder- und Heilpädagogik verwendet wird.

## **Erweiterte Einsatzmöglichkeit für RichteramtsanwärterInnen**

Da das Bundesverwaltungsgericht und die Datenschutzbehörde in den Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz überführt wurden, wird RichteramtsanwärterInnen – auch im Sinne der Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen ordentlicher und Verwaltungsgerichtsbarkeit und wegen der steigenden Bedeutung des Datenschutzes in allen Bereichen der Justiz – eine fakultative Ausbildung bei diesen Dienststellen ermöglicht. Eine Zuteilung zum Bundesverwaltungsgericht oder der Datenschutzbehörde soll primär bei konkretem Interesse der

RichteramtsanwärterInnen und alternativ zu einer anderen Ausbildungsstation erfolgen. Zudem erfolgt die Aufnahme der Oberstaatsanwaltschaft als fakultative Ausbildungsstation.

Um RichteramtsanwärterInnen möglichst umfassend auszubilden, können sie unter Aufsicht der (Ausbildungs-)RichterInnen in Zivilsachen nunmehr auch zur Durchführung von Vernehmungen in mündlichen Streitverhandlungen mit Senatsbesetzung herangezogen werden.

### **Gleichstellung von AHS- mit BMHS-DirektorInnen**

Ab 1. September 2019 werden auch AHS-DirektorInnen, deren Dienstzulage gemäß § 57 Abs. 6 GehG erhöht ist (ab 23 Klassen), von der Unterrichtserteilung befreit.

Mit kollegialen Grüßen

Daniela Eysn, MA, e.h.  
Bereichsleiterin Besoldung

Mag. Dr. Eckehard Quin, e.h.  
Bereichsleiter Dienstrecht, Kollektivverträge