

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

- Schaffung der Möglichkeit einer audiovisuellen Vernehmung aller – nicht nur minderjähriger – Zeuginnen und Zeugen im Disziplinarverfahren
- Vermeidung einer Rechtslücke durch das Auslaufen des Unterrichtspraktikumsgesetzes für Lehramts-Studierende der herkömmlichen Studienarchitektur, die das Unterrichtspraktikum nicht mehr absolvieren können durch Wirksamwerden der Bestimmungen über die Induktionsphase auch für diese Personen; Weiters Vorsehen der Einreihungsmöglichkeit in die Entlohnungsgruppe 1 2a 2 (Bachelor) bzw. in die Entlohnungsgruppe 1 1 (Master) für Vertragslehrpersonen, die sich im „Altrecht“ befinden und ihre Ausbildung nach der neuen Studienarchitektur abschließen
- Schaffung einer eindeutigen Rechtsgrundlage für die Einholung von Strafregisterauskünften sowohl bei Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten als auch im Zuge der Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst
- Anpassung der Bestimmungen über die Urlaubsersatzleistung für Beamtinnen und Beamte an die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes

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), 8, und 10 bis 12 (PVG, AZHG, Bundesgesetz zur Änderung der Personalstellenverordnung und UmsetzungG-RL 2014/54/EU aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten),
2. hinsichtlich der Art. 5, 7 und 12 (LDG 1984, LVG und UmsetzungG-RL 2014/54/EU) aus Art. 14 Abs. 2 B-VG,
3. hinsichtlich der Art. 6 und 12 (LLDG 1985 und) aus Art. 14a Abs. 3 B-VG,
4. hinsichtlich des Art. 9 (RPG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG (Zivil- und Strafrechtswesen, Justizpflege, Angelegenheiten der Notarinnen und Notare, der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie verwandter Berufe).

II. Besonderer Teil

Zu § 125b Abs. 2 BDG 1979, § 94b Abs. 2 LDG 1984 und § 102b Abs. 2 LLDG 1985:

Im Disziplinarverfahren soll nunmehr für alle – nicht nur minderjährige – Zeuginnen und Zeugen die Möglichkeit einer räumlich getrennten audiovisuellen Vernehmung bestehen, wenn es in deren Interesse gelegen ist. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn die Zeugin oder der Zeuge durch die Beschuldigte oder den Beschuldigten in ihrer oder seiner Geschlechtssphäre verletzt wurde oder bedroht wurde. Wie auch bisher liegt es im Ermessen der oder des Vorsitzenden, ob eine audiovisuelle Vernehmung erfolgt.

Zu § 141a Abs. 7 und § 152c Abs. 7 BDG 1979:

Im Zuge der laufenden Strukturanpassungen des österreichischen Bundesheeres ist es oftmals erforderlich, einem Bediensteten einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen. Nach der geltenden Rechtslage kann einem Bediensteten ohne Ausschreibung nur ein niedriger bewerteter Arbeitsplatz zugewiesen werden. Um eine Beschleunigung der Verwaltungsvorgänge und eine Entlastung der Dienstbehörden sowie eine entsprechende Akzeptanz der betroffenen Bediensteten zu erreichen, ist es sinnvoll, gleich bewertete Arbeitsplätze ohne Ausschreibung zuweisen zu können.

Zu § 146 Abs. 1 und 2, § 148 Abs. 2 Z 2, § 149 Abs. 2 Z 3 und 5, § 152 Abs. 2 Z 3 und 7, § 152c Abs. 1 Z 3, § 247 Abs. 2a, § 254 Abs. 2, Anlage 1 Z 14, Anlage 1 Z 14.10 lit. b und c und Anlage 1

Z 17a BDG 1979, § 85 Abs. 1, § 90a Abs. 2 Z 1, § 91 Abs. 1, § 92 Abs. 1 und 1a, § 93 Abs. 2 Z 3, § 94 Abs. 11, § 95 Abs. 5, § 96 Abs. 3 Z 1, § 98 Abs. 2 Z 2, § 99, § 100 Abs. 1, § 101a Abs. 5 Z 1 und 2, § 135 Z 2, § 169c Abs. 6b Z 4 lit. c und § 169d Abs. 1a GehG, § 3 Abs. 2 und § 15 Abs. 7 AZHG:

Redaktionelle Anpassungen aufgrund der Zusammenlegung der Verwendungsgruppen UO 1 und UO 2 durch die Dienstrechts-Novelle 2016 (BGBl. I Nr. 64/2016).

Zu § 200k Abs. 1 sowie § 221 Abs. 1 und 5 BDG 1979:

Die Änderung berücksichtigt die durch die Änderung des Bundesministeriengesetzes 1986, BGBl. I Nr. 49/2016 mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2016 erfolgte Überführung der Angelegenheiten der Frauen- und Gleichstellungspolitik vom Bildungsministerium in das Gesundheitsministerium.

Zu § 200l Abs. 8 BDG 1979 und § 48d Abs. 5 VBG:

Es handelt sich um klarstellende Bestimmungen, um Rechtsunsicherheiten hintanzuhalten.

Zu § 204 Abs. 1 BDG 1979:

Beseitigung eines Redaktionsversehens. Zu Anlage 1 Z 1.2.4 lit. c und e sowie Anlage 1 Z 1.3.6 lit. c und g BDG 1979:

Die durch Änderung des Bundesministeriengesetzes 1986, BGBl. I Nr. 49/2016, mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2016 erfolgte Überführung der Angelegenheiten der Frauen- und Gleichstellungspolitik vom Bildungsministerium in das Gesundheitsministerium macht eine Anpassung der taxativ aufgezählten Richtverwendungen erforderlich.

Zu Anlage 1 Z 1.3.11 BDG 1979:

Durch die Änderung des Bundesvergabegesetzes 2006 mit BGBl. I Nr. 128/2013 ist ab 1. Jänner 2014 das Bundesverwaltungsgericht für Verfahren in den Angelegenheiten des öffentlichen Auftragswesens anstelle des Bundesvergabeamtes zuständig. Die angeführte Richtverwendung ist daher obsolet geworden.

Zu Anlage 1 Z 2.2 und Anlage 1 Z 13.4 lit. b BDG 1979:

Anpassung aufgrund einer einvernehmlichen Neubewertung des Arbeitsplatzes.

Zu § 13e GehG:

Die Bestimmungen über die Urlaubsersatzleistung für Beamtinnen und Beamte werden an die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Maschek, C-341/2015, angepasst, wonach ein Anspruch auf Urlaubsersatzleistung unabhängig vom Grund für das Ausscheiden aus dem Dienststand nicht ausgeschlossen werden darf, wenn die Beamtin oder der Beamte im Einzelfall wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen überhaupt nicht in der Lage war, den Erholungspausen zu verbrauchen. Dementsprechend wird in § 13e Abs. 2 normiert, dass auch bei Vorliegen eines Ausschlussgrunds dennoch im Einzelfall zu prüfen ist, ob die Beamtin oder der Beamte im fraglichen Zeitraum urlaubsfähig war. Die Befugnis der Dienstbehörde nach § 52 Abs. 2 BDG 1979, die Beamtin oder den Beamten anlässlich einer Krankmeldung einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, bleibt davon unberührt.

Bei der Formulierung der Ausschlussgründe für die Urlaubsersatzleistung wird klargestellt, dass die sachliche Begründung für den Ausschluss nicht der Endigungsgrund an sich ist, sondern das von der Beamtin oder dem Beamten gesetzte Verhalten, mit dem er einen Urlaubsverbrauch aus eigenem Antrieb unmöglich gemacht hat, obwohl ihm ein solcher sowohl dienstlich als auch gesundheitlich möglich gewesen wäre. Mit diesen Maßnahmen soll ein Anreiz geschaffen werden, dass die Beamtin oder der Beamte den Erholungspausen im Rahmen der dienstlichen und individuellen gesundheitlichen Gegebenheiten tatsächlich verbraucht. Damit wird das unionsrechtliche Prinzip des Erholungspausen gegenüber einer finanziellen Abgeltung, welches im Abgeltungsverbot in Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG zum Ausdruck kommt, umfassend im Dienst- und Besoldungsrecht umgesetzt.

Über bereits rechtskräftig entschiedene Fälle ist nur auf Antrag der jeweiligen Beamtin oder des jeweiligen Beamten neuerlich zu entscheiden, wenn sie oder er vor dem Ausscheiden aus dem Dienst zumindest teilweise krankheitsbedingt vom Dienst abwesend war – andernfalls ist ein Antrag nicht zulässig. Der Betrachtungszeitraum von zwölf Wochen entspricht dabei dem Höchstmaß des ersatzleistungsfähigen Urlaubsmaßes von vier Wochen für drei Kalenderjahre. Insoweit handelt es sich nur um eine Vorprüfung, um aussichtslose Anträge von solchen trennen zu können, die einer näheren Prüfung bedürfen. Wenn ein zulässiger Antrag vorliegt, kann die Neubemessung selbst also durchaus ergeben, dass bei der Urlaubsersatzleistung im jeweiligen Fall keine Änderung eintritt. Ein solches Ergebnis ist dann denkbar, wenn zwischen Eintritt der maßgeblichen Tatsachen nach § 13 Abs. 2 Z 1

bis 3 – also nach Setzung des jeweiligen Verhaltens bzw. Erklärung der Ruhestandsversetzung – und dem Ausscheiden aus dem Dienst auch bei Berücksichtigung der Krankenstandstage genug Zeiten verbleiben, in welchen der Beamtin oder dem Beamten ein Verbrauch ihres oder seines noch nicht verbrauchten ersatzleistungsfähigen Erholungstagsdienstlich und gesundheitlich möglich gewesen wäre.

Zu § 59b Abs. 1a GehG und § 90q Abs. 1a VBG:

Bei der Ersetzung der Abgeltung für den Leistungsgruppenunterricht im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2012 – Pädagogische Hochschulen, BGBI. I Nr. 55/2012, durch die Zulage für den binnendifferenzierten Unterricht wurden die nach dem Lehrplan der Neuen Mittelschule geführten Sonderschulen versehentlich nicht berücksichtigt.

Bemerkt wird, dass bei der seinerzeit für die Dienstrechts-Novelle 2012 – Pädagogische Hochschulen vorgenommene Kostenberechnung alle für den Bereich der Leistungsgruppen bezahlten Zulagen Eingang in die Kostenberechnung gefunden haben, es sind daher mit dieser Richtigstellung keine Mehrkosten verbunden.

Zu § 59e GehG:

Im Vollzug der Bundesbesoldungsreform 2015 hat sich gezeigt, dass sich bei Erreichen der Zielstufe für jene Lehrpersonen, die eine Differenzzulage auf das Gehalt der Verwendungsgruppe L 1 bzw. PH 2 erhalten und welche das Erfordernis eines Diplom- oder Magisterstudiums an einer Universität oder Fachhochschule erfüllen, diese Differenzzulage deutlich reduzieren würde. Dieser Effekt ist darauf zurückzuführen, dass in § 55e GehG in der bisherigen Fassung beim Ausmaß des Vorbildungsausgleichs – anders als die früheren Bestimmungen über den Überstellungsverlust in § 12a GehG alter Fassung – nicht nach Vorbildung differenziert wurde. Dieses redaktionelle Versehen wird nun rückwirkend zum 12. Februar 2015 bereinigt, wobei die Übergangsbestimmung nach § 169e Abs. 6 GehG, die für übergeleitete Bedienstete eine abweichende Regelung bis zum Erreichen der Zielstufe vorsieht, davon unberührt bleibt. Durch das Inkrafttreten mit 12. Februar 2015 soll sichergestellt werden, dass es auch bei jenen Bediensteten, deren Überleitungsmonat vor Februar 2015 liegt, zu keinen unerwünschten Effekten kommt, wenn sie die Zielstufe unmittelbar bei Wiederantritt des Dienstes im Jahr 2015 z.B. durch teilweise Anrechnung eines Karenzurlaubs bereits erreicht haben.

Da die Bestimmungen für Hochschullehrpersonen und Vertragslehrpersonen dynamisch auf § 59e GehG verweisen, ist für diese Bediensteten keine gesonderte Anpassung erforderlich.

Zu § 61 Abs. 19 und § 167 GehG:

Es erfolgt eine Aktualisierung der Ressortbezeichnung.

Zu § 63b Abs. 3 GehG:

Es soll klargestellt werden, dass auch die Vorbereitung auf die mündliche Prüfung im Rahmen der Diplomprüfung von dieser Regelung erfasst ist. Ebenso dürfen Arbeitsgruppen auch im Rahmen der mündlichen Abschlussprüfung bzw. Diplomprüfung gebildet werden.

Zu § 175 Abs. 84 Z 6, 7 und 9 GehG:

Korrektur eines Redaktionsverschens.

Zu § 2e Abs. 1a VBG:

Es erfolgt eine Klarstellung und Anpassung an § 2 Abs. 3 DVG in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2016, BGBI. I Nr. 64/2016.

Zu § 38 Abs. 10a VBG:

Für Personen, die das universitäre Lehramsstudium nach der herkömmlichen Studienarchitektur (Diplom, vgl. Anlage 1 Z 23.1 Abs. 1 BDG 1979) absolviert und das Unterrichtspraktikum nicht (mehr) zurückgelegt haben, fehlen Bestimmungen über den Zugang zum ab 1. September 2019 zwingend anzuwendenden „Neurecht“ (Entlohnungsgruppe pd). Zur Schließung dieser Lücke ist in § 38 Abs. 10a vorgesehen, dass in diesen Fällen die Zuordnungsvoraussetzung für pd erfüllt ist. Im Hinblick auf die fehlende praktische Einführung in das Lehramt sollen jedoch für diese Personengruppe die Bestimmungen über die Induktionsphase wirksam werden, was sich mangels einer einschlägigen Ausnahme im § 39 in der ab 1. September 2019 geltenden Fassung automatisch ergibt.

Zu § 39 Abs. 13 VBG:

Personen, die das universitäre Lehramsstudium nach der herkömmlichen Studienarchitektur (Diplom, vgl. Anlage 1 Z 23.1 Abs. 1 BDG 1979) absolviert und das Unterrichtspraktikum zurückgelegt haben, erfüllen die Zuordnungsvoraussetzungen für die Entlohnungsgruppe pd (§ 38 Abs. 7 VBG). Im Hinblick

auf die bereits absolvierte praktische Einführung in das Lehramt sollen jedoch für diese Personengruppe die Bestimmungen über die Induktionsphase nicht wirksam werden.

Zu § 79a Abs. 1 VBG und zu Art. 11 (Bundesgesetz zur Änderung der Personalstellenverordnung):

Die Übergangsbestimmung des § 79a Abs. 1 VBG sieht hinsichtlich der Qualifizierung als nachgeordnete Personalstelle die Weitergeltung des § 2 PSVO vor, solange keine Verordnungen der jeweiligen Bundesministerinnen oder Bundesminister gemäß § 2e VBG erlassen wurden. § 2 PSVO verwies dabei auf die Auflistung der Dienstbehörden in § 2 DVV 1981. Diese Bestimmung wurde jedoch mit der Dienstrechts-Novelle 2016, BGBI. I Nr. 64/2016, als obsolet aufgehoben. Als einzige der im bisherigen § 2 DVV 1981 angeführten Dienststellen, die noch nicht kraft anderer Rechtsvorschriften die Qualität einer Personalstelle (wenn auch einer Dienstbehörde) erhalten hat, war das Österreichische Patentamt in die PSVO zu übernehmen. Die übrigen Bestimmungen des § 2 PSVO konnten als obsolet entfallen.

Zu § 79a Abs. 3 VBG:

Mit dieser Übergangsbestimmung wird klargestellt, dass die auf Grund der bis 31. Dezember 2013 im § 2e Abs. 1 verankerten Verordnungsermächtigung erlassenen Verordnungen weiterhin in Geltung bleiben.

Zu § 90 Abs. 5 VBG:

Für Vertragslehrpersonen im „Altrecht“ wird die für Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst vorgesehene Freistellung von der Unterrichtsverpflichtung für den berufsbegleitenden Besuch von Lehrveranstaltungen an der Pädagogischen Hochschule im Umfang von bis zu 22 Wochen bzw. höchstens 110 Tagen übernommen.

Zu § 90d Abs. 4a VBG:

Vertragslehrpersonen, die schon vor dem Beginn des Schuljahres 2014/2015 in einer Verwendung als Lehrperson gestanden sind, unterliegen gemäß § 37 Abs. 3 VBG zwingend dem „Altrecht“ (Abschnitt VIII, 3. Unterabschnitt). Schließen solche Personen ihre Ausbildung nach der neuen Studienarchitektur (Bachelorgrad nach Abschluss eines Lehramtsstudiums im Ausmaß von mindestens 240 ECTS-Anrechnungspunkten sowie aufbauender Mastergrad) ab, fehlen für sie geeignete Bestimmungen über die Einreichung in (höhere) Entlohnungsgruppen. § 90d Abs. 4 sieht zur Schließung dieser Lücke Einreichungsmöglichkeiten in die Entlohnungsgruppe 1 2a 2 (Bachelor) bzw. in die Entlohnungsgruppe 1 1 (Master) vor.

Zu § 90d Abs. 4b VBG:

Gemäß § 27a UPG werden bestimmte Verwendungen der Absolvierung des Unterrichtspraktikums gleichgehalten. Das UPG tritt mit Ablauf des 31. August 2019 außer Kraft. Damit diese (dienstrechtliche) Bestimmung erhalten bleibt und Regelverträge abgeschlossen werden können, wird eine entsprechende Regelung in § 90d Abs. 4b übernommen.

Zu § 2 Abs. 1a RStDG:

Während § 2 Abs. 2 RPG in den Z 2 und 3 negative Zulassungsvoraussetzungen vorsieht, und zwar einerseits die Verurteilung zu einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe wegen einer mit Vorsatz begangenen strafbaren Handlung, solange die Verurteilung nicht der Strafregisterauskunftsbeschränkung unterliegt, sowie andererseits ein wegen eines Verbrechens eingeleitetes Strafverfahren, fehlt eine korrespondierende Regelung im RStDG für die Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst. Dies scheint insbesondere in jenen Fällen problematisch, in denen Personen nicht unmittelbar nach der Gerichtspraxis in den richterlichen Vorbereitungsdienst übernommen werden, sondern erst entsprechend später oder überhaupt direkt zur Richterin oder zum Richter bzw. zur Staatsanwältin oder zum Staatsanwalt ernannt werden.

Sowohl der Beruf der Richterin/des Richters als auch jener der Staatsanwältin/des Staatsanwalts gehören dem absoluten Kernbereich der Hoheitsverwaltung an, in dem für Bürgerinnen und Bürger schwerwiegende, tief in ihre Persönlichkeitsrechte eingreifende Entscheidungen getroffen werden. Es ist daher bei den Bediensteten ein besonders hohes Maß an Integrität und Verantwortungsbewusstsein vorauszusetzen. Aufgrund dessen ist es unabdingbar, nur solchen Personen den Zugang zu diesen Berufen zu eröffnen, die unbescholten sind und gegen die kein Strafverfahren wegen gravierender Delikte anhängig ist.

Es wäre dem Ansehen dieser Berufe, vor allem aber dem Vertrauen der Bevölkerung in die Justiz im höchsten Maße abträglich, wenn etwa ein Strafverfahren von einer Richterin oder einem Richter bzw. einer Staatsanwältin oder einem Staatsanwalt geführt würde, gegen die oder den selbst ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren wegen eines Verbrechens anhängig ist.

Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, die mit Blick auf § 2 Abs. 2 Z 2 und Z 3 RPG bestehende Lücke zu schließen. Mit der nunmehr getroffenen Regelung ist sichergestellt, dass niemand in den richterlichen Vorbereitungsdienst aufgenommen werden kann, die oder der wegen einer mit Vorsatz begangenen strafbaren Handlung zu einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe verurteilt wurde, solange die Verurteilung nicht der Beschränkung der Auskunft aus dem Strafregister unterliegt oder getilgt ist, und gegen die oder den wegen eines Verbrechens ein Strafverfahren eingeleitet wurde. § 26 Abs. 1 Z 1 RStDG gewährleistet, dass auch niemand zur Richterin oder zum Richter sowie zur Staatsanwältin oder zum Staatsanwalt ernannt werden kann, die oder der die negativen Aufnahmeverdienstnisse (Ausschlussgründe) des § 2 Abs. 1a aufweist.

Zu § 3 Abs. 1 RStDG:

Schon bisher war die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts gehalten, das Vorliegen der Aufnahmeverdienstnisse zu prüfen. Dies muss konsequenterweise auch für die neuen negativen Aufnahmeverdienstnisse des § 2 Abs. 1a gelten. Für eine solche Prüfung ist es freilich unabdingbar, dass die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts eine Strafregisterauskunft gemäß § 9 des Strafregistergesetzes 1968 einholt. Um sich ferner davon zu überzeugen, dass gegen die Aufnahmeverwerberin oder den Aufnahmeverwerber kein wegen eines Verbrechens eingeleitetes Strafverfahren anhängig ist, muss die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts dafür in die Verfahrensautomation Justiz Einsicht nehmen, weil sie oder er auf eine andere praktikable Weise die notwendigen Informationen nicht erlangen kann. Die für diese Erhebungen schon mit Blick auf den Datenschutz erforderliche gesetzliche Grundlage soll in § 3 Abs. 1 geschaffen werden.

Zu § 3 Abs. 2 und 4 RStDG:

Redaktionelle Anpassung.

Zu § 65a Abs. 2 RStDG:

Dem § 65a Abs. 2 lag die Annahme zugrunde, dass eine Sprengelrichterin oder ein Sprengelrichter nur vorübergehend aus einem der in Abs. 1 leg. cit. angeführten Einsatzfälle bei einem Gericht verwendet werden und daher für sie oder ihn auch keine auf Dauer angelegte Gerichtsabteilung eingerichtet werden darf. Diese Argumentation übersieht aber, dass es sich bei Gerichtsabteilungen letztlich nur um rein organisatorische Untergliederungen handelt, die keineswegs auf Dauer eingerichtet sein müssen. Sie schaffen lediglich den äußeren Rahmen für die der einzelnen Richterin bzw. dem einzelnen Richter zugewiesenen Geschäfte. Es kann daher bereits im Zuge einer vom Außensenat im Entsendungsbeschluss vorzunehmenden Geschäftsverteilungsänderung eine eigene Gerichtsabteilung zugeteilt werden. Dies entspricht im Übrigen den tatsächlich praktischen Erfordernissen der Gerichte.

Zu Art. I Abs. 14 der Anlage zum LDG 1984:

Der Lehrplan für die Polytechnischen Schulen weist insbesondere im Bereich der Gegenstände Deutsch, lebende Fremdsprache und Mathematik mit den Hauptschulen und Neuen Mittelschulen vergleichbare Inhalte auf. Bisher galten für die Verwendung an einer Polytechnischen Schule die Ernennungserfordernisse auch durch ein Lehramt an Neuen Mittelschulen oder an Hauptschulen als erfüllt. Nun sollen umgekehrt die Ernennungserfordernisse für die Verwendung an einer Neuen Mittelschule oder an einer Hauptschule durch ein Lehramt für die Polytechnische Schule erweitert werden.

Zu § 19 Abs. 6 LVG:

Vertragslehrpersonen, die nur an einem Halbtag zu praxisschulmäßigem Unterricht herangezogen werden, weil insgesamt zu wenige Vertragslehrpersonen zur Verfügung stehen, sollen ebenso eine aliquote Dienstzulage erhalten.

Zu § 30 LVG:

Anstelle des bisher bestehenden Anspruches auf die Gewährung eines Sonderurlaubes für den berufsbegleitenden Besuch von Lehrveranstaltungen an der Pädagogischen Hochschule zur Absolvierung des Bachelorstudiums wird für Lehrpersonen im „Neurecht“ – soweit dies für die Präsenz an der Pädagogischen Hochschule unbedingt erforderlich ist – eine Freistellung von der Unterrichtsverpflichtung im Umfang von bis zu 22 Wochen bzw. höchstens 110 Tagen gewährt (siehe § 7 Abs. 5 und 6 LVG). Dies wurde im Rahmen der Dienstrechtsnovelle 2016, BGBl. I Nr. 64/2016, umgesetzt. Nun soll diese Bestimmung auch für Lehrpersonen im „Altrecht“ gelten.

Zu § 31 LVG:

Eine eigene Übergangsbestimmung wird für jene Berufsschullehrpersonen vorgesehen, die an einer Pädagogischen Hochschule noch ein „Lehramt an Berufsschulen“ im bisherigen Ausmaß von 180 ECTS erwerben können.

Zu § 42o PVG:

Im Zuge der mit 1. Jänner 2017 erfolgenden Auflösung des politischen Bezirkes Wien Umgebung und Übernahme von dessen Agenden durch die umliegenden politischen Bezirke Tulln, Korneuburg, St. Pölten-Land und Bruck an der Leitha, kommt es auch zu einer Aufteilung des bisher dem Bezirkspolizeikommando Wien Umgebung obliegenden Aufgabenbereiches auf die angrenzenden Bezirkspolizeikommanden. Um dennoch die gewählten, mit den Umständen und Strukturen an den einzelnen Dienststellenteilen vertrauten Personalvertreter und Personalvertreterinnen in ihrer Funktion zu belassen, soll der Dienststellausschuss des aufgelösten Bezirkspolizeikommandos Wien Umgebung bis zum Ablauf der gesetzlichen Tätigkeitsperiode in seinem Wirkungsbereich aufrecht bleiben.

Ebenso soll der bei der – mit 1. Jänner 2017 aufgelösten – Bezirksverwaltungsbehörde Wien Umgebung eingerichtete Dienststellausschuss für die Landeslehrpersonen für allgemeinbildende Pflichtschulen in seinem Wirkungsbereich aufrecht bleiben.

Zu § 42p PVG:

Im Zuge der Bildung einer Verwaltungsgemeinschaft zwischen den Gemeinden Eferding und Grieskirchen wird das Bezirkspolizeikommando Eferding mit 1. Jänner 2017 aufgelöst und in das Bezirkspolizeikommando Grieskirchen eingegliedert. Bis zum Ablauf der gesetzlichen Tätigkeitsperiode soll der bestehende Dienststellausschuss beim Bezirkspolizeikommando Eferding in seinem bisherigen Wirkungsbereich aufrecht bleiben.

Zu § 42q PVG:

Mit 1. Mai 2017 kommt es zu einer Änderung von Aufsichtsbezirken von Arbeitsinspektoraten. Durch die Übergangsbestimmung wird sichergestellt, dass die von der Änderung betroffenen Personalvertretungsorgane bis zum Ende der gesetzlichen Tätigkeitsperiode in ihrem jeweiligen bisherigen Wirkungsbereich aufrecht bleiben.

Zu § 42r PVG:

Durch die mit BGBl. I Nr. 52/2016 erfolgte Novelle des Bundesgesetzes über die Bundesämter für Landwirtschaft und die Landwirtschaftlichen Bundesanstalten wurde aus der ehemaligen Bundesanstalt für Michwirtschaft in Rotholz/Tirol sowie der Höheren Bundeslehranstalt für Landwirtschaft und Ernährung in Kematen/Tirol eine neue Bundesdienststelle geschaffen.

Die gegenständliche Novelle ist mit 1. September 2016 in Kraft getreten, und die neue Dienststelle, namentlich die „Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt für Landwirtschaft und Ernährung sowie Lebensmittel- und Biotechnologie in Tirol“, wird ihre Tätigkeit mit Sitz in Rotholz voraussichtlich mit dem Schuljahr 2019/2020 aufnehmen.

Bis zum Ende der laufenden gesetzlichen Tätigkeitsperiode sollen die bisherigen Dienststellausschüsse an der früheren Bundesanstalt für Michwirtschaft in Rotholz und an der Höheren Bundeslehranstalt für Landwirtschaft und Ernährung in Kematen in ihrem jeweiligen bisherigen Wirkungsbereich tätig bleiben, da beide ehemaligen Dienststellen funktional in ihrer bisherigen Form bis zur Übersiedlung an den neuen Standort getrennt weitergeführt werden (Entfernung ca. 55 km).

Zu § 2 Abs. 3 und 3a RPG:

Auf die Erläuterungen zu § 3 Abs. 1 RStDG wird verwiesen.

Da mit der nunmehr geschaffenen Regelung die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts bei der Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen von sich aus eine Strafregisterauskunft gemäß § 9 des Strafregistergesetzes 1968 einzuholen und auch sonst alle in diesem Zusammenhang erforderlichen Erhebungen zu pflegen hat, kann die in § 2 Abs. 3 der Zulassungswerberin oder dem Zulassungswerber auferlegte Pflicht, dem Antrag auf Zulassung zur Gerichtspraxis die Nachweise über die Zulassungsvoraussetzungen anzuschließen, entfallen.

Zu Artikel 12 (UmsetzungG-RL 2014/54/EU):

Die Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit gewährleistet für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen ein umfassendes Recht auf Mobilität zur Umsetzung des diskriminierungsfreien Zugangs zum Arbeitsmarkt eines anderen Mitgliedstaates. Sie beinhaltet ein Verbot von auf der Staatsangehörigkeit beruhender Ungleichbehandlungen in Bezug auf Beschäftigung,

Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Daneben beinhaltet sie ein Beschränkungsverbot: Davon sind solche Maßnahmen umfasst, die zwar keine Diskriminierung auf Grund der Staatsbürgerschaft darstellen, jedoch die Ausübung des Freizügigkeitsrechts erschweren oder weniger attraktiv machen.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit wird durch Art. 45 AEUV gewährleistet und durch die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABl. Nr. L 141 vom 27.05.2011 S. 1, in der Fassung der Verordnung (EU) Nr. 2016/589 ABl. Nr. L 107 vom 22.04.2016 S. 1, und die Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG, ABl. Nr. L 158 vom 30.04.2004 S. 77, in der Fassung der Berichtigung ABl. Nr. L 204 vom 04.08.2007 S. 28, sekundärrechtlich konkretisiert.

Art. 45 Abs. 4 AEUV enthält eine Bereichsausnahme, die besagt, dass Art 45 AEUV keine Anwendung auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung findet und somit in diesem Umfang keine Rechte verleiht. Durch dieses Bundesgesetz bleibt ebendiese Bereichsausnahme unberührt, sie soll für die jeweiligen davon umfassten Bereiche der öffentlichen Verwaltung auch in Hinkunft unverändert fortbestehen.

Die Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.04.2014 S. 8 (Richtlinie 2014/54/EU), soll nunmehr die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV iVm Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) 492/2011 gewährten Rechte in der Praxis erleichtern. Diese Richtlinie gilt somit für

- den Zugang zur Beschäftigung;
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf Entlohnung, Kündigung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und – falls eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer der Union arbeitslos geworden ist – berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung;
- den Zugang zu sozialen und steuerlichen Vergünstigungen;
- die Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und die Wählbarkeit zu den Organen der Arbeitnehmer/innen/vertretungen;
- den Zugang zur beruflichen Bildung;
- den Zugang zu Wohnraum;
- den Zugang zur Bildung sowie Lehrlings- und Berufsausbildung für die Kinder von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Union;
- die Hilfe durch die Arbeitsämter.

Die Richtlinie war bis 21. Mai 2016 umzusetzen und sieht unter anderem vor, dass die Mitgliedstaaten

- die Durchsetzung der mit Art. 45 AEUV und mit den in Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) 492/2011 gewährten Rechte sicherstellen (Art. 3 Abs. 1),
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Union, die ihre Rechte aus dem AEUV bzw. der Verordnung (EU) 492/2011 geltend machen, vor benachteiligenden Reaktionen auf eine Beschwerde oder ein Verfahren schützen (Art. 3 Abs. 6),
- Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmer der Union namhaft machen (Art. 4) und
- Informationen für Arbeitnehmer der Union zur Verfügung stellen (Art. 6).

Nach dem ersten Erwägungsgrund der Richtlinie 2014/54/EU soll der Begriff „Familienangehöriger“ die gleiche Bedeutung haben wie der in Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie 2004/38/EG definierte Begriff. Demnach gelten als Familienangehörige insbesondere

- die Ehegattin oder der Ehegatte oder die eingetragene Partnerin oder der eingetragenen Partner;
- verwandte der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, ihres Ehegatten oder seiner Ehegattin oder ihres oder seines eingetragenen Partnerin oder Partners in gerader absteigender Linie bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres und darüber hinaus, sofern ihnen von diesen Unterhalt tatsächlich gewährt wird;
- Verwandte der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, ihres Ehegatten oder seiner Ehegattin oder ihrer eingetragenen Partnerin oder seines eingetragenen Partners in gerader aufsteigender Linie, sofern ihnen von diesen Unterhalt tatsächlich gewährt wird;
- Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern.

Festzuhalten ist, dass sich die Rechtsansprüche aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit unmittelbar aus dem Unionsrecht ergeben. Ebenso ist festzuhalten, dass die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche – im Bereich der Richtlinie bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, bei den Arbeitsbedingungen, im Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und der Wählbarkeit zu den Organen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretungen – sichergestellt ist; solche Ansprüche können bei den zuständigen Arbeits- und Sozialgerichten nicht nur von inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern auch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Union geltend gemacht werden.

Ebenso stellen die bestehenden „Arbeitsmarktgesetze“ sicher, dass EU-Bürgerinnen und EU-Bürger die Unterstützung und Dienstleistungen des AMS im Sinne der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Anspruch nehmen können und bei Beschwerden vor Benachteiligungen geschützt sind.

Jedoch sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Union, die als Reaktion auf die Durchsetzung ihrer sich aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit ergebenden Rechte benachteiligt werden, derzeit in Bezug auf den öffentlichen Dienst nur nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), wenn sich die Durchsetzung auf einen Diskriminierungstatbestand bezieht, und allenfalls nach den jeweils einschlägigen dienstrechtlichen Vorschriften geschützt. Zur Umsetzung des Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU ist ein weitergehendes Benachteiligungsverbot erforderlich. In § 2 soll daher ein solches für alle Bedienstete des Bundes, die in Folge der Durchsetzung ihrer Freizügigkeitsrechte benachteiligt werden, geschaffen werden. Somit dürfen solche Bedienstete in Zukunft als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung ihrer Ansprüche aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot gilt ebenso für Personen, die ein Dienstverhältnis zum Bund anstreben, sofern sie in Folge der Durchsetzung ihrer Freizügigkeitsrechte benachteiligt werden.

Die Informationsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Union und ihrer Familienangehöriger in Österreich wurden bereits durch einen Ausbau der Website des BMASK gestärkt. Bei der Benennung der Kontaktstellen wurde von Seite des BMASK auf bereits bestehende Einrichtungen zurückgegriffen (Arbeiterkammern, Gewerkschaften, Gleichbehandlungsanwaltschaft, sofern Arbeitnehmer der Union oder deren Familienangehörigen aus einem nach dem GIBG verpönten Motiv diskriminiert werden). Für Informationsanfragen in Bezug auf den Bundesdienst wird in § 3 das Bundeskanzleramt als Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung im Sinne des Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU benannt und insbesondere auf die Websites des Bundeskanzleramtes verwiesen (www.bundeskanzleramt.at, www.oeffentlicherdienst.gv.at, www.jobbörse.gv.at).

Mit § 6 werden die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes auch auf Landeslehrpersonen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen mit den entsprechenden Maßgaben für anwendbar erklärt.