

941/A XX.GP

Antrag

der Abgeordneten Dr. Kostelka, Dr. Nowotny, Dr. Mertel, Pendl
und Genossen

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Beamten -
Dienstrechtsgesetz 1979, das Bundesministeriengesetz 1986, das Ausschreibungsgesetz 1989, das
Bundes - Personalvertretungsgesetz, die Reisegebührenvorschrift 1955 und das Bundesfinanzgesetz
1999 (5. BFG - Novelle 1999) geändert werden (Vertragsbedienstetenreformgesetz - VBRG)

Der Nationalrat wolle beschließen:

**Bundesgesetz, mit dem das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das
Beamten - Dienstrechtsgesetz 1979, das Bundesministeriengesetz 1986, das
Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundes - Personalvertretungs - gesetz, die
Reisegebührenvorschrift 1955 und das Bundesfinanzgesetz 1999 (5. BFG -
Novelle 1999) geändert werden (Vertragsbediensteten reform gesetz -
VBRG)**

Der Nationalrat hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Artikel	Gegenstand
I	Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948
II	Änderung des Beamten - Dienstrechtsgesetzes 1979
III	Änderung des Bundesministeriengesetzes 1986
IV	Änderung des Ausschreibungsgesetzes 1989
V	Änderung des Bundes - Personalvertretungsgesetzes
VI	Änderung der Reisegebührenvorschrift 1955
VII	Änderung des Bundesfinanzgesetzes 1999 (5. BFG - Novelle 1999)

Artikel I Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948

Das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz
BGBl. I Nr. .../1998, wird wie folgt geändert:

1. Vor § 1 wird folgendes Inhaltsverzeichnis eingefügt:

"INHALTSVERZEICHNIS

ABSCHNITT I: Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Anwendungsbereich
- § 2. Kollektivverträge
- § 2a. Stellenplan und Planstellen
- § 2b. Eignungsausbildung
- § 2c.
- § 2d.
- § 2e. Wahrnehmung der Dienstgeberzuständigkeit

§ 3	Aufnahme
§ 3b.	Übernahme durch ein anderes Ressort
§ 4.	Dienstvertrag
§ 4a.	Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen
§ 5.	Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtenangelobung
§ 5a.	Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten
§ 5b.	Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters
§ 6.	Versetzung an einen anderen Dienort
§ 6a.	Dienstzuteilung
§ 6b.	
§ 6c.	Verwendungsbeschränkungen
§ 7.	Dienstverhinderung
§ 8.	Nebenbeschäftigung
§ 8a.	Bezüge
§ 9.	Entlohnungsgruppen und Dienstzweige
§ 10.	Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas I
§ 11.	Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I
§ 12.	
§ 13.	Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II
§ 14.	Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II
§ 15.	Überstellung
§ 15a	Ergänzungszulage aus Anlaß einer Überstellung
§ 16.	Kinderzulage
§ 17.	Anfall und Einstellung des Entgeltes
§ 18.	Auszahlung
§ 18a.	Verjährung
§ 19.	Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen
§ 20.	Dienstzeit
§ 21.	Entlohnung der nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten
§ 22.	Nebengebühren und Zulagen
§ 22a.	Im Ausland verwendete Vertragsbedienstete
§ 23.	Sachleistungen
§ 24.	Ansprüche bei Dienstverhinderung
§ 24a.	
§ 25.	Vorschuß und Geldaushilfe
§ 26.	Vorrückungstichtag
§ 27.	Anspruch auf Erholungsurlaub
§ 27a.	Ausmaß des Erholungsurlaubes
§ 27b.	Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Invalide
§ 27c.	Erholungsurlaub bei Fünftagewoche
§ 27d.	Umrechnung des Urlaubsausmaßes in Stunden
§ 27e.	Verbrauch des Erholungsurlaubes
§ 27f.	Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche
§ 27g.	Erkrankung während des Erholungsurlaubes
§ 27h.	Verfall des Erholungsurlaubes
§ 28.	Unterbrechung des Erholungsurlaubes und Verhinderung des Urlaubsantrittes
§ 28a.	Entschädigung für den Erholungsurlaub
§ 28b.	Abfindung für den Erholungsurlaub
§ 28c.	Verlust des Anspruches auf Erholungsurlaub und auf Urlaubsabfindung
§ 29.	Heimaturlaub
§ 29a.	Sonderurlaub
§ 29b.	Karenzurlaub
§ 29c.	Berücksichtigung des Karenzurlaubes für zeitabhängige Rechte
§ 29d.	Auswirkungen des Karenzurlaubes auf den

§ 29e.

Arbeitsplatz
Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes

- § 29f. Pflegefreistellung
- § 29g. Dienstfreistellung für Gemeindemandatare
- § 29h. Außerdienststellung für bestimmte Gemeindemandatare
- § 29i. Dienstfreistellung wegen Ausübung eines Mandates im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag und Außerdienststellung
- § 30. Enden des Dienstverhältnisses
- § 31. Zeugnis
- § 32. Kündigung
- § 33. Kündigungsfristen
- § 33a. Sonderurlaub während der Kündigungsfrist
- § 34. Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses
- § 35. Abfertigung
- § 36. Sonderverträge

ABSCHNITT II: Sonderbestimmungen für Vertragsbedienstete im Lehramt

- § 37. Anwendungsbereich
- § 37a. Ausschreibung und Besetzung freier Planstellen für Vertragslehrer
- § 38. Dienstvertrag
- § 39. Einreihung in das Entlohnungsschema I L
- § 40. Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas I L
- § 41. Monatsentgelt, Dienstzulagen, Erzieherzulage und Vergütungen für Schul- und Unterrichtspraktika im Entlohnungsschema I L
- § 42. Überstellung
- § 42a. Einreihung in die Entlohnungsgruppe I 2a 2 in bestimmten Fällen
- § 42b. Einreihung in das Entlohnungsschema II L
- § 42c. Vertretung
- § 42d. Dauer des Dienstverhältnisses im Entlohnungsschema II L
- § 42e. Gesamtverwendungsdauer im Entlohnungsschema II L für Lehrer in nicht gesicherter Verwendung
- § 42f. Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer
- § 42g. Einreihung von Vertragslehrern des Entlohnungsschemas II L in das Entlohnungsschema I L
- § 43. Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II L
- § 44. Jahresentlohnung des Entlohnungsschemas II L
- § 44a. Dienstzulagen und Erzieherzulage der Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L
- § 44b.
- § 44c.
- § 44d. Auszahlung der Jahresentlohnung und der Zulagen
- § 45. Vergütung für Mehrdienstleistung
- § 46. Ansprüche bei Dienstverhinderung
- § 47. Ferien und Urlaub
- § 47a. Herabsetzung der Lehrverpflichtung mit geblockter Dienstleistung
- § 47b.
- § 47c.
- § 47d. Dienstfreistellung für Gemeindemandatare
- § 47e. Kündigung der Vertragslehrer des Entlohnungsschemas I L
- § 48. Kündigung der Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L
- § 49. Abfertigung der Vertragslehrer

ABSCHNITT III: Sonderbestimmungen für Vertragslehrer und Vertragsassistenten an Universitäten (Hochschulen)

- § 50. Vertragslehrer
- § 51. Vertragsassistenten
- § 52. Verwendungsdauer
- § 52a.

- § 52b. Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit
- § 53. Anwendung von Bestimmungen des BDG 1979
- § 54. Monatsentgelt
- § 54a. Dienstzulage (Forschungszulage)
- § 54b. Aufwandsentschädigung
- § 54c. Abgeltung der Lehr - und Prüfungstätigkeit
- § 54d.
- § 54e. Abfertigung des Vertragsassistenten

ABSCHNITT IV: Sonderbestimmungen für Vertragsprofessoren an Universitäten und Vertragsdozenten an Universitäten und Hochschulen

- § 55. Vertragsdozenten
- § 55a. Dienstvertrag und Funktionsbezeichnung
- § 56. Monatsentgelt
- § 56a. Dienstzulage (Forschungszulage)
- § 56b. Aufwandsentschädigung
- § 56c. Abgeltung der Lehr - und Prüfungstätigkeit
- § 56d.
Vertragsprofessoren
- § 57. Aufnahme
- § 57a. Dienstvertrag und Funktionsbezeichnung
- § 58. Entgelt
- § 58a. Abgeltung der Lehr - und Prüfungstätigkeit
- § 58b.
- § 58c. Abfertigung

ABSCHNITT V: Sonderbestimmungen für Vertragsbedienstete des Krankenpflegedienstes

- § 59. Anwendungsbereich
- § 60. Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas k
- § 61. Monatsentgelt des Entlohnungsschemas K
- § 62. Pflegedienst - Chargenzulage
- § 63. Vergütung für Vertragsbedienstete des Krankenpflegedienstes

ABSCHNITT VI: Vertragsbedienstete des Verwaltungsdienstes und Vertragsbedienstete des handwerklichen Dienstes

- § 64. Anwendungsbereich
- § 65. Einteilung
- § 66. Ausbildungsphase
- § 67. Dienstliche Ausbildung
- § 68. Zeitlich begrenzte Funktionen
- § 69. Einstufungsänderung als Folge einer Verwendungsänderung
- § 70. Kündigung
- § 71. Monatsentgelt der Entlohnungsschemata v und h
- § 72. Höhe des Monatsentgelts während der Ausbildungsphase
- § 73. Funktionszulage
- § 74. Fixes Monatsentgelt
- § 75. Ergänzungszulage aus Anlaß einer Einstufungsänderung
- § 76. Leistungsprämie
- § 77. Überstellung
- § 78. Exekutivdienstliche Tätigkeiten und Vergütung im militärluftfahrttechnischen Dienst

ABSCHNITT VII: Verschwiegenheitspflicht sonstiger Organe

- § 79.;

ABSCHNITT VIII: Übergangsbestimmungen

1. Unterabschnitt: Allgemeine Übergangsbestimmungen
 - § 80. Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen
 - § 81. Verjährung
 - § 82. Übergangsbestimmungen zu § 26
 - § 83. Karenzurlaub
 - § 84. Übergangsbestimmungen zu § 35
2. Unterabschnitt: Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemata I und II
 - § 85. Vertragsbedienstete in Unteroffiziersfunktion
 - § 86. Vergütung im militärluftfahrttechnischen Dienst
 - § 87. Vertragsbedienstete in Unteroffiziersfunktion in einer Verwendung des Krankenpflegedienstes
 - § 88. Einstufung in die Entlohnungsschemata I und II
 - § 89. Überleitung
3. Unterabschnitt: Vertragslehrer
 - §§ 90, 91, 92.;
4. Unterabschnitt: Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas K
 - § 93. Überleitung
 - § 94. Sonderausbildung

ABSCHNITT IX: Schlußbestimmungen

- § 95. Teuerungszulage
- § 96. Automationsunterstützte Datenverarbeitung
- § 97. Verweisungen auf andere Bundesgesetze
- § 98. Vollziehung
- § 99. Inkrafttreten
- § 100. Inkrafttreten von Änderungen dieses Bundesgesetzes"

2. Im § 1 Abs. 1 wird das Zitat "Abschnitt VI" durch das Zitat "Abschnitt VII" ersetzt
3. Im § 2b Abs. 2 Z 1 lit. a, im § 3 Abs. 1 Z 1 lit a und im § 34 Abs. 4 Z 1 wird das Zitat "§ 6b" jeweils durch das Zitat "§ 6c" ersetzt
4. Nach § 2d wird folgende Bestimmung eingefügt:

"Wahrnehmung der Dienstgeberzuständigkeit

§ 2e. (1) Die obersten Verwaltungsorgane des Bundes sind als Personalstellen für die Dienstrechtsangelegenheiten der Vertragsbediensteten ihres Wirkungsbereiches zuständig. Diese Zuständigkeiten können mit Verordnung der Bundesregierung ganz oder zum Teil einer unmittelbar nachgeordneten Dienststelle als Personalstelle übertragen werden, sofern dies im Interesse der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis gelegen ist und die Dienststelle nach ihrer Organisation und personellen Besetzung zur Durchführung der zu übertragenden Aufgaben geeignet ist.

(2) Eine Übertragung im Sinne des Abs. 1 ist im Wirkungsbereich des Bundesministers für Landesverteidigung auch an eine nicht unmittelbar nachgeordnete Dienststelle zulässig.

(3) Dienstrechtsangelegenheiten, die ihrer Natur nach einer sofortigen Erledigung bedürfen oder von untergeordneter Bedeutung sind, obliegen dem Leiter der Dienststelle; welche Angelegenheiten dies sind, wird durch Verordnung der Bundesregierung festgestellt. Die Zuständigkeit des Leiters der Dienststelle erstreckt sich in diesem Falle auf alle bei der Dienststelle in Verwendung stehenden Vertragsbediensteten, unabhängig davon, ob diese der Dienststelle angehören oder nur zur Dienstleistung zugewiesen sind; diese Bestimmung ist insoweit nicht anzuwenden, als verfassungsrechtliche Vorschriften über die Ausübung der Diensthoheit entgegenstehen.

(4) Welche Dienststelle als Personalstelle im einzelnen Fall zuständig ist, richtet sich bei Vertragsbediensteten nach der Dienststelle, der der Bedienstete angehört, und bei der Begründung eines Dienstverhältnisses nach der Dienststelle, bei der die Anstellung angestrebt wird. Ist die Dienststelle, der der Vertragsbedienstete angehört, nicht gleichzeitig Personalstelle, ist für sie jene Personalstelle zuständig, zu der sie auf Grund der Organisationsvorschriften gehört.

(5) Die Zuständigkeit der Universitäten und der Universitäten für Künste zur weisungsfreien (autonomen) Besorgung der Dienstrechtsangelegenheiten ihrer Vertragsbediensteten bleibt durch die Abs. 1 bis 4 unberührt."

5. § 3 Abs. 4 lautet:

"(4) Abweichend vom Abs. 2 Z 1 bedarf das Absehen von den Voraussetzungen des Abs. 1 Z 1 bei Personen, die in die Entlohnungsgruppen v5, h4, h5, e, p 4 oder p 5 eingestuft werden oder einer dieser Entlohnungsgruppen weiterhin angehören, nicht des Einvernehmens mit dem Bundesminister für Finanzen. Ein Absehen ist nicht erforderlich, wenn der Vertragsbedienstete lediglich von einer der in diesem Absatz angeführten Entlohnungsgruppen in eine andere der in diesem Absatz angeführten Entlohnungsgruppen überstellt oder übergeleitet wird."

6. § 3 Abs. 6 lautet:

"(6) Abweichend vom Abs. 1 Z 4 gilt für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen v5, v4, h5, h4, e, d, p 5 und p 4 ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren oder die Erfüllung der Schulpflicht. Eine Nachsicht von diesem Erfordernis ist nicht zulässig."

7. § 4 Abs. 1 und 2 lautet:

"(1) Dem Vertragsbediensteten ist unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen. Die Ausfertigung ist von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben.

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls Bestimmungen darüber zu enthalten,

1. mit welchem Tag das Dienstverhältnis beginnt,
2. ob der Vertragsbedienstete für einen bestimmten Dienstort oder für einen örtlichen Verwaltungsbereich aufgenommen wird,
3. ob und für welche Person der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird,
4. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird, und bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit, wann Dienstverhältnis endet,
5. für welche Beschäftigungsart der Vertragsbedienstete aufgenommen wird und welchem Entlohnungsschema, welcher Entlohnungsgruppe und, wenn die Entlohnungsgruppe in Bewertungsgruppen gegliedert ist, welcher Bewertungsgruppe - in den Fällen des § 68 befristet - er demgemäß zugewiesen wird,
6. in welchem Ausmaß der Vertragsbedienstete beschäftigt wird (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung),
7. ob und welche Grundausbildung nach § 67 bis zum Abschluß der Ausbildungsphase erfolgreich zu absolvieren ist,
8. daß dieses Bundesgesetz und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis anzuwenden sind.

8. § 4a Abs. 1 letzter Satz entfällt

9. An die Stelle des § 4a Abs. 2 treten folgende Bestimmungen:

"(2) § 4 Abs. 4 gilt ferner nicht, wenn

1. der Vertragsbedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde oder
2. das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten im Anschluß an ein Dienstverhältnis, das zum Zweck der im Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr.142/1969, vorgesehenen Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen abgeschlossen wurde, zur Vertretung

verlängert wird oder

3. das Dienstverhältnis nach § 62 Abs. 2, § 70 Abs. 2 oder § 76 Abs. 2 des Ausschreibungsgesetzes 1989, BGBl. Nr.85, befristet verlängert wird, oder
4. eine in einem befristeten Bundesdienstverhältnis befindliche Person nach § 86 des Ausschreibungsgesetzes 1989 neuerlich in ein befristetes Dienstverhältnis übernommen wird.

(3) In den Fällen des Abs. 1 und 2 sind, soweit § 24 Abs. 10 nicht anderes bestimmt, Zeiten früherer befristeter und allfälliger unbefristeter Dienstverhältnisse zu einer inländischen Gebietskörperschaft sowie einer Eignungsausbildung für Ansprüche zu berücksichtigen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, wenn

1. zwischen der Beendigung eines solchen Dienst - oder Ausbildungsverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als zehn Wochen verstrichen sind und
2. das jeweilige Dienst - oder Ausbildungsverhältnis durch Zeitablauf oder durch Kündigung seitens des Dienstgebers geendet hat.

(4) Übersteigt die gesamte Dienstzeit der mit einem Vertragsbediensteten zu Vertretungs - zwecken aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis.

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind abweichend vom § 1 auf alle vertraglich Bediensteten des Bundes anzuwenden."

10. An die Stelle des § 5 Abs. 1 letzter Satz treten folgende Bestimmungen:

"§ 45a, § 45b, § 46 Abs. 1 bis 4, § 47, § 53, § 54 Abs. 1 und 2 und die §§ 55 bis 59 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, sind anzuwenden. Bei der Anwendung des § 56 Abs. 4 Z 3 BDG 1979 tritt an die Stelle eines Karenzurlaubes nach § 75c BDG ein Karenzurlaub nach § 29e."

11. § 5 Abs. 2 und 3 entfällt. Im § 5 erhalten die Abs. 4 und 5 die Bezeichnung "(2)" und "(3)".

12. An die Stelle der §§ 6 und 6a treten folgende Bestimmungen:

"Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten

§ 5a. (1) Der Vertragsbedienstete hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst - oder Fachaufsicht über den Vertragsbediensteten betraut ist.

(2) Der Vertragsbedienstete kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

(3) Hält der Vertragsbedienstete eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.

Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters

§ 5b. (1) Der Vorgesetzte hat darauf zu achten, daß seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Er hat seine Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Mißstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Er hat das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, daß sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht.

(2) Der Leiter einer Dienststelle oder eines Dienststellenteiles hat außerdem für ein geordnetes

Zusammenwirken der einzelnen ihm unterstehenden Organisationseinheiten zum Zwecke der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgebarung zu sorgen.

(3) Wird dem Leiter einer Dienststelle in Ausübung seines Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der von ihm geleiteten Dienststelle betrifft, hat er dies unverzüglich der zur Anzeige berufenen Stelle zu melden oder, wenn er selbst hiezu berufen ist, die Anzeige zu erstatten. Die Anzeigepflicht richtet sich nach § 84 der Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631.

- (4) Keine Pflicht zur Meldung nach Abs. 3 besteht,
1. wenn die Meldung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf, oder
 2. wenn und solange hinreichende Gründe für die Annahme vorliegen, die Strafbarkeit der Tat werde binnen kurzem durch schadenbereinigende Maßnahmen entfallen.

Versetzung an einen anderen Dienort

§ 6. (1) Eine Versetzung an einen anderen Dienort ist ohne Zustimmung des Vertragsbediensteten zulässig, wenn

1. an dieser Versetzung ein dienstliches Interesse besteht und
2. diese Versetzung innerhalb des Versetzungsbereiches der für ihn zuständigen Personalstelle erfolgt.

Bei der Versetzung an einen anderen Dienort sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen und eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

(2) Der Versetzungsbereich der beim obersten Organ eingerichteten Personalstelle umfaßt diese Dienststelle sowie alle ihr nachgeordneten Dienststellen, soweit sie nicht gleichzeitig Personalstelle oder einer solchen Personalstelle nachgeordnete Dienststellen sind. Der Versetzungsbereich einer nachgeordneten Personalstelle umfaßt diese nachgeordnete Personalstelle sowie alle ihr nachgeordneten Dienststellen.

(3) In Dienstbereichen, in denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Vertragsbediensteten nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen, ist eine Versetzung ohne die Einschränkungen der Abs. 1 und 2 zulässig.

(4) Die Versetzung eines Vertragsbediensteten, der nicht mehr nach § 32 Abs. 4 gekündigt werden darf, ist bei einer Änderung der Verwaltungsorganisation einschließlich der Auflösung des Arbeitsplatzes auch an einen außerhalb des Versetzungsbereiches der für ihn zuständigen Personalstelle gelegenen Dienort zulässig, wenn eine Weiterbeschäftigung in einer seiner Entlohnungsgruppe entsprechenden Verwendung im Versetzungsbereich seiner Personalstelle unmöglich ist.

Dienstzuteilung

§ 6a. (1) Eine Dienstzuteilung liegt vor, wenn der Vertragsbedienstete vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen und für die Dauer dieser Zuweisung mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung dieser Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes betraut wird.

(2) Eine Dienstzuteilung ist nur aus dienstlichen Gründen zulässig. Sie darf ohne schriftliche Zustimmung des Vertragsbediensteten höchstens für die Dauer von insgesamt 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

(3) Eine darüber hinausgehende Dienstzuteilung oder Verkürzung des Zeitraumes, in dem nach Abs. 2 eine neuerliche Dienstzuteilung zulässig ist, ist ohne Zustimmung des Vertragsbediensteten nur

dann zulässig, wenn

1. der Dienstbetrieb auf andere Weise nicht aufrechterhalten werden kann oder
2. sie zum Zweck einer Ausbildung erfolgt.

(4) Bei einer Dienstzuteilung ist auf die bisherige Verwendung des Vertragsbediensteten und auf sein Dienstalter, bei einer Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort außerdem auf seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse Bedacht zu nehmen.

(5) Die Abs. 2 bis 4 sind auch bei einer Verwendung in einem Dienststellenteil anzuwenden, der außerhalb des Dienstortes liegt.

(6) In Dienstbereichen, in denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Vertragsbediensteten nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen, ist eine Dienstzuteilung ohne die Einschränkungen der Abs. 2 bis 5 zulässig.

§ 6b. (1) § 39a BDG 1979 ist auf Vertragsbedienstete anzuwenden.

(2) Abs. 1 ist abweichend vom § 1 auf alle Bundesbediensteten anzuwenden, die nicht Beamte sind."

13. Der bisherige § 6b erhält die Bezeichnung "§ 6c".

14. § 8 entfällt samt Überschrift.

15. Im § 8a Abs. 1 werden eingefügt:

- a) im ersten Satz nach dem Wort "Dienstzulagen," die Worte "Funktionszulage, Exekutivdienstzulage,"
- b) im zweiten Satz nach dem Wort "Dienstzulagen, die Worte "die Funktionszulage, die Exekutivdienstzulage,".

16. § 15 Abs. 2 Z 1 lautet:

"1. Entlohnungsgruppen b, c, d, e, p 1 bis p 5, 1 2b, l 3, k 1 bis k 6, vi bis v5 und hl bis h5;"

17. An die Stelle des § 15 Abs. 8 tritt folgender § 15a samt Überschrift:

"Ergänzungszulage aus Anlaß einer Überstellung

§ 15a. (1) Ist nach einer Überstellung das jeweilige Monatsentgelt in der neuen Entlohnungsgruppe niedriger als das Monatsentgelt, das dem Vertragsbediensteten jeweils in seiner bisherigen Entlohnungsgruppe zukommen würde, gebührt dem Vertragsbediensteten eine Ergänzungszulage auf dieses Monatsentgelt.

(2) Abweichend vom Abs. list diese Ergänzungszulage nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Monatsentgelts einzuziehen, wenn der Vertragsbedienstete

1. in ein anderes Entlohnungsschema oder
2. in eine niedrigere Entlohnungsgruppe

überstellt wird.

(3) Bei der Ermittlung der Ergänzungszulage sind die im § 8a Abs. 1 angeführten Zulagen dem Monatsentgelt zuzurechnen. Nicht zuzurechnen sind jedoch

1. die Kinderzulage,
2. die Funktionszulage,
3. Dienstzulagen, soweit sie nur für die Dauer einer bestimmten Verwendung gebühren.

(4) Ist jedoch in der neuen Entlohnungsgruppe die Summe aus Monatsentgelt und Zulagen unter Einschluß der Ergänzungszulage nach Abs. 3 und der im Abs. 3 Z 2 und 3 genannten Zulagen höher als der sich aus den Abs. 1 und 2 ergebende Vergleichsbezug unter Einschluß allfälliger im Abs. 3 Z 2

und 3 genannten Zulagen, vermindert sich die Ergänzungszulage um den Differenzbetrag zwischen diesen beiden Vergleichsbezügen."

18. Die §§ 20 und 21 lauten samt Überschriften:

"Dienstzeit

§ 20. (1) Auf die Dienstzeit des Vertragsbediensteten sind die §§ 47a bis 50d BDG 1979 mit der Maßgabe anzuwenden, daß

1. die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 50a oder 50b BDG 1979 einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß mit dem Vertragsbediensteten bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zu vereinbaren ist und
2. die Dauer einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 50a BDG 1979 insgesamt fünf Jahre nicht überschreiten darf.

Auf die in Z 2 angeführte Obergrenze von fünf Jahren zählen auch Zeiten in früheren Dienstverhältnissen, in denen die Wochendienstzeit nach § 50a BDG 1979 herabgesetzt war.

(2) Durch die Anwendung der §§ 50a und 50b BDG 1979 dürfen 50% des für die Vollbeschäftigung vorgesehenen Beschäftigungsausmaßes nicht unterschritten werden. Beansprucht der Vertragsbedienstete die Anwendung der §§ 50a oder 50b BDG 1979, tritt diese für die Dauer der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach der betreffenden Gesetzesbestimmung an die Stelle einer allenfalls bestehenden Teilbeschäftigung anderer Art. Die §§ 50a und 50b BDG 1979 sind auf nicht vollbeschäftigte Vertragsbedienstete nur anzuwenden, wenn dadurch ein bestehendes oder für die Zukunft vereinbartes Beschäftigungsausmaß nicht erhöht wird.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 wird die Möglichkeit nicht beschränkt, außerhalb des Anwendungsbereiches der §§ 50a und 50b BDG 1979 dienstvertraglich befristete oder unbefristete Teilbeschäftigung zu vereinbaren.

Entlohnung der nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten

§ 21. (1) Nicht vollbeschäftigte Vertragsbedienstete erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsentgeltes und der Kinderzulage.

(2) Abweichend vom Abs. 1 entfällt bei einem nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas v jener Teil der Funktionszulage oder des fixen Monatsentgeltes, mit dem zeit- und mengenmäßige Mehrleistungen abgegolten werden. Dieser Entfall tritt nicht ein, wenn der Vertragsbedienstete in einem Ausmaß zu zeitlichen Mehrleistungen herangezogen wird, daß er mit seiner gesamten Dienstleistung die im betreffenden Kalendermonat für Vollbeschäftigung vorgesehene Dienstzeit überschreitet."

19. Im § 22 Abs. 3 wird der Ausdruck "(§ 68)" durch den Ausdruck "nach § 85" ersetzt.

20. § 26 Abs. 2 Z 6 lautet

- "6. bei Vertragsbediensteten, die in die Entlohnungsgruppen b, I 2, k 1, k 2, v1 oder v2 oder in eine der im § 15 Abs. 2 Z 3 angeführten Entlohnungsgruppen aufgenommen werden, die Zeit des erfolgreichen Studiums
- a) an einer höheren Schule oder
 - b) - solange der Vertragsbedienstete damals noch keine Reifeprüfung erfolgreich abgelegt hat - an einer Akademie für Sozialarbeit
- bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Vertragsbedienstete den Abschluß dieser Ausbildung auf Grund der schulrechtlichen Vorschriften frühestens hätte erreichen können; mögliche schulrechtliche Ausnahmegenehmigungen sind nicht zu berücksichtigen. Als Zeitpunkt des möglichen Schulabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzunehmen;"

21. §26 Abs. 2 Z 8 lautet:

"8. die Zeit eines abgeschlossenen Studiums an einer Universität (wissenschaftlichen Hochschule), Kunsthochschule oder einer staatlichen Kunstakademie, das für den Vertragsbediensteten in der Entlohnungsgruppe v1 oder in einer der im § 15 Abs. 2 Z 3 angeführten Entlohnungsgruppen Aufnahmeerfordernis gewesen ist."

22. Im § 30 Abs. 3 wird das Zitat "§ 32 Abs. 2" durch das Zitat "§ 32 Abs. 2 oder 4" ersetzt

23. Im § 30 Abs. 5 Z 2 wird das Zitat "§ 32 Abs. 2 lit. b, e und g" durch das Zitat "§ 32 Abs. 2 Z 2 und 5 und Abs. 4" ersetzt.

24. An die Stelle des § 32 Abs. 1 und 2 treten folgende Bestimmungen:

"(1) Der Dienstgeber kann ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen.

(2) Ein Grund, der den Dienstgeber nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete

1. seine Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
2. sich für eine entsprechende Verwendung als geistig oder körperlich ungeeignet erweist,
3. den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
4. aus Gründen, die er zu vertreten hat oder die in seiner Person gelegen sind,
 - a) eine Grundausbildung nach § 67 nicht innerhalb der im § 66 Abs. 2 vorgesehenen Dauer der Ausbildungsphase erfolgreich absolviert oder
 - b) eine im Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt oder
 - c) eine sonstige durch Ausbildungsvorschriften vorgesehene dienstliche Ausbildung nicht innerhalb einer gesetzten Frist absolviert,
5. handlungsunfähig wird,
6. ein Verhalten setzt oder gesetzt hat, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben aufrechtzuerhalten, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
7. vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat,
8. das 65. Lebensjahr vollendet hat, und einen Anspruch auf einen Ruhegenuß aus einem öffentlichen Dienstverhältnis hat oder mit Erfolg geltend machen kann.

(3) Die Frist zur Absolvierung der Grundausbildung nach Abs. 2 Z 4 lit. a verlängert sich um

1. höchstens drei Jahre

- a) um Zeiten eines Beschäftigungsverbotens nach den §§ 3 bis 5 MSchG und eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15b und 15d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG,
- b) beim Zusammentreffen von Zeiten nach lit. a mit Zeiten nach Z 2, wobei Zeiten nach Z 2 bis zu zwei Jahren berücksichtigt werden dürfen;
2. höchstens zwei Jahre
- a) um Zeiten der Leistung des Präsenz - oder Ausbildungs - oder Zivildienstes,
- b) um Zeiten eines Karenzurlaubes nach § 29c Abs. 4 Z 2 lit. c.

(4) Der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn eine Weiterbeschäftigung in einer seiner Einstufung entsprechenden Verwendung im Versetzungsbereich seiner Personalstelle nicht möglich ist, es sei denn, die Kündigungsfrist würde in einem Zeitpunkt enden, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.

(5) Ein Vertragsbediensteter darf nicht wegen Bedarfsmangels (Abs. 4) gekündigt werden, wenn er im Rahmen seines Dienstverhältnisses

1. mit einer zeitlich begrenzten Funktion oder
2. dauernd mit einer der Bewertungsgruppe 4 der Funktionsgruppe v1 zugeordneten Funktion betraut ist oder betraut war."

25. Der bisherige § 32 Abs. 3 erhält die Absatzbezeichnung "(6)"

26 § 35 Abs. 2 Z 1 und 2 lautet:

- "1. wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 4 Abs. 3) und durch Zeitablauf geendet hat, es sei denn, daß es sich um ein Dienstverhältnis zu Vertretungszwecken handelt;
2. wenn das Dienstverhältnis vom Dienstgeber nach § 32 Abs. 2 Z 1, 3 oder 6 gekündigt wurde;"

27. § 36 Abs. 4 lautet:

"(4) Auf Sonderverträge, die anlässlich der Betrauung mit einer Leitungsfunktion befristet abgeschlossen werden, ist § 4 Abs. 4 nicht anzuwenden."

28. § 37 Abs. 2 lautet:

"(2) Auf Vertragslehrer ist der Abschnitt I anzuwenden, soweit Abschnitt II nicht anderes bestimmt. Nicht anzuwenden sind jedoch § 1 Abs. 3 Z 2 sowie jene Bestimmungen des Abschnittes I, die sich ausschließlich auf Vertragsbedienstete anderer Entlohnungsschemata beziehen. Soweit die Bestimmungen der §§ 50a bis 50d BDG 1979 über die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit gemäß § 20 für Vertragsbedienstete gelten, sind sie auf Vertragslehrer mit den Abweichungen anzuwenden, die sich aus § 213 BDG 1979 ergeben."

29. Im § 38 Abs. 1 wird das Zitat "(§ 4 Abs. 2 lit. e)" durch das Zitat "(§ 4 Abs. 2 Z 6)" ersetzt.

30. Im § 42 Abs. 2 wird das Zitat "§15 Abs. 8" durch das Zitat "§ 15a" ersetzt.

31. Im § 47e und im § 48 Abs. 1 wird das Zitat "§ 32 Abs. 2 lit. g" jeweils durch das Zitat "§ 32 Abs. 4" ersetzt

32. Im § 57 Abs. 6 wird der Ausdruck "6, 6a, 6b," durch den Ausdruck "5a bis 6c," ersetzt.

33. Nach § 63 wird folgender Abschnitt VI eingefügt

**"ABSCHNITT VI
Vertragsbedienstete des Verwaltungsdienstes und Vertragsbedienstete des handwerkliche
Dienstes**

Anwendungsbereich

§ 64. (1) Dieser Abschnitt ist auf die Vertragsbediensteten des Verwaltungsdienstes (Entlohnungsschema v) und die Vertragsbediensteten des handwerklichen Dienstes (Entlohnungsschema h) anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Abschnitt nicht anderes bestimmt ist, gilt Abschnitt I auch für die Entlohnungsschemata v und h.

Einteilung

§ 65. (1) Das Entlohnungsschema v umfaßt die Entlohnungsgruppen v1 bis v5, das Entlohnungsschema h umfaßt die Entlohnungsgruppen h1 bis h5.

(2) Die Entlohnungsgruppen v1 bis v4, h1 und h2 werden in folgende Bewertungsgruppen unterteilt:

1. die Entlohnungsgruppe v1 in die Bewertungsgruppen v1/1 bis v1/7,
2. die Entlohnungsgruppe v2 in die Bewertungsgruppen v2/1 bis v2/6,

3. die Entlohnungsgruppe v3 in die Bewertungsgruppen v3/1 bis v3/5,
4. die Entlohnungsgruppe v4 in die Bewertungsgruppen v4/1 bis v4/3,
5. die Entlohnungsgruppe h1 in die Bewertungsgruppen h1/1 bis h1/4,
6. die Entlohnungsgruppe h2 in die Bewertungsgruppen h2/1 bis h2/3.

(3) Die Einreihung in die Entlohnungsschemata v oder h setzt eine Verwendung auf einem nach § 137 BDG 1979 bewerteten und entsprechend den Richtverwendungen der Anlage 1 Z 1 bis 7 BDG 1979 einer Verwendungs - bzw. Funktionsgruppe zugeordneten Arbeitsplatz des Allgemeinen Verwaltungsdienstes voraus.

(4) Die Zuordnungen nach dem BDG 1979 gelten für die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h mit der Maßgabe, daß

den Verwendungs - und Funktionsgruppens des BDG 1979	folgende Entlohnungs - und Bewertungsgruppenentsprechen:
Verwendungsgruppe A 1 Grundlaufbahn und Funktionsgruppe 1 Funktionsgruppe 2 Funktionsgruppen 3 und 4 Funktionsgruppen 5 und 6 Funktionsgruppe 7 Funktionsgruppe 8 Funktionsgruppe 9	Entlohnungsgruppe v1 Bewertungsgruppe v1/1 Bewertungsgruppe v1/2 Bewertungsgruppe v1/3 Bewertungsgruppe v1/4 Bewertungsgruppe v1/5 Bewertungsgruppe v1/6 Bewertungsgruppe v1/7
Verwendungsgruppe A 2 Grundlaufbahn und Funktionsgruppe 1 Funktionsgruppe 2 Funktionsgruppen 3 und 4 Funktionsgruppen 5 und 6 Funktionsgruppe 7 Funktionsgruppe 8	Entlohnungsgruppe v2 Bewertungsgruppe v2/1 Bewertungsgruppe v2/2 Bewertungsgruppe v2/3 Bewertungsgruppe v2/4 Bewertungsgruppe v2/5 Bewertungsgruppe v2/6
Verwendungsgruppe A 3 Grundlaufbahn und Funktionsgruppe 1 Funktionsgruppe 2 Funktionsgruppen 3 und 4 Funktionsgruppen 5 und 6 Funktionsgruppen 7 und 8	Entlohnungsgruppen v3 und h1 Bewertungsgruppen v3/1 und h1/1 Bewertungsgruppen v3/2 und h1/2 Bewertungsgruppen v3/3 und h1/3 Bewertungsgruppen v3/4 und h1/4 Bewertungsgruppe v3/5
Verwendungsgruppe A 4 Grundlaufbahn Funktionsgruppe 1 Funktionsgruppe 2	Entlohnungsgruppen v4 und h2 Bewertungsgruppen v4/2 und h2/1 Bewertungsgruppen v4/2 und h2/2 Bewertungsgruppen v4/3 und h2/3
Verwendungsgruppe A 5	Entlohnungsgruppe v4 Bewertungsgruppe v4/1 und Entlohnungsgruppe h3
Verwendungsgruppe A6	Entlohnungsgruppe h4
Verwendungsgruppe A7	Entlohnungsgruppen v5 und h5

(5) Die für die Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes geltenden Bewertungs - und Zuordnungsbestimmungen des BDG 1979 sind auch auf die Arbeitsplätze in der Post - und Fernmeldehoheitsverwaltung anzuwenden.

(6) Die in der Anlage 1 zum BDG 1979 geregelten Ernennungserfordernisse für die Beamten in handwerklicher Verwendung gelten als Bestimmungen über die Voraussetzungen für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas h. Es entsprechen der Verwendungsgruppe P 1 die Entlohnungsgruppe h1,

der Verwendungsgruppe P 2 die Entlohnungsgruppe h2,
der Verwendungsgruppe P 3 die Entlohnungsgruppe h3,
der Verwendungsgruppe P 4 die Entlohnungsgruppe h4,
der Verwendungsgruppe P 5 die Entlohnungsgruppe h5.

(7) Die Nichterfüllung eines im Abs. 6 umschriebenen Ernennungserfordernisses oder eines Teiles desselben kann im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen aus dienstlichen Gründen nachgesehen werden, wenn ein gleichgeeigneter Bewerber, der allen Erfordernissen entspricht, nicht vorhanden und nicht in besonderen Vorschriften oder in der Anlage 1 zum BDG 1979 die Nachsicht ausgeschlossen ist.

Ausbildungsphase

§ 66. (1) Unabhängig von der Zuordnung des Arbeitsplatzes zu einer Bewertungsgruppe sind die Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen v1 bis v4, h1 und h2 am Beginn des Dienstverhältnisses bis zum Abschluß der Ausbildungsphase in die niedrigste Bewertungsgruppe ihrer Entlohnungsgruppe einzustufen.

(2) Als Ausbildungsphase gelten

1. in den Entlohnungsgruppen v1 und v2 die ersten vier Jahre,
2. in den Entlohnungsgruppen v3 und h1 die ersten beiden Jahre und
3. in den Entlohnungsgruppen v4, h2 und h3 das erste Jahr

des Dienstverhältnisses.

(3) Mit Zustimmung des Bundesministers für Finanzen können

1. Zeiten, die der Vertragsbedienstete vor Beginn des Dienstverhältnisses in einem anderen Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegt hat,
2. Zeiten in einem Ausbildungsverhältnis nach § 26 Abs. 2 Z 4 lit. b, c oder d und
3. Zeiten einer Tätigkeit oder eines Studiums, die nach § 26 Abs. 3 zur Gänze für die Festsetzung des Vorrückungsstichtages berücksichtigt worden sind,

auf die Zeit der Ausbildungsphase angerechnet werden, soweit sie für die Verwendung des Vertragsbediensteten von besonderer Bedeutung und dazu geeignet sind, die erforderliche Ausbildungszeit ganz oder teilweise zu ersetzen.

(4) In der Ausbildungsphase sind Vertragsbedienstete - ausgenommen Ersatzkräfte - nicht zu Vertretungstätigkeiten heranzuziehen, solange nicht zwingende Gründe eine Ausnahme erfordern. Probeweise Verwendungen auf wechselnden Arbeitsplätzen gelten nicht als eine Vertretungstätigkeit.

(5) Der Ablauf der Ausbildungsphase wird gehemmt, solange der Vertragsbedienstete eine für seine gegenwärtige Verwendung vorgeschriebene Grundausbildung noch nicht erfolgreich absolviert hat. Dies gilt nicht hinsichtlich der im § 21 der Verordnung über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A, BGBl. Nr.468/1980, für die Verwendung im Rechnungshof vorgesehenen zusätzlichen Ausbildung.

(6) Die Abs. 1 bis 5 sind auf Vertragsbedienstete, die im Wege eines Ausschreibungsverfahrens mit einer Leitungsfunktion betraut sind, nicht anzuwenden.

Dienstliche Ausbildung

§ 67. (1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß dem Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v oder h die für die Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten so rechtzeitig vermittelt werden, daß er die dienstliche Ausbildung innerhalb der nach § 66 Abs. 2 für seine Entlohnungsgruppe vorgesehenen Frist erfolgreich absolvieren kann.

(2) Die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h sind verpflichtet, innerhalb der

für ihre Entlohnungsgruppe vorgesehenen Ausbildungsphase jene Grundausbildung erfolgreich zu absolvieren, die nach dem BDG 1979 und den auf Grund des BDG 1979 erlassenen Grundausbildungsverordnungen als Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernis für einen Beamten vorgesehen ist, der auf dem betreffenden Arbeitsplatz verwendet wird oder verwendet werden soll. Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann diese Frist im Dienstvertrag erstreckt werden.

(3) Der Dienstgeber hat den Vertragsbediensteten der nach Abs. 2 in Betracht kommenden Grundausbildung und Dienstprüfung zuzuweisen. In der Grundausbildungsverordnung kann die Zuständigkeit zur Zuweisung zur Dienstprüfung der mit der Durchführung des vorangehenden Lehrganges beauftragten Stelle übertragen werden. Erfolgt die Zuweisung nicht so rechtzeitig, daß der Vertragsbedienstete sie innerhalb der nach § 66 Abs. 2 für seine Entlohnungsgruppe vorgesehenen Frist abschließen kann, gilt die Ausbildungsphase abweichend vom § 66 Abs. 5 als mit dem Tag vollendet, der sich aus § 66 Abs. 2 ergibt.

(4) Der Dienstgeber kann anderweitige erfolgreiche Ausbildungen und Prüfungen des Vertragsbediensteten auf die Grundausbildung insoweit anrechnen, als dies mit Rücksicht auf die Aufgabenstellung des Arbeitsplatzes zweckmäßig erscheint.

(5) Soweit die Abs. 1 bis 4 nicht anderes anordnen, sind die für die Beamten geltenden Bestimmungen über die Grundausbildung unabhängig davon, ob der Vertragsbedienstete die Planstelle eines Bundesbeamten anstrebt, anzuwenden.

Zeitlich begrenzte Funktionen

§ 68. (1) Die Arbeitsplätze der Bewertungsgruppen v1/5 bis v1/7, ausgenommen die Fälle des § 4a Abs. 1, sind befristet für einen Zeitraum von jeweils fünf Jahren zu besetzen. Befristete Weiterbestellungen in der angegebenen Dauer sind zulässig.

(2) Endet der Zeitraum der befristeten Funktionsausübung ohne Weiterbestellung und verbleibt der Vertragsbedienstete im Dienstverhältnis, ist ihm ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen. Eine Einstufung in die Bewertungsgruppe, der er vor der erstmaligen Betrauung mit einer zeitlich begrenzten Funktion angehört hat, darf dabei nur mit schriftlicher Zustimmung des Vertragsbediensteten unterschritten werden.

(3) Die erstmalige Übertragung eines Arbeitsplatzes an den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe v1 in der nach Abs. 2 anfallenden Bewertungsgruppe - ausgenommen die Bewertungsgruppen v1/5 bis v1/7 - ist abweichend von einer allfälligen Ausschreibungspflicht nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 ohne Ausschreibung zulässig.

(4) In Dienstbereichen, bei denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Vertragsbediensteten nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen, tritt an die Stelle einer auf fünf Jahre befristeten Betrauung eine befristete Betrauung. Befristete Weiterbestellungen sind in diesen Dienstbereichen nicht zulässig. Abs. 3 ist in diesen Dienstbereichen nicht anzuwenden.

- (5) Arbeitsplätze der Bewertungsgruppen v 1/5 bis v 1/7 für Verwendungen
1. nach § 4a Abs. 1 Z 1 sind befristet für die Dauer der Funktionsausübung des jeweiligen im § 4a Abs. 1 Z 1 angeführten Organs oder
 2. nach § 4a Abs. 1 Z 2 sind befristet für die Dauer der jeweiligen Legislaturperiode zu besetzen.

Einstufungsänderung als Folge einer Verwendungsänderung

- § 69.** (1) Ändert sich die Verwendung des Vertragsbediensteten und ist die neue Verwendung
1. nicht mehr seiner bisherigen Entlohnungsgruppe oder
 2. innerhalb seiner bisherigen Entlohnungsgruppe nicht mehr seiner bisherigen Bewertungsgruppe zugeordnet,

ändert sich die Einstufung des Vertragsbediensteten nach Maßgabe der Abs. 2 bis 7.

(2) Bei einem Vertragsbediensteten, der das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat, bedarf die Einstufung in eine niedrigere Bewertungsgruppe seiner Entlohnungsgruppe nicht des Einverständnisses des Vertragsbediensteten. Eine Einstufung in eine niedrigere Entlohnungsgruppe bedarf des Einvernehmens mit dem Vertragsbediensteten.

(3) Bei einem Vertragsbediensteten, der die Voraussetzungen des Abs. 2 nicht erfüllt, bedarf eine Unterschreitung seiner bisherigen Einstufung des Einvernehmens mit dem Vertragsbediensteten über eine entsprechende Änderung des Dienstvertrages.

(4) Ist ein im Abs. 2 angeführter Vertragsbediensteter von einer zeitlich begrenzten Funktion im Sinne des § 68 vorzeitig abberufen worden, gilt für ihn § 68 Abs. 2.

(5) Die Zuweisung eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes nach Abs. 2 oder 3 ist abweichend von einer allfälligen Ausschreibungspflicht nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 ohne Ausschreibung zulässig. Dies gilt nicht für die Zuweisung einer zeitlich begrenzten Funktion.

(6) Ein Vertragsbediensteter in einer zeitlich begrenzten Verwendung nach § 4a Abs. 1 kann von dieser jederzeit vorzeitig abberufen werden. Verbleibt der Vertragsbedienstete im Dienstverhältnis, ist ihm ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen. Abs. 4 ist anzuwenden.

(7) In Dienstbereichen, in denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Vertragsbediensteten nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen, bedarf eine Verwendungsänderung, mit der die bisherige Einstufung in eine andere Bewertungsgruppe derselben Entlohnungsgruppe geändert wird, nicht des Einverständnisses des Vertragsbediensteten. An die Stelle der bisherigen Einstufung tritt von Gesetzes wegen die Einstufung in jene Bewertungsgruppe, der der neue Arbeitsplatz zugeordnet ist. Abs. 3 ist in diesen Fällen nicht anzuwenden.

(8) Eine Einstufungsänderung nach den Abs. 1 bis 7 oder nach § 68 bewirkt unmittelbar eine entsprechende Änderung der Entlohnung. Für die Anwendung der Abs. 1 bis 7 ist es unmaßgeblich, ob die Verwendungsänderung im Zuge einer Versetzung erfolgt oder nicht.

Kündigung

§ 70. (1) Dem Vertragsbediensteten, der nach § 32 Abs. 4 gekündigt werden kann, ist vor der beabsichtigten Kündigung nachweislich ein im Wirkungsbereich seines Ressorts gelegener freier oder frei werdender Arbeitsplatz, der besetzt werden soll, anzubieten, wenn

1. der Vertragsbedienstete die für diesen Arbeitsplatz erforderliche Ausbildung und Eignung aufweist und
2. dieser Arbeitsplatz seiner Entlohnungsgruppe entspricht.

(2) Maßgebender Zeitpunkt für die Ermittlung eines Arbeitsplatzes nach Abs. 1 durch die oberste Personalstelle ist der Monatserste, der der Wirksamkeit der Auflassung des Arbeitsplatzes wegen Vorliegens von Gründen nach § 32 Abs. 4 vorangeht.

(3) Steht ein Arbeitsplatz nach Abs. 1 nicht zur Verfügung, ist die Kündigung sofort zulässig. Steht ein Arbeitsplatz nach Abs. 1 zur Verfügung, ist der Vertragsbedienstete von diesem und den mit diesem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen in der künftigen Dienststelle mit dem Beifügen zu verständigen, daß bei Nichtannahme dieses Arbeitsplatzes innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Zustellung dieser Verständigung seine Kündigung in Aussicht genommen ist. Auf die nachweisliche Zustellung dieser Verständigung ist § 24 Abs. 9 anzuwenden. Nimmt der Vertragsbedienstete dieses Angebot nachweislich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach dessen nachweislicher Zustellung an, ist seine Kündigung unzulässig. Eine Ausschreibung des vom Vertragsbediensteten innerhalb dieser Frist angenommenen Arbeitsplatzes hat zu unterbleiben.

Monatsentgelt der Entlohnungsschemata v und h

§ 71. (1) Das Monatsentgelt des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas v wird durch die Entlohnungsgruppe und in ihr durch die Entlohnungsstufe bestimmt und beträgt

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	v1	v2	v3	v4	v5
	Schilling				
1	24210	18570	16500	15250	14453
2	24210	19010	16700	15540	14631
3	24210	19500	17200	15824	14809
4	25578	20500	17550	16109	14987
5	27000	21500	17900	16393	15165
6	28900	22500	18250	16678	15343
7	30400	23480	18600	16962	15521
8	32000	24529	18950	17247	15699
9	33668	25066	19300	17531	15844
10	34700	25603	19650	17816	15989
11	35650	26140	20000	18100	16134
12	36190	26677	20350	18384	16279
13	36730	27214	20700	18669	16424
14	37270	27752	21050	18953	16569
15	37810	28289	21400	19238	16714
16	38350	28826	21750	19522	16859
17	38890	29363	22100	19807	17004
18	39430	29900	22450	20091	17149
19	39970	30437	22800	20400	17294
20	40510	30974	23150	20700	17439
21	41050	31000	23500	21300	17584

(2) Das Monatsentgelt des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas h wird durch die Entlohnungsgruppe und in ihr durch die Entlohnungsstufe bestimmt und beträgt

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	h1	h2	h3	h4	h5
	Schilling				
1	16616	15760	15357	14955	14554
2	16817	16052	15649	15191	14733
3	17320	16338	15935	15424	14913
4	17673	16624	16222	15657	15092
5	18025	16911	16508	15890	15271
6	18378	17197	16795	16122	15450
7	18730	17484	17081	16355	15630
8	19083	17770	17367	16588	15809
9	19435	18057	17654	16804	15955
10	19788	18343	17940	17021	16101
11	20140	18630	18227	17237	16247
12	20492	18916	18513	17453	16393
13	20845	19202	18800	17669	16539
14	21197	19489	19086	17885	16685
15	21550	19775	19372	18102	16831
16	21902	20062	19659	18318	16977
17	22255	20348	19945	18534	17123
18	22607	20635	20232	18750	17269
19	22960	20946	20543	18979	17415
20	23312	21248	20845	19203	17561
21	23665	21852	21449	19578	17707

(3) Das Monatsentgelt beginnt mit der Entlohnungsstufe 1.

(4) Abweichend von den Abs. 1 bis 3 ist das Monatsentgelt des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres nach dem Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 1 abzüglich des Unterschiedsbetrages zwischen dem Monatsentgelt der Entlohnungsstufen 2 und 1 zu bemessen.

Höhe des Monatsentgelts während der Ausbildungsphase

§ 72. (1) Während der Ausbildungsphase gebührt das Monatsentgelt des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen v1, v2, v3 und v4 abweichend vom § 71 Abs. 1 in folgender Höhe:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe			
	v1	v2	v3	v4
	Schilling			
1	23000	17642	15675	14488
2	23000	15060	15865	14763
3	23000	15525	16340	15033
4	24299	19475	16673	15303
5	25650	20425	17005	15574
6	27455	21375	17338	15844
7	28880	22306	17670	16114
8	30400	23303	18003	16384
9	31985	23813	18335	16655
10	32965	24323	18668	16925
11	33868	24833	19000	17195
12	34381	25343	19333	17465
13	34894	25854	19665	17735
14	35407	26364	19998	18006
15	35920	26874	20330	18276
16	36433	27384	20663	18546
17	36946	27895	20995	18816
18	37459	28405	21328	19087
19	37972	28915	21660	19380
20	38485	29425	21993	19665
21	38998	29450	22325	20235

(2) Während der Ausbildungsphase gebührt das Monatsentgelt des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen hl, h2 und h3 abweichend vom § 71 Abs. 2 in folgender Höhe:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe		
	h1	h2	h3
	Schilling		
1	15785	14972	14589
2	15976	15249	14866
3	16454	15521	15138
4	16789	15793	15411
5	17124	16065	15683
6	17459	16337	15955
7	17794	16610	16227
8	18129	16882	16499
9	18463	17154	16771
10	18798	17426	17043
11	19133	17698	17315
12	19468	17970	17587
13	19803	18242	17860
14	20137	18514	18132
15	20472	18786	18404
16	20807	19059	18676
17	21142	19331	18948
18	21477	19603	19220
19	21812	19898	19516
20	22146	20185	19803
21	22481	20759	20377

Funktionszulage

§ 73. (1) Dem Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h gebührt eine Funktionszulage, wenn er dauernd mit einem Arbeitsplatz betraut ist, der nach § 65 Abs. 4 oder 5 in Verbindung mit § 137 BDG 1979 einer der nachstehend angeführten Bewertungsgruppen zugeordnet ist. Eine solche dauernde Betrauung ist auch in befristeten Dienstverhältnissen und bei Ersatzkräften zulässig. Eine dauernde Betrauung mit einem Arbeitsplatz ist jedoch immer nur dann möglich, wenn keine andere Person mit diesem Arbeitsplatz dauernd betraut ist.

(2) Die Funktionszulage beträgt für Vertragsbedienstete

in der Bewertungsgruppe	Schilling
v1/2	46
v1/3	58
v1/4	140
v2/2	5
v2/3	26
v2/4	38
v2/5	50
v2/6	97
v3/2, h1/2	3
v3/3, h1/3	13
v3/4, h1/4	23
v3/5	34
v4/2, h2/2	4
v4/3, h2/3	9

(3) Durch die für die Bewertungsgruppen v1/4 und v2/6 vorgesehene Funktionszulage gelten alle Mehrleistungen des Vertragsbediensteten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten. 30,89% dieser Funktionszulage gelten als Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen.

(4) Ist ein Vertragsbediensteter des Entlohnungsschemas h einer niedrigeren Entlohnungsgruppe dauernd mit der Ausübung einer Funktion einer höheren Entlohnungsgruppe betraut, gebührt ihm die für diese Funktion in der höheren Entlohnungsgruppe vorgesehene Funktionszulage anstelle der in seiner Entlohnungsgruppe vorgesehenen Funktionszulage. Ist jedoch letztere höher, gebührt sie

anstelle der in der höheren Entlohnungsgruppe vorgesehenen Funktionszulage.

(5) In Dienstbereichen, bei denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Vertragsbediensteten nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen, tritt bei der Anwendung der Abs. 1 bis 4 an die Stelle der dauernden Betrauung einer Funktion die Übertragung einer Funktion für einen Zeitraum, der nach Bestätigung der gemäß § 2e zuständigen Personalstelle ein Jahr übersteigen soll.

(6) Während der Ausbildungsphase am Beginn des Dienstverhältnisses nach § 66 besteht kein Anspruch auf Funktionszulage.

Fixes Monatsentgelt

§ 74. (1) Dem Vertragsbediensteten der Bewertungsgruppen v1/5, v1/6 und v1/7 gebührt anstelle des Monatsentgelts nach den §§ 71 oder 72 und einer Funktionszulage ein fixes Monatsentgelt nach Abs. 2.

(2) Das fixe Monatsentgelt beträgt für Vertragsbedienstete

1. in der Bewertungsgruppe v1/5
 - a) für die ersten fünf Jahre80 280 S,
 - b) ab dem sechsten Jahr84 808 S,
2. in der Bewertungsgruppe v1/6
 - a) für die ersten fünf Jahre85 649 S,
 - b) ab dem sechsten Jahr90 177 S,
3. in der Bewertungsgruppe v1/7
 - a) für die ersten fünf Jahre90 177 S,
 - b) ab dem sechsten Jahr96 469 S.

(3) Auf die Vorrückung in das höhere Fixgehalt der betreffenden Bewertungsgruppe sind

1. § 19 Abs. 2 und 3, § 29c, § 29e Abs. 5 und § 29h Abs. 2 anzuwenden und
2. Zeiten einzurechnen, die
 - a) in einer Verwendung derselben oder einer höheren Bewertungsgruppe zurückgelegt worden sind oder,
 - b) im Bundesdienst außerhalb dieses Entlohnungsschemas in einer Verwendung zurückgelegt worden sind, die der Bewertungsgruppe des Vertragsbediensteten oder höheren Bewertungsgruppe zuzuordnen wäre.

(4) Durch das fixe Monatsentgelt gelten alle zeitlichen und mengenmäßigen Mehrleistungen des Vertragsbediensteten als abgegolten. 13,65% des fixen Monatsentgelts gelten als Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen.

(5) Wird ein Vertragsbediensteter der Bewertungsgruppe vi /5, v1/6 oder v1/7 in eine andere Entlohnungsgruppe eingestuft, kommt für ihn eine allfällige Ergänzungszulage nach § 1 5a nicht in Betracht.

Ergänzungszulage aus Anlaß einer Einstufungsänderung

§ 75. (1) Wird ein Vertragsbediensteter in eine niedrigere Bewertungsgruppe seiner Entlohnungsgruppe eingestuft, gebührt ihm eine Ergänzungszulage, wenn das jeweilige Monatsentgelt in der neuen Verwendung niedriger ist als das Monatsentgelt, auf das der Vertragsbedienstete bisher Anspruch gehabt hat.

(2) Die Höhe der Ergänzungszulage ergibt sich aus der Differenz zwischen

1. dem jeweiligen Monatsentgelt, auf das der Vertragsbedienstete nach seiner Abberufung Anspruch hat, und
2. dem Monatsentgelt, das dem Vertragsbediensteten auf seinem bisherigen Arbeitsplatz

zukommen würde.

Spätere Vorrückungen sind nur bei dem in Z 1 angeführten Monatsentgelt zu berücksichtigen.

(3) Der Anspruch auf Ergänzungszulage nach Abs. 1 erlischt, wenn

1. die Höhe des jeweiligen Monatsentgeltes, das dem Vertragsbediensteten in der neuen Verwendung gebührt, die Höhe des Betrages erreicht, der dem Monatsentgelt, auf das der Vertragsbedienstete unmittelbar vor der Abberufung Anspruch gehabt hat, entspricht, oder
2. der Vertragsbedienstete neuerlich in dieselbe oder in eine höhere Bewertungsgruppe eingestuft wird als jene, der er vor der Abberufung, die den Anspruch auf Ergänzungszulage begründete, angehörte, oder
3. der Vertragsbedienstete der Aufforderung des Dienstgebers, sich um eine bestimmte ausgeschriebene Funktion zu bewerben, nicht nachkommt.

(4) Voraussetzung für das Erlöschen nach Abs. 3 Z 3 ist, daß

1. die ausgeschriebene Funktion derselben Bewertungsgruppe zugeordnet ist wie die Funktion, von der der Vertragsbedienstete abberufen worden ist,
2. der Vertragsbedienstete die Ernennungserfordernisse und sonstigen ausbildungsbezogenen Ausschreibungsbedingungen für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz erfüllt, und
3. wenn sich der ausgeschriebene Arbeitsplatz an einem anderen Dienstort befindet, die Bewerbung dem Vertragsbediensteten unter Berücksichtigung seiner persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse zumutbar ist.

Z 3 ist auf Dienstbereiche nicht anzuwenden, in denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Vertragsbediensteten nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen.

(5) Waren durch die bisherige Funktionszulage alle Mehrleistungen des Vertragsbediensteten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht abgegolten und

1. ist dies bei der neuen Funktionszulage nicht der Fall oder
2. besteht für die neue Verwendung kein Anspruch auf Funktionszulage,

sind 69,11% der bisherigen Funktionszulage der Bemessung der Ergänzungszulage nach Abs. 1 zugrunde zu legen.

(6) Bestand auf dem bisherigen Arbeitsplatz Anspruch auf ein fixes Monatsentgelt und

1. sind durch die neue Funktionszulage die Mehrleistungen des Vertragsbediensteten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht nicht abgegolten oder
2. besteht für die neue Verwendung weder Anspruch auf ein fixes Monatsentgelt noch auf Funktionszulage,

sind 86,35% des bisherigen fixen Monatsentgeltes der Bemessung der Ergänzungszulage nach Abs. 2 zugrunde zu legen.

(7) Die Ergänzungszulagen nach den Abs. 5 und 6 sind der Bemessung von Nebengebühren für zeit - oder mengenmäßige Mehrleistungen abweichend von den nach § 22 anwendbaren §§ 15 bis 17b des Gehaltsgesetzes 1956 nicht zugrunde zu legen.

(8) Eine Ergänzungszulage nach den Abs. 1 bis 7 gebührt nicht, wenn

1. der Vertragsbedienstete in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine andere Entlohnungsgruppe überstellt wird oder
2. der neue Arbeitsplatz einer höheren Entlohnungsgruppe zugeordnet ist als die bisherige Funktion oder
3. die nach § 68 Abs. 1 oder 4 vorgesehene Dauer einer zeitlich begrenzten Funktion ohne Weiterbestellung endet oder im Falle einer vorzeitigen Abberufung aus einer zeitlich begrenzten Funktion die nach § 68 Abs. 1 oder 4 ursprünglich vorgesehene Funktionsdauer abläuft.

(9) Ist ein Anspruch auf Ergänzungszulage nach den Abs. 1 bis 7 in einem befristeten Dienstverhältnis entstanden, endet dieser Anspruch spätestens mit der Umwandlung dieses Dienstverhältnisses in ein unbefristetes.

Leistungsprämie

§ 76. (1) Den Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v oder h können jederzeit widerrufbare Leistungsprämien gezahlt werden.

(2) Der unmittelbar mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte kann in engem zeitlichem Zusammenhang mit der Erbringung einer besonderen Leistung durch den Vertragsbediensteten und unter Bedachtnahme auf dessen Leistungsbereitschaft im Rahmen der ihm für Leistungsprämien zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel eine Leistungsprämie geben.

(3) Die Summe der in einem Kalenderjahr dem Vertragsbediensteten zuerkannten Leistungsprämien darf nicht niedriger als 10% und nicht höher als 50% des ihm gebührenden Monatsentgeltes einschließlich allfälliger Zulagen sein.

(4) Eine Leistungsprämie für den Vorgesetzten darf nicht aus den ihm für seine Mitarbeiter zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln gegeben werden.

(5) Für die Leistungsprämie sind alljährlich 0,25 % der Entgeltsumme (Monatsentgelte, Zulagen und Sonderzahlungen) der Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h bereitzustellen. Diese finanziellen Mittel sind auf die einzelnen Dienststellen oder Teile von Dienststellen entsprechend ihren Personalständen an Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h aufzuteilen und den Fachvorgesetzten anteilig zur Vergabe von Leistungsprämien zur Verfügung zu stellen.

Überstellung

§ 77. (1) Bei einer Überstellung aus einer Entlohnungsgruppe der Entlohnungsschemata v oder h in eine andere Entlohnungsgruppe dieser Entlohnungsschemata ändern sich die Entlohnungsstufe und der nächste Vorrückungstermin nicht.

(2) Wird ein Vertragsbediensteter eines anderen Entlohnungsschemas in das Entlohnungsschema v oder h überstellt, richten sich seine Entlohnungsstufe und der nächste Vorrückungstermin nach seinem geltenden Vorrückungstichtag. Soweit jedoch Zeiten bei der Ermittlung des Vorrückungstichtages nach § 26 Abs. 6 oder 7 gekürzt worden sind, ist die besoldungsrechtliche Stellung von dem um diese bisher weggefallenen Zeiträume verbesserten Vorrückungstichtag herzuleiten. § 19, § 29c, § 29e Abs. 5 und § 29h Abs. 2 sind in allen Fällen anzuwenden.

(3) Wird ein Vertragsbediensteter, der kein abgeschlossenes Hochschulstudium aufweist, in die Entlohnungsgruppe v1 überstellt,

1. gebühren dem Vertragsbediensteten im Falle des Abs. 1 die der Bezeichnung nach nächstniedrigere Entlohnungsstufe und derselbe Vorrückungstermin,
2. vermindert sich im Falle des Abs. 2 der zu berücksichtigende Zeitraum um zwei Jahre.

Exekutivdienstliche Tätigkeiten und Vergütung im militärluftfahrttechnischen Dienst

§ 78. § 40a Abs. 1 und 3 bis 5 und § 40b Abs. 1, 2, 4, 4a und 5 des Gehaltsgesetzes 1956 sind auf entsprechend verwendete Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemata v und h mit der Maßgabe anzuwenden, daß an die Stelle der im § 40b Abs. 5 des Gehaltsgesetzes 1956 angeführten Arten von Teilbeschäftigungen eine Teilbeschäftigung bzw. Teilzeitbeschäftigung des Vertragsbediensteten tritt."

34. Der bisherige Abschnitt VI erhält die Abschnittsbezeichnung "VII", der bisherige § 64 erhält die Bezeichnung „§ 79".

35. An die Stelle der Überschrift zum bisherigen Abschnitt VII treten folgende Bestimmungen:

**„ABSCHNITT VIII
Übergangsbestimmungen**

**1. Unterabschnitt
Allgemeine Übergangsbestimmungen**

Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen

§ 80. Für Vertragsbedienstete,

1. deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 1999 begonnen hat oder
2. deren Dienstverhältnis erst nach Ablauf des Jahres 1998 begonnen hat, die aber während eines vor dem Beginn des Jahres 1999 gelegenen Zeitraumes in einem Bundesdienstverhältnis gestanden sind,

gilt § 4a Abs. 4 mit der Maßgabe, daß Zeiten, die vor dem Beginn des Jahres 1999 liegen, nur bis zum Höchstausmaß von drei Jahren auf die Fünfjahresfrist anzurechnen sind.«

36. Der bisherige § 67 und der bisherige § 70 Abs. 1 bis 3 entfallen. Die bisherigen §§ 65, 66 und 68 bis 77 erhalten folgende neue Bezeichnungen:

bisherige Bezeichnung	neue Bezeichnung
§ 65	§ 99Abs. 1
§ 66	§ 99Abs. 2
§ 68	§ 85
§ 68a	§ 86
§ 69	§ 87
§ 70 Abs. 4 und 5	§ 95 Abs. 1 und 2
§ 71	§ 97
§ 72	§ 99 Abs. 3
§ 72a	§ 83
§ 72b	§ 82
§ 72c	§ 81
§ 73	§ 84
§ 73a	§ 90
§ 73b	§ 91
§ 73c	§ 92
§ 74	§ 93
§ 75	§ 94
§ 75a	§ 96
§ 76	§ 100
§ 77	§ 98

37. Vor § 85 werden folgende Überschriften eingefügt:

**“2. Unterabschnitt
Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemata 1 und II
Vertragsbedienstete in Unteroffiziersfunktion”**

38. Nach § 87 werden folgende §§ 88 und 89 samt Überschrift eingefügt:

“Einstufung in die Entlohnungsschemata I und II

§ 88. Einstufungen auf Planstellen der Entlohnungsschemata 1 und II sind nach Ablauf des 31. Dezember 1998 nur mehr für Vertragsbedienstete zulässig, die einem dieser beiden Schemata

bereits angehören.

Überleitung

§ 89. (1) Ein Vertragsbediensteter, der einer der Entlohnungsgruppen a bis e oder p 1 bis p 5 angehört, kann durch schriftliche Erklärung seine Überleitung in die Entlohnungsschemata v oder h bewirken. Eine solche schriftliche Erklärung kann rechtswirksam frühestens am 1. Jänner 1999 und spätestens am 31. Dezember 1999 abgegeben werden. Sie ist rechtsunwirksam, wenn sie nach dem 31. Dezember 1999 abgegeben wird oder ihr der Vertragsbedienstete eine Bedingung beigefügt hat. (2) Weist der Vertragsbedienstete mit Ablauf des 31. Dezember 1998 eine Gesamtdienstzeit auf, die der Länge der Ausbildungsphase für seine Entlohnungsgruppe entspricht, ist er hinsichtlich der Einstufung und Besoldung im neuen Schema so zu behandeln, als hätte er die nach § 67 für seine Verwendung in Betracht kommende Ausbildung erfolgreich abgelegt. Eine allenfalls dienstvertraglich eingegangene Verpflichtung zur Ablegung einer Dienstprüfung wird dadurch nicht berührt.

(3) Der Dienstgeber hat den von Abs. 2 nicht erfaßten Vertragsbediensteten, deren laufendes Dienstverhältnis schon am 31. Dezember 1998 bestanden hat und die noch keine nach § 67 in Betracht kommende Ausbildung aufweisen, diese Ausbildung so rechtzeitig anzubieten, daß sie diese bis zum Ablauf des Jahres 2001 abschließen können. Wird die Ausbildung innerhalb dieses Zeitraumes abgeschlossen oder bietet der Dienstgeber die Ausbildung dem Vertragsbediensteten nicht so rechtzeitig an, daß er sie innerhalb dieses Zeitraumes abschließen kann, gilt die Ausbildungsphase abweichend vom § 66 Abs. 5 als mit dem Tag vollendet, der sich aus § 66 Abs. 2 ergibt. § 4 Abs. 2 Z 7 ist auf die im ersten Satz angeführten Vertragsbediensteten nicht anzuwenden.

(4) Die Überleitung in die Entlohnungsschemata v und h wird mit 1. Jänner 1999 wirksam.

(5) Der Vertragsbedienstete wird in jene Entlohnungsgruppe der Entlohnungsschemata v oder h übergeleitet, die seiner Verwendung entspricht. Für die Überleitung ist jene Verwendung maßgebend, mit der der Vertragsbedienstete am Tag der Wirksamkeit dieser Überleitung dauernd betraut ist. Die Entlohnungsstufe und der nächste Vorrückungstermin im neuen Schema sind unter Anwendung des § 77 Abs. 2 und 3 zu ermitteln.

(6) Bewirkt die Überleitung eine Einstufung in das Entlohnungsschema h, gilt Abs. 5 erster Satz nur, wenn der Vertragsbedienstete auch die nach § 65 Abs. 7 für die betreffende Entlohnungsgruppe maßgebenden Einstufungserfordernisse erfüllt. Erfüllt ein solcher Vertragsbediensteter diese Erfordernisse nur für eine niedrigere Entlohnungsgruppe des neuen Entlohnungsschemas, wird er nach den für ihn geltenden Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 in diese Entlohnungsgruppe übergeleitet. Kommt hierfür mehr als eine Entlohnungsgruppe in Betracht, erfolgt die Überleitung in die höchste dieser Entlohnungsgruppen. Ist ein Vertragsbediensteter am Tag der Wirksamkeit der Überleitung dauernd mit einem der Entlohnungsgruppe h1 zugeordneten Arbeitsplatz betraut und erfüllt er lediglich die Ernennungserfordernisse für die Entlohnungsgruppe h2, ist er in die Bewertungsgruppe 3 der Entlohnungsgruppe h2 überzuleiten.

(7) Für die rückwirkende Überleitung gelten außerdem folgende Bestimmungen:

1. Hat sich die Verwendung des Vertragsbediensteten seit dem Tag der Wirksamkeit der Überleitung derart geändert, daß er in eine andere Entlohnungsgruppe einzustufen wäre, ist in der Überleitung auszusprechen, welche geänderte Einstufung für den Vertragsbediensteten ab dem Tag der betreffenden Verwendungsänderung maßgebend ist.
2. Erfüllt der Vertragsbedienstete die Voraussetzungen für eine Überleitung in die betreffende Entlohnungsgruppe erst seit einem späteren Tag als dem, der sich aus Abs. 1 ergibt, wird die Überleitung abweichend vom Abs. 4 mit diesem späteren Tag wirksam. Ist dieser Tag kein Monatserster, wird die Überleitung mit dem darauffolgenden Monatsersten wirksam.

(8) Die schriftliche Erklärung nach Abs. 1 tritt rückwirkend außer Kraft, wenn

1. a) der Dienstgeber den Vertragsbediensteten bei gleichgebliebenem Arbeitsplatz in eine

andere Entlohnungsgruppe der neuen Schemata überleitet oder dem Vertragsbediensteten auf dem gleichgebliebenen Arbeitsplatz in der betreffenden Entlohnungsgruppe eine geringere Funktionszulage gebührt, als ihm vor Abgabe der schriftlichen Erklärung vom Dienstgeber mitgeteilt worden ist, oder

b) dem Vertragsbediensteten bei gleichgebliebenem Arbeitsplatz entgegen einer solchen Mitteilung des Dienstgebers innerhalb der betreffenden Entlohnungsgruppe keine Funktionszulage gebührt und

2. der Vertragsbedienstete innerhalb dreier Monate ab der Bekanntgabe der für ihn nach Z 1 im neuen Schema tatsächlich maßgebenden Umstände die schriftliche Erklärung widerruft.

(9) Übergewinne, die ausschließlich auf Grund der Rückwirkung

1. einer schriftlichen Erklärung des Vertragsbediensteten nach Abs. 1 oder

2. des Widerrufs einer schriftlichen Erklärung des Vertragsbediensteten nach Abs. 8 entstanden sind, sind dem Bund in jedem Fall zu ersetzen. Gegen eine solche Bundesforderung kann guter Glaube nicht eingewendet werden.

(10) Die Abs. 1 bis 9 gelten für Vertragsbedienstete in einem sondervertraglichen Dienstverhältnis mit der Maßgabe, daß mit der Wirksamkeit der Überleitung jedenfalls sämtliche Bestimmungen des Dienstvertrages außer Kraft treten, die von diesem Bundesgesetz abweichen, und daß damit das Dienstverhältnis kein sondervertragliches mehr ist. Eine allfällige dienstvertragliche Befristung der Verwendung oder des gesamten Dienstverhältnisses wird jedoch durch die Überleitung nicht berührt. Ist jedoch mit einem Vertragsbediensteten im Rahmen eines unbefristeten Dienstverhältnisses ein befristeter Sondervertrag geschlossen worden, wird der Inhalt dieses Sondervertrages durch eine Option nicht berührt.

(11) Endet die Wirksamkeit eines im Abs. 10 angeführten Sondervertrages nach Ablauf des Jahres 1998 und dauert das Dienstverhältnis weiterhin an, kann der Vertragsbedienstete durch schriftliche Erklärung seine Überleitung in die Entlohnungsschemata v oder h abweichend von den Abs. 1 und 4 mit der Wirksamkeit von dem Tag bewirken, der dem Enden der Wirksamkeit des Sondervertrages folgt. Der Wunsch nach diesem abweichenden Wirksamkeitstermin der Überleitung ist in der schriftlichen Erklärung ausdrücklich anzuführen. Eine solche schriftliche Erklärung kann abweichend vom Abs. 1 binnen sechs Monaten ab dem Enden der Wirksamkeit des Sondervertrages abgegeben werden.

(12) Vertragsbedienstete mit Sondervertrag, deren laufendes Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 1999 begonnen hat, gelten

1. bis zum Tag der Wirksamkeit einer allfälligen Überleitung je nach Verwendung als Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas 1 oder II.

2. ab dem Tag der Wirksamkeit einer allfälligen Überleitung je nach Verwendung als Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas v oder h.

(13) Die Abs. 1 bis 12 sind nicht anzuwenden auf:

1. Vertragsbedienstete, die sich in einer Verwendung befinden, die dem Entlohnungsschema K zuzuordnen ist,

2. Vertragsbedienstete, die nach § 11 des Wehrgesetzes 1990 zur Ausübung einer Unteroffiziersfunktion herangezogen sind, wenn ihre Tätigkeit einem militärischen Arbeitsplatz zuzuordnen ist,

3. Vertragsbedienstete, die sich in einer Verwendung befinden, die bei Beamten dem E - Schema zuzuordnen ist,

4. Bundesbeamte, mit denen ein sondervertragliches Dienstverhältnis besteht und die deshalb im Beamtendienstverhältnis karenziert worden sind.

39. Vor § 90 wird die Überschrift „Übergangsbestimmungen für Vertragslehrer“ durch folgende Überschrift ersetzt;

**“3. Unterabschnitt
Vertragslehrer”**

40. Vor § 93 wird die Überschrift „Übergangsbestimmungen für die Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas K“ durch folgende Überschrift ersetzt:

**“4. Unterabschnitt
Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas K”**

41. Folgende Überschriften werden eingefügt
a) vor § 95:

**“ABSCHNITT IX
Schlußbestimmungen**

Teuerungszulage”,

b) vor § 99:

“Inkrafttreten”.

42. Dem § 100 wird folgender Abs. 21 angefügt:

“(21) Es treten in Kraft:

1. das Inhaltsverzeichnis, § 1 Abs. 1, § 2b Abs. 2 Z 1 lit. a, § 2e samt Überschrift, § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a, Abs. 4 und Abs. 6, § 4 Abs. 1 und 2, § 4a, § 5, die §§ 5a bis 6c samt Überschriften, § 8a Abs. 1, § 15 Abs. 2 Z 1, § 15a samt Überschrift, die §§ 20 und 21 samt Überschriften, § 22 Abs. 3, § 26 Abs. 2 Z 6 und 8, § 30 Abs. 3 und 5 Z 2, § 32, § 34 Abs. 4 Z 1, § 35 Abs. 2 Z 1 und 2, § 36 Abs. 4, § 37 Abs. 2, § 38 Abs. 1, § 42 Abs. 2, § 47e, § 48 Abs. 1, § 57 Abs. 6 und die §§ 64 bis 75 und 77 bis 98 samt Überschriften in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998 mit 1. Jänner 1999,
2. § 76 samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998 mit 1. Jänner 2000.

Mit Ablauf des 31. Dezember 1998 treten § 8 samt Überschrift und § 15 Abs. 8 in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung außer Kraft.”

**Artikel II
Änderung des Beamten - Dienstrechtsgesetzes 1979**

Das Beamten - Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. ...11998, wird wie folgt geändert:

1. Im § 44 Abs. 3 werden die Worte “vorgesetzten Beamten” durch das Wort “Vorgesetzten” ersetzt.
2. Dem § 50a Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:
“Auf diese Obergrenze von zehn Jahren zählen auch Zeiten in früheren Dienstverhältnissen, in denen die Wochendienstzeit nach § 50a BDG 1979 herabgesetzt war.”
3. Nach § 136 wird folgender § 136a samt Überschrift eingefügt:

“Begründung des Dienstverhältnisses

§ 136a. (1) Die Aufnahme in das öffentlich - rechtliche Dienstverhältnis auf einer Planstelle des Allgemeinen Verwaltungsdienstes ist bei sonstiger Unwirksamkeit der Verleihung der Planstelle nur

1. bis zum Ablauf einer tatsächlichen Bundesdienstzeit von fünf Jahren nach dem erstmaligen Eintritt einer Person in ein Dienstverhältnis zum Bund und
2. längstens bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres

zulässig.

(2) Die Fünfjahresfrist nach Abs. 1 Z 1 verlängert sich um

1. höchstens drei Jahre

- a) um Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 bis 5 MSchG und eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15b und 15d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG,
- b) beim Zusammentreffen von Zeiten nach lit. a mit Zeiten nach Z 2, wobei Zeiten nach Z 2 bis zu zwei Jahren berücksichtigt werden dürfen;

2. höchstens zwei Jahre

- a) um Zeiten der Leistung des Präsenz - oder Ausbildungs - oder Zivildienstes,
- b) um Zeiten eines Karenzurlaubes nach § 29c Abs. 4 Z 2 lit. c.

(3) Eine Nachsicht von den Erfordernissen des Abs. 1 ist ausgeschlossen.

(4) Abs. list nicht anzuwenden

- 1. auf Vertragsbedienstete des Bundes der Entlohnungsschemata I und II,
- 2. auf sonstige Vertragsbedienstete des Bundes, die die Grundausbildung für die ihrer Entlohnungsgruppe entsprechende Verwendungsgruppe oder für eine höhere Verwendungsgruppe des Allgemeinen Verwaltungsdienstes vor dem Ablauf des 31. Dezember 1998 erfolgreich abgeschlossen haben.

(5) Ist der Antrag auf Zulassung zu einer Grundausbildung im Sinne des Abs. 4 Z 2 vor dem 1. Juli 1998 (Datum des Poststempels) bei der für die Durchführung der Ausbildung zuständigen Stelle eingelangt, gelten bei Vertragsbediensteten des Bundes die Voraussetzungen des Abs. 4 Z 2 auch dann als erfüllt, wenn sie

- 1. diese Grundausbildung vor dem Ablauf des 31. Dezember 1999 erfolgreich abschließen oder
- 2. nicht so rechtzeitig der Ausbildung zugewiesen werden, daß sie die Grundausbildung vor dem Ablauf des 31. Dezember 1999 erfolgreich abschließen können."

4. Im § 138 Abs. 3 Z 1 und im § 148 Abs. 4 Z 1 entfällt jeweils das Wort "unmittelbar".

5. Im § 203d Abs. 5 Z 1 wird das Zitat „§ 32 Abs. 2 lit. a, c oder f des Vertragsbedienstetengesetzes 1948“ durch das Zitat “;§ 32 Abs. 2 Z 1, 3 oder 6 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948” ersetzt.

6. Nach § 228 wird folgender § 228a samt Überschrift eingefügt:

“Begründung des Dienstverhältnisses

§ 228a (1) Die Aufnahme in das öffentlich - rechtliche Dienstverhältnis auf einer Planstelle der Verwendungsgruppen PT 9 bis PT 1 ist bei sonstiger Unwirksamkeit der Verleihung der Planstelle nur

- 1. bis zum Ablauf einer tatsächlichen Bundesdienstzeit von fünf Jahren nach dem erstmaligen Eintritt einer Person in ein Dienstverhältnis zum Bund und
- 2. längstens bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres

zulässig.

(2) Die Fünfjahresfrist nach Abs. 1 Z 1 verlängert sich um

1. höchstens drei Jahre

- a) um Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 bis 5 MSchG und eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15b und 15d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG,
- b) beim Zusammentreffen von Zeiten nach lit. a mit Zeiten nach Z 2, wobei Zeiten nach Z 2 bis zu zwei Jahren berücksichtigt werden dürfen;

2. höchstens zwei Jahre

- a) um Zeiten der Leistung des Präsenz - oder Ausbildungs - oder Zivildienstes,
- b) um Zeiten eines Karenzurlaubes nach § 29c Abs. 4 Z 2 lit. c.

(3) Eine Nachsicht von den Erfordernissen des Abs. 1 ist ausgeschlossen.

(4) Abs. 1 ist nicht anzuwenden

1. auf Vertragsbedienstete des Bundes der Entlohnungsschemata I und II,
2. auf sonstige Vertragsbedienstete des Bundes, die die Grundausbildung für die ihrer Entlohnungsgruppe entsprechende Verwendungsgruppe oder für eine höhere Verwendungsgruppe des Post - und Fernmeldedienstes vor dem Ablauf des 31. Dezember 1998 erfolgreich abgeschlossen haben.

(5) Ist der Antrag auf Zulassung zu einer Grundausbildung im Sinne des Abs. 4 Z 2 vor dem 1. Juli 1998 (Datum des Poststempels) bei der für die Durchführung der Ausbildung zuständigen Stelle eingelangt, gelten bei Vertragsbediensteten des Bundes die Voraussetzungen des Abs. 4 Z 2 auch dann als erfüllt, wenn sie

1. diese Grundausbildung vor dem Ablauf des 31. Dezember 1999 erfolgreich abschließen oder
2. nicht so rechtzeitig der Ausbildung zugewiesen werden, daß sie die Grundausbildung vor dem Ablauf des 31. Dezember 1999 erfolgreich abschließen können."

7. Dem § 278 wird folgender Abs. 33 angefügt:

"(33) §44 Abs. 3, § 50a Abs. 3, § 136a samt Überschrift, § 138 Abs. 3 Z 1, § 148 Abs. 4 Z 1, § 203d Abs. 5 Z 1 und § 228a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998 treten mit 1. Jänner 1999 in Kraft."

Artikel III Änderung des Bundesministeriengesetzes 1986

Das Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. Nr.76, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr.113/1997, wird wie folgt geändert:

1. § 9 lautet:

"§ 9. Der Bundesminister hat mit der Leitung der Sektionen, Gruppen, Abteilungen und Referate des von ihm geleiteten Bundesministeriums geeignete Bedienstete zu betrauen und ihre Vertretung bei ihrer Verhinderung zu regeln."

2. § 17b Abs. 4 entfällt.

3. Dem § 17b wird folgender Abs. 12 angefügt:

"(12) § 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998 tritt mit 1. Jänner 1999 in Kraft. Zugleich tritt Abs. 4 in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung außer Kraft."

Artikel IV Änderung des Ausschreibungsgesetzes 1989

Das Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr.85, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. .../1998, wird wie folgt geändert:

1. § 16 Abs. 1 lautet:

"(1) Ist eine Person nach dem Beamten - Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333, nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr.86, oder nach § 9 des Bundesministeriengesetzes 1986, BGBl. Nr. 76, befristet mit einer Funktion betraut worden und beabsichtigt der Leiter der zuständigen Zentralstelle, den Inhaber dieser Funktion nicht neuerlich mit dieser Funktion zu betrauen (weiterzubestellen), hat er ihm dies spätestens drei Monate vor Ablauf der Bestelldauer schriftlich mitzuteilen."

2. § 62 Abs. 2 lautet:

"(2) Im Fall einer befristeten Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 ist § 4a Abs. 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 anzuwenden."

3. § 70 Abs. 2 lautet:

“(2) Im Fall einer befristeten Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z1 ist § 4a Abs. 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 anzuwenden.”

4. § 76 Abs. 2 lautet:

“(2) Im Fall einer befristeten Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z1 ist § 4a Abs. 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 anzuwenden.”

5. § 83a lautet:

„§ 83a. Ist ein Beamter nach § 9 des Bundesministeriengesetzes 1986 in der bis zum 31. Dezember 1994 geltenden Fassung oder nach § 17b Abs. 4 des Bundesministeriengesetzes 1956 in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung befristet mit einer Funktion betraut worden, gilt er für die Dauer der Betrauung als nach § 75 BDG 1979 beurlaubt. Die Zeit der Beurlaubung ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, zu berücksichtigen.“

6. § 86 lautet

„§ 86. Wird eine in einem befristeten Bundesdienstverhältnis befindliche Person im Rahmen eines Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahrens in eine andere Verwendung im Bundesdienst übernommen, für die ebenfalls eine befristete Besetzung der Planstelle vorgesehen ist, ist § 4a Abs. 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 anzuwenden.“

7. Am Ende des § 90 Abs. 2 wird der Punkt durch einen Beistrich ersetzt. Folgende Z 19 wird angefügt

“19. § 16 Abs. 1, § 62 Abs. 2, § 70 Abs. 2, § 76 Abs. 2, § 83a und § 86 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998 mit 1. Jänner 1999.”

Artikel V **Änderung des Bundes -Personalvertretungsgesetzes**

Das Bundes - Personalvertretungsgesetz, BGBl. Nr.133/1967, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. .../1998, wird wie folgt geändert:

1. § 9 Abs. 1 lit. flautet:

„f) bei der Gewährung von Vorschüssen und Aushilfen, bei anderen Maßnahmen der sozialen Betreuung der Bediensteten und bei der Erstellung von Grundsätzen über die Gewährung von Belohnungen und Leistungsprämien;“

2. § 9 Abs. 3 lit. f lautet:

„f) die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien;

3. Im § 9 Abs. 3 treten an die Stelle der lit. j und des folgenden Satzes folgende Bestimmungen:

„j) die Bediensteten, die sich zur Leistung von über die zulässige Wochendienstzeit hinausgehenden längeren Diensten bereit erklärt haben;

k) die Verständigung vom Angebot eines Ersatzarbeitsplatzes bei einer wegen Bedarfsmangels möglichen Kündigung.

Die Mitteilung einer beabsichtigten Versetzung hat spätestens zwei Wochen vor ihrer Durchführung zu erfolgen; in den übrigen Fällen der lit. a sowie in den Fällen der lit. b und e hat die Mitteilung spätestens zwei Wochen vor ihrer Durchführung, in Dringlichkeitsfällen jedoch spätestens am Tage ihres Wirksamkeitsbeginnes zu erfolgen.“

4. Im § 15 Abs. 5a wird das Zitat "§ 6b des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr.86," durch das Zitat "§ 6c des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86," ersetzt.

5. Im § 27 Abs. 2 wird das Zitat "§ 32 Abs. 2 lit. i des Vertragsbedienstetengesetzes 1948" durch das Zitat "§ 32 Abs. 2 Z 9 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948" ersetzt.

6. Im § 37a Abs. 1 Z 1 wird das Zitat "§ 6a des Vertragsbedienstetengesetzes 1948" durch das Zitat "§ 6b des Vertragsbedienstetengesetzes 1948" ersetzt.

7. Dem § 45 wird folgender Abs. 15 angefügt

“(15) § 9 Abs. 1 lit. f und Abs. 3 lit. f, j, k und letzter Satz, § 15 Abs. 5a, § 27 Abs. 2 und § 37a Abs. 1 Z 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998 treten mit 1. Jänner 1999 in Kraft.”

Artikel VI **Änderung der Reisegebührenvorschrift 1955**

Die Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. .../1998, wird wie folgt geändert:

1. § 74 lautet

„§ 74. Dieses Bundesgesetz ist - mit Ausnahme des § 27 Abs. 2 - auch auf die Vertragsbediensteten nach § 1 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 anzuwenden. Die Vertragsbediensteten werden jedoch in folgende Gebührenstufen eingereiht:

1. in die Gebührenstufe 1:

- a) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas v
 - aa) der Entlohnungsgruppe v5,
 - bb) der Bewertungsgruppe v4/1,
 - cc) der Bewertungsgruppen v4/2 und v4/3 bis Entlohnungsstufe 17,
 - dd) der Entlohnungsgruppe v3 bis Entlohnungsstufe 12,
 - ee) der Entlohnungsgruppe v2 bis Entlohnungsstufe 7,
- b) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas h
 - aa) der Entlohnungsgruppen h5, h4 und h3,
 - bb) der Entlohnungsgruppe h2 bis Entlohnungsstufe 17,
 - cc) der Entlohnungsgruppe h1 bis Entlohnungsstufe 12,
- c) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas l
 - aa) der Entlohnungsgruppen e, d und c,
 - bb) der Entlohnungsgruppe b bis Entlohnungsstufe 9,
- d) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas II,
- e) Vertragslehrer des Entlohnungsschemas I L
 - aa) der Entlohnungsgruppe l 3 bis Entlohnungsstufe 11,
 - bb) der Entlohnungsgruppe l 2b 1 bis Entlohnungsstufe 7,
 - cc) der Entlohnungsgruppen l 2b 2, l 2b 3 und l 2a 1 bis Entlohnungsstufe 5,
 - dd) der Entlohnungsgruppe l 2a 2 bis Entlohnungsstufe 4,
- f) Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L der Entlohnungsgruppen l 3 und l 2,
- g) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas K
 - aa) der Entlohnungsgruppe k 6,
 - bb) der Entlohnungsgruppen k 5, k 4 und k 3 bis Entlohnungsstufe 12,
 - cc) der Entlohnungsgruppen k 2 und k 1 bis Entlohnungsstufe 7,

2. in die Gebührenstufe 2a:

- a) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas v
 - aa) der Bewertungsgruppen v4/2 und v4/3 ab der Entlohnungsstufe 18,
 - bb) der Entlohnungsgruppe v3 ab der Entlohnungsstufe 13,
 - cc) der Bewertungsgruppe v2/1 und v2/2 in den Entlohnungsstufen 8 bis 17,
 - dd) der Bewertungsgruppen v2/3 bis v2/6 in den Entlohnungsstufen 8 bis 15,
 - ee) der Bewertungsgruppen v1/1 bis v1/4 bis Entlohnungsstufe 10,
- b) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas h
 - aa) der Entlohnungsgruppe h2 ab der Entlohnungsstufe 18,
 - bb) der Entlohnungsgruppe h1 ab der Entlohnungsstufe 13,
- c) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas l
 - aa) der Entlohnungsgruppe b ab der Entlohnungsstufe 10,
 - bb) der Entlohnungsgruppe a,

- d) Vertragslehrer des Entlohnungsschemas I L
 - aa) der Entlohnungsgruppe I 3 ab der Entlohnungsstufe 12,
 - bb) der Entlohnungsgruppe I 2b 1 ab der Entlohnungsstufe 8,
 - cc) der Entlohnungsgruppen I 2b 2, I 2b 3 und I 2a 1 ab der Entlohnungsstufe 6,
 - dd) der Entlohnungsgruppe I 2a 2 ab der Entlohnungsstufe 5,
 - ee) der Entlohnungsgruppen I 1 und I 1 pa,
 - e) Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L der Entlohnungsgruppen I 1 und I 1 pa,
 - f) Vertragsassistenten,
 - g) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas K
 - aa) der Entlohnungsgruppen k 5, k 4 und k 3 ab der Entlohnungsstufe 13,
 - bb) der Entlohnungsgruppen k 2 und k 1 ab der Entlohnungsstufe 8,
3. in die Gebührenstufe 2b:
- a) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas v
 - aa) der Bewertungsgruppe v2/1 und v2/2 ab der Entlohnungsstufe 18,
 - bb) der Bewertungsgruppen v2/3 bis v2/6 in den Entlohnungsstufen 16 bis 20,
 - cc) der Bewertungsgruppe v1/1 in den Entlohnungsstufen 11 bis 16 und der Bewertungsgruppen v1/2 bis v1/4 in den Entlohnungsstufen 11 und 12,
 - b) Vertragsdozenten bis Entlohnungsstufe 9,
4. in die Gebührenstufe 3:
- a) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas v
 - aa) der Bewertungsgruppen v2/2 bis v2/6 in der Entlohnungsstufe 21,
 - bb) der Bewertungsgruppe v1/1 ab der Entlohnungsstufe 17,
 - cc) der Bewertungsgruppen v1/2 bis v1/4 ab der Entlohnungsstufe 13 und der Bewertungsgruppen v1/5 bis v1/7,
 - b) Vertragsdozenten ab der Entlohnungsstufe 10,
 - c) Vertragsprofessoren und Rektoren.”

2. Dem § 77 wird folgender Abs. 14 angefügt:

“(14) § 74 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998 tritt mit 1. Jänner 1999 in Kraft.”

Artikel VII

Änderung des Bundesfinanzgesetzes 1999 (5. BFG - Novelle 1999)

Das Bundesfinanzgesetz 1999, BGBl. I Nr.105/1998, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl I Nr.123/1998, wird wie folgt geändert:

1. Punkt 4 Abs. 1 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes für das Jahr 1999 lautet:

“(1) Folgende Bindungen von Planstellen sind zulässig:

 1. Innerhalb desselben finanzgesetzlichen Ansatzes können freie Planstellen der Verwendungsgruppen L PA, L 1, L 2, S 1, A 1 bis A 6, E 1, E 2a, E 2b, M BO 1, M BO 2, M BUO 1, M BUO 2, M ZO 1, M ZO 2, M ZUO 1 und M ZUO 2 mit Bundesbeamten ohne Anspruch auf Zuordnung zu einer Funktionsgruppe oder einer niedrigeren Funktionsgruppe oder mit Beamten einer niedrigeren Verwendungsgruppe besetzt werden.
 2. Freie Planstellen für Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemen I, II, I L und II L können mit Vertragsbediensteten einer niedrigeren Entlohnungsgruppe besetzt werden.
 3. Freie Planstellen für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen d und e können mit Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen p3 bis p5 und umgekehrt besetzt werden.
 4. Freie Planstellen für Bundesbeamte und Vertragsbedienstete können mit jugendlichen Bediensteten besetzt werden.
 5. Für Bundesbeamte der Verwendungsgruppen A bis E, P 1 bis P 5, W 1 bis W 3 sowie H 1 und H 2, die vom gesetzlichen Optionsrecht nicht Gebrauch machen, sind Planstellen der Verwendungsgruppen A 1 bis A 7, E 1 bis E 2c sowie M BO 1, M BO 2, M BUO 1 und M BUO 2 und soweit gesetzlich vorgesehen, innerhalb dieser Verwendungsgruppen Planstellen der Grundlaufbahn oder Funktionsgruppe zu binden, die der Bewertung und

Zuordnung der Arbeitsplätze entsprechen, die dem jeweiligen Bundesbeamten zugewiesen sind.

6. In den Fällen der §§ 141, 141a, 145b, 152b und 152c BDG 1979 ist für die Ernennung in die Wahrungsfunktionsgruppe eine Planstelle jener niedrigeren Funktionsgruppe oder der Grundlaufbahn der entsprechenden Verwendungsgruppe zu binden, der der Arbeitsplatz zugeordnet ist, mit dem der Beamte dauernd betraut worden ist.
7. Für Bundesbedienstete der Entlohnungsgruppen vi bis v5 sowie h1 bis h5 sind bis auf weiteres Planstellen der Entlohnungsgruppen a bis e sowie p1 bis p5 zu binden.
8. Planstellen der Verwendungsgruppen A 1 bis A 7, E 1 bis E 2c sowie M BO 1, M BO 2, M BUO 1 und M BUO 2 können mit Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen a bis e, p 1 bis p 5, v1 bis v5 und h1 bis h5 nach Maßgabe des § 65 Abs. 4 VBG 1948 besetzt werden.”
2. Punkt 4 Abs. 5 und 6 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes für das Jahr 1999 lautet:

“(5) Freie Planstellen für Beamte der Verwendungsgruppen PT 1 bis PT 8 können mit Beamten derselben Verwendungsgruppe ohne Anspruch auf Zuordnung zu einer Dienstzulagengruppe oder mit Beamten einer niedrigeren Verwendungsgruppe ohne Anspruch auf Zuordnung zu einer Dienstzulagengruppe besetzt werden.

Freie Planstellen der Verwendungsgruppen PT 1 bis PT 9 können mit Beamten der Verwendungsgruppen A 1 bis A 7 sowie mit Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen a bis e, p 1 bis p 5, v1 bis v5 sowie h1 bis h5 und umgekehrt mit der Maßgabe besetzt werden, daß gemäß § 229b des Beamten - Dienstrechtsgesetzes 1979 in der jeweils geltenden Fassung

- die Verwendungsgruppe A 1 sowie die Entlohnungsgruppen a und v1 der Verwendungsgruppe PT 1 oder PT 2,
 - die Verwendungsgruppe A 2 sowie die Entlohnungsgruppen b und v2 der Verwendungsgruppe PT 2, PT 3 oder PT 4,
 - die Verwendungsgruppe A 3 sowie die Entlohnungsgruppen c und v3 der Verwendungsgruppe PT 5 oder PT 6,
 - die Verwendungsgruppe A 4 oder A 5 sowie die Entlohnungsgruppen d und v4 der Verwendungsgruppe PT 7 oder PT 8,
 - die Verwendungsgruppe A 7 sowie die Entlohnungsgruppen e und v5 der Verwendungsgruppe PT 9,
 - die Verwendungsgruppe A 3 sowie die Entlohnungsgruppen p 1 und h1 der Verwendungsgruppe PT 6,
 - die Verwendungsgruppe A 4 sowie die Entlohnungsgruppen p 2 und h2 der Verwendungsgruppe PT 7,
 - die Verwendungsgruppe A 4 oder A 5 sowie die Entlohnungsgruppen p 3 und h3 der Verwendungsgruppe PT 7 oder PT 8,
 - die Verwendungsgruppe A 6 sowie die Entlohnungsgruppen p 4 und h4 der Verwendungsgruppe PT 8,
 - die Verwendungsgruppe A 7 sowie die Entlohnungsgruppen p 5 und h5 der Verwendungsgruppe PT 9
- entsprechen.

(6) Freie Planstellen der Verwendungsgruppen K 1 bis K 5 können mit Bundesbeamten einer niedrigeren Verwendungsgruppe besetzt werden. Dies gilt für freie Planstellen der Entlohnungsgruppen k 1 bis k 5 sinngemäß.

Freie Planstellen für Beamte der Verwendungsgruppen k 1 bis K 6 können mit Beamten der Verwendungsgruppe A 2, A 3 oder A 4 und freie Planstellen für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen k 1 bis k 6 können mit Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen b bis d, v2 bis v4 und umgekehrt mit der Maßgabe besetzt werden, daß

- die Verwendungsgruppe A 2 der Verwendungsgruppe K 1 oder k 2,
- die Verwendungsgruppe A 3 der Verwendungsgruppe k 3, K 4 oder K 5,
- die Verwendungsgruppe A 4 oder A 5 der Verwendungsgruppe K 6 und

- die Entlohnungsgruppen b und v2 der Entlohnungsgruppe k 1 oder k 2,
- die Entlohnungsgruppen c und v3 der Entlohnungsgruppe k 3, k 4 oder k 5 und
- die Entlohnungsgruppen d und v4 der Entlohnungsgruppe k 6 entsprechen.'

3. Punkt 5 Abs. 1 lit. j des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes für das Jahr 1999 lautet:

„j) für einen Beamten, dessen regelmäßige Wochendienstzeit nach den §§ 50a oder 50b des Beamten - Dienstrechtsgesetzes 1979 oder für einen Vertragsbediensteten, dessen regelmäßige Wochendienstzeit nach § 20 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 in Verbindung mit den §§ 50a oder 50b des Beamten - Dienstrechtsgesetzes 1979 herabgesetzt ist,”

4. Dem Art. XVIII Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

“(3) Punkt 4 Abs. 1, 5 und 6 und Punkt 5 Abs. 1 lit. j des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998 tritt mit 1. Jänner 1999 in Kraft.”

Erläuterungen zum Initiativantrag zum Vertragsbedienstetenreformgesetz

Einleitung

Der vorliegende Entwurf eines Vertragsbedienstetenreformgesetzes wurde seit dem Vorjahr in umfangreichen und eingehenden Verhandlungen der Dienstgeberseite mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst verhandelt und dabei eine weitgehende Einigung über zahlreiche Reformpunkte erzielt. Lediglich in der Frage der Eröffnung gleicher Karrierechancen für Vertragsbedienstete durch eine Neuregelung des § 9 Bundesministeriengesetzes 1986, durch die Vertragsbedienstete Spitzenfunktionen in Bundesministerien erlangen können, konnte trotz intensiver Verhandlungen keine Einigung erzielt werden. Trotz dieses nicht ausverhandelten Punktes wurde in der Folge der Entwurf im Sommer des heurigen Jahres einem allgemeinem Begutachtungsverfahren unterzogen und parallel dazu die Verhandlungen über diesen Punkt bis zur Ministerratssitzung am 5. November 1998 intensiv fortgeführt. Letztlich ist die Beschlußfassung im Ministerrat an dieser Frage der Öffnung von bisher nur Beamten vorbehaltenen Leitungsfunktionen in den Bundesministerien für Vertragsbedienstete gescheitert. Gerade bei dieser Frage handelt es sich aber um ein Kernanliegen der Sozialdemokratischen Partei Österreichs, das ein Einlenken auf die Vorstellungen des Koalitionspartners, der diese Positionen den Beamten vorbehalten möchte, nicht gestattet

Die unterfertigten Abgeordneten sind der Auffassung, daß ein modernes und leistungsgerechtes Besoldungssystem für die Vertragsbediensteten der allgemeinen Verwaltung und die Vertragsbediensteten in handwerklicher Verwendung einen wichtigen Reformschritt in den Bemühungen um eine Modernisierung der Bundesverwaltung darstellt. Diese Aufwertung des Vertragsbedienstetenrechtes zu einer vollwertigen Alternative zur Pragmatisierung und Beamtenbesoldung ergibt freilich nur dann einen Sinn, wenn diese durch eine Gleichstellung der

Vertragsbediensteten bei ihren Karrierechancen mit dem Beamten ergänzt wird. Eine derartige Gleichstellung bedingt, daß der gleich - bzw. sogar besser geeignete Vertragsbedienstete auch die Möglichkeit erhalten muß, mit einer bisher nach § 9 Bundesministeriengesetz ausschließlich Beamten vorbehaltenen Spitzenfunktion in einem Bundesministerium betraut zu werden.

Die Beibehaltung zweier Klassen von öffentlich Bediensteten, nämlich den Beamten und Vertragsbediensteten mit unterschiedlichen Karrierechancen, ist eine Fortschreibung des Unrechtes gegenüber Vertragsbediensteten und damit ihrer Leistungsfähigkeit und Leistungswilligkeit. Diese Fortschreibung vergeudet die wichtigste Ressource im größten Dienstleistungsunternehmen unseres Landes, nämlich im Bundesdienst.

Vorblatt

Probleme:

Die Laufbahnen der Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata I und II stellen insbesondere im Akademiker - und Maturantenbereich keine voll ausgebauten Besoldungslaufbahnen dar, sind daher weder mit Beamtenlaufbahnen noch mit Laufbahnen von Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft vergleichbar. Sie weisen innerhalb der Entlohnungsgruppen keine funktionsbezogene Entlohnungskomponente auf. Das Dienst - und Besoldungsrecht der vergleichbar verwendeten Beamten der Allgemeinen Verwaltung und der Beamten in handwerklicher Verwendung wurde durch das Besoldungsreformgesetz 1994 in Richtung einer vermehrten Mobilität und einer funktionsbezogenen Besoldung reformiert. Damit wurden Instrumentarien für eine zeitgemäße Personalplanung und Personalentwicklung in der Bundesverwaltung geschaffen. In den Erläuterungen zu diesem Bundesgesetz wurde die Absicht erklärt, derartige Reformmaßnahmen auch für die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata I und II zu setzen.

Ziele:

Es soll ein modernes und leistungsorientiertes Besoldungssystem für die Vertragsbediensteten der Allgemeinen Verwaltung und die Vertragsbediensteten in handwerklicher Verwendung geschaffen werden, das

- im Gegensatz zu den bisherigen Entlohnungsschemata I und II attraktive Vollaufbahnen umfaßt, denen auch hohe Funktionen zugänglich sind, die bisher ausschließlich Beamten vorbehalten waren,
- für junge Bedienstete attraktive Bezüge vorsieht und die in anderen Laufbahnen bestehende Alterslastigkeit der Besoldung vermeidet,
- hervorgehobene und verantwortungsvolle Tätigkeiten unmittelbar und leistungsgerecht abgilt,
- die freiwillige Mobilität durch Leistungsanreize und Abbau von Mobilitätshindernissen fördert und
- die Entscheidung zwischen einer künftigen Beamten - oder Vertragsbedienstetenlaufbahn in eine frühe Laufbahnphase vorverlegt.

Inhalte:

Neue attraktive Entlohnungsschemata v (für die Vertragsbediensteten des Verwaltungsdienstes) und h (für die Vertragsbediensteten des handwerklichen Dienstes) mit

- durchgängigen Vorrückungslaufbahnen von 21 Entlohnungsstufen, die vor allem im ersten Laufbahndrittel nicht nur beträchtlich über der bisherigen VB-Entlohnung, sondern auch deutlich über den Beamtenbezügen des A - Schemas liegen, mit voll ausgebautem weiteren Schema, das gegenüber dem Beamtenschema flacher ausläuft und damit weniger alterslastig ist,
- Abgeltung hervorgehobener und verantwortungsvoller Tätigkeiten durch eine von der Arbeitsplatzbewertung, nicht aber vom Dienstalter abhängige Funktionszulage,

- Spitzenfunktionen, die bisher Beamten vorbehalten waren, wie zB Leitungsfunktionen in Zentralstellen, sollen auch den Vertragsbediensteten zugänglich gemacht und für die höchsten dieser Funktionen wie bei den Beamten eine auf fünf Jahre befristete Betrauung mit Anspruch auf einen nur von der Dauer der Funktionsausübung abhängigen Fixbezug vorgesehen werden,
- Förderung der freiwilligen Mobilität durch unmittelbare Abgeltung höherer Verwendungen durch eine Funktionszulage und
- der Vorverlegung der Entscheidung über einen allfälligen Wechsel in das A - Schema der Beamten durch Festsetzung einer Frist für die Möglichkeit der Begründung eines öffentlich - rechtlichen Dienstverhältnisses (binnen 5 Jahren ab erstmaligem Diensteintritt in den Bundesdienst) sowie einer Altersobergrenze von 40 Jahren für die Zulässigkeit einer Aufnahme auf eine Planstelle der Allgemeinen Verwaltung.

Alternativen:

Zu Besoldungsmaßnahmen in den Entlohnungsschemata I und II bestehen wegen der diesbezüglichen Zusage in den Erläuterungen im Besoldungsreformgesetz 1994 keine Alternativen. Bei der Systemwahl wurde einer leistungsgerechten Maßnahme mit einem voll ausgebauten Vertragsbedienstetenschema gegenüber bloßen kostenintensiven Korrekturen am derzeitigen Besoldungssystem der Vorzug gegeben.

Finanzielle Auswirkungen:

Auf die Ausführung im Abschnitt F des Allgemeinen Teiles der Erläuterungen wird verwiesen.

EU - Konformität: Gegeben.

Allgemeiner Teil

A) Vorgeschichte der Reform

Die Laufbahnen der Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata I und II stellen keine voll ausgebauten Besoldungslaufbahnen dar, sondern gehen davon aus, daß der Vertragsbedienstete in den meisten Fällen früher oder später in ein öffentlich - rechtliches Dienstverhältnis überwechselt. Innerhalb dieses öffentlich - rechtlichen Dienstverhältnisses ist der Bedienstete fast in allen Fällen mit Rücksicht auf die von ihm ausgeübte Verwendung in die Besoldungsgruppe der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes (A - Schema) einzureihen.

Das A - Schema der Beamten wurde durch das Besoldungsreformgesetz 1994, BGBl. Nr. 550, geschaffen und löste damit das bisherige Dienstklassenschema ab. Im Gegensatz zum bisherigen Dienstklassenschema brachte das A - Schema unter anderem folgende wichtige Neuerungen:

- statt der bisherigen verwaltungsaufwendigen Beförderungshürden eine garantierte Vorrückungslaufbahn mit stärkerer Erhöhung der Bezüge in der ersten Laufbahnhälfte und damit verbunden einer deutlichen Verringerung der Alterslastigkeit des Schemas,
- mehr Mobilität und Leistungsgerechtigkeit durch sofortige Honorierung der Übernahme höherwertiger Funktionen mit einer der Aufgabenstellung des Arbeitsplatzes entsprechende Funktionszulage - dies nicht nur für Managementfunktionen, sondern auch für andere Arbeitsplätze, die Spezialistenwissen oder besondere Fähigkeiten erfordern.

In den Erläuterungen zum Besoldungsreformgesetz 1994 wurde die Absicht erklärt, derartige Reformmaßnahmen auch für die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata I und II zu setzen.

Die folgenden Verhandlungen mit der Gewerkschaft öffentlicher Dienst führten zu einer grundlegenden Reform der bisherigen Entlohnungsschemata I und II.

In diesem Zusammenhang wurde auch dem Umstand Rechnung getragen, daß für einen Vertragsbediensteten prozentuell höhere Dienstgeberbeiträge zu leisten sind als für einen Beamten und daß daher die Entscheidung über eine Übernahme in ein öffentlich - rechtliches Dienstverhältnis in einem möglichst frühen Laufbahnstadium fallen sollte.

B) Hauptkennzeichen der Reform

Die Reform weist folgende Hauptkennzeichen auf:

- Ersatz der bisherigen Entlohnungsschemata I und II durch **voll ausgebaute und leistungsorientierte Vertragsbediensteten - Laufbahnen**.
- Schaffung eines **Entlohnungsschemas v** (Vertragsbedienstete des Verwaltungsdienstes) an Stelle des bisherigen Entlohnungsschemas I und eines Entlohnungsschemas h (Vertragsbedienstete des handwerklichen Dienstes) an Stelle des bisherigen Entlohnungsschemas II.
- Laufbahnen zu je **21 Entlohnungsstufen** mit einer gegenüber den Schemata der Besoldungsreform noch erheblich gesteigerten Begünstigung der Einkommen der **dienstjüngeren Bediensteten** und einer **Beseitigung** der bisher in vergleichbaren voll

ausgebauten Systemen noch immer bis zu einem gewissen Ausmaß herrschenden **Alterslastigkeit**.

- **Funktionszulage** für hervorgehobene Funktionen wie im A - Schema; jedoch aus Gründen der Verwaltungsökonomie Zusammenfassung jeweils mehrerer Funktionsgruppen des A-Schemas zu einer gemeinsamen **Bewertungsgruppe** und damit Verringerung der Gesamtzahl solcher Gruppen; volle Anwendbarkeit der im Zuge der Besoldungsreform 1994 erfolgten Arbeitsplatzbewertungen und -zuordnungen im Vertragsbedienstetenbereich; keine Untergliederung in Funktionsstufen und damit **Beseitigung jeglicher dienstaltersbezogenen Differenzierung** bei der Bemessung der Funktionszulage.
- **Zeitlich begrenzte Funktionen** wie im A - Schema mit Anspruch auf **fixes Monatsentgelt**.
- Wie bisher keine gesetzlichen Vorbildungserfordernisse (zB Hochschulstudium) für das Angestellten - Schema, weiterhin aber gesetzliche Vorbildungserfordernisse (zB Lehrausbildung) im Handwerker - Schema. Damit ist auf das Entlohnungsschema v weiterhin die arbeitsgerichtliche Einstufungsjudikatur anwendbar.
- **Ausbildungsphase**, die einen Anspruch auf **Funktionszulage ausschließt** und während der eigene **Entgeltansätze gebühren**, die etwa **95%** des für diese Laufbahn vorgesehenen Monatsentgelts betragen.
- **Arbeitsplatzbezogene dienstliche Ausbildung als Recht und Pflicht** des Bediensteten; eine Nichtablegung der dem Arbeitsplatz entsprechenden Grundausbildung verhindert den Ablauf der Ausbildungsphase und stellt einen Kündigungsgrund dar.
- Schaffung einer **Leistungsprämie**, für die zusätzliche Mittel in der Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des Aufwandes für Monatsentgelt und Zulagen der betroffenen Entlohnungsschemata bereitzustellen sind; Zuerkennung durch den Vorgesetzten an Vertragsbedienstete der neuen Schemata, die sich durch besondere Leistungen auszeichnen, unter Ausschluß des sogenannten "Gießkannenprinzips".
- **Optionsrecht** aus den Entlohnungsschemata I und II in das neue System.
- **Vorverlegung der Entscheidung über die Pragmatisierung im A - Schema** der Beamten durch Einführung einer an den erstmaligen Eintritt in den Bundesdienst gebundenen Fünfjahresfrist und einer Altersobergrenze von 40 Jahren für Aufnahmen ins A - Schema. Keine Altersbegrenzung für Pragmatisierungen aus den neuen Entlohnungsschemata v und h in andere Besoldungsgruppen als das A - Schema.

C) Gliederung der beiden neuen Entlohnungsschemata v und h

Die Entlohnungsschemata v und h umfassen je fünf Entlohnungsgruppen. Diese neuen Entlohnungsgruppen entsprechen den Entlohnungsgruppen der bisherigen Entlohnungsschemata I und II wie folgt:

neu	bisher
v1	a
v2	b
v3	c
v4	d
v5	e
h1	p1
h2	p2
h3	p3
h4	p 4
h5	p5

Jede Entlohnungsgruppe umfaßt eine garantierte Vorrückungslaufbahn, die in Entlohnungsgruppen mit mehreren Bewertungsgruppen als Bewertungsgruppe 1 der betreffenden Entlohnungsgruppe bezeichnet wird. Jede Vorrückungslaufbahn umfaßt 21 Entlohnungsstufen.

Für hervorgehobene Funktionen sind in der Entlohnungsgruppe
v1 sechs Bewertungsgruppen (v1/2 bis v1/7),
v2 fünf Bewertungsgruppen (v2/2 bis v2/6),
v3 vier Bewertungsgruppen (v3/2 bis v3/5),
v4 zwei Bewertungsgruppen (v4/2 und v4/3),
h1 drei Bewertungsgruppen (h1/2 bis h1/4) und
h2 zwei Bewertungsgruppen (h2/2 und h2/3)
vorgesehen.

Die Höhe der Funktionszulage für unbefristet vergebene Funktionen richtet sich innerhalb jeder Entlohnungsgruppe nach der Bewertungsgruppe (Funktionshöhe).

Für Inhaber hervorgehobener Funktionen tritt zur Vorrückungslaufbahn eine Funktionsabgeltung in Form einer vom Dienstalter unabhängigen Funktionszulage hinzu.

Wie für Beamte des A - Schemas in vergleichbaren Funktionen (Funktionsgruppen 7 bis 9 der Entlohnungsgruppe A 1), sollen höhere Leitungsfunktionen (zB die Funktion als Sektionsleiter, als Leiter einer besonders bedeutenden Gruppe in einer Zentralstelle oder als Leiter einer besonders bedeutenden nachgeordneten Dienststelle) auf fünf Jahre befristet vergeben werden. Dies betrifft die Funktionen der Bewertungsgruppen v1/5 bis v1/7. Weiterbestellungen in befristeten Funktionen erfolgen wiederum befristet und bedürfen keiner neuerlichen Ausschreibung. Der Beamtenvorbehalt des § 9 des Bundesministeriengesetzes für bestimmte Leitungsfunktionen in Zentralstellen entfällt.

In den Bewertungsgruppen v1/5 bis v1/7 gebührt ein fixes Monatsentgelt, wodurch alle Leistungen des Vertragsbediensteten abgegolten sind.

Die bisherige Verwaltungsdienstzulage wird bei der Bemessung der Monatsentgeltansätze und der Funktionszulage berücksichtigt und fällt daher in den Entlohnungsschemata v und h als eigenständige Zulage weg. Allfällige andere Zulagen bleiben von der Neuregelung unberührt.

D) Inkrafttreten und Überleitung

Die Reform soll mit Ausnahme der neu eingeführten Leistungsprämie in vollem Umfang und ohne Etappenregelung mit 1. Jänner 1999 in Kraft treten.

Die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata I und II entscheiden selbst, ob sie im bisherigen Schema bleiben oder in das neue Schema wechseln (Optionsrecht). Die Überleitung erfolgt ausgehend von der bisher erreichten besoldungsrechtlichen Stellung; im Unterschied zum Beamtenrecht stellt sich das Problem der Auflösung oder Nichtauflösung eines allfälligen Beförderungsstaus bei den Vertragsbedienstetenlaufbahnen nicht.

Wer derzeit eine Funktion innehat, die im neuen Besoldungssystem nur mehr befristet auf jeweils fünf Jahre vergeben wird, kann nur dann in das neue Schema optieren, wenn er die Befristung in Kauf nimmt.

Optionserklärungen können während des Jahres 1999 abgegeben werden. Die Überleitungen werden mit dem 1. Jänner 1999 wirksam. Läuft ein Sondervertrag aus und dauert das Dienstverhältnis weiterhin an, kann in bestimmten Fällen mit Wirkung vom Folgetag in das neue Schema optiert werden; in diesem Fall beträgt die Optionsfrist sechs Monate.

E) Pensionskasse

Die Alters - und Invaliditätsversorgung der Vertragsbediensteten richtet sich nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz. Um die Erwerbs - und Karrierechancen der Vertragsbediensteten in der Allgemeinen Verwaltung und im handwerklichen Dienst sowohl mit jenen der Beamten als auch mit jenen der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft vergleichbar zu gestalten, soll - wie in großen Privatunternehmen - die ASVG - Pension durch Leistungen einer Pensionskasse ergänzt werden.

Da die Details der geplanten Pensionskassenregelung noch nicht feststehen, bleibt sie vorerst aus dem Gesetzentwurf ausgeklammert. Über folgende Eckpunkte konnte jedoch bereits ein grundsätzliches Einverständnis mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst erzielt werden:

- Die Verwaltung des Pensionskassenvermögens wird durch eine betriebliche Pensionskasse des Bundes erfolgen.
- Die Zusatzpensionen sollen bei vierzigjähriger Beitragsleistung nach durchschnittlichen Karrieren zehn Prozent des Letztbezuges betragen, wofür ein Beitrag von ca. 1,5 % der Monatsbezüge aufzuwenden ist. Das Leistungsrecht wird in einem Kollektivvertrag geregelt.
- Die Beiträge werden zu gleichen Teilen vom Dienstgeber und vom Dienstnehmer entrichtet; der Beitrag des Bundes wird somit ca. 0,75 % des Monatsentgelts betragen.
- Das Leistungsrecht soll geschlechtsneutral gestaltet werden.
- Ein past service - die Leistung höherer Beiträge für und durch ältere Vertragsbedienstete der neuen Entlohnungsschemata, um die kürzere Beitragsdauer auszugleichen - ist nicht vorgesehen.
- Die Regelung soll mit 1. Jänner 2000 in kraft treten.

F) Finanzielle Auswirkungen

Aufwand

Der jährliche Mehraufwand gegenüber 1998 stellt sich auf Grund der derzeitigen Personalverteilung wie folgt dar:

Jahr	jährlicher Mehraufwand gegenüber 1998 in Mrd. S für						
	Entgelte, Zulagen und Überstunden	DGB	Leistungs prämien	Pensions - kassen	Summe	Dienstgeber - mitteilungen	Mehr AUFWAND
1999	0,64	0,16			0,8	0,02	0,82
2000	0,64	0,16	0,03	0,08	0,91	0	0,91
2001	0,64	0,16	0,03	0,08	0,91	0	0,91
2002	0,64	0,16	0,03	0,08	0,91	0	0,91

Der dargestellte Mehraufwand stellt einen Maximalwert dar, der unter der Voraussetzung ermittelt wurde, daß alle derzeitigen Vertragsbediensteten in das neue

Schema optimieren. Es ist allerdings anzunehmen, daß nicht alle Vertragsbediensteten von der Optionsmöglichkeit Gebrauch machen werden und daß daher tatsächlich mit geringeren Mehrkosten zu rechnen ist. Bei der Ermittlung des Mehraufwandes wurde außerdem davon ausgegangen, daß ansonsten keine Veränderungen gegenüber 1998 erfolgen (z.B. hinsichtlich der Personalverteilung).

Für die Bearbeitung der Dienstgebermitteilungen durch die personalführenden Stellen (z.B. Kontrolle und Beratung) ist ein einmaliger Aufwand in Höhe von ca. 20 Millionen Schilling anzusetzen. Dies geht von der Annahme aus, daß ca. 41.000 Dienstgebermitteilungen zu erstellen sind und pro Fall 60 Minuten Bearbeitungsdauer in der Verwendungsgruppe A 2, 30 Minuten Bearbeitungsdauer in der Verwendungsgruppe A 3 und 10 Minuten Bearbeitungsdauer in den Verwendungsgruppen A 4 bis A 7 anfallen.

Zusätzlich zu den in der Tabelle angeführten Mehraufwendungen fallen noch folgende Mehraufwendungen an:

1. einmalige Aufwendungen für die Umstellung der Applikation Besoldung sowie die automatisierte Erstellung der Dienstgebermitteilungen durch das Bundesrechenzentrum werden in Höhe von ca. 200.000 S,
2. Mehraufwendungen von 3,5 Mio. 5 pro Jahr für zusätzliche Dienstprüfungen: Es wird davon ausgegangen, daß zusätzlich zur bisherigen Situation ca. 500 Bedienstete pro Jahr eine Grundausbildung absolvieren werden. Auf Grund der Daten der Verwaltungsakademie kann man Kosten in Höhe von ca. 7.050 5 pro Bediensteten (Richtwert für C, da in a und b ohnedies bisher die Pragmatik angestrebt wurde) annehmen.

Die mit diesem Bundesgesetz verbundenen Mehrausgaben werden grundsätzlich durch finanzielle Umschichtungen aus dem allgemeinen Haushalt bedeckt.
Kosten

Bei den Kosten ist ein Zuschlag von 6% (des Mehraufwandes für Entgelte, Zulagen und Überstunden) für Abfertigungen zu berücksichtigen. Dies ergibt folgende Kostendarstellung:

in Mrd. S/Jahr			
Jahr	Mehraufwand	Zuschlag	MehrKOSTEN
1999	0,82	0,04	0,86
2000	0,91	0,04	0,95
2001	0,91	0,04	0,95
2002	0,91	0,04	0,95

Zusätzlich zu den in der Tabelle angeführten Mehrkosten fallen noch die beim Mehraufwand unter Z 1 und 2 angeführten Aufwendungen in gleicher Höhe als Mehrkosten an.

Ausgangsdaten:

Basis: Datensatz BRZ 1.1.1998.

Aufbauend auf der Personalverteilung sowie den Prozentsätzen für Mehrleistungsvergütungen und Dienstgeberbeiträge im Jahresaufwand werden detaillierte Staffelvegleiche für jede Arbeitsplatzwertigkeit erstellt.

Die Mehraufwendungen pro Arbeitsplatzwert für Gehalt und Zulagen werden um die entsprechenden Prozentsätzen für Mehrleistungsvergütungen und Dienstgeberbeiträge erhöht.

Zusätzlich sind vom gesamten Personalaufwand für VB (ca. 9,5 Mrd. Aufwand derzeit + 0,64 Mrd. Mehraufwand VBneu)
 0,25% für Leistungsprämien und
 0,75% für Pensionskassen zu berücksichtigen
 Details können im BMF Abt. VIIIIN1 eingesehen werden.

G) Zuständigkeit

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung dieses Bundesgesetzes ergibt sich hinsichtlich

1. der Art. I und II (VBG 1948, BDG 1979) und IV bis VI (AusG 1989, PVG, RGV 1955) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B -VG,
2. des Art. III (Bundesministeriengesetz 1986) aus Art. 77 Abs. 2 B -VG,
3. des Art. VII (Bundesfinanzgesetz 1999) aus Art. 10 Abs. 1 Z 4 B - VG.

Besonderer Teil

Zu Art. 1 Z 1 (Inhaltsverzeichnis zum VBG):

Da das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) bereits häufig geändert worden ist und der vorliegende Entwurf eines Vertragsbedienstetenreformgesetzes weitere tiefgreifende Änderungen des VBG vornimmt, wie zB die Einfügung eines neuen Abschnittes VI und eine völlige Neugliederung der Übergangs - und Schlußbestimmungen, wird dem VBG aus Gründen der besseren Übersicht ein Inhaltsverzeichnis vorangestellt.

Zu Art. 1 Z 2 und 3 (§ 1 Abs. 1, § 2b Abs. 2 Z 1 lit. a, § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a und § 34 Abs. 4 Z 1 VBG):

Anpassung von Zitaten an geänderte Abschnitts - und Paragraphenbezeichnungen.

Zu Art. 1 Z 4 (§ 2e VBG):

Da es fraglich sein kann, ob und welche Organe bzw. Personen beim Bund zur Abgabe privatrechtlicher Willenserklärungen in Bezug auf ein vertragliches Dienstverhältnis berufen sind (z.B. jeder oder nur bestimmte Dienststellenleiter), erscheint es geboten, die Dienstgeberzuständigkeit auch in Dienstrechtsangelegenheiten der Vertragsbediensteten zu regeln. Der Beseitigung der auf diesem Gebiet durch die Rechtsprechung bestehenden Rechtsunsicherheit im Außenverhältnis des Bundes dienen die **Abs. 1 und 2**.

Als Dienstrechtsangelegenheiten in diesem Sinne sind nicht allein die Begründung, Änderung und Beendigung des vertraglichen Dienstverhältnisses, sondern alle mit dem Dienstverhältnis zusammenhängenden Verwaltungsangelegenheiten wie zB die Erteilung eines Sonder - oder Karenzurlaubes oder einer Dienstfreistellung, die Gewährung einer Belohnung oder Geldaushilfe oder die Zuerkennung einer Zulage oder Nebengebühr anzusehen.

Ähnlich wie nach dem für die öffentlich - rechtlichen Dienstverhältnisses geltenden Dienstrechtsverfahrensgesetz soll die Behandlung von bestimmten Dienstrechtsangelegenheiten auch weiterhin an nachgeordnete Dienststellen als Personalstellen übertragen werden können. Da es Dienstrechtsangelegenheiten gibt, die ihrer Natur nach einer sofortigen Erledigung bedürfen oder die von untergeordneter Bedeutung sind, sollen derartige, durch Verordnung zu bezeichnende Angelegenheiten nach **Abs. 3** den Leitern von Dienststellen zur Erledigung übertragen werden.

Die in **Abs. 4** enthaltene Regelung der Zuständigkeit zwischen mehreren in Betracht kommenden Personalstellen geht davon aus, welcher Dienststelle der Vertragsbedienstete angehört. Ein Bediensteter gehört jener Dienststelle an, der er zur dauernden Dienstleistung zugewiesen ist. Der vom Dienst befreite, enthobene, vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesene oder sonst abwesende Bedienstete bleibt Angehöriger dieser Dienststelle.

Im **Abs. 5** wird klargestellt, daß die durch Verfassungsbestimmung im § 2 Abs. 2 UOG 1993, BGBl. Nr. 805/1993, den Universitäten und im § 2 Abs. 2 KUOG, BGBl. I Nr. 130/1998, den Universitäten der Künste eingeräumte Zuständigkeit zur weisungsfreien (autonomen) Besorgung ihrer Angelegenheiten durch die in § 2e vorgesehenen Regelungen über die Wahrnehmung der Dienstgeberzuständigkeit bei Dienstrechtsangelegenheiten der Vertragsbediensteten in der Bundesverwaltung nicht berührt wird.

Zu Art. I Z 5 (§ 3 Abs. 4 VBG):

Nach § 3 Abs. 4 sind Vertragsbedienstete bestimmter niedrigerer Entlohnungsgruppen von der Herstellung des Einvernehmens des Bundesministers für Finanzen für die Nachsichterteilung vom Nichtbesitz der österreichischen Staatsbürgerschaft befreit. Hier sind auch die vergleichbaren Entlohnungsgruppen der neuen Schemata (v5, h4, h5) anzuführen.

Zu Art. I Z 6 (§ 3 Abs. 6 VBG):

Für Vertragsbedienstete bestimmter niedrigerer Entlohnungsgruppen gilt statt der Altersuntergrenze von 18 Jahren eine solche von 15 Jahren. Hier sind auch die vergleichbaren Entlohnungsgruppen der neuen Schemata (v4, v5, h4, h5) anzuführen.

Zu Art. I Z 7 (§ 4 Abs. 1 und 2 VBG):

Die Bestimmungen in § 4 Abs. 1 und Abs. 2 Z 3 dienen der Umsetzung der Richtlinie des Rates vom 14.10.1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG). Ziel dieser Regelungen ist die Verpflichtung des Dienstgebers, den Dienstnehmer über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis schriftlich zu informieren.

Abs. 1 sieht vor, daß der Vertragsbedienstete nunmehr Anspruch auf Aushändigung einer schriftlichen Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag innerhalb bestimmter Fristen hat. Der Dienstvertrag ist in Hinkunft unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses, ein allfälliger Nachtrag zum Dienstvertrag längstens binnen eines Monats nach dem Wirksamkeitsbeginn der Änderung des Dienstvertrages auszuhändigen.

Abs. 2 legt wie bisher die Mindestanforderungen für den schriftlich auszufertigenden Dienstvertrag fest. Im Entwurf wird in der **Z 1** der Zeitpunkt, in welchem das Dienstverhältnis beginnt, durch Angabe des Tages präzisiert. Nach der neuen **Z 3** ist im Hinblick auf die in § 4a Abs. 4 vorgesehene Zusammenrechnung mehrerer zur Vertretung eingegangener befristeter Dienstverhältnisse im Dienstvertrag anzugeben, ob und welche Person der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird. Gemäß **Z 4** ist bei befristeten Dienstverhältnissen das Ende des Dienstverhältnisses anzugeben, wobei dieses jedoch nicht kalendermäßig bestimmt sein muß. In der **Z 5** wird entsprechend der in den Entlohnungsschemata für die Vertragsbediensteten des Verwaltungsdienstes und des handwerklichen Dienstes vorgesehenen Unterteilung der entsprechenden Entlohnungsgruppen in Bewertungsgruppen die im Dienstvertrag anzuführende Einstufung um die Bewertungsgruppe erweitert. In der **Z 7** wird im Hinblick auf die nunmehr auch für

Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemata v und h obligatorische dienstliche Ausbildung angeordnet, daß in den Dienstvertrag auch die Verpflichtung zur Ablegung der - für die jeweilige Entlohnungsgruppe vorgesehene - Grundausbildung aufzunehmen ist.

Zu Art. I Z 8 (§ 4a Abs. 1 VBG):

Da die Rechtsfolge der befristeten Fortsetzung eines befristeten Dienstverhältnisses für die in Abs. 1 und 2 angeführten Fälle nunmehr zusammenfassend im Abs. 3 geregelt wird, hat die entsprechende Regelung im letzten Satz des Abs. 1 zu entfallen.

Zu Art. I Z 9 (§ 4a VBG):

Diese Bestimmung wurde in Absätze gegliedert und um die in Abs. 2 angeführten besonderen Fälle, bei denen die befristete Fortsetzung eines befristeten Dienstverhältnisses zu keiner Verlängerung des Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 4 oder gleichartiger Vorschriften führen sollen, erweitert. Diese Fälle betreffen befristete Dienstverhältnisse zur Ausübung von Vertretung und Vertretungstätigkeiten im Anschluß an die Behaltezeit von ausgebildeten Lehrlingen in einem Dienstverhältnis sowie die bisher schon im Ausschreibungsgesetz 1989 geregelten Fälle, die aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit und Rechtssystematik in das VBG 1948 übernommen werden.

Abs. 3 erweitert die bisher auf befristete Dienstverhältnisse nach § 4a Abs. 1 beschränkte Rechtsfolge der befristeten Fortsetzung eines befristeten Dienstverhältnisses auf die besonderen Fälle des § 4a Abs. 2 für Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten. Die vorgesehene Zusammenrechnung von Zeiten früherer befristeter und allfälliger unbefristeter Dienstverhältnisse zu einer inländischen Gebietskörperschaft sowie einer Eignungsausbildung hat nach **Z 1** jedoch nur dann zu erfolgen, wenn der Unterbrechungszeitraum zwischen der Beendigung eines solchen Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses und der neuerlichen Aufnahme nicht mehr als 10 Wochen beträgt. Dieser Unterbrechungszeitraum gilt aber auf Grund der im Abs. 3 enthaltenen Wendung "soweit § 24 Abs. 10 nicht anderes bestimmt" nicht für die bei Ansprüchen wegen Dienstverhinderung vorgesehene Zusammenrechnung von Dienstzeiten zu einer Gebietskörperschaften nach § 24 Abs. 10. Für diese gilt weiter eine Sechswochenfrist.

Abs. 4 sieht eine Zusammenrechnung aufeinanderfolgender befristeter Dienstverhältnisse, die zur Vertretung eingegangen wurden, mit der Rechtswirkung vor, daß das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab dem Zeitpunkt, ab dem die zusammengerechnete Gesamtdienstzeit dieser befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre übersteigt, als unbefristetes Dienstverhältnis gilt. Eine derartige Zusammenrechnung hat auch dann zu erfolgen, wenn zwischen den aufeinanderfolgenden befristeten Dienstverhältnissen Unterbrechungszeiträume liegen.

Zu Art. I Z 10 (§ 5 Abs. 1 VBG):

Das Zitat des § 44 Abs. 3 BDG 1979 kann entfallen, da der Inhalt dieser Bestimmung im neuen § 5a Abs. 3 wiedergegeben ist. Andererseits erweist es sich als zweckmäßig, andere Dienstpflichten der Beamten, die sich aus den im § 5 enthaltenen allgemeinen Dienstpflichten der Vertragsbediensteten nicht oder nur im Auslegungsweg ableiten lassen, in das Vertragsbedienstetenrecht zu übernehmen. Dies betrifft die Pflichten bei Befangenheit (§ 47 BDG 1979), die gegenüber den bisherigen in § 5 Abs. 2 und 3 weitergehenden Meldepflichten der Beamten (§ 53 BDG 1979), die Pflichten betreffend die Einhaltung des Dienstweges (§ 54 Abs. 1 und 2 BDG 1979), die Wahl des Wohnsitzes und Dienstortes (§ 55 BDG 1979), bei Nebenbeschäftigungen (§ 56 BDG 1979), bei der außergerichtlichen Abgabe von Gutachten (§ 57 BDG 1979), zur Ausbildung und Fortbildung (§ 58 BDG 1979) und die Geschenkkannahme in Amtssachen (§ 59 BDG 1979).

Soweit die strengeren Bestimmungen des § 56 Abs. 4 BDG 1979 über die Ausübung einer erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung auf Zeiten einer Teilbeschäftigung anzuwenden sind, gelten sie für Vertragsbedienstete nur in den im § 56 Abs. 4 Z 1 und 2 BDG 1979 angeführten Fällen der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit und der Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder dem EKUG - und nicht auch in anderen Fällen einer (zB dienstvertraglich vereinbarten) Teilbeschäftigung.

Zu Art. 1 Z 11 (§ 5 Abs. 2 und 3 VBG):

Mit der Einbeziehung des § 53 BDG 1979 über die Meldepflichten in die Übernahmeregelung des § 5 Abs. 1 letzter Satz sind auch die bisher im § 5 Abs. 2 und 3 geregelten Meldepflichten erfaßt. Die Abs. 2 und 3 können daher entfallen.

Zu Art. 1 Z 12 (§§ 5a bis 6b VBG):

Übernahme der in den §§ 44 und 45 BDG 1979 geregelten Pflichten als §§ 5a und 5b in das Vertragsbedienstetengesetz. Diese Pflichten waren zum Teil schon im bisherigen § 5 geregelt.

§ 6 Abs. 1 bestimmt, daß die Versetzung des Vertragsbediensteten an einen anderen Dienstort ohne seine Zustimmung nur innerhalb des Versetzungsbereiches der für ihn zuständigen Personalstelle zulässig ist. Vor Versetzungen an einen anderen Dienstort ist zu prüfen, bei welchem den Anforderungen des Dienstes entsprechenden Vertragsbediensteten die geringste soziale Härte eintritt. Im Falle der Versetzung an einen anderen Dienstort ist dem Vertragsbediensteten eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

Abs. 2 definiert den Bereich, innerhalb dessen der Vertragsbedienstete ohne seine Zustimmung versetzt werden darf (Versetzungsbereich im Sinne des Abs. 1 Z 2), der für ihn zuständigen Personalstelle. Welche Personalstelle für den Vertragsbediensteten zuständig ist, ergibt sich aus § 2e in Verbindung mit der auf Grund dieser Bestimmung zu erlassenden Verordnung der Bundesregierung. Ist für den Vertragsbediensteten gemäß § 2e die beim obersten Organ eingerichtete Personalstelle zuständig, umfaßt deren Versetzungsbereich die Zentralstelle samt den ihr unmittelbar nachgeordneten Dienststellen, ausgenommen jene, welche gleichzeitig Personalstellen und diesen Personalstellen nachgeordnete Dienststellen sind. Ist für den Vertragsbediensteten nach der auf Grund des § 2e Abs. 1 zu erlassenden Verordnung der Bundesregierung eine nachgeordnete Personalstelle zuständig, umfaßt der Versetzungsbereich diese Dienststelle sowie alle ihr nachgeordneten Dienststellen.

Abs. 3 enthält eine Ausnahme von diesem auf den Wirkungsbereich der Personalstelle eingeschränkten Versetzungsbereich für jene Dienstbereiche, in denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Vertragsbediensteten - ähnlich wie die Beamten nach § 41 BDG 1979 - nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen. Als Beispiel für diesen Personenkreis sind insbesondere die Vertragsbediensteten des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten anzuführen.

Gemäß **Abs. 4** ist eine Versetzung eines wegen Bedarfsmangels nach § 32 Abs. 3 VBG 1948 nicht mehr kündbaren Vertragsbediensteten auch ohne die Einschränkungen des Abs. 1 an einen anderen Dienstort zu einer Dienststelle seines und allenfalls sogar - im Einvernehmen mit diesem - eines anderen Ressorts zulässig, wenn dieser nicht mehr im Wirkungsbereich seiner Personalstelle in seiner Entlohnungsgruppe (in Betracht kommt also auch eine Verwendung unterhalb der bisherigen Bewertungsgruppe) beschäftigt werden kann.

§ 6a regelt erstmals die Vorgangsweise, die bei einer Dienstzuteilung einzuhalten ist. Die Regelung entspricht dem § 39 BDG 1979. Gleichzeitig mit dieser Regelung wird der

bisherige § 6b durch einen Verweis im § **6b Abs. 1** auf den das Rechtsinstitut der Dienstenteilung voraussetzenden § 39a BDG 1979 einfacher gestaltet. Diese Regelung soll nach **Abs. 2** weiterhin auch auf andere vertragliche Dienstverhältnisse, die nicht dem Vertragsbedienstetengesetz 1945 unterliegen, Anwendung finden.

Zu Art. I Z 13 (§ 6c VBG):

Die Einfügung eines neuen § 6a und der Ersatz des bisherigen § 6a durch einen neuen § 6b erfordern eine Änderung der Bezeichnung des bisherigen § 6b.

Zu Art. I Z 14 (§ 8 VBG):

Mit der Einbeziehung des § 56 BDG 1979 über die Nebenbeschäftigung ist der bisherige § 8 obsolet geworden und kann daher entfallen.

Zu Art. I Z 15 (§ 8a Abs. 1 VBG):

Die Aufzählung der Zulagen wird um die Funktionszulage (siehe § 73) und die Exekutivdienstzulage (siehe § 78 in Verbindung mit § 40b des Gehaltsgesetzes 1956) erweitert. Gemäß Abs. 2 sind diese Zulagen auch der Bemessung der Sonderzahlung zugrunde zu legen.

Zu Art. I Z 16 (§ 15 Abs. 2 Z 1 VBG):

Aufnahme der neuen Entlohnungsgruppen der Entlohnungsschemata v und h in die Bestimmungen über die Überstellung.

Zu Art. I Z 17 (§ 15a VBG):

Wegen besserer Übersichtlichkeit wird die Regelung des § 15 Abs. 9 über die Ergänzungszulage aus Anlaß einer Überstellung in einen gesonderten § 1 5a übertragen. Die Abs. 1 und 2 entsprechen dem bisherigen § 15 Abs. 9 erster und zweiter Satz. An die Stelle des § 15 Abs. 9 dritter Satz treten die neuen Abs. 3 und 4 des § 1 5a.

Abs. 3 stellt klar, welche Zulagen für die Bemessung einer Ergänzungszulage nach § 15a nicht zu berücksichtigen sind, da sie auf die jeweilige für eine Kinderzulage zu berücksichtigende Kinderzahl oder auf die jeweilige Verwendung des Vertragsbediensteten abstellen. Wird nämlich eine Funktion aufgegeben, um in eine andere Entlohnungsgruppe wechseln zu können, soll sie sich - ebenso wie schon bisher - nicht auf die Besoldungshöhe in der neuen Entlohnungsgruppe auswirken.

Abs. 4 entspricht dem § 12b Abs. 4 des Gehaltsgesetzes 1956.

Zu Art. I Z 18 (§§ 20 und 21 VBG):

Zu § 20:

Das Vertragsbedienstetengesetz 1948 regelt derzeit die Dienstzeit der Vertragsbediensteten durch einen Verweis auf die §§ 47a bis 50 BDG 1979. Durch Erweiterung dieses Verweises im **Abs. 1** um die die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit betreffenden Bestimmungen der §§ 50a bis 50d BDG 1979 soll nun auch Vertragsbediensteten ein Rechtsanspruch auf Herabsetzung ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit unter den für Beamte geltenden Bedingungen eingeräumt werden. Der Wirkungsweise des Vertragsrechtes folgend werden aber im Falle einer von einem Vertragsbediensteten beanspruchten Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß nicht zu verfügen, sondern mit dem Vertragsbediensteten zu vereinbaren sein.

Außerdem beträgt die zeitliche Obergrenze für Zeiten der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 50a BDG 1979 für die Vertragsbediensteten abweichend vom § 50a Abs. 3 BDG 1979 fünf Jahre. Diese Sonderregelung nimmt auf die im § 4a Abs. 4 vorgesehene Anfallsfrist für die automatische Umwandlung eines zu Vertretungszwecken eingegangenen befristeten Dienstverhältnisses in ein unbefristetes Dienstverhältnis Bedacht.

Ist der Vertragsbedienstete bei Beginn der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus einem anderen Grund nicht vollbeschäftigt, tritt gemäß **Abs. 2** die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit für die Dauer ihrer Wirksamkeit an die Stelle der bisherigen Teilbeschäftigung. Dies ist nötig, um ein unübersichtliches Nebeneinander mehrerer Teilbeschäftigungsgründe zu vermeiden. Der Passus "für die Dauer ihrer Wirksamkeit" bedeutet, daß für die Zeit danach wieder das vorangegangene Beschäftigungsausmaß gilt, wenn nicht mittlerweile anderes vereinbart worden ist.

Abs. 2 letzter Satz stellt klar, daß die Anwendung der §§ 50a und 50b BDG 1979 nicht dazu führen darf, daß dadurch ein bestehendes Teilbeschäftigungsausmaß erhöht wird. Es ist daher zB nicht zulässig, ein bestehendes Teilbeschäftigungsausmaß von 25 Wochenstunden durch eine Herabsetzung der Wochendienstzeit nach § 50a oder § 50b BDG 1979 auf 75% der Vollbeschäftigung, das wären 30 Wochenstunden, zu ersetzen. Wird in einem solchen Fall ein derartiges Beschäftigungsausmaß angestrebt, kann dies nur Gegenstand einer dienstvertraglichen Vereinbarung über eine Änderung des Beschäftigungsausmaßes sein, die der übereinstimmenden Willensbildung von Dienstnehmer und Dienstgeber bedarf.

Abs. 3 stellt klar, daß die schon bisher bestandene Möglichkeit, einvernehmlich durch Dienstvertrag auf Dauer oder für einen vorübergehenden Zeitraum Teilbeschäftigung zu vereinbaren, voll aufrecht bleibt. Wird während der Laufzeit einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit Teilbeschäftigung anderer Art vereinbart, endet entsprechend dem im Abs. 2 zweiter Satz geregelten Grundsatz der Nichtgleichzeitigkeit dieser Teilbeschäftigungen die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit.

Zu § 21:

Gemäß § 21 Abs. 2 sollen im Fall einer Teilbeschäftigung die in bestimmten Funktionszulagen und in Fixbezügen enthaltenen Mehrleistungsanteile ebenso wie bei den Beamten nicht bloß aliquot, sondern zur Gänze entfallen.

Zu Art. I Z 19 (§ 22 Abs. 3 VBG):

Anpassung eines Zitats an eine geänderte Paragraphenbezeichnung.

Zu Art. I Z 20 und 21 (§ 26 Abs. 2 Z 6 und 8 VBG):

Aufnahme der neuen Entlohnungsgruppen der Entlohnungsschemata v und h in die Bestimmungen über den Vorrückungstichtag.

Zu Art. I Z 22 und 23 (§ 30 Abs. 3 und 5 Z 2 VBG):

Anpassung von Zitaten an geänderte Paragraphenunterteilungen.

Zu Art. 1 Z 24 und 25 (§ 32 VBG):

Der neugefaßte § 32 behält die Bestimmung bei, wonach der Dienstgeber ein Dienstverhältnis, daß ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur mehr schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen kann. Da nicht ausgeschlossen werden kann, daß die Bestimmung über die Verlängerung der Einjahresfrist bei mit weniger als der Hälfte der Vollarbeitszeit beschäftigten Vertragsbediensteten eine mittelbare Diskriminierung beinhaltet,

soll diese bisher im § 32 Abs. 1 zweiter Satz enthaltene Bestimmung aus dem Rechtsbestand entfernt werden.

Der herkömmlichen Unterscheidung bei den Kündigungsgründen nach den in der Person oder im Verhalten gelegenen Gründen und den "betrieblichen" Gründen folgend wird der der letzteren Kategorie zuzuzählende Kündigungsgrund des Bedarfsmangels nach § 32 Abs. 2 lit. g aus dem **Abs. 2** herausgelöst und im Abs. 4 gesondert geregelt. Abs. 2 wird gleichzeitig sprachlich lesbarer gestaltet.

Im **Abs. 2 Z 4** wird im Hinblick auf die nunmehr auch für Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemata v und h obligatorische dienstliche Ausbildung der Kündigungsgrund der Nichtabsolvierung der Grundausbildung (nach § 67) innerhalb der (im § 66 Abs. 2) vorgesehenen Dauer der Ausbildungsphase statuiert. Erfolglosigkeit bei der Absolvierung der Grundausbildung bis zum Ablauf der Ausbildungsphase führt allerdings nur dann zur Kündigung, wenn die Gründe dafür vom Vertragsbediensteten zu vertreten sind oder in seiner Person gelegen sind. In diesem Sinne wird es etwa vom Vertragsbediensteten zu vertreten sein, wenn dieser keinen oder nur einen verspäteten Antrag auf Zuweisung zum Grundausbildungslehrgang stellt. Auch wenn der Vertragsbedienstete in der Ausbildungsphase aus überwiegend privaten Gründen einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt und deshalb die Grundausbildung nicht zeitgerecht absolvieren kann, ist dies von ihm zu vertreten. Andererseits wird etwa die trotz zeitgerechter Anmeldung nicht erfolgte Zulassung zum Grundausbildungslehrgang mangels freier Lehrgangplätze bzw. die Nichtgewährung der erforderlichen Freistellung vom Dienst aus dienstlichen Gründen vom Dienstgeber zu vertreten sein. Als in der Person des Vertragsbediensteten gelegener Grund kommt etwa die Erkrankung des Vertragsbediensteten in Betracht.

Mit der Bestimmung des **Abs. 3** wird sichergestellt, daß sich die Zeit der Ausbildungsphase um Zeiten der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen um höchstens drei Jahre verlängern kann. Dies soll nach **Z 1** bei Zeiten des Beschäftigungsverbotes und des sozialrechtlichen Karenzurlaubes nach MSchG bzw. EKUG, nach **Z 2 lit. a** bei Zeiten der Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes und nach der **Z 2 lit. b** bei Zeiten eines Karenzurlaubes nach § 29c Abs. 4 Z 2 lit. c (zur Ausbildung des Vertragsbediensteten für seine dienstliche Verwendung) der Fall sein.

Nach **Abs. 5** erlangt der Vertragsbedienstete, der im Rahmen seines Dienstverhältnisses mit einer zeitlich begrenzten Funktion nach § 68 Abs. 1 betraut wird, für die Dauer seines Dienstverhältnisses einschließlich der Innehabung dieser Funktion den Schutz vor Kündigung wegen Bedarfsmangels. Gleiches gilt, wenn der Vertragsbedienstete die höchste der zeitlich unbefristeten Funktionen (Bewertungsgruppe 4 der Entlohnungsgruppe vi), zB die Funktion eines Leiters einer bedeutenden Abteilung einer Zentralstelle, bekleidet oder bekleidet hatte.

Durch diese Neufassungen verschiebt sich der bisherige Abs. 3 zum neuen **Abs. 6**.

Zu Art. 1 Z 26 (§ 35 Abs. 2 Z 1 und 2 VBG):

Nach § 35 gebührt dem Vertragsbediensteten bei Enden eines Dienstverhältnisses eine Abfertigung, wenn dieses Dienstverhältnis (unter Einschluß allfälliger früherer Dienstverhältnisse) mindestens drei Jahre gedauert hat und keine Ausschlußgründe vorliegen.

Ein solcher Ausschlußgrund liegt nach § 35 **Abs. 2 Z 1** vor, wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde und durch Zeitablauf geendet hat. Nach der

Neuregelung soll dieser Ausschlußgrund dann nicht mehr gelten, wenn es sich um ein befristetes Dienstverhältnis zu Vertretungszwecken handelt. In diesem Fall soll beim Enden des Dienstverhältnisses eine Abfertigung gebühren, wenn die Gesamtdienstzeit mindestens drei Jahre beträgt und keine anderweitigen Ausschlußgründe vorliegen.

Zu Art. I Z 27 (§ 36 Abs. 4 VBG):

Diese Sondervertragsbestimmung ist an die vorgesehene Änderung des § 9 des Bundesministeriengesetzes anzupassen.

Zu Art. I Z 28 (§ 37 Abs. 2 VBG):

Die für Beamte geltenden Bestimmungen der §§ 50a bis 50d über die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit sind auf die Lehrverpflichtung der Lehrer mit den Abweichungen anzuwenden, die sich aus § 213 BDG 1979 ergeben. Diese Abweichungen sind wegen der Systemunterschiede zwischen dem Dienstzeitrecht der Verwaltung und dem Lehrverpflichtungsrecht der Lehrer erforderlich.

Da nun die §§ 50a bis 50d gemäß § 20 mit geringfügigen Abweichungen auch für die Vertragsbediensteten gelten sollen, sind bei der Anwendung auf die Vertragslehrer die erforderlichen Spezialbestimmungen des § 213 BDG 1979 zu berücksichtigen.

Zu Art. I Z 29 bis 32 (§ 38 Abs. 1, § 42 Abs. 2, § 47e, § 48 Abs. 1 und § 57 Abs. 6 VBG):

Die Änderungen der dieser Bestimmungen bringen ausschließlich Anpassungen von Zitaten an geänderte Paragraphenbezeichnungen und -unterteilungen.

Zu Art. I Z 33 (Abschnitt VI VBG):

Der neue Abschnitt VI umfaßt die §§ 64 bis 78 und enthält die Bestimmungen über die neuen Entlohnungsschemata v (Vertragsbedienstete des Allgemeinen Verwaltungsdienstes) und h (Vertragsbedienstete des handwerklichen Dienstes).

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu § 64:

An die Stelle der bisherigen Entlohnungsschemata I und II, die für Nichtoptanten auslaufend fortbestehen, treten die neuen Entlohnungsschemata v (Vertragsbedienstete des Allgemeinen Verwaltungsdienstes) und h (Vertragsbedienstete des handwerklichen Dienstes). Eine Neuaufnahme und ein Wechsel in die auslaufenden Entlohnungsschemata I und II sind nicht mehr zulässig. Weiterhin zulässig bleibt jedoch ein Wechsel aus einer der beiden Entlohnungsschemata I und II in das jeweils andere Entlohnungsschema.

Zu § 65:

Zur vorgesehenen Entlohnungs - und Bewertungsgruppengliederung wird auf die Ausführungen zur Gliederung der Entlohnungsschemata v und h im Allgemeinen Teil der Erläuterungen verwiesen.

Die Zuordnung der Arbeitsplätze zu den einzelnen Entlohnungs - und Bewertungsgruppen baut gemäß § 65 Abs. 4 auf der bereits im Zuge der Besoldungsreform für die Vertragsbediensteten des A - Schemas erfolgten Arbeitsplatzbewertung und -zuordnung auf, die bekanntlich alle Arbeitsplätze des Verwaltungsdienstes und des handwerklichen Dienstes umfaßt, ohne Rücksicht darauf, ob diese Arbeitsplätze mit einem Beamten oder mit einem Vertragsbediensteten besetzt sind.

Eine einzige Ausnahme bilden die Arbeitsplätze der Vertragsbediensteten in der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung: Die in diesem Bereich verwendeten Beamten gehören nicht dem A - Schema, sondern gemäß § 228 BDG 1979 der Besoldungsgruppe der Beamten des Post- und Fernmeldewesens (PT - Schema) an. Für die Einstufung der in diesem Bereich verwendeten Vertragsbediensteten sind daher die Arbeitsplätze noch zu bewerten und zuzuordnen. Gemäß **Abs. 5** gelten für die Bewertung und Zuordnung dieser Arbeitsplätze die für die Beamten des A - Schemas maßgebenden Bestimmungen.

Soweit die Entlohnungsschemata v und h eine von der Funktionsgruppengliederung des A - Schemas abweichende Bewertungsgruppengliederung aufweisen, bestehen diese Abweichungen gemäß Abs. 4 lediglich in der Zusammenfassung mehrerer Laufbahnen des A - Schemas, sodaß auch in diesen Fällen feststeht, welcher Bewertungsgruppe der Entlohnungsschemata v oder h der betreffende Arbeitsplatz zuzuordnen ist. Im Unterschied zum A - Schema ist jedoch bei der Zuordnung von Arbeitsplätzen, die den Verwendungsgruppen A 3 bis A 7 zugeordnet sind, zu differenzieren, ob es sich um Arbeitsplätze des Verwaltungsdienstes oder des handwerklichen Dienstes handelt. Dementsprechend sind diese Arbeitsplätze dem Entlohnungsschema v oder dem Entlohnungsschema h zuzuordnen.

Gemäß Abs. 6 und 7 sind für das Entlohnungsschema h - so wie schon bisher für das Entlohnungsschema II - die für die Vertragsbediensteten geltenden Ausbildungserfordernisse (z.B. Erlernung eines Gewerbes) und Nachsichtmöglichkeiten maßgebend. Für das Entlohnungsschema v soll - so wie schon bisher für das Entlohnungsschema I - eine formale Anknüpfung an gesetzliche Ausbildungserfordernisse unterbleiben; damit unterliegt das Entlohnungsschema v - so wie schon bisher das Entlohnungsschema I - der arbeitsgerichtlichen Einstufungsjudikatur.

Zu § 66:

In der ersten Zeit des Dienstverhältnisses (Ausbildungsphase) ist vom Vertragsbediensteten noch nicht die vollwertige Ausübung aller Aufgaben seines Arbeitsplatzes zu erwarten. Diesem Umstand wird üblicherweise durch innerorganisatorische Maßnahmen Rechnung getragen, daher ist der Vertragsbedienstete in die niedrigste Bewertungsgruppe seiner Entlohnungsgruppe einzureihen. Für diese Zeit gebührt keine Funktionszulage, sondern ausschließlich das verminderte Monatsentgelt gemäß § 72.

Abs. 2 legt die Dauer der Ausbildungsphase wie für die Vertragsbediensteten des A - Schemas entsprechend dem Anforderungsprofil der einzelnen Entlohnungsgruppen in unterschiedlicher Länge fest. Innerhalb derselben Entlohnungsgruppe ist eine einheitliche Dauer der Ausbildungsphase vorgesehen. Diese einheitliche Dauer schließt nicht aus, daß innerhalb derselben Entlohnungsgruppe für unterschiedliche Verwendungen Grundausbildungen von unterschiedlicher Dauer vorgesehen werden.

Abs. 3 sieht die Möglichkeit vor, bestimmte Vorverwendungen auf die Ausbildungsphase anzurechnen; dies jedoch nur dann, wenn mit diesen Vorverwendungen eine Praxis nachgewiesen wird, die der nunmehrigen Verwendung hinsichtlich der Art und der Qualität zumindest gleichkommt. Dies ist zB dann der Fall, wenn der Vertragsbedienstete bereits in einem früheren Dienstverhältnis auf dem betreffenden Arbeitsplatz tätig war, oder auch dann, wenn er beim Bund oder einer anderen inländischen Gebietskörperschaft eine gleichartige und zumindest gleichwertige Tätigkeit ausgeübt hat. Abs. 3 Z 2 berücksichtigt darüber hinaus Zeiten

- der Gerichtspraxis,
- der nach dem Ärztegesetz 1984 zur ärztlichen Berufsausübung vorgeschriebenen praktischen Tätigkeit an einer zugelassenen Ausbildungsstätte und

- der Eignungsausbildung nach den §§ 2b bis 2d VBG.

Während der Ausbildungsphase ist gemäß Abs. 4 eine vertretungsweise Tätigkeit auf anderen Arbeitsplätzen nur aus zwingenden Gründen zulässig. Zwingende Gründe liegen dann vor, wenn die unaufschiebbare Notwendigkeit besteht, den betreffenden Arbeitsplatz auszufüllen, und ein anderer Bediensteter, der sich nicht in der Ausbildungsphase befindet, zu dieser Tätigkeit nicht herangezogen werden kann. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß § 73 Abs. 5 VBG in der Fassung des vorliegenden Entwurfes für Vertragsbedienstete in der Ausbildungsphase den Bezug einer Funktionszulage ausschließt.

Da Ersatzkräfte von vornherein nur zu Vertretungstätigkeiten aufgenommen werden und ein anderweitiger Einsatz daher praktisch nicht möglich ist, werden sie von der Anwendung des Abs. 4 ausgenommen.

Von der vertretungsweisen Tätigkeit sind probeweise Verwendungen auf anderen Arbeitsplätzen zu unterscheiden, die der Praxisschöpfung dienen und daher keiner Verwendungsbeschränkung unterliegen. § 73 Abs. 5 gilt allerdings auch für diesen Fall.

Abs. 5 erster Satz trägt der Neuregelung des § 67 Rechnung, wonach die für die Beamten geltenden Bestimmungen über die dienstliche Ausbildung (insbesondere über die Grundausbildung) auch auf die entsprechenden Verwendungsgen der Entlohnungsschemata v und h anzuwenden sind. Während Grundausbildungen bei den Beamten entweder als Ernennungs- oder als Definitivstellungserfordernis vorgesehen sind, gelten sie für die Vertragsbediensteten - neben dem Ablauf der gesetzlich vorgesehenen Zeitspanne - als Voraussetzung für die Beendigung der Ausbildungsphase. Abweichend hiervon gelten im Entlohnungsschema h, auf das gemäß § 65 Abs. 7 die für die Beamten geltenden Ernennungserfordernisse anzuwenden sind, Grundausbildungen, die in der Anlage 1 zum BDG 1979 als Ernennungserfordernis vorgesehen sind (zB die Facharbeiter - Aufstiegsausbildung), als Einstufungserfordernis für die entsprechende Entlohnungsgruppe. Bei der Verwendung im Prüfdienst des Rechnungshofes umfaßt die Grundausbildung gemäß § 21 der Grundausbildungsverordnung für die Verwendungsgruppe A, BGBl. Nr.468/1980, zusätzlich zu den üblichen Gegenständen eine Reihe von Gegenständen der Grundausbildung für den gehobenen Rechnungsdienst. Für Bedienstete, die bereits vor dem Wechsel in den Rechnungshof im Bundesdienst gestanden sind und bereits eine Grundausbildung absolviert haben, ergibt sich die Notwendigkeit der Absolvierung dieser zusätzlichen Gegenstände erst nach dem Wechsel in den Rechnungshof. Angesichts dieses Umstandes erscheint unbillig, den Ablauf der Ausbildungsphase auch von der Ablegung dieser - zusätzlichen - Prüfung abhängig zu machen. Dies wird durch Abs. 5 zweiter Satz berücksichtigt.

Abs. 6 nimmt die Ausübung einer Leitungsfunktion, die im Wege einer Ausschreibung mit einem Bewerber besetzt wird, der zB nicht aus dem Bundesdienst kommt oder unmittelbar vor der Funktionsbetrauung in einem anderen Dienstverhältnis zum Bund stand oder sich als Bundesbediensteter noch in der Ausbildungsphase befindet, von den Beschränkungen der Abs. 1 bis 5 aus. Bei der Ausübung einer Leitungsfunktion muß nämlich von Anfang an die volle Leistung und Verantwortung erbracht werden; die Eignung hierfür ist bereits im Ausschreibungsverfahren nachgewiesen worden.

Zu § 67:

Abs. 1 verpflichtet den Dienstgeber, den Vertragsbediensteten für seine Verwendung auszubilden. Anzumerken ist, daß das geltende Ausbildungsrecht demnächst durch eine grundlegende gesetzliche Neuregelung ersetzt werden soll, die sowohl für Beamte als auch

für Vertragsbedienstete gelten soll. Bis dahin soll der Entwurf auf dem Sektor der Grundausbildung für die Entlohnungsschemata v und h an die für entsprechend eingestufte und verwendete Beamte geltenden Grundausbildungsvorschriften anbinden.

Der Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemata v und h ist somit berechtigt, ab Beginn des Dienstverhältnisses die in seiner Entlohnungsgruppe für seinen Arbeitsplatz vorgesehene Grundausbildung zu erhalten. Damit korrespondiert gemäß Abs. 2 auch seine Verpflichtung, diese Grundausbildung spätestens bis zum Ende der Ausbildungsphase erfolgreich zu absolvieren. Diese Verpflichtung ist im Dienstvertrag festzuhalten; eine Fristerstreckung ist aus berücksichtigungswürdigen Gründen (z.B. längerdauernder Mutterschaftskarenzurlaub) möglich.

Abs. 3 stellt klar, daß es - im Unterschied zu dem für die Beamten geltenden Grundausbildungsrecht - keines gesonderten Antrages des Vertragsbediensteten zu der für seinen Arbeitsplatz maßgebenden Grundausbildung bedarf. Der Vertragsbedienstete befindet sich viel mehr mit dem Beginn seines Dienstverhältnisses in der betreffenden Grundausbildung, für deren Durchführung der Dienstgeber vorzusorgen hat.

Wünscht hingegen der Vertragsbedienstete eine Grundausbildung zu absolvieren, die kein Erfordernis für die Beendigung seiner Ausbildungsphase darstellt (z.B. eine Grundausbildung, die für einen vom Vertragsbediensteten angestrebten Arbeitsplatz vorgesehen ist), sind die für Beamte geltenden Bestimmungen über die Zulassung zur Grundausbildung anzuwenden.

Soll ein Vertragsbediensteter, dessen Ausbildungsphase bereits abgelaufen ist, mit einem Arbeitsplatz betraut werden, für den er keine einschlägige Grundausbildung aufweist, kann, wenn der Dienstgeber dies für erforderlich hält, aus Anlaß der vorgesehenen Verwendungsänderung im Dienstvertrag vereinbart werden, daß der Vertragsbedienstete die für die neue Verwendung vorgesehene Grundausbildung innerhalb einer im Dienstvertrag festzulegenden Frist zu absolvieren hat. Als Sanktion für die Nichteinhaltung dieser Frist kann die Kündigung oder - wenn mit der Übernahme der neuen Tätigkeit eine Einstufung in eine höhere Funktions- oder Entlohnungsgruppe verbunden ist - eine Rücküberstellung in die bisherige Funktions- oder Entlohnungsgruppe vorgesehen werden.

Die im **Abs. 4** vorgesehenen Anrechnungsmöglichkeiten gehen über die enger gefaßten Anrechnungsmöglichkeit des § 35 BDG 1979 hinaus. Die Anrechnung obliegt außerdem nicht - wie bei den Beamten - dem Vorsitzenden der Prüfungskommission, sondern dem Dienstgeber, da er eher imstande ist, dabei die Aufgabenstellung des Arbeitsplatzes des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen.

Im übrigen gelten gemäß Abs. 5 die für Beamte geltenden Bestimmungen über die Grundausbildung, das sind die §§ 24 bis 35 BDG 1979, die Anlage 1 Z 1 bis 5 zum BDG 1979 (soweit sie die Verpflichtung zur Ablegung einer Grundausbildung vorsehen) und die auf Grund des BDG 1979 erlassenen Grundausbildungsverordnungen. Die Einschränkung des § 275 Abs. 1 BDG 1979, daß die Bestimmungen des BDG 1979 über die dienstliche Ausbildung nur dann für Bundesbedienstete, die nicht Beamte sind, nur dann gelten, wenn sie die Planstelle eines Bundesbeamten anstreben, wird für die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h ausgeschlossen.

Zu § 68:

Hohe Leitungsfunktionen (z.B. Sektionsleiter, Leiter besonders wichtiger Gruppen in der Zentralstelle und Leiter besonders bedeutender nachgeordneter Dienststellen) werden auf

Grund des Besoldungsreformgesetzes 1994 an Beamte nur mehr auf fünf Jahre befristet vergeben. Dies betrifft die Funktionen der Funktionsgruppen A 1/7 bis A 1/9.

§ 68 übernimmt die für das A - Schema geltende Regelung für die entsprechenden Leitungsfunktionen im Entlohnungsschema v, und zwar für die Bewertungsgruppen v1 /5, v1/6 und v1/7. Auf Grund einer in dieser Novelle vorgesehenen Änderung des § 9 des Bundesministeriengesetzes soll der Beamtenvorbehalt für bestimmte Leitungsfunktionen in Zentralstellen entfallen.

Weiterbestellungen in befristeten Funktionen erfolgen wiederum befristet und bedürfen keiner neuerlichen Ausschreibung. Ist eine Weiterbestellung nicht beabsichtigt, so kann der Vertragsbedienstete die im Ausschreibungsgesetz 1989 vorgesehene Weiterbestellungskommission anrufen, die ein Gutachten über seine Bewährung in der Funktion abzugeben hat. Das Verfahren ist in den §§ 17 bis 19 des Ausschreibungsgesetzes 1989 geregelt.

Falls ein Vertragsbediensteter nach Ablauf einer befristeten Betrauung nicht weiterbestellt wird, ist ihm nach **Abs. 2** ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen.

Abs. 2 schließt nicht aus, daß dem Vertragsbediensteten, wenn kein anderer geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht, auch ein Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, der - gemessen an der ihm dann gebührenden Bewertungsgruppe - niedriger eingestuft ist. In diesem Fall richtet sich die Einstufung des Vertragsbediensteten nicht - wie es sonst der Fall ist - nach der Zuordnung seines Arbeitsplatzes, sondern nach der Bewertungsgruppe, der der Vertragsbedienstete vor einer erstmaligen Betrauung mit der zeitlich begrenzten Funktion angehört hat. Der Dienstgeber wird jedoch im Interesse einer sparsamen und ökonomischen Verwaltungsführung danach zu trachten haben, dem Vertragsbediensteten so rasch wie möglich einen Arbeitsplatz zuzuweisen, bei dem die Zuordnung des Arbeitsplatzes und die Einstufung des Vertragsbediensteten nicht auseinanderklaffen.

Um dies zu erleichtern, sieht **Abs. 3** für solche Fälle eine Ausnahme von einer allfälligen Ausschreibungspflicht nach dem AusG vor. Diese Ausnahme erstreckt sich jedoch lediglich auf Arbeitsplätze, die der Bewertungsgruppe zugeordnet sind, in die der Vertragsbedienstete unmittelbar durch eine Maßnahme nach Abs. 2 gelangt oder gelangen soll. Sie gilt weiters nicht, wenn der neue Arbeitsplatz wiederum eine zeitlich begrenzte Funktion sein soll.

Abs. 2 ist eine Schutzbestimmung, die dem Vertragsbediensteten eine bestimmte dienst - und besoldungsrechtliche Stellung erhalten soll. Sie steht einer allfälligen Zuweisung eines höher bewerteten Arbeitsplatzes und damit dem Erreichen einer entsprechend höheren dienst - und besoldungsrechtlichen Stellung nicht entgegen.

Auf den auswärtigen Dienst sind die meisten Regelungen der Abs. 1 bis 3 nicht anwendbar, da hier mit Rücksicht auf spezielle Aufgabenstellungen und die internationale Übung nach einiger Zeit auf einen anderen Arbeitsplatz gewechselt werden muß und dieser Zeitraum unter der in Abs. 1 vorgesehenen Dauer von fünf Jahren liegt. **Abs. 4** übernimmt daher materiell lediglich die Wahrungsbestimmung des Abs. 2.

Zu § 69:

Die Regelung im Abs. 1 geht davon aus, daß jede nicht nur vorübergehende Änderung der vertraglich vereinbarten Beschäftigungsart (§ 4 Abs. 2 Z 5), die mit dem Wechsel des Entlohnungsschemas, der Entlohnungsgruppe und der Bewertungsgruppe verbunden ist, grundsätzlich nur im Einvernehmen mit dem Vertragsbediensteten geändert werden kann. Eine Änderung der Verwendung des Vertragsbediensteten ist daher grundsätzlich nur soweit

zulässig, als damit keine Änderung der vereinbarten Einstufung verbunden ist. Ausnahmen von diesem Grundsatz enthalten die Abs. 2 bis 7. In diesen Fällen ist eine Änderung der Verwendung des Vertragsbediensteten auch ohne dessen Zustimmung mit der Folge einer Einstufungsänderung zulässig.

Die dienst- und besoldungsrechtlichen Folgen der Verwendungsänderungen werden in den Abs. 2 und 3 unterschiedlich geregelt, je nach dem, ob der betreffende Vertragsbedienstete auf Grund seines Lebens- und Dienstalters gemäß § 32 Abs. 4 wegen Bedarfsmangels grundsätzlich

1. kündbar oder
2. nicht mehr kündbar

ist.

Für den erstgenannten Fall sieht **Abs. 3** vor, daß die bisherige Bewertungsgruppe nur durch einvernehmliche Änderung des Dienstvertrages herabgesetzt werden kann. Im letztgenannten Fall, in dem eine Kündigung wegen Bedarfsmangels gesetzlich ausgeschlossen ist, soll gemäß Abs. 2 eine solche Unterschreitung nicht an das Einvernehmen mit dem Dienstnehmer gebunden sein. Eine Einstufung in eine niedrigere Entlohnungsgruppe ist hingegen in beiden Fällen nur durch einvernehmliche Änderung des Dienstvertrages möglich.

Abs. 4 übernimmt für Vertragsbedienstete, die zB wegen einer Organisationsänderung vorzeitig von einer zeitlich begrenzten Funktion (Bewertungsgruppen v1 /5, v1/6 oder v1 /7) abberufen werden, die günstigeren Bestimmungen des § 68 Abs. 2 und 3.

Um den Zeitraum, in dem die dienstrechtliche Stellung und das Entgelt nicht übereinstimmen (siehe die Erläuterungen zu § 75), so kurz wie möglich zu halten, sieht **Abs. 5** für solche Fälle eine - dem § 68 Abs. 4 vergleichbare - Ausnahme von einer allfälligen Ausschreibungspflicht nach dem AusG vor.

Abs. 6 betrifft Vertragsbedienstete, die eine befristete Tätigkeit im Rahmen des Kabinetts eines Regierungsmitgliedes oder eines anderen in den §§ 5, 6 oder 8 Abs. 1 des Bezügegesetzes, BGBl. Nr. 273/1972, angeführten obersten Organs oder in parlamentarischen Clubs ausüben.

Abs. 7 enthält die erforderlichen Sonderregelungen für die Dienstbereiche, in denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Vertragsbediensteten nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen (also für den auswärtigen Dienst).

Aus **Abs. 8 erster Satz** ergibt sich, daß die besoldungsrechtlichen Auswirkungen einer Einstufungsänderung nach § 69 unmittelbar mit dem auf die Einstufungsänderung folgenden Tag wirksam werden.

Gemäß Abs. 8 zweiter Satz ist § 69 sowohl auf Verwendungsänderungen ohne Dienststellenwechsel als auch auf Verwendungsänderungen mit Dienststellenwechsel (Versetzungen) anzuwenden.

Zu § 70:

Abs. 1 bindet die Kündigung wegen Bedarfsmangels (§ 32 Abs. 4) an das vorherige fruchtlose Angebot eines seiner Entlohnungsgruppe (und nicht auch seiner Bewertungsgruppe) entsprechenden freien oder frei werdenden Arbeitsplatzes innerhalb des Wirkungsbereiches seines Ressorts der besetzt werden soll und für den Vertragsbedienstete die Eignung und die erforderliche Ausbildung aufweist.

Abs. 2 verpflichtet die oberste Personalstelle (Zentralstelle) zu Ermittlungen, ob in Ressortbereich zum gesetzlichen Stichtag ein freier oder frei werdender Arbeitsplatz vorhanden ist, der besetzt werden soll. Als Stichtag wird in dieser Bestimmung der Monatserste festgesetzt, der der Wirksamkeit der Auflassung des Arbeitsplatzes wegen Vorliegens von Gründen nach § 32 Abs. 4 vorangeht.

Diese Verpflichtung, einen Ersatzarbeitsplatz anzubieten, entfällt gemäß Abs. 3 nur dann, wenn sich im Ressort kein freier Arbeitsplatz befindet, der alle genannten Voraussetzungen erfüllt. Sowohl das Angebot eines Ersatzarbeitsplatzes als auch dessen Annahme hat schriftlich und nachweislich zu erfolgen. Auf die nachweisliche Zustellung der Verständigung durch die oberste Personalstelle ist § 24 Abs. 9 VBG 1948 anzuwenden.

Nimmt der Vertragsbedienstete das Angebot eines solchen Arbeitsplatzes binnen zwei Wochen nicht an, kann er gemäß § 32 Abs. 3 gekündigt werden. Das Angebot eines weiteren Arbeitsplatzes ist nicht erforderlich.

Zu § 71:

Die Abs. 1 und 2 enthalten die Monatsentgeltansätze für die Entlohnungsgruppen der Entlohnungsschemata v und h. Die Vorrückungslaufbahn umfaßt in allen zehn Entlohnungsgruppen 21 Entlohnungsstufen.

Bei der Überstellung in die Entlohnungsgruppe v1 entfällt der bisherige Überstellungsabzug, da auch die v1 -Laufbahn mit dem 18. Lebensjahr beginnt.

Die Verwaltungsdienstzulage ist in die Monatsentgeltansätze bereits eingerechnet und fällt daher als eigenständige Zulage weg.

Abs. 4 regelt - wie bisher § 11 Abs. 3 für das Entlohnungsschema I und § 14 Abs. 4 für das Entlohnungsschema II - die Entlohnung der Vertragsbediensteten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Zu § 72:

Während der Ausbildungsphase soll das Monatsentgelt im Ausmaß von 95% gebühren. § 72 enthält die diesem Ausmaß entsprechenden Entgeltansätze und stellt damit eine Ausnahmeregelung zu § 71 Abs. 1 und 2 dar. Die übrigen Bestimmungen des § 71, nämlich dessen Abs. 3 und 4, sind auch auf die Ansätze des § 72 anzuwenden.

In den Entlohnungsgruppen v5, h4 und h5 ist eine Ausbildungsphase nicht vorgesehen, für sie ist daher im § 72 keine Regelung erforderlich.

Zu § 73:

Diese Bestimmung stellt - analog zur Besoldungsreform der Beamten - einen wesentlichen Reformschritt dar: Hervorgehobene Leistungen, die aus den Anforderungen hervorgehobener Funktionen resultieren, sind unmittelbar durch Funktionszulage abzugelten. Die Funktionszulage gebührt bei dauernder Betrauung mit einer hervorgehobenen Funktion zusätzlich zum Monatsentgelt der betreffenden Entlohnungsgruppe.

Abs. 1 zweiter Satz stellt klar, daß dauernde Betrauung mit einem Arbeitsplatz auch innerhalb befristeter Dienstverhältnisse zulässig sind. Auch Ersatzkräfte können mit einem Arbeitsplatz dauernd betraut werden. Voraussetzung ist jedoch in allen Fällen, daß während der vorgesehenen Zeit der dauernden Betrauung niemand anderer mit dem betreffenden

Arbeitsplatz dauernd betraut ist. Die dauernde Betrauung endet jedenfalls spätestens mit dem Ende des betreffenden Dienstverhältnisses.

Die Höhe der Funktionszulage richtet sich innerhalb jeder Entlohnungsgruppe nach der Bewertungsgruppe. Diese entspricht dem Stellenwert der Funktion. Im Gegensatz zum A - Schema gebührt die Funktionszulage ungeachtet des Dienstalters des Vertragsbediensteten innerhalb der betreffenden Bewertungsgruppe in einer einheitlichen Höhe. Die Bemessung der Funktionszulage stellt damit in den Entlohnungsschemata v und h ausschließlich auf die Arbeitsplatzwertigkeit ab und behält die Berücksichtigung des Dienstalters der Bemessung des Monatsbezuges vor.

Die Tabelle im **Abs. 2** führt alle Bewertungsgruppen an, für die Funktionszulagen vorgesehen sind. Nicht angeführt sind hier daher die höchsten drei Bewertungsgruppen der Entlohnungsgruppe v1. Für Arbeitsplätze dieser Bewertungsgruppen gebührt gemäß § 73 an Stelle des Monatsentgeltes einer Funktionszulage ein fixes Monatsentgelt.

In den Bewertungsgruppen v1/4 und v2/6 sind - ebenso wie in den entsprechenden Funktionsgruppen A 1/5, A 1/6 und A 2/8 des A - Schemas - gemäß **Abs. 3** mit der Funktionszulage auch die zeit - und mengenmäßigen Mehrleistungen abgegolten. Die Zulagen sind daher entsprechend hoch angesetzt. Wie im A - Schema gelten 69,11% der Zulage als Funktionsanteil und 30,89% als Mehrleistungsanteil.

Abs. 4 kommt dann zum Tragen, wenn ein Vertragsbediensteter eine Funktion einer höheren Entlohnungsgruppe dauernd ausübt, in diese Entlohnungsgruppe aber nicht eingestuft wird, weil er z.B. die Ernennungserfordernisse für diese nicht erfüllt.

Um nicht Vertragsbedienstete, die aus der Natur des Dienstes heraus regelmäßig an andere Dienststellen versetzt werden müssen (vor allem im Bereich des auswärtigen Dienstes), vom Anspruch auf eine Funktionszulage auszuschließen, reicht gemäß **Abs. 5** in einem solchen Fall bereits eine zumindest einjährige Betrauung mit einer Funktion dafür, daß der Anspruch entsteht.

Wie bereits in den Erläuterungen zu § 66 ausgeführt, ist gemäß **Abs. 6** für die Dauer der Ausbildungsphase ein allfälliger Anspruch auf Funktionszulage ausgeschlossen.

Zu § 74:

Wie bereits im Allgemeinen Teil der Erläuterungen festgehalten, sollen - so wie für die Beamten des A - Schemas - hohe Leitungsfunktionen (zB Sektionsleiter, Leiter einer besonders bedeutenden Gruppe in einer Zentralstelle oder Leiter einer besonders bedeutenden nachgeordneten Dienststelle) zukünftig nur mehr auf fünf Jahre befristet vergeben werden. Dies betrifft die Funktionen der Bewertungsgruppen v1/5 bis v1/7.

In diesen Bewertungsgruppen gebührt anstelle des Monatsentgeltes nach dem Laufbahnschema und anstelle der Funktionszulage ein fixes Monatsentgelt. Die Höhe dieses Monatsentgeltes entspricht jener des Fixgehaltes im A - Schema, allerdings unter Berücksichtigung der für Vertragsbedienstete gegenüber den Beamten bei Bezügen in dieser Höhe auf Grund der Höchstbemessungsgrund lage deutlich geringeren Abzugsbelastung.

Abs. 3 regelt die Vorrückung in die höhere Fixgehaltsstufe. Höherwertige und gleichwertige Dienstzeiten sind auf die Vorrückungsfrist anzurechnen.

Gemäß **Abs. 4** sind mit dem fixen Monatsentgelt alle zeitlichen und mengenmäßigen Mehrleistungen abgegolten. Wie bei der Fixbezugsregelung des A - Schemas gelten 88,35%

des fixen Monatsentgelts als Funktionsanteil und 13,65 % als Mehrleistungsanteil.

Wechselt ein Vertragsbediensteter der Bewertungsgruppen v1/5, v1/6 oder v1/7 in eine andere Entlohnungsgruppe, ist ein Anspruch auf Ergänzungszulage nach § 15a ausgeschlossen, da in diesem Fall unter der Voraussetzung, daß er nicht mehr wegen Bedarfsmangels gekündigt werden kann und den Grund für den Arbeitsplatzwechsel nicht zu vertreten hat, ohnehin eine Ergänzungszulage nach § 75 in Betracht kommt.

Für den umgekehrten Fall des Wechsels der Entlohnungsgruppe in eine Verwendung mit fixem Monatsentgelt gilt keine solche Ausschlußbestimmung; das fixe Monatsentgelt ist dann in einen Vergleich nach § 15a einzubeziehen.

Zu § 75:

Die Bestimmungen über die Ergänzungszulage regeln eine Abfederung der besoldungsrechtlichen Folgen einer Einstufungsänderung, wenn sich die besoldungsrechtliche Stellung des Vertragsbediensteten dadurch weniger günstig als bisher gestaltet.

Nach Abs. 1 besteht der Anspruch auf Ergänzungszulage - abweichend von der nach § 38 Gehaltsgesetz 1956 für Beamte geltenden Regelung - unabhängig von den Gründen, die Anlaß zu einer Einstufungsänderung geben können. Der Anspruch soll auch dann gebühren, wenn die Gründe für die Einstufungsänderung vom Vertragsbediensteten zu vertreten sind. Dies, um notwendige Mobilitätsmaßnahmen auch ohne langwierige Rechtsstreitigkeiten darüber, ob der Grund für diese vom Vertragsbediensteten zu vertreten ist oder nicht, zügig setzen zu können. Die Frage nach der Zulässigkeit einer Einstufungsänderung ohne Zustimmung des Vertragsbediensteten selbst bestimmt sich nach § 69.

Abs. 2 regelt das Ausmaß der Ergänzungszulage. Es ist das Monatsentgelt (siehe § 8a VBG), das dem Vertragsbediensteten gebührt, von dem Monatsentgelt, das dem Vertragsbediensteten ohne Verwendungsänderung gebührt hätte, abzuziehen. Diese Differenz ergibt die Höhe der Ergänzungszulage. Da immer auf den Entgeltansatz der Entlohnungsstufe, der der Vertragsbedienstete vor der Verwendungsänderung angehört hat, abgestellt wird, während beim Vergleichsbezug-neu allfällige Vorrückungen zu berücksichtigen sind, verringert sich die Höhe der Ergänzungszulage kontinuierlich.

Gemäß **Abs. 3** erlischt der Anspruch auf Ergänzungszulage, wenn die beiden zu vergleichenden Monatsentgelte keine Differenz mehr ergeben oder wenn der Vertragsbedienstete wieder eine gleich hohe oder höhere Funktion erhält oder wenn sich der Vertragsbedienstete um eine ausgeschriebene vergleichbare Funktion nicht bewirbt, obwohl ihn die Dienstbehörde hiezu aufgefordert hat und er die Ausschreibungsbedingungen für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz erfüllt.

In diesem zweiten Fall tritt jedoch gemäß **Abs. 4** der vorzeitige Wegfall nur dann ein, wenn die ausgeschriebene Funktion zumindest gleich hoch (derselben Bewertungsgruppe zugeordnet) ist, wie die, für die der Vertragsbedienstete die Ergänzungszulage bezieht. Weiters muß der Vertragsbedienstete die Ausschreibungsbedingungen für diese ausgeschriebene Funktion erfüllen. Die Versetzungsbeschränkung des § 4 Z 3 gilt gemäß Abs. 4 letzter Satz nicht für Bereiche, in denen wiederkehrende Versetzungen in der Natur des Dienstes liegen.

Die Nichtbefolgung der Aufforderung der Dienstbehörde zur Bewerbung um einen Arbeitsplatz führt außerdem dann nicht zum vorzeitigen Verlust der Ergänzungszulage, wenn diese Bewerbung einen Arbeitsplatz betrifft, der sich an einem anderen Dienstort befindet,

und die Bewerbung hinsichtlich der persönlichen, familiären oder sozialen Verhältnisse des Vertragsbediensteten nicht zumutbar ist.

Die in einer Funktionszulage enthaltenen Anteile, mit denen zeitliche und mengenmäßige Mehrleistungen abgegolten werden, werden gemäß **Abs. 5** für die Bemessung der Ergänzungszulage nicht berücksichtigt, wenn dem Vertragsbediensteten auf dem neuen Arbeitsplatz Überstunden gesondert abgegolten werden können. Dies ist dann der Fall, wenn der Vertragsbedienstete auf dem neuen Arbeitsplatz keiner der Bewertungsgruppen v1/4, v1/5, v1/6, v1/7 oder v2/6 angehört

Abs. 6 enthält die dem Abs. 5 entsprechende Regelung für die Ergänzungszulage nach einem fixen Monatsentgelt.

Da zeit- und mengenmäßige Mehrleistungen nur bis zur Bewertungsgruppe v1/3 bzw. v2/5 gesondert abgegolten werden, kann gemäß **Abs. 7** eine Ergänzungszulage für darüber hinausgehende Bewertungsgruppen nicht in die Bemessung von Mehrleistungen in der neuen Bewertungsgruppe eingehen.

Gemäß **Abs. 8 Z 1** ist der Bezug dieser Ergänzungszulage ausgeschlossen, wenn der Vertragsbedienstete in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine andere Entlohnungsgruppe überstellt wird. Dies deshalb, weil gemäß § 15a Abs. 3 Z 2 Funktionszulagen und gemäß § 73 Abs. 4 auch das fixe Monatsentgelt keine Auswirkungen auf die Einkünfte nach einer solchen Überstellung haben. Abs. 8 Z 3 stellt weiters klar, daß bei zeitlich befristeten Funktionen keine Ergänzungszulage gebührt, wenn die Befristung ohne Weiterbestellung ausgelaufen ist, da hier die Sonderregelungen gemäß § 68 Abs. 2 oder Abs. 3 greifen.

Gemäß § 73 Abs. list eine dauernde Betrauung mit einem Arbeitsplatz auch in einem befristeten Dienstverhältnis möglich. Für das Dienstverhältnis selbst besteht jedoch beim Dienstgeber nur ein vorübergehender Bedarf. Mit dem Ende dieses Bedarfs (zB bei Rückkehr eines auf längeren Karenzurlaub nach § 29b weilenden Bediensteten) ist der Arbeitsplatz wieder freizumachen. Besteht keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit, endet das befristete Dienstverhältnis. Ist jedoch eine anderweitige dauernde Beschäftigungsmöglichkeit gegeben, könnte das Dienstverhältnis unbefristet fortgesetzt werden. In einem solchen Fall soll gemäß **Abs. 9** die Chance, in ein unbefristetes Dienstverhältnis zu gelangen, nicht durch einen allfälligen, aus dem befristeten Dienstverhältnis stammenden - und nur aus den für die Befristung maßgebenden Umständen resultierenden - Anspruch auf Ergänzungszulage gemindert werden.

Zu § 76:

Die Leistungsprämie soll als neues und zusätzliches Instrument zur Leistungsmotivation eingesetzt werden. Um diesem Ziel gerecht zu werden, muß die Leistungsprämie möglichst rasch - also im unmittelbaren Zusammenhang mit der Erbringung einer besonderen Leistung - und flexibel vergeben werden können.

Die Wortfolge "jederzeit widerrufbare Leistungsprämie" soll sicherstellen, daß bei wiederholter, aufeinanderfolgender Vergabe der Leistungsprämie an ein und dieselbe Person nicht ein dauernder Entgeltanspruch entsteht. Bereits vergebene Leistungsprämien werden dadurch nicht rückforderbar, eine Rückzahlungsverpflichtung wird damit nicht begründet.

Es werden daher den Dienstbehörden, den Dienststellen und den Sektionsleitern jährlich finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt. Das Verfügungsrecht über diese Mittel ist an die Fachvorgesetzten zu delegieren. Damit wird nicht in die geltenden haushaltsrechtlichen

Vorschriften und Befugnisse eingegriffen. Die weitere Delegation im Rahmen dieser Vorschriften und Befugnisse ist durch innerorganisatorische Regelungen zu treffen.

Es ist die Aufgabe der Fachvorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Lauf eines Arbeitsjahres Leistungsprämien für besondere Leistungen und Leistungsbereitschaft zu geben. Die Bewirtschaftung der finanziellen Mittel soll auch für die zweite Jahreshälfte die Möglichkeit für die Vergabe von Leistungsprämien gestatten.

Welche Leistungen mit einer Leistungsprämie hervorgehoben werden sollen, liegt im Entscheidungsspielraum und damit in der Verantwortung des Vorgesetzten. Hilfestellung für die Entscheidung geben ihm dabei die Aufgabenvereinbarung aus dem ersten Teil des Mitarbeitergesprächs und die Qualität der Aufgabenerfüllung. Größtmögliche Transparenz für die Vergabekriterien ist erforderlich, um bei den Mitarbeitern den gewünschten Motivationseffekt zu erzeugen. Kriterien im Sinne der Zielsetzung können beispielsweise

- qualitativ herausragende Leistungen (erreicht durch Kenntnisse und Fähigkeiten, Selbstverantwortlichkeit und Gewissenhaftigkeit, Fehlerfreiheit, Kundenfreundlichkeit, Benutzergerechtigkeit usw.) oder
- Leistung unter erschwerten Arbeitsbedingungen (Zeitdruck, besonders schwierige Problemstellungen usw.)

sein.

Der Vorgesetzte wird auch zu beachten haben, ob nicht durch sonstige Abgeltungen auf die besondere Leistung bereits angemessen Bedacht genommen worden ist.

Werden für die Vergabe von Leistungsprämien generelle Richtlinien erlassen, kommt der Personalvertretung nach § 9 Abs. 1 lit. f PVG ein Mitwirkungsrecht zu. Von der Vergabe der Leistungsprämien ist der Dienststellenausschuß in Kenntnis zu setzen. Die Gründe für die Vergabe sind ihm auf seinen Wunsch bekanntzugeben.

Da Leistungsprämien ein sehr sensibles Motivationsinstrument sind und die Vergabe solcher Prämien den Vorgesetzten vor neue Anforderungen stellt, wird ein Zeitraum von einem Jahr nach Inkrafttreten des VBG-neu erforderlich sein, um entsprechende Information und Schulung anzubieten. Die Leistungsprämien sollen erstmals im Jahr 2000 gegeben werden können.

Zu § 77:

§ 77 sieht eine lineare Überstellung vor. Bei Überstellungen in die Entlohnungsgruppe v1 mit abgeschlossenem Hochschulstudium entfällt mit Rücksicht auf das neue Entlohnungssystem (Laufbahnbeginn auch in v1 fiktiv mit 18 Jahren) der bisherige Überstellungsabzug von vier Jahren.

Wer jedoch ohne abgeschlossenes Hochschulstudium in die Entlohnungsgruppe vi überstellt wird, hat gemäß **Abs. 3** die Differenz zwischen dem bisherigen Überstellungsabzug von vier Jahren und dem für solche Fälle bisher vorgesehenen erhöhten Überstellungsabzug von sechs Jahren zu tragen.

Zu § 78:

Da nun eine Verwendung des höheren Dienstes in einer der im § 40a des Gehaltsgesetzes 1956 angeführten exekutivdienstlichen Tätigkeit auch im Bereich des Entlohnungsschemas v möglich ist, sind die für derart verwendete Beamte geltenden Bestimmungen des § 40a des Gehaltsgesetzes 1956 auch auf die betreffenden Tätigkeiten innerhalb des Entlohnungsschemas v anzuwenden.

Die Rezeption des § 40b des Gehaltsgesetzes 1956 entspricht einer für das Entlohnungsschema I bereits derzeit geltenden Regelung des § 68a über Vergütung im militärluftfahrttechnischen Dienst.

Zu Art. I Z 34 (Abschnitt VII VBG):

Anpassung einer Abschnitts - und Paragraphenbezeichnung an die Einfügung des neuen Abschnitts VI.

Zu Art. I Z 35 (Überschriften zu Abschnitt VIII und dem 1. Unterabschnitt, § 80 VBG):

Die Einfügung des Abschnittes VI macht auch eine Anpassung der Bezeichnung des bisherigen Abschnitts VII "Übergangs - und Schlußbestimmungen" erforderlich. Aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit wird dieser in die Abschnitte VIII "Übergangsbestimmungen" und IX "Schlußbestimmungen" geteilt. Der neue Abschnitt VIII wird außerdem in Unterabschnitte gegliedert, von denen der erste Übergangsrecht zu den allgemeinen Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 enthält und die folgenden das Übergangsrecht für bestimmte Entlohnungsschemata.

Zu § 80:

Diese Bestimmung enthält eine Übergangsregelung, die aus Anlaß der in § 4a Abs. 4 vorgesehenen Zusammenrechnung der Dienstzeit der mit einem Vertragsbediensteten zu Vertretungszwecken aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse notwendig geworden ist. Übersteigt nämlich die gesamte Dienstzeit dieser Dienstverhältnisse die vorgesehene Fünfjahresfrist, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis. Um zu vermeiden, daß bei Vertragsbediensteten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 1999 begonnen hat, mit dem Inkrafttreten dieser Bestimmung durch die Anrechnung von vor dem 1. Jänner 1999 gelegenen Dienstzeiten unbefristete Dienstverhältnisse entstehen, für die im Stellenplan für das Jahr 1999 keine entsprechende Vorsorge getroffen ist, sieht diese Bestimmung vor, daß maximal drei Jahre der vor dem 1. Jänner 1999 in befristeten Dienstverhältnissen zurückgelegten Dienstzeit anzurechnen sind. Nach der Z 2 soll diese Obergrenze für die Anrechnung von maximal drei Jahren auf die Fünfjahresfrist auch bei den ab dem 1. Jänner 1999 neu aufgenommenen Vertragsbediensteten für die vor dem 1. Jänner 1999 in befristeten Dienstverhältnissen zurückgelegten Dienstzeiten gelten.

Zu Art. I Z 36 (Aufhebung von Paragraphen und Änderung von Paragraphenbezeichnungen in den Abschnitten VIII und IX VBG):

Die Einfügung des Abschnitts VI mit seinen §§ 64 bis 78 erfordert auch eine Änderung der Bezeichnung aller Paragraphen der Übergangs - und Schlußbestimmungen. Aus diesem Anlaß werden sie in eine der neuen Systematik entsprechende Reihenfolge gebracht.

Der bisherige § 67 ist durch Zeitablauf überholt und wird daher aufgehoben. § 70 Abs. 1 bis 3 regelte die Valorisierung der sondervertraglichen Entgeltansätze aus Anlaß der letzten, mit 1. Jänner 1998 wirksam gewordenen allgemeinen Bezugserhöhung; diese Bestimmungen sind damit voll umgesetzt, ihr Weiterverbleib im Vertragsbedienstetengesetz 1948 ist daher nicht mehr erforderlich.

Zu Art. I Z 37 (Überschriften vor § 85 VBG):

Die Übergangsbestimmungen zu den Entlohnungsschemata I und II werden in einem eigenen Unterabschnitt zusammengefaßt, der die bisherigen §§ 68, 68a und 69 (neue Bezeichnung: §§ 85 bis 87) und die neuen §§ 88 und 89 umfaßt.

Zu Art. I Z 38 (§§ 88 und 89 VBG):**Zu § 88:**

Ab dem Inkrafttreten der neuen Entlohnungsschemata v und h mit dem 1. Jänner 1999 ist die Besetzung von Planstellen der alter Entlohnungsschemata I und II nur mehr zulässig, wenn die betreffende Person bereits einer der beiden alten Entlohnungsschemata I oder II angehört. Innerhalb des Bereiches der Entlohnungsschemata I und II besteht somit nach wie vor volle Bewegungsfreiheit (auch von einem der beiden Entlohnungsschemata in das jeweils andere Entlohnungsschema), für andere Personen, die in diesen Verwendungsbereichen eine Einstufung als Vertragsbediensteter anstreben, kommt statt dessen ausschließlich eine Einreihung in die neuen Entlohnungsschemata v bzw. h in Betracht.

Zu § 89:

§ 89 regelt die Option aus den Entlohnungsschemata I und II in die neuen Entlohnungsschemata v und h.

Im Abs. 1 wird aus Gründen der Rechtssicherheit klargestellt, daß Optionserklärungen in das neue Schema nur dann eine Überleitung bewirken, wenn sie unbedingt abgegeben und innerhalb des Jahres 1999 dem Dienstgeber übermittelt werden.

Da gemäß § 67 die für die Beamten geltenden Bestimmungen über die Grundausbildung auch auf die Entlohnungsschemata v und h anzuwenden sind und eine solche Grundausbildung für die Vertragsbediensteten bisher in den meisten Fällen nicht vorgeschrieben sowie die Einführung dieses Erfordernisses für die neuen Schemata nicht vorhersehbar war, sieht **Abs. 2** vor, daß die Absolvierung der Grundausbildung für den Abschluß der Ausbildungsphase nicht mehr erforderlich ist, wenn der Vertragsbedienstete bis zum Ende des Jahres 1998 mindestens so lange im Bundesdienst gestanden ist als die Ausbildungsphase für seine Entlohnungsgruppe dauert. Dies sind bei Überleitungen in die Entlohnungsgruppen v1 und v2 vier Jahre, in die Entlohnungsgruppen v3 und h1 zwei Jahre und in die Entlohnungsgruppen v4, h2 und h3 ein Jahr. In den Entlohnungsgruppen v5, h4 und h5 sind keine Grundausbildungen nachzuweisen.

Abs. 2 letzter Satz stellt klar, daß eine vertraglich eingegangene Verpflichtung zur Ablegung einer Dienstprüfung durch die Übergangsbestimmungen des § 88 nicht umgangen werden kann. In diesem Fall gilt die Ausbildungsphase ab der Überleitung zwar ebenfalls als absolviert und der Vertragsbedienstete hat Anspruch auf die nach Absolvierung der Ausbildungsphase gebührende Einstufung und Besoldung, doch stellt die Nichteinhaltung der dienstvertraglichen Verpflichtung zur Ablegung einer solchen Prüfung nach wie vor einen kündigungsgrund nach § 32 Abs. 2 Z 4 dar.

Weisen Vertragsbedienstete, die mit Ablauf des Jahres 1998 schon im Dienst waren, eine kürzere als die gemäß Abs. 2 für ihre neue Entlohnungsgruppe erforderliche Bundesdienstzeit auf, so hat ihnen der Dienstgeber gemäß **Abs. 3** eine entsprechende Grundausbildung anzubieten. Erfüllen sie die Voraussetzung der absolvierten Grundausbildung bis zum Ablauf des Jahres 2001 oder bietet ihnen der Dienstgeber nicht so rechtzeitig eine Ausbildung an, daß sie diese bis zum Ablauf des Jahres 2001 abgeschlossen haben können, so endet für sie die Ausbildungsphase zum allgemein im Gesetz vorgesehenen Termin.

Beispiel: Ein Vertragsbediensteter ohne Grundausbildung befindet sich seit 1. Juli 1995 im Dienstverhältnis zum Bund und optiert im Jahre 1999 in das neue Schema. Auf Grund seines Arbeitsplatzes ist er in die Entlohnungsgruppe v2 überzuleiten. Da er mit Ablauf des Jahres 1998 noch keine Bundesdienstzeit von mindestens vier Jahren aufweist, ist er gemäß

Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 4 zwar mit Wirkung vom 1. Jänner 1999 in die Entlohnungsgruppe v2 überzuleiten, befindet sich aber in der Ausbildungsphase und hat bis zum Ende des Jahres 2001 die für seinen Arbeitsplatz maßgebende Grundausbildung zu absolvieren. Er absolviert diese Grundausbildung am 15. Oktober 2001, also innerhalb der vorgeschriebenen Frist. In diesem Fall endet die Ausbildungsphase rückwirkend mit Ablauf des 30. Juni 1999, also mit Ablauf des vierten Jahres seines Dienstverhältnisses.

Bei Abgabe einer gültigen Optionserklärung wirkt die Überleitung gemäß **Abs. 4** auf den 1. Jänner 1999 zurück. Damit soll erreicht werden, daß für die Optionsentscheidung eine ausreichende Überlegungsfrist zur Verfügung steht, ohne daß dadurch der Überleitungstermin hinausgeschoben wird und daraus finanzielle Einbußen entstehen.

Die Überleitung nach § 88 wird von Gesetzes wegen wirksam, wenn das entsprechende Schreiben des Vertragsbediensteten beim Dienstgeber einlangt und die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. In diesem Fall kann die Überleitung in die neuen Schemata von der Dienstbehörde nicht abgelehnt werden. Eine Rückoption in das alte Schema ist nur im Fall des Abs. 8 zulässig.

In welche Entlohnungsgruppe und Bewertungsgruppe des neuen Schemas der Vertragsbedienstete übergeleitet wird, hängt nach **Abs. 5 erster Satz** von der Verwendung ab, mit der der Vertragsbedienstete zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Überleitung dauernd betraut ist. Da auf das Entlohnungsschema h - im Unterschied zum Entlohnungsschema v - die für vergleichbar eingestufte und verwendete Beamte geltenden Ernennungserfordernisse anzuwenden sind, sieht Abs. 6 für die Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas h folgende Abweichung vor: Weist ein überzuleitender Vertragsbediensteter zwar die entsprechende Verwendung, aber weder die im neuen Schema noch die im bisher geltenden Recht hierfür vorgesehenen Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse auf, wird er in eine niedrigere Entlohnungsgruppe (jedenfalls aber in die für ihn höchstmögliche) übergeleitet.

Abs. 5 letzter Satz legt fest, welche Entlohnungsstufe und welcher nächste Vorrückungstermin auf Grund der Überleitung gebühren. Er verweist dabei auf die allgemein für die neuen Schemata geltenden Überstellungsbestimmungen des § 77, die - abgesehen von den Sonderfällen des § 77 Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 3 - eine lineare Überstellung vorsehen.

Abs. 6 ist nur auf Überleitungen in das Entlohnungsschema h anzuwenden, da nur für dieses ausbildungsmäßige Einstufungserfordernisse bestehen. Diese Regelung entspricht dem § 254 Abs. 8 BDG 1979.

Abs. 6 letzter Satz enthält eine dem § 254 Abs. 14 BDG 1979 vergleichbare Überleitungsregel. Sie ist nur in diesem Fall erforderlich, da für das Entlohnungsschema v keine ausbildungsmäßigen Einstufungserfordernisse bestehen (die Grundausbildung ist ein Erfordernis für die Beendigung der Ausbildungsphase) und im Entlohnungsschema h nur die Entlohnungsgruppen h1 und h2 in Bewertungsgruppen untergliedert sind.

Abs. 7 behandelt Probleme, die sich aus dem Umstand ergeben können, daß z.B. der Vertragsbedienstete die Optionserklärung für die Überleitung mit 15. Juni 1999 abgibt und damit eine Überleitung bewirkt, die rückwirkend mit 1. Jänner 1999 in Kraft tritt:

Beispiel: Hat der Vertragsbedienstete vom 1. Jänner bis zum 30. April 1999 der Entlohnungsgruppe d angehört und ist er (bei gleichzeitiger Betrauung mit einem entsprechend höher bewerteten Arbeitsplatz) mit 1. Mai 1999 in die Entlohnungsgruppe c

übersteht worden, bewirkt seine Option mit Wirkung vom 1. Jänner 1999 eine Einreihung in die Entlohnungsgruppe v4 und ab 1. Mai 1999 eine Einreihung in die Entlohnungsgruppe v3 (Abs. 7 Z 1).

Ist ein Vertragsbediensteter des Entlohnungsschemas I zB mit 1. Mai 1999 aus einer Verwendung des Krankenpfiegedienstes in eine Verwendung übergewechselt, die von der Überleitung nicht ausgeschlossen ist, bewirkt seine Option seine Überleitung in das Entlohnungsschema v mit 1. Mai (und nicht mit 1. Jänner) 1999 (Abs. 7 Z 2).

Wird ein Vertragsbediensteter durch eine falsche Angabe des Dienstgebers über die zu erwartende Einstufung im neuen Schema zu einer Optionserklärung veranlaßt, die er in Kenntnis der tatsächlich gebührenden Einstufung nicht abgegeben hätte, kann er gemäß **Abs. 8** diese Erklärung innerhalb dreier Monate ab Bekanntgabe der tatsächlichen Einstufung widerrufen. Die Optionserklärung tritt damit rückwirkend außer Kraft und der Vertragsbedienstete gehört wieder (ebenfalls rückwirkend) dem bisherigen Entlohnungsschema an.

Da sich im Falle von Optionen oder des Widerrufs einer Option, also auf Grund freier Entscheidungen des Vertragsbediensteten Entgeltansprüche rückwirkend ändern, wird der Vertragsbedienstete in diesen Fällen verpflichtet, allfällige Übergewinne ausnahmslos dem Bund zu ersetzen. Eine Berufung auf Empfang oder Verbrauch im guten Glauben wird durch Abs. 9 ausgeschlossen. Für die Beamten enthält § 13a Abs. 6 des Gehaltsgesetzes eine vergleichbare Regelung. Bei vertraglichen Dienstverhältnissen sollte jedoch bei den Optionshilfen und Optionsberatungen die Besonderheit angegeben werden, daß Dienstverhältnisse auch vor Vollendung des 18. Lebensjahres eingegangen werden können, um Übergewinne vorweg zu vermeiden.

Gehört ein Vertragsbediensteter dem Entlohnungsschema I oder II kraft Sondervertrages an, kommt ihm ebenfalls ein Optionsrecht in das neue Schema zu. Mit der Wirksamkeit der Überleitung erlöschen gemäß **Abs. 10** alle vom VBG abweichenden Vertragsbestimmungen, also alle Bestimmungen, die jede für sich allein bewirken, daß ein solcher Dienstvertrag bisher als Sondervertrag im Sinne des § 36 VBG einzustufen war. Eine die Dauer der gegenwärtigen Verwendung oder des gesamten Dienstverhältnisses betreffende Befristung bleibt jedoch aufrecht, da eine Option nicht - losgelöst vom tatsächlichen Bedarf - eine Verlängerung einer nur befristet vorgesehenen Art der Verwendung oder eine Umwandlung eines befristeten Dienstverhältnisses in ein unbefristetes Dienstverhältnis bewirken darf.

Völlig unberührt von einer allfälligen Option bleibt gemäß **Abs. 10 letzter Satz** ein befristeter Sondervertrag, der im Rahmen eines unbefristeten Dienstverhältnisses geschlossen worden ist. In diesem Fall wirkt sich die Option auf den Inhalt des Dienstverhältnisses erst für die Zeit nach dem Ablauf des befristeten Sondervertrages aus. Der Vertragsbedienstete gilt aber gemäß **Abs. 12 Z 2** bereits ab dem Tag der Wirksamkeit der Option, also dem 1. Jänner 1999, als Angehöriger des neuen Schemas.

Wird wegen eines laufenden Sondervertrages eine Option in das neue Schema nicht in Betracht gezogen, hat der Vertragsbedienstete gemäß **Abs. 11** bei Ablauf des Sondervertrages nochmals eine Optionsmöglichkeit, die aber nunmehr mit sechs Monaten befristet ist. Eine solche Optionsmöglichkeit besteht nur dann, wenn das Dienstverhältnis nach Ablauf des Sondervertrages weiterhin fort dauert. Endet das Dienstverhältnis mit dem Ablauf des Sondervertrages, kommt eine neuerliche Optionsmöglichkeit begrifflich nicht mehr in Betracht. Wird mit einem solchen Vertragsbediensteten späterhin ein weiteres

Dienstverhältnis eingegangen, ist dies ohnehin nur mehr im Rahmen der "neuen" Schemata (Entlohnungsschemata v oder h statt I oder II) möglich.

Endet ein Sondervertrag im Falle des Abs. 11 während des Jahres 1999 und befindet sich der Vertragsbedienstete noch nicht im neuen Schema, hat er die Wahl zwischen zwei Optionsmöglichkeiten, nämlich entweder nach Abs. 1 mit Wirkung vom 1. Jänner 1999 oder nach Abs. 11 mit Wirkung von dem auf den Tag des Ablaufs des Sondervertrages folgenden Tag in das neue Schema zu optieren.

Ist jedoch der Vertragsbedienstete mit Sondervertrag gleichzeitig ein karenzierter Bundesbeamter, so kommt ihm gemäß **Abs. 13 Z 4** ein allfälliges Optionsrecht nur im Rahmen seines Beamtendienstverhältnisses zu.

Hat ein Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 1999 begonnen, gilt es gemäß **Abs. 12 letzter Satz** auch bei aufrehtem Sondervertrag so lange als Dienstverhältnis des "alten" Schemas (Entlohnungsschemata I oder II), als nicht durch Option eine Überleitung in das neue Schema (rückwirkend) wirksam geworden ist. Gesetzliche Regelungen, die an die Zugehörigkeit zu den "alten" Entlohnungsschemata I oder II anknüpfen, gelten bis zum Tag der Wirksamkeit einer Überleitung (dieser kann nach Abs. 11 auch auf einen späteren Zeitpunkt als den 1. Jänner 1999 fallen), auch für solche Vertragsbedienstete.

Abs. 13 Z 1 schließt jene Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata I und II von der Option in die neuen Entlohnungsschemata v und h aus, für die bereits eine Optionsmöglichkeit in das Entlohnungsschema k (Vertragsbedienstete des Krankenpflagedienstes) besteht.

Nach **Abs. 13 Z 2** können von den Vertragsbediensteten, die nach § 11 des Wehrgesetzes 1990 zur Ausübung einer Unteroffiziersfunktion herangezogen sind (also die sogenannten "VB in UO - Funktion") nur jene in die neuen Entlohnungsschemata v bzw. h optieren, deren Tätigkeiten keinem militärischen Arbeitsplatz zuzuordnen ist. Für die anderen besteht keine Optionsmöglichkeit in ein anderes Entlohnungsschema, doch wäre rechtlich eine Ernennung zum Beamten des M - Schemas möglich.

Nach **Abs. 13 Z 3** sind außerdem jene Vertragsbediensteten von einer Option ausgeschlossen, die dauernd mit einem Arbeitsplatz des E - Schemas (Beamte des Exekutivdienstes) betraut sind.

Auf Abs. 13 Z 4 wurde bereits in den Ausführungen zu Abs. 11 eingegangen.

Zu Art. I Z 39 bis 41 (Überschriften vor den §§ 90, 93, 95 und 99 VBG):

Hier werden die wegen der Neugliederung der Übergangs- und Schlußbestimmungen erforderlichen Abschnitts -, Unterabschnitts - und Paragraphen - Überschriften eingefügt.

Zu Art. II Z 1 (§ 44 Abs. 3 BDG):

Im Zusammenhang mit der Neuregelung des § 5 Abs. 3 des Vertragsbedienstetengesetzes ist eine Klarstellung erforderlich, wonach sich die im § 45 Abs. 3 BDG 1979 vorgesehene Vorgangsweise, wenn ein Beamter eine Weisung des Vorgesetzten für rechtswidrig hält, nicht nur auf Weisungen vorgesetzter Beamter, sondern auch auf Weisungen von Vorgesetzten bezieht, die sich allenfalls in einem Dienstverhältnis anderer Art befinden.

Zu Art. II Z 2 (§ 50a Abs. 3 BDG):

Da nun eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 50a BDG 1979 auch im Rahmen eines dem Beamtendienstverhältnis vorangehenden Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter möglich ist, ist eine Anrechnung solcher als Vertragsbediensteter konsumierter Zeiten auf die für Beamte geltende Gesamtobergrenze von zehn Jahren erforderlich, um deren Überschreiten durch Verteilung solcher Zeiten auf verschiedene Dienstverhältnisse hintanzuhalten. Teilbeschäftigungszeiten anderer Art (z.B. solche durch dienstvertragliche Vereinbarung ohne Anwendung des § 50a BDG 1979) sind auf diese Obergrenze selbstverständlich nicht anzurechnen.

Zu Art. II Z 3 (§ 136a BDG):

Wie bereits im Allgemeinen Teil der Erläuterungen ausgeführt, soll die Entscheidung zwischen einer künftigen Beamten- oder Vertragsbedienstetenlaufbahn möglichst früh fallen. Der attraktiven Beamtenlaufbahn des A - Schemas nach dem Besoldungsreformgesetz 1994 steht nun eine - vor allem im vorderen Bereich — noch attraktivere, aber auch im weiteren Verlauf voll ausgebaute Vertragsbedienstetenlaufbahn mit Funktionskomponente gegenüber. Vertragsbedienstete können daher, soweit die Abs. 4 und 5 keine Ausnahmen festlegen, mit Rücksicht auf die neue Fünfjahresfrist für die Pragmatisierbarkeit und die keine Dispens mehr zulassende obere Altersgrenze gemäß **Abs. 1** nur mehr bis zum Ablauf einer tatsächlichen Bundesdienstzeit von fünf Jahren nach ihrem erstmaligen Eintritt in ein Dienstverhältnis zum Bund und längstens bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres im A - Schema pragmatisiert werden. Im Gegensatz zur derzeitigen Altersgrenzenregelung ist gemäß **Abs. 3** eine Nachsicht von diesen Erfordernissen nicht möglich.

Nach **Abs. 2** kann sich die Fünfjahresfrist zur Aufnahme in das öffentlich - rechtliche Dienstverhältnis aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen um höchstens drei Jahre verlängern. Nach **Z 1** soll dies bei Zeiten des Beschäftigungsverbotes und des sozietrechtlichen Karenzurlaubes nach dem MSchG bzw. EKUG, nach **Z 2 lit. a** bei Zeiten der Leistung des Präsenz -, Ausbildungs - und Zivildienstes und nach **Z 2 lit. b** bei Zeiten eines Karenzurlaubes nach § 29c Abs. 4 Z 2 lit. c VBG 1948 (zur Ausbildung des Vertragsbediensteten für seine dienstliche Verwendung) der Fall sein.

Angehörige der alten Entlohnungsschemata I und II sind gemäß **Abs. 4 Z 1** vom neuen Regime des § 136a Abs. 1 ausgenommen. Für sie gilt daher weiterhin als Pragmatisierungserfordernis in das A - Schema § 4 Abs. 1 Z 4 BDG 1979 (Höchstalter von 40 Jahren bei Eintritt in den Bundesdienst mit Nachsichtmöglichkeit des § 4 Abs. 4 BDG 1979). Wer also im alten Schema bleibt und nicht in das neue optiert, für den ändern sich die rechtlichen Voraussetzungen für eine Ernennung in das A - Schema nicht.

Dieselbe Ausnahme gilt gemäß **Abs. 4 Z 2** für die übrigen Vertragsbediensteten (also auch jene der neuen Entlohnungsschemata v und h), wenn sie vor Ablauf des Jahres 1998 erfolgreich eine Grundausbildung absolviert haben, wie sie für Beamte einer zumindest gleich hohen Verwendungsgruppe des A - Schemas vorgesehen ist. Ist ein entsprechender Antrag auf Zulassung zur Ausbildung bereits vor dem 1. Juli 1998 bei der Ausbildungsstelle eingelangt, verlängert sich gemäß **Abs. 5 Z 1** die Frist für die Absolvierung der Grundausbildung um ein Jahr. Der Fall des Abs. 4 Z 2 mit der kürzeren Frist wird daher nur zum Tragen kommen, wenn der Antrag auf Zulassung zur Ausbildung erst nach dem 30. Juni 1998 bei der Ausbildungsstelle eingelangt ist.

Im anderen Fall (der Antrag auf Zulassung zur Ausbildung ist bereits vor dem 1. Juli 1998 bei der Ausbildungsstelle eingelangt) gilt nicht nur die Fristverlängerung des Abs. 5 Z 1, sondern auch noch die zusätzliche Absicherung des **Abs 5 Z 2**, wonach die

Pragmatisierungsvoraussetzungen des Abs. 1 auch dann nicht anzuwenden sind, wenn der Vertragsbedienstete nicht oder so spät zur Grundausbildung zugelassen wurde, daß eine erfolgreiche Absolvierung vor Ablauf des Jahres 1999 nicht mehr möglich war.

Zweck der Ausnahmebestimmungen der Abs. 4 und 5 ist es, übergangsbedingte Härten bei der Erbringung der rechtlichen Voraussetzungen für eine Pragmatisierung in das A - Schema zu vermeiden. Die Verpflichtung des § 67 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 zur Ablegung der Grundausbildung und die Berücksichtigung der Grundausbildung bei der Überleitung gemäß § 89 Abs. 2 und 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 werden dadurch nicht berührt.

Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, daß in den Fällen, in denen Abs. 1 uneingeschränkt anzuwenden ist und die im Abs. 1 genannten Fristen abgelaufen sind, lediglich die Pragmatisierbarkeit auf einer Planstelle des A - Schemas ausgeschlossen ist, die Aufnahme in das öffentlich - rechtliche Dienstverhältnis in einer anderen Besoldungsgruppe der Beamten aber weiterhin rechtlich möglich bleibt.

Zu Art. II Z 4 (§138 Abs. 3 Z 1 und § 148 Abs. 4Z 1 BDG):

Die Bestimmung, daß nur jene früheren Dienstverhältnisse auf die Ausbildungsphase angerechnet werden können, auf jene, die "unmittelbar" vor Beginn des laufenden Dienstverhältnisses zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegt wurden, hat zu verschiedenen Auslegungsschwierigkeiten geführt. In der Praxis wurde dem Wort "unmittelbar" weniger eine zeitliche, sondern mehr eine den inhaltlichen Zusammenhang der Verwendungen betreffende Bedeutung zugemessen, da eine streng zeitliche Auslegung zu sachlich nicht gerechtfertigten und damit gleichheitswidrigen Ergebnissen geführt hätte. Auf das Erfordernis des inhaltlichen Zusammenhanges der betreffenden Tätigkeiten nehmen aber § 138 Abs. 3 letzter Satzteil und § 148 Abs. 4 letzter Satzteil BDG 1979 ohnehin Bedacht. Das Wort "unmittelbar" kann daher ersatzlos entfallen. Eine Änderung der Anrechnungspraxis ist dadurch nicht zu erwarten. § 66 Abs. 3 des Vertragsbedienstetengesetzes in der Fassung dieses Bundesgesetzes sieht bereits eine vergleichbare Anrechnung auf die Ausbildungsphase ohne das Wort "unmittelbar" vor.

Zu Art. II Z 5 (§ 203d Abs. 5 Z 1 BDG):

Zitatanpassung an eine an geänderte Paragraphenuntergliederung.

Zu Art. II Z 6 (§ 228a BDG):

Die Arbeitsplätze der Beamten der in der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung sind nicht dem A - Schema, sondern des PT - Schema zugeordnet. Ist ein Vertragsbediensteter mit einem solchen Arbeitsplatz betraut, so ist er im Falle seiner Pragmatisierung nicht in das A - Schema, sondern in das PT - Schema zu ernennen. Da auch diesen Vertragsbediensteten die neuen Entlohnungsschemata v und h offen stehen sollen, ist für die Pragmatisierung in das PT - Schema in der Post - und Fernmeldehoheitsverwaltung eine dem § 136a BDG 1979 entsprechende Obergrenzenregelung zu treffen, um diesbezüglich eine Gleichbehandlung mit dem A - Schema zu gewährleisten.

Zu Art. III Z 1 (§ 9 BMG):

Der Entwurf sieht den Entfall des Beamtenvorbehaltes für die Funktionen eines Sektions -, Gruppen, Abteilungs - und Referatsleiters in den Zentralstellen vor. Diese Funktionen sollen somit den Vertragsbediensteten des neuen Entlohnungsschemas v in gleicher Weise offen stehen wie den Beamten. Bemerkenswert wird jedoch, daß darüber im Grundsätzlichen noch keine Einigung mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst erzielt werden konnte.

Zu Art. III Z 2 (§ 17b Abs. 4 BMG):

Mit dem Wegfall des Beamtenvorbehaltes werden alle bisherigen (eingeschränkten) Ausnahmeregeleungen obsolet. Dies betrifft nicht nur den bisherigen § 9 Abs. 2 und 3, sondern auch den bisherigen § 17b Abs. 4 BMG.

Zu Art. IV Z 1 (§ 16 Abs. 1 AusG):

Diese Änderung stellt sicher, daß die Bestimmungen über die Weiterbestellungskommission auch auf die Weiterbestellung von Vertragsbediensteten in befristeten Höchsfunktionen anzuwenden sind.

Zu Art. IV Z 2, 3, 4 und 6 (§ 62 Abs. 2, § 70 Abs. 2, § 76 Abs. 2 und § 86 AusG):

Aus Gründen der Rechtssystematik und besseren Übersichtlichkeit wird die bisher in diesen Bestimmungen enthaltene Rechtsfolge, daß bei einer befristeten Verlängerung des Dienstverhältnisses Zeiten früherer befristeter und allfälliger unbefristeter Dienstverhältnisse für Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, zu berücksichtigen sind, nunmehr durch § 4a Abs. 3 VBG 1948 zusammenfassend geregelt. Die genannten Bestimmungen können sich daher auf die Anführung des entsprechenden Verweises auf das VBG 1948 beschränken.

Zu Art. IV Z 5 (§ 83a AusG):

§ 83a stellt eine Übergangsregelung für Beamte dar, die gemäß § 9 BMG in der bis zum 31. Dezember 1994 geltenden Fassung sondervertraglich mit einer Spitzenfunktion in einer Zentralstelle betraut worden und aus diesem Grund karenziert worden sind. Die nunmehrige Änderung des § 9 BMG und der Entfall des § 17b Abs. 4 BMG machen eine Anwendung dieser Übergangsbestimmung auch auf jene Beamten erforderlich, die nach nunmehr entfallenden Bestimmungen der §§ 9 und 17b BMG sondervertraglich mit einer solchen Spitzenfunktion betraut worden sind.

Zu Art. V Z 1 (§ 9 Abs. 1 lit. f PVG):

Die Mitwirkung der Personalvertretung bei der Vergabe von Leistungsprämien an Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemata v und h (§ 76 VBG 1948) soll nach dieser Bestimmung so wie bei den Belohnungen auf die Erstellung von Grundsätzen beschränkt bleiben.

Zu Art. V Z 2 (§ 9 Abs. 3 lit. f PVG):

Da für die Gewährung von Leistungsprämien ein Mitwirkungsrecht des Dienststellenausschusses gemäß § 9 Abs. 1 besteht, sind der Personalvertretung gewährte Leistungsprämien lediglich schriftlich mitzuteilen.

Zu Art. V Z 3 (§ 9 Abs. 3 lit. k und Abs. 3 letzter Satz PVG):

Durch die im § 9 Abs. 3 lit. k vorgesehene Mitteilungspflicht der Zentralstelle an die Personalvertretung (Zentralausschuß) vom erfolgten Angebot eines Ersatzarbeitsplatzes an einen Vertragsbediensteten nach § 70 Abs. 1 VBG 1948 soll dieser bei einer möglichen Kündigung eines Vertragsbediensteten wegen Bedarfsmangels die rechtzeitige Interessenwahrung gesichert werden.

Im letzten Satz des Abs. 3 wird weiters bestimmt, daß bei einer beabsichtigten Versetzung die schriftliche Mitteilung an die Personalvertretung spätestens zwei Wochen vor ihrer Verfügung zu erfolgen hat. Damit soll ebenfalls der Personalvertretung eine rechtzeitige Interessenwahrung gesichert werden.

Zu Art. V Z 4 bis 6 (§15 Abs. 5a, § 27 Abs. 2 und § 37a Abs. 1 Z 1 PVG):

Zitatanpassungen an eine an eine geänderte Paragraphenbezeichnung und eine geänderte Paragraphenuntergliederung.

Zu Art. VI Z 1 (§ 74 RGV):

Einreihung der Vertragsbediensteten der neuen Entlohnungsschemata v und h in die Gebührenstufen der Reisegebührenvorschrift 1955 analog der für das A - Schema geltenden Einreihung im § 3 RGV.

Zu Art. VII Z 1 und 2 (Punkt 4 Abs. 1, 5 und 6 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes des Bundesfinanzgesetzes 1999):

Anpassung der Bindungsbestimmungen des Allgemeinen Teiles zum Stellenplan 1999 an die neu geschaffenen Entlohnungsgruppen.

Im Rahmen einer Novelle zum Bundesfinanzgesetz 1999 werden die Planstellen für Vertragsbedienstete nach den Merkmalen der neu geschaffenen Entlohnungs - und Bewertungsgruppen ausgewiesen werden. Bis dahin sind für Bundesbedienstete der Entlohnungsgruppen vi bis v5 sowie hl bis h5 Planstellen der Entlohnungsgruppen a bis e sowie pl bis p5 zu binden. Freie Planstellen der Verwendungsgruppen A 1 bis A 7, E 1 bis E 2c sowie M BO 1, M BO 2, M BUO 1 und M BUO 2 können nach Maßgabe des § 65 Abs. 4 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 auch mit Vertragsbediensteten der neu geschaffenen Entlohnungsgruppen besetzt werden.

Zu Art. VII Z 3 (Punkt 5 Abs. 1 lit. j des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes des Bundesfinanzgesetzes 1999):

Durch diese Bestimmung werden die Regelungen über die Aufnahme von Ersatzkräften an den im § 20 Abs. 1 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 neu geschaffenen Rechtsanspruch der Vertragsbediensteten auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit angepaßt.

Die angeschlossene Textgegenüberstellung konnte nicht gescannt werden !!!