

an alle
Dienstbehörden und Personalstellen des
Bundes

Mag. Teresa Trattner-Hobiger, LL.M.
Sachbearbeiterin

teresa.trattner-hobiger@bmkoes.gv.at
+43 1 716 06-667108
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

E-Mail-Antworten sind bitte unter Anführung der
Geschäftszahl an oben angeführte Adresse zu
richten.

Geschäftszahl: 2021-0.021.286

Rundschreiben zur Dienstrechts-Novelle 2020

Sehr geehrte Damen und Herren!

Mit der Dienstrechts-Novelle 2020, BGBl. I Nr. 153/2020, hat der Bundesgesetzgeber zahlreiche Neuerungen im Dienst- und Besoldungsrecht sowie im Pensionsrecht geschaffen. Im Interesse einer einheitlichen Vollziehung bietet das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport im Folgenden nähere Ausführungen zu den wichtigsten Änderungen an.

Der Gesetzestext und die Materialien sind auf der Homepage der Sektion III des BMKÖS verlinkt:

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner_arbeitgeber/dienstrecht/novellen/BGBl_I_153_2020.html

Dieses Rundschreiben gibt lediglich die Rechtsansicht des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu den einzelnen Themenbereichen wieder. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten können daraus nicht abgeleitet werden.

Wir ersuchen, dieses Rundschreiben den im jeweiligen Wirkungsbereich befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen.

Inhaltsverzeichnis

Rundschreiben zur Dienstrechts-Novelle 2020..... 1

1. Bescheidmäßige Feststellung der Schwerarbeitszeiten ab dem 50. Lebensjahr (§ 15b Abs. 3 BDG 1979, § 88a Abs. 3 RStDG, § 2e Abs. 3 BThPG und § 2a Abs. 3 BB-PG) 2
2. Verlängerung des Frühkarenzurlaubs (§ 75d Abs. 1 bis 3 BDG 1979, § 29o Abs. 1 bis 3 VBG, § 75f Abs. 1 bis 3 RStDG, § 58e Abs. 1 bis 3 LDG 1984 und § 65e Abs. 1 bis 3 LLDG 1985) 3
3. Verbesserungen bei der Pflegefreistellung (§ 76 Abs. 4 Z 2 BDG 1979, § 29f Abs. 4 Z 2 VBG, § 75c Abs. 4 Z 2 RStDG, § 59 Abs. 4 Z 2 LDG 1984 und § 66 Abs. 4 Z 2 LLDG 1985) 3
4. Änderungen bei der Vordienstzeitenanrechnung (§ 12 Abs. 2 Z 1a, Abs. 3 und 5, § 169g Abs. 3 Z 3 und § 169h Abs. 1 und 4 sowie der Entfall der § 169h Abs. 2 und 3 GehG) 4
5. Neuregelung der Leistungen im Beschäftigungsverbot (§ 13d samt Überschrift GehG, § 24b Abs. 2 VBG) 10
6. Regelung des sogenannten „Rückleitungsprozesses“ bei Abweichungen vom Besetzungsvorschlag der Personalsenate bei der Ernennung von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sowie Richterinnen und Richtern (§§ 33a und 180 RStDG)... 15
7. Herabsetzung der Auslastung von Richterinnen und Richtern aufgrund des Alters (§§ 76d, 76f und 76g bis 76i RStDG) 15
8. Vereinheitlichung des Zeitraums der durchzurechnenden Beitragsgrundlagen bei Bundes-, Landes- und VB-Zeiten (§ 4 Abs. 1 Z 6 PG 1965) 16
9. Harmonisierung bei der Bemessung des Witwer- und Witwenversorgungsgenusses (§ 15 Abs. 2 PG 1965 und § 14 Abs. 2 BB-PG)17

1. Bescheidmäßige Feststellung der Schwerarbeitszeiten ab dem 50. Lebensjahr (§ 15b Abs. 3 BDG 1979, § 88a Abs. 3 RStDG, § 2e Abs. 3 BThPG und § 2a Abs. 3 BB-PG)

Beamtinnen und Beamte können nunmehr bereits ab Vollendung des **50. Lebensjahres** eine bescheidmäßige Feststellung der Anzahl ihrer Schwerarbeitsmonate beantragen. Bisher war dies erst ab Vollendung des 57. Lebensjahres möglich. Damit ist eine bescheidmäßige Feststellung **zehn Jahre – anstatt wie bisher drei Jahre – vor Erreichen**

des frühestmöglichen Antrittsalters für eine Versetzung in den Ruhestand bei Vorliegen von Schwerarbeitszeiten möglich.

2. Verlängerung des Frühkarenzurlaubs (§ 75d Abs. 1 bis 3 BDG 1979, § 29o Abs. 1 bis 3 VBG, § 75f Abs. 1 bis 3 RStDG, § 58e Abs. 1 bis 3 LDG 1984 und § 65e Abs. 1 bis 3 LLDG 1985)

Bisher konnte der Frühkarenzurlaub in der Dauer von bis zu vier Wochen in Anspruch genommen werden. Nunmehr ist das **bis zu 31 Tagen** möglich. Die Höchstdauer des „Babymonats“ entspricht damit der Höchstbezugsdauer des Familienzeitbonus nach dem Familienzeitbonusgesetz, BGBl. I Nr. 3/2016. Die 31 Tage sind eine Höchstgrenze, sodass der „Babymonat“ nach wie vor auch für einen kürzeren Zeitraum beansprucht werden kann.

3. Verbesserungen bei der Pflegefreistellung (§ 76 Abs. 4 Z 2 BDG 1979, § 29f Abs. 4 Z 2 VBG, § 75c Abs. 4 Z 2 RStDG, § 59 Abs. 4 Z 2 LDG 1984 und § 66 Abs. 4 Z 2 LLDG 1985)

Für ein **erkranktes behindertes Kind**, für das eine erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376/1967, gewährt wird, besteht – bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen - ein Anspruch auf die **„zweite Woche“ Pflegefreistellung, unabhängig davon wie alt** das Kind ist.

Die bisherige Voraussetzung der „neuerlichen Verhinderung an der Dienstleistung“ für den Anspruch auf eine „zweite Woche“ Pflegefreistellung führte zu unterschiedlichen Auslegungen. Nunmehr ist eindeutig und realitätsnah geregelt, dass – wenn die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind - ein **durchgehender Anspruch** auf bis zu „zwei Wochen“ Pflegefreistellung möglich ist. Es kann also für denselben Verhinderungsfall unmittelbar anschließend an die „erste Woche“ die „zweite Woche“ Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden. Genauso kann bei einem Restanspruch einer nicht zur Gänze in Anspruch genommenen Pflegefreistellung der „ersten Woche“ die „zweite Woche“ angeschlossen werden. Insgesamt darf selbstverständlich das Gesamtausmaß der in Anspruch genommenen Pflegefreistellung die gesetzlich festgesetzten Obergrenzen (entsprechend dem Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit der betreffenden Bediensteten) nicht überschreiten.

Beispiel:

Ein fünfjähriges Kind erkrankt an Feuchtblattern. Der Elternteil, der das Kind pflegen möchte, hat eine regelmäßige Wochendienstzeit von 40 Stunden. Die sonstigen erforderlichen Voraussetzungen für eine Pflegefreistellung sind gegeben.

Fall 1: Der Elternteil hat noch keine Pflegefreistellung verbraucht. Er kann die „erste Woche“ – das sind 40 Stunden - und gleich anschließend die „zweite Woche“ – also noch einmal bis zu 40 Stunden - Pflegefreistellung in Anspruch nehmen.

Fall 2: Der Elternteil hat bereits 16 Stunden Pflegefreistellung verbraucht. Er kann den Restanspruch der „ersten Woche“ – also 24 Stunden - und unmittelbar anschließend die „zweite Woche“ – also noch bis zu 40 Stunden - in Anspruch nehmen.

4. Änderungen bei der Vordienstzeitenanrechnung (§ 12 Abs. 2 Z 1a, Abs. 3 und 5, § 169g Abs. 3 Z 3 und § 169h Abs. 1 und 4 sowie der Entfall der § 169h Abs. 2 und 3 GehG)

4.1 Allgemeines zur Neuregelung

Die Regelungen zur Anrechnung von Vordienstzeiten aus der Privatwirtschaft wurden zuletzt im Rahmen der 2. Dienstrechts-Novelle 2019 geändert, nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit Urteil erkannt hatte, dass die früher vorgesehene zeitliche Beschränkung der Anrechenbarkeit mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht vereinbar waren (Urteil vom 8. Mai 2019, Rechtssache C-24/17). Nach Inkrafttreten dieser Novelle hat der EuGH diese neue Rechtsprechung dahingehend weiter präzisiert, dass man bei der Anrechnung von Vordienstzeiten aus der Privatwirtschaft zwischen identen bzw. gleichwertigen Vortätigkeiten und anderen Vortätigkeiten, die für die künftige Verwendung „schlicht nützlich“ seien, unterscheiden müsse (Urteil vom 10. Oktober 2019, Rechtssache C-703/17). Eine Anrechnung sei unionsrechtlich nur dann zwingend geboten, wenn es sich um eine idente bzw. gleichwertige Vortätigkeit handelt. So unterscheidet der EuGH etwa bei der Verwendung als Lehrkraft zwischen einer Vortätigkeit als Lehrkraft und sonstiger Berufserfahrung, die für die Ausübung des Lehramts schlicht nützlich ist (Urteil vom 23. April 2020, Rechtssache C-710/18). Die Bestimmungen über die Anrechnung von Vordienstzeiten aus der Privatwirtschaft wurden deshalb mit der Dienstrechts-Novelle 2020 an diese neue Rechtsprechung angepasst.

Betroffen von den Änderungen sind sowohl neu eintretende Bedienstete als auch Bedienstete des Dienststands, die Besonderheiten beider Gruppen werden anschließend unten getrennt dargestellt.

4.2 Der neue Anrechnungstatbestand der „gleichwertigen Berufstätigkeit“

Mit § 12 Abs. 2 Z 1a GehG bzw. § 26 Abs. 2 Z 1a VBG wurde der neue Anrechnungstatbestand „gleichwertige Berufstätigkeit“ bzw. „gleichwertiges Verwaltungspraktikum“ geschaffen:

§ 12 Abs. 2 Z 1a GehG lautet:

„1a. einer gleichwertigen Berufstätigkeit oder eines gleichwertigen Verwaltungspraktikums; eine Berufstätigkeit oder ein Verwaltungspraktikum ist gleichwertig, wenn

a) bei Verwendung auf einem Arbeitsplatz, für dessen Ausübung außerhalb eines öffentlichen Dienstverhältnisses eine im Inland gesetzlich geschützte Berufsbezeichnung vorgesehen ist, die rechtmäßige Ausübung der Berufstätigkeit unter dieser Berufsbezeichnung erfolgt ist oder erfolgt wäre,

b) bei Verwendung als Lehrperson die Beamtin oder der Beamte als Lehrkraft an einer öffentlichen Schule oder an einer Privatschule mit Öffentlichkeitsrecht tätig war oder

c) die mit der Berufstätigkeit oder dem Verwaltungspraktikum verbundenen Aufgaben

aa) zu mindestens 75% den Aufgaben entsprechen, mit denen die Beamtin oder der Beamte betraut ist, und

bb) für die Besorgung dieser entsprechenden Aufgaben eine Ausbildung auf gleicher fachlicher Ebene erforderlich ist;

für den Vergleich ist der Arbeitsplatz maßgebend, mit dem die Beamtin oder der Beamte in den ersten sechs Monaten des öffentlich-rechtlichen Bundesdienstverhältnisses überwiegend betraut ist;“

§ 26 Abs. 2 Z 1a VBG lautet:

„1a. einer gleichwertigen Berufstätigkeit oder eines gleichwertigen Verwaltungspraktikums; eine Berufstätigkeit oder ein Verwaltungspraktikum ist gleichwertig, wenn

a) bei Verwendung in einem reglementierten Beruf die Ausübung der früheren Berufstätigkeit unter derselben inländischen Berufsbezeichnung erfolgt ist oder erfolgt wäre, oder

b) bei Verwendung in einem nicht reglementierten Beruf die mit der Berufstätigkeit oder dem Verwaltungspraktikum verbundenen Aufgaben

aa) zu mindestens 75% den Aufgaben entsprechen, mit denen die oder der Vertragsbedienstete den ersten sechs Monaten des vertraglichen Bundesdienstverhältnisses überwiegend betraut ist, und

bb) für die Besorgung dieser entsprechenden Aufgaben eine Ausbildung auf gleicher fachlicher Ebene erforderlich ist;“

Wenn eine Vordienstzeit aus der Privatwirtschaft die Voraussetzungen dieses Anrechnungstatbestands erfüllt, ist die Vordienstzeit – wie eine Vordienstzeit im Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft – stets zur Gänze anzurechnen (keine

Aliquotierung nach Beschäftigungsausmaß). Wenn eine solche Vordienstzeit diese Voraussetzungen aber nicht erfüllt, kommt nur eine (beschränkte) Anrechnung nach § 12 Abs. 3 GehG bzw. § 26 Abs. 3 VBG in Frage, insoweit sie zumindest das dort näher geregelte Kriterium der Einschlägigkeit erfüllt (bzw. bei Bediensteten, die noch vor 12. Februar 2015 im Regime des Vorrückungstichtags eingetreten sind, insoweit die Zeit von besonderer Bedeutung und eine Anrechnung im öffentlichen Interesse gelegen ist). Umgekehrt werden später zurückgelegte Vordienstzeiten regelmäßig im selben Ausmaß nicht einschlägig im Sinne des § 12 Abs. 3 GehG bzw. § 26 Abs. 3 VBG sein, als eine entsprechende Berufserfahrung bereits zuvor im Rahmen einer „gleichwertigen Berufstätigkeit“ nach Abs. 2 Z 1a erworben wurde: die zusätzliche Berufserfahrung bewirkt dann keinen „Quantensprung“ für die bessere Verwendbarkeit mehr, der für eine Anrechnung als einschlägige Berufserfahrung aber zwingend erforderlich ist. Hinsichtlich des Kriteriums der Einschlägigkeit nach § 12 Abs. 3 GehG bzw. § 26 Abs. 3 wird weiterhin auf das Rundschreiben vom 12. August 2016 über die Anrechnung von Vordienstzeiten, GZ BKA-921.000/0027-III/5/2016, verwiesen.

Für die Beurteilung der Frage, ob eine gleichwertige Berufstätigkeit im Sinne der neuen Ziffer 1a vorliegt, sieht das Gesetz zwei Sonderfälle vor, in denen aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung auf eine Feinprüfung der Gleichwertigkeit verzichtet wird:

Erstens bei Berufstätigkeiten, für die in Österreich eine gesetzlich geschützte Berufsbezeichnung vorgesehen ist (z.B. die meisten Pflege- und Gesundheitsberufe) bzw. deren Ausübung außerhalb des öffentlichen Dienstverhältnisses unter eine solche gesetzlich geschützte Berufsbezeichnung fallen würde (das sind typischerweise freiberufliche und gewerbliche Tätigkeiten wie z.B. Ziviltechnikerin bzw. Ziviltechniker, Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüferin bzw. Wirtschaftsprüfer oder Personalverrechnerin bzw. Personalverrechner; darunter fallen auch sämtliche reglementierten Gewerbe, für die das Ablegen einer Befähigungsprüfung erforderlich ist – vgl. § 22 Abs. 3 Gewerbeordnung 1994). Bei solchen „geschützten“ Berufen wird von einer gleichwertigen Vortätigkeit ausgegangen, wenn diese (rechtmäßig) unter dieser Berufsbezeichnung ausgeübt wurde. Bei im Ausland absolvierten Vortätigkeiten ist darauf abzustellen, ob für die Ausübung derselben Tätigkeit in Österreich eine gesetzlich geschützte Berufsbezeichnung vorgesehen ist. Ob für eine Berufstätigkeit eine gesetzlich geschützte Berufsbezeichnung vorgesehen ist, ergibt sich regelmäßig aus den zugehörigen Berufs- bzw. Gewerbeetzen, welche die Führung der jeweiligen Berufsbezeichnung ausdrücklich einem bestimmten Personenkreis vorbehalten bzw. die Ausübung der so bezeichneten Tätigkeit durch andere Personen unter Strafe stellen.

Die zweite Ausnahme vom Grundsatz der Feinprüfung sind Bedienstete, die als Lehrpersonen bzw. für den pädagogischen Dienst aufgenommen werden und die bereits zuvor an einer vergleichbaren Einrichtung (öffentlichen Schule oder Privatschule mit Öffentlichkeitsrecht) als Lehrkräfte tätig waren. Insoweit wurde zur Verwaltungsvereinfachung und Förderung der Mobilität im Bildungsbereich wieder ein eigener Anrechnungstatbestand für Lehrkräfte eingeführt. Praktisch betrifft dies insbesondere (vormalig) kirchlich bestellte Religionslehrerinnen und -lehrer sowie beim Schulerhalter einer Privatschule mit Öffentlichkeitsrecht angestellte Lehrkräfte.

Wenn keiner dieser beiden Sonderfälle vorliegt, ist für eine Anrechnung als gleichwertige Berufstätigkeit eine Feinprüfung anhand des in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses überwiegend ausgeübten Arbeitsplatzes vorzunehmen. Der Prüfung ist die offizielle Arbeitsplatzbeschreibung zugrunde zu legen und anhand der dort aufgelisteten Tätigkeiten zu beurteilen, ob bzw. inwieweit diese jeweils auch bei der Vortätigkeit ausgeübt wurden. Erforderlich für eine Übereinstimmung ist immer, dass die Tätigkeit zumindest auf demselben fachlichen Niveau und als Beruf (d.h. in erster Linie zu Erwerbszwecken und nicht ehrenamtlich oder zur Ausbildung wie z.B. bei einem Lehrverhältnis) ausgeübt wurde. Vortätigkeiten, die im Vergleich zur Tätigkeit im Bundesdienst als Assistenz Tätigkeiten zu werten sind oder die primär Ausbildungscharakter haben, können also nicht als gleichwertig angesehen werden. Die einzige gesetzlich vorgesehene Ausnahme davon sind Verwaltungspraktika im öffentlichen Dienst, die zwar primär der Ausbildung dienen, aber auf einem mit der Tätigkeit im Bundesdienst vergleichbaren Arbeitsplatz absolviert werden.

Wenn in einer Gesamtschau die Vortätigkeit und die Arbeitsplatzbeschreibung zu mindestens 75% übereinstimmen, ist die Vortätigkeit als gleichwertig zu betrachten. In der Praxis können sich dabei durchaus breite Beurteilungsspielräume ergeben – die Beurteilung selbst ist somit keine exakte Wissenschaft. Vielmehr wollte der Gesetzgeber mit der Regelung sicherstellen, dass nicht alle ähnlichen Vortätigkeiten zur Gänze angerechnet werden, sondern nur solche, die von den Aufgaben im Bundesdienst nur so unwesentlich abweichen, dass sie wirklich dieselbe Berufserfahrung vermitteln. Eine in Aussicht genommene Anrechnung muss daher stets plausibel tabellarisch darstellbar sein. In der Praxis kann eine solche Darstellung beispielsweise so aussehen (gekürzte Darstellung auf Grundlage einer echten Arbeitsplatzbeschreibung):

Tätigkeit nach Arbeitsplatzbeschreibung	Anteil an der Gesamttätigkeit	Übereinstimmung der Vortätigkeit (0%, 25%, 50%,	Gewichtete Übereinstimmung der Vortätigkeit mit
--	--------------------------------------	--	--

	(0 bis 100%)	75%, oder 100%)	dem Arbeitsplatz
Administrative und organisatorische Maßnahmen und fachliche Koordination der operativen Tätigkeit im Fachbereich XYZ der Organisationseinheit (wie Besprechungen und Organisation von Schulungen zum Fachbereich)	10%	100%	10%
Mitarbeit bei der Neuanschaffung technischer Einrichtungen für den Fachbereich und bei der Budgetplanung; Planung, Entwicklung und Implementierung von Normungsprozessen und –verfahren; Durchführung von Vergleichen im Rahmen internationaler Übereinkommen; wechselseitige Anerkennungen	45%	75%	33,75%
Erteilung von technisch-rechtlichen Auskünften zum Fachbereich XYZ	20%	100%	20%
Durchführung des Qualitätsmanagements (Ausarbeitung von Verfahren- und Arbeitsanweisungen, Ausarbeitung von Messverfahren, Wahrnehmung der Aufgaben nach QM-Handbuch)	10%	50%	5%
Durchführung von Schulungen und arbeitsplatzspezifische Ausbildung von Bediensteten im Fachbereich XYZ	15%	100%	15%
Gesamt	100%		83,75%

Ein Verzicht auf eine solche Darstellung wird regelmäßig nur für stark standardisierte Berufe in Frage kommen (z.B. Lehrberufe, bei denen sich die ausgeübte Tätigkeit von Arbeitgeber zu Arbeitgeber kaum unterscheidet).

4.3 Rechtslage für Neuaufnahmen ab 1. Jänner 2021

Die neue Rechtslage ist bei Neuaufnahmen ab 1. Jänner 2021 von Amts wegen zu berücksichtigen. Zu beachten ist dabei, dass mit der Einführung des neuen Anrechnungstatbestands gleichzeitig die Anrechenbarkeit sonstiger einschlägiger Berufserfahrung nach § 12 Abs. 3 GehG bzw. § 26 Abs. 3 VBG wieder auf insgesamt höchstens zehn Jahre beschränkt wurde. Im Gegenzug ist die zuvor zur Sicherstellung eines einheitlichen Vollzugs vorgesehene Mitwirkung des BMKÖS in § 12 Abs. 5 GehG bzw. § 26 Abs. 5 VBG wieder entfallen. D.h. bei Neuaufnahmen ab 1. Jänner 2021 liegt die Beurteilung wieder im alleinigen Zuständigkeitsbereich der Dienstbehörde bzw. Personalstelle. Bei noch nicht erledigten „Altfällen“ (Aufnahme vor 1. Jänner 2021) ist bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen weiterhin die Zustimmung des BMKÖS einzuholen.

4.4 Rechtslage für die bereits im Dienststand befindlichen Personen

Bei den bereits im Dienststand befindlichen Personen ist der neue Anrechnungstatbestand in sämtlichen noch laufenden Verfahren über die Feststellung der Vordienstzeiten von Amts wegen anzuwenden. Wenn kein Verfahren anhängig ist, kann eine nachträgliche Anrechnung nur nach Maßgabe des § 169h Abs. 1 GehG bzw. § 94d Abs. 1 VBG auf Antrag eingeleitet werden.

In der Praxis ist der neue Anrechnungstatbestand damit vor allem bei sämtlichen noch laufenden Verfahren über die Neufestsetzung des Besoldungsdienstalters nach § 169f GehG bzw. § 94b VBG von Amts wegen zu berücksichtigen. Entsprechende Vordienstzeiten sind bei nachträglicher Bekanntgabe auch dann noch bei der Enderledigung zu berücksichtigen, wenn die sechsmonatige Stellungnahmefrist bereits abgelaufen ist oder auf diese bereits verzichtet wurde (§ 169f Abs. 8 GehG bzw. § 94b Abs. 8 VBG). Vereinzelt können Fälle auftreten, bei denen ein solches Verfahren über die Neufestsetzung bereits (rechtskräftig oder noch nicht rechtskräftig) erledigt wurde und Zeiten im Sinne des neuen Anrechnungstatbestands nicht zur Gänze berücksichtigt wurden. In diesen Einzelfällen kann die oder der Betroffene bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 eine Abänderung des Bescheids oder der Mitteilung nach § 169f Abs. 8 GehG bzw. § 94b Abs. 8 VBG beantragen.

Zu beachten ist, dass eine nachträgliche Anrechnung von Zeiten aus der Privatwirtschaft auch nach dem neuen Anrechnungstatbestand weiterhin nur dann möglich ist, wenn die gegenständlichen Zeiten entweder vor dem 18. Geburtstag zurückgelegt wurden oder

wenn nach der damals geltenden Rechtslage gesetzlich eine Höchstgrenze für die Anrechnung von Zeiten im öffentlichen Interesse vorgesehen war (das sind ausschließlich Bedienstete, die nach Inkrafttreten des Deregulierungsgesetzes – Öffentlicher Dienst 2002, BGBl. I Nr. 119/2002, am 1. September 2002 ins Dienstverhältnis eingetreten sind; siehe § 169g Abs. 3 Z 3 und § 169h Abs. 1 GehG bzw. § 94c Abs. 3 Z 3 und § 94d Abs. 1 VBG). In allen übrigen Fällen ist hinsichtlich der ab dem 18. Geburtstag zurückgelegten Zeiten in der Privatwirtschaft von entschiedener Sache auszugehen (vgl. dazu auch § 169g Abs. 6 GehG bzw. § 94c Abs. 6 VBG).

Ebenso ist zu beachten, dass für jede nachträgliche Anrechnung solcher Vordienstzeiten aus der Privatwirtschaft weiterhin die Zustimmung des BMKÖS erforderlich ist. Nicht mehr erforderlich ist hingegen, dass die früher geltende Höchstgrenze für die Anrechnung im öffentlichen Interesse bzw. von einschlägiger Berufserfahrung damals auch tatsächlich ausgeschöpft wurde (d.h. auch wenn die Höchstgrenze damals nicht ausgeschöpft wurde, sind die jeweiligen Vordienstzeiten zur Gänze neu zu beurteilen, ob sie künftig als gleichwertige Berufstätigkeit anzurechnen sind).

Wenn bei der Ermittlung des Vorrückungstichtags bzw. Vergleichstichtags ein Überstellungsverlust vorgesehen war, gelten Zeiten einer gleichwertigen Berufstätigkeit als Zeiten im Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft und sind damit vom Überstellungsverlust betroffen.

5. Neuregelung der Leistungen im Beschäftigungsverbot (§ 13d samt Überschrift GehG, § 24b Abs. 2 VBG)

Gemäß der bisherigen Fassung des § 13d GehG gebührten einer Beamtin während der Zeit, während der sie nach § 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, nicht beschäftigt werden durfte, die Monatsbezüge in Höhe des Durchschnitts der in den letzten drei Monaten vor Eintritt des Beschäftigungsverbotest gebührenden Monatsbezüge. Bei dieser Berechnung wurden u.a. Nebengebühren nicht berücksichtigt.

Mit der gegenständlichen Dienstrechts-Novelle 2020 wurde die Bestimmung des § 13d GehG neu geregelt. Zur Sicherstellung eines einheitlichen Standards wurde auch die Bestimmung betreffend die Ansprüche während des Beschäftigungsverbotest für Vertragsbedienstete (§ 24b Abs. 2 VBG) entsprechend angepasst:

§ 13d GehG lautet:

„Ansprüche während des Beschäftigungsverbots nach §§ 3 und 5 MSchG

§ 13d. (1) Der Beamtin, die am 31. Dezember 2010 kein Dienstverhältnis zum Bund hatte, gebührt für die Zeit, während der sie nach § 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 MSchG nicht beschäftigt werden darf (Beschäftigungsverbot), monatlich der durchschnittliche Betrag der nach Abs. 2 zu berücksichtigenden Zahlungen für den zwölften, elften und zehnten Kalendermonat vor dem errechneten Geburtstermin. Gilt das Beschäftigungsverbot nicht für den gesamten Kalendermonat, so gebühren der durchschnittliche Betrag und die Bezüge (§ 3) jeweils anteilig.

(2) Die für die Ermittlung des durchschnittlichen Betrags nach Abs. 1 zu berücksichtigenden Zahlungen sind:

1. die Monatsbezüge (§ 3 Abs. 2),
2. der Kinderzuschuss (§ 4),
3. die Vertretungsabgeltung (§ 12f),
4. die Nebengebühren gemäß § 15 Abs. 1 Z 1 bis 6, 8, 9, 11 und 14,
5. die nach den besonderen Bestimmungen über die Besoldungsgruppe der Beamtin gebührenden Vergütungen, soweit diese an die Stelle der Nebengebühren nach Z 4 treten,
6. die nach den besonderen Bestimmungen über die Besoldungsgruppe der Beamtin gebührenden Vergütungen und Abgeltungen, mit denen bestimmte Dienstleistungen im jeweiligen Kalendermonat gesondert abzugelten sind.

(3) Befand sich die Beamtin im zwölften, elften oder zehnten Kalendermonat gemäß Abs. 1 in einem Beschäftigungsverbot, in einer Karenz gemäß MSchG oder durfte sie in diesem Kalendermonat als werdende oder stillende Mutter gemäß §§ 6 bis 8 MSchG nur eingeschränkt beschäftigt werden, so ist an Stelle dieses Kalendermonats der entsprechende zwölfte, elfte oder zehnte Kalendermonat heranzuziehen, der während der vorangegangenen Schwangerschaft maßgebend war.

(4) Unterschreitet der sich nach den Abs. 1 bis 3 ergebende durchschnittliche Betrag den durchschnittlichen Betrag der Monatsbezüge für die letzten drei Kalendermonate vor Eintritt des Beschäftigungsverbots, in denen jeweils durchgehend ein Anspruch auf einen Monatsbezug bestand, so gebührt der höhere Betrag.

(5) Für die Dauer des Beschäftigungsverbots gilt bei der Bemessung der Sonderzahlungen (§ 3 Abs. 3) der durchschnittliche Betrag der Monatsbezüge nach Abs. 2 Z 1 bzw. Abs. 4 als Monatsbezug.“

§ 24b Abs. 2 VBG lautet:

„(2) Der Vertragsbediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach § 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 MSchG (Beschäftigungsverbot) nicht beschäftigt werden darf, keine Bezüge. Wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers in einem Kalendermonat die Höhe des um 17% erhöhten Nettoauszahlungsbetrags nicht erreichen, der sich unter Außerachtlassung der Sonderzahlungen bei sinngemäßer Anwendung von § 13d Abs. 1 bis 4 GehG für die Zeit des Beschäftigungsverbots in diesem Kalendermonat ergeben würde, gebührt der Vertragsbediensteten eine Ergänzung darauf. Die Auszahlung erfolgt an den Terminen nach § 18 Abs. 1.“

Berechnung der Ansprüche während des Beschäftigungsverbotes (§ 13d Abs. 1 und 2 GehG):

Beamtinnen gebührt während des Beschäftigungsverbotes eine Zahlung in der Höhe des Durchschnitts der Summe folgender im zwölften bis zehnten Kalendermonat vor dem errechneten Geburtstermin gebührenden Leistungen:

- der Monatsbezüge (§ 13d Abs. 2 Z 1 GehG),
- eines allfälligen Kinderzuschusses (§ 13d Abs. 2 Z 2 GehG),
- einer allfälligen Vertretungsabgeltung (§ 13d Abs. 2 Z 3 GehG),
- der im Gesetzestext abschließend aufgezählten Nebengebühren (§ 13d Abs. 2 Z 4 GehG) und
- der sonstigen Vergütungen, die Entgeltcharakter haben (§ 13d Abs. 2 Z 5 und 6 GehG), wie beispielsweise die Fächervergütung (§ 46e VBG), die Vergütung für die Führung der Klassenvorstandsgeschäfte (§ 61a GehG), die Vergütung für Kustodiate und Nebenleistungen (§ 61b GehG), die Vergütung für Mentorinnen und Mentoren (§ 63 GehG), Vergütung Schulqualitätsmanagement (§ 67 GehG), Vergütung für besondere Gefährdung für Exekutivbedienstete (§ 82 GehG), Vergütung für Erschwernisse und Aufwendungen des Exekutivdienstes im Nachtdienst (§ 82a GehG), Vergütung im militärluftfahrttechnischen Dienst (§ 101 GehG), Vergütung für Kräfte für internationale Organisationen (§ 101a GehG).

Von der Leistung während des Beschäftigungsverbotes sind insbesondere solche Zahlungen nicht erfasst, die einen Aufwandsersatz darstellen, die im Ermessen der Dienstbehörde gewährt werden können (z.B. Belohnungen und Jubiläumszuwendungen) oder denen keine konkrete Leistung gegenübersteht (z.B. eine Geldaushilfe).

Als Betrachtungszeitraum wird der zwölfte bis zehnte volle Kalendermonat vor dem errechneten Geburtstermin herangezogen.

Beispiel 1:

Die Beamtin bezog im zwölften bis zehnten Monat vor Eintritt des errechneten Geburtstermins zusätzlich zum Monatsbezug eine „RGV-Pauschale“, eine Gefahrenzulage und einen Fahrtkostenzuschuss. Im zwölften und elften Monat bezog die Beamtin darüber hinaus eine Überstundenpauschale.

Bei der Durchschnittsberechnung gemäß § 13d Abs. 1 und Abs. 2 GehG sind die Monatsbezüge, die Gefahrenzulage und die Überstundenpauschale zu berücksichtigen. Der Ersatz von Reisegebühren und Aufwandsentschädigungen (z. B. Fahrtkostenzuschuss gemäß § 20b Abs. 6 GehG) sind bei der Berechnung außer Acht zu lassen.

Verschiebung des Betrachtungszeitraumes (§ 13d Abs. 3 GehG): Fallen in den Zeitraum des zwölften bis zehnten Monats vor dem errechneten Geburtstermin Zeiten eines Beschäftigungsverbotes, einer Beschäftigungsbeschränkung für werdende und stillende Mütter (§§ 6 bis 8 MSchG) oder eine Karenz nach MSchG, so wird bei der Berechnung der Ansprüche während des Beschäftigungsverbotes auf den entsprechenden zwölften, elften und/oder zehnten Kalendermonat zurückgegriffen, der bei der vorangegangenen

Schwangerschaft maßgebend war oder maßgebend gewesen wäre, wäre § 13d GehG idF der Dienstrechts-Novelle 2020 bereits zur Anwendung gekommen.

Beispiel 2:

Eine Beamtin meldet ihre Schwangerschaft am 2. Februar 2021. Der errechnete Geburtstermin ist am 1. Juli 2021. Ab 6. Mai 2021 befindet sich die Beamtin im Beschäftigungsverbot. Für die Berechnung der Ansprüche während des Beschäftigungsverbotes wird der Zeitraum von 1. Juli 2020 bis 30. September 2020 als Betrachtungszeitraum herangezogen. Nach dem Beschäftigungsverbot tritt sie eine Karenz gemäß MSchG an. Während der Karenz gemäß MSchG wird die Beamtin erneut schwanger.

In diesem Fall wird für die Durchschnittsberechnung wieder der Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 30. September 2020 herangezogen, der auch schon für die Berechnung der Ansprüche während des vorangehenden Beschäftigungsverbotes maßgeblich war.

Wären im oberen Beispiel die Ansprüche während des Beschäftigungsverbotes der ersten Schwangerschaft noch nach der alten Rechtslage zu beurteilen gewesen und ist für die Berechnung der Ansprüche während des Beschäftigungsverbotes der zweiten Schwangerschaft die Neuregelung anwendbar, sind für die Durchschnittsberechnung jene Kalendermonate heranzuziehen, die maßgebend gewesen wären, hätte die Neuregelung schon bei der ersten Schwangerschaft gegolten (der zwölfte bis zehnte Kalendermonat vor dem errechneten Geburtstermin der ersten Schwangerschaft).

„Auffangtatbestand“ (§ 13d Abs. 4 GehG): Ist der durchschnittliche Betrag der Monatsbezüge der letzten drei vollen Kalendermonate vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes, in denen jeweils durchgehend ein Anspruch auf Bezüge bestanden hat, höher als der errechnete Betrag gemäß Abs. 1 bis 3, ist dieser heranzuziehen.

Beispiel 3:

Eine Bedienstete trat am 3. Februar 2020 in den Bundesdienst ein. Der errechnete Geburtstermin ist am 14. Oktober 2020. Das Beschäftigungsverbot tritt am 19. August 2020 ein. Da im zwölften bis zehnten Monat vor dem errechneten Geburtstermin (Oktober, November und Dezember 2019) kein Anspruch auf Bezüge bestanden hat, ist der durchschnittliche Betrag der Monatsbezüge in den Monaten

Mai, Juni und Juli 2020 für die Berechnung der Ansprüche während des Beschäftigungsverbotes maßgeblich.

Berücksichtigung des errechneten durchschnittlichen Betrages bei Bemessung der Sonderzahlungen (§ 13d Abs. 5 GehG): Für die Dauer des Beschäftigungsverbotes gilt bei der Bemessung der Sonderzahlungen (§ 3 Abs. 3) der durchschnittliche Betrag der Monatsbezüge nach Abs. 2 Z 1 bzw. Abs. 4 als Monatsbezug.

Allfällige Ergänzungszahlung für Vertragsbedienstete (§ 24b Abs. 2 VBG): Vertragsbediensteten gebührt während des Beschäftigungsverbotes eine Ergänzungszahlung auf das fiktive, um 17% erhöhte Nettoentgelt, wenn dieses durch das vom Sozialversicherungsträger ausgezahlte Wochengeld in einem Kalendermonat nicht erreicht wird.

Bei Berechnung des fiktiven Nettoentgelts ist folgendermaßen vorzugehen:

- 1.) Das fiktive Bruttoentgelt ohne Sonderzahlungen ist nach den Vorgaben des § 13d Abs. 1 bis 4 GehG zu ermitteln.
- 2.) Das fiktive Nettoentgelt ist zu berechnen.
- 3.) Das fiktive Nettoentgelt ist um 17% zu erhöhen, wodurch der Sonderzahlungsanteil pauschal berücksichtigt wird.

Eine allfällige Ergänzungszahlung gelangt zu den gewohnten Terminen (§ 18 Abs. 1 VBG) zur Auszahlung.

Zeitlicher Anwendungsbereich der Neuregelungen:

§ 13d GehG und § 24b Abs. 2 VBG jeweils in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2020 sind mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten und finden Anwendung auf

- werdende Mütter (§ 175 Abs. 102 Z 6 GehG bzw. § 100 Abs. 94 Z 7 VBG), deren erstes Beschäftigungsverbot (gemeint ist das Beschäftigungsverbot für werdende Mütter gemäß § 3 MSchG) nach dem 31. Dezember 2020 eingetreten ist und
- deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2010 begründet wurde (vgl. § 13d Abs. 1 GehG und § 24b Abs. 1 VBG).

Auf weibliche Bedienstete, deren erstes Beschäftigungsverbot (Beschäftigungsverbot für werdende Mütter gemäß § 3 MSchG) bereits vor dem 1. Jänner 2021 eingetreten ist, sind auch für das folgende Beschäftigungsverbot nach der Entbindung (§ 5 MSchG) weiterhin § 13d GehG bzw. § 24b VBG idF des Budgetbegleitgesetzes 2011, BGBl. I Nr. 111/2010, anzuwenden.

Für weibliche Bedienstete, die bereits am 31. Dezember 2010 in einem Dienstverhältnis zum Bund standen, werden die bisher geltenden Altregelungen (§ 13c Abs. 8 GehG und § 24 Abs. 8 VBG) unverändert beibehalten.

6. Regelung des sogenannten „Rückleitungsprozesses“ bei Abweichungen vom Besetzungsvorschlag der Personalsenate bei der Ernennung von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sowie Richterinnen und Richtern (§§ 33a und 180 RStDG)

Mit der gegenständlichen Dienstrechts-Novelle 2020 wurde mit der neuen Bestimmung der §§ 33a und 180 RStDG im Sinne der Erhöhung der Transparenz in den Ernennungsverfahren von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten (auch in der Zentralstelle) und Richterinnen und Richtern der in der Praxis bereits angewendete „Rückleitungsprozess“ gesetzlich verankert. Er sieht vor, dass die Bundesministerin oder der Bundesminister für Justiz dem oder den betreffenden Personalsenat(en) schriftlich mitzuteilen hat, wenn sie oder er (im Ausnahmefall) beabsichtigt, dem Besetzungsvorschlag des Personalsenats oder, wenn zwei Personalsenate einen Vorschlag erstatten, keinem dieser Besetzungsvorschläge zu folgen. Dem oder den Personalsenat(en) steht diesfalls die Möglichkeit offen, eine ergänzende schriftliche Stellungnahme abzugeben.

7. Herabsetzung der Auslastung von Richterinnen und Richtern aufgrund des Alters (§§ 76d, 76f und 76g bis 76i RStDG)

Derzeit kann die Auslastung von Richterinnen und Richtern nach § 75g RStDG herabgesetzt werden, wenn sie aus Krankheitsgründen nur eingeschränkt dienstfähig sind. Eine altersbedingte Herabsetzung der Dienstzeit ist hingegen – anders als bei allen anderen Beamtinnen und Beamten (damit auch bei den Staatsanwältinnen und Staatsanwälten) sowie sonstigen Vertragsbediensteten – nicht möglich. Durch die Einräumung einer freiwilligen Herabsetzung der Auslastung soll nicht nur Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit und Burn-Outs im Alter vorgebeugt, sondern auch die Zahl der Bediensteten, die bis zum gesetzlichen Pensionsalter ihren Dienst versehen, gesteigert werden. Damit wird eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung gegenüber allen anderen Bundesbediensteten beseitigt.

Um die Planbarkeit für die Dienstbehörden zu erhöhen, kann die Herabsetzung der Auslastung nicht in beliebigem Ausmaß, sondern nur um 25% (nach Vollendung des

55. Lebensjahres) bzw. um 25% oder um 50% (nach Vollendung des 60. Lebensjahres) gewährt werden.

Wichtige dienstliche Interessen, die einer Herabsetzung entgegenstehen, wären etwa ein Mangel an geeigneten Ersatzkräften oder die Unabkömmlichkeit der konkreten Richterin oder des konkreten Richters, etwa wegen der Zuständigkeit für ein Großverfahren.

Eine Erhöhung des einmal gewählten Beschäftigungsmaßes ist grundsätzlich ausgeschlossen, um durch nicht planbare Beendigungen der Herabsetzung Überstände zu vermeiden.

Allerdings soll aus wichtigen dienstlichen Gründen die Reaktivierung ermöglicht werden. Dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn ein temporärer Mangel an Richterinnen und Richtern oder an ebensolchen mit besonderen Erfahrungen und Kenntnissen eintritt, der durch die Beendigung oder Einschränkung der Herabsetzung gelindert oder beseitigt werden kann. Dafür bedarf es aber jedenfalls der Zustimmung der betroffenen Richterin oder des betroffenen Richters.

8. Vereinheitlichung des Zeitraums der durchzurechnenden Beitragsgrundlagen bei Bundes-, Landes- und VB-Zeiten (§ 4 Abs. 1 Z 6 PG 1965)

Bei der Ermittlung der Ruhegenussberechnungsgrundlage ist eine bestimmte Anzahl an Beitragsgrundlagen durchzurechnen. Das waren bisher

- Beitragsgrundlagen aus der ruhegenussfähigen Bundesdienstzeit (aus den Jahren 1980 bis zur Ruhestandsversetzung).

Lagen von diesen zu wenige vor, auch noch

- Beitragsgrundlagen von angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten
 - aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft (aus den Jahren 1988 bis zur Ruhestandsversetzung) und
 - aus vertraglichen Dienstverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft (aus den Jahren 1988 bis zur Ruhestandsversetzung).

Mittlerweile sind bei einer Ruhestandsversetzung im Jahr 2021 bereits 319 Beitragsgrundlagen zur Durchrechnung heranzuziehen. Die Anzahl dieser „durchzurechnenden Monate“ steigt jedes Jahr weiter bis auf 480 ab dem Jahr 2028. Da in manchen Fällen zu wenige Beitragsgrundlagen aus der öffentlich-rechtlichen Bundesdienstzeit vorliegen, sind immer öfter auch die Pensionsbeitragsgrundlagen von als Ruhegenussvordienstzeit angerechneten öffentlich-rechtlichen und vertraglichen Dienstverhältnissen bei inländischen Gebietskörperschaften zu ermitteln. Um den Zeitraum, in dem die Beitragsgrundlagen vorliegen müssen, zu vereinheitlichen, wird dieser bei den angerechneten Bundes-, Landes- bzw. Gemeindedienstzeiten sowie bei den VB-Zeiten um 8 Jahre (von 1980 bis 1987) erweitert. Dadurch werden auch gleichheitswidrige Ergebnisse bei der Pensionsberechnung vermieden, weil sowohl Bundes- als auch Landes- und Gemeindedienstzeiten sowie VB-Zeiten aus dem gleichen Zeitraum berücksichtigt werden.

9. Harmonisierung bei der Bemessung des Witwer- und Witwenversorgungsgenusses (§ 15 Abs. 2 PG 1965 und § 14 Abs. 2 BB-PG)

Die Bemessungsvorschriften hinsichtlich des Ausmaßes des Witwer- oder Witwenversorgungsgenusses wurden den sozialversicherungsrechtlichen Bemessungsvorschriften angeglichen. Nunmehr sind bei der Ermittlung des für das Ausmaß des Witwen- und Witwerversorgungsgenusses maßgeblichen Prozentsatzes des Ruhegenusses nicht nur volle Prozentpunkte, sondern auch Bruchteile von Prozentpunkten des Anteils der Berechnungsgrundlage des überlebenden Ehegatten oder der überlebenden Ehegattin an der Berechnungsgrundlage des verstorbenen Beamten oder der verstorbenen Beamtin zu berücksichtigen.

Wien, 27. Jänner 2021

Für den Bundesminister:

i.V. Mag. Uljana LYUBINA