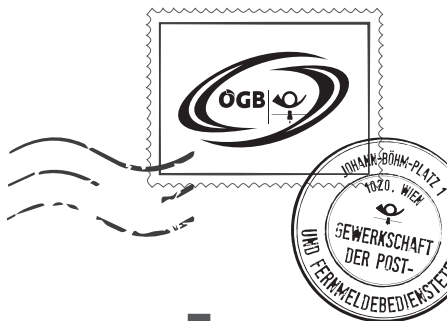


**Gewerkschaft der POST- und  
FERNMELDEBEDIENTETEN**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1



# Handbuch 2021/2022

## **Österreichischer Gewerkschaftsbund**

### **Gewerkschaft der POST- und FERNMELDEBEDIENTETEN**

#### **Redaktioneller Stand**

Jänner 2021

#### **Herausgegeben vom**

Österreichischen Gewerkschaftsbund,  
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten  
Johann-Böhm-Platz 1  
1020 Wien

#### **Redaktion**

Victoria Dolleal

Für die Richtigkeit haften weder der Verfasser noch der Herausgeber.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort: Richard Köhler, Christian Decker</b>	4-5
<b>Die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)</b>	6-11
<b>Personalvertretungsfonds</b>	12-15
<b>Serviceleistungen und Unterstützungen + Mitgliedsbeiträge</b>	16-24
<b>Poststrukturgesetz (PTSG)</b>	25-40
<b>Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG)</b>	41-97
<b>Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)</b>	98-173
<b>Angestelltengesetz (AngG)</b>	174-195
<b>Arbeitsruhegesetz (ARG)</b>	196-217
<b>Arbeitszeitgesetz (AZG)</b>	218-267
<b>Arbeitsvertragsrechts- Anpassungsgesetz (AVRAG)</b>	268-296
<b>Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG 1979)</b>	297-476
<b>Gehaltsgesetz 1956 (GehG)</b>	477-571
<b>Reisegebührenvorschrift 1955 (RGV)</b>	572-605
<b>Pensionsgesetz 1965 (PG)</b>	606-699
<b>Allgemeines Pensionsgesetz (APG)</b>	700-721
<b>Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG)</b>	722-771
<b>Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)</b>	772-827

## Inhaltsverzeichnis

---

<b>Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG)</b>	<i>828-871</i>
<b>Väter-Karenzgesetz (VKG)</b>	<i>872-893</i>
<b>Stichwortverzeichnis</b>	<i>894-931</i>
<b>Notizen</b>	<i>932</i>



# Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege, liebes Mitglied,

**wir möchten dich bestmöglich unterstützen, daher ist es uns ein großes Anliegen, unser Serviceangebot für dich laufend weiter zu entwickeln.**

Unsere Mitglieder brauchen neben vielen anderen Serviceleistungen auch verlässliche Informationen und rasche Hilfe.

Der unkomplizierte Zugriff auf aktuelle Gesetze und Vorschriften in dieser kompakten Form ist für eine qualitativ hochwertige Mitgliederbetreuung daher äußerst wichtig.

Unser Handbuch wird auch deshalb alle zwei Jahre auf den neuesten Stand gebracht.

Als besonderen Service stellen wir Dir das GPF Handbuch auch auf unserer GPF Homepage unter [www.gpf.at](http://www.gpf.at) zur Verfügung.

**Besonders bedanken möchten wir uns bei allen Beteiligten, die zum Gelingen dieses wertvollen Handbuchs beigetragen haben.**

**Richard Köhler**  
gf. Bundesvorsitzender



**Christian Decker**  
Bundesgeschäftsführer

# DANKE!



Durch deine Gewerkschaft ...

**... Urlaubs- und Weihnachtsgeld!**

**... inkludierter Rechtsschutz!**

**... Rechtsschutzberatung!**

**... soziale Unterstützungen!**

**... Bildungsunterstützung!**

**.... Preisnachlässe!**

**... Impfungszuschüsse!**

# **Die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)**

## **Zentrale**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
Tel.: (01) 534 44/494 40, e-Mail: [gpf@gpf.at](mailto:gpf@gpf.at)  
Homepage: [www.gpf.at](http://www.gpf.at)

## **PRÄSIDIUM**

### **Bundsvorsitzender: Richard Köhler**

e-Mail: [richard.koehler@gpf.at](mailto:richard.koehler@gpf.at)

### **1. Stv. Bundesvors.: Werner Luksch**

e-Mail: [werner.luksch@a1.at](mailto:werner.luksch@a1.at)

### **2. Stv. Bundesvors.: Manfred Wiedner**

e-Mail: [manfred.wiedner@post.at](mailto:manfred.wiedner@post.at)

### **3. Stv. Bundesvors.: Markus Sammer**

e-Mail: [markus1.sammer@post.at](mailto:markus1.sammer@post.at)

### **Vorsitzende Frauen: Ulrike Ernstbrunner**

e-Mail: [ulrike.ernstbrunner@post.at](mailto:ulrike.ernstbrunner@post.at)

### **Vorsitzende Jugend: Patricia Bruna**

e-Mail: [dizibruna@live.at](mailto:dizibruna@live.at)

### **Vorsitzender BundespensionistInnen: Ditmar Fürst**

e-Mail: [ditmar.fuerst@gpf.at](mailto:ditmar.fuerst@gpf.at)

### **Mitglied: Gottfried Kehrer**

e-Mail: [gottfried.kehrer@a1.at](mailto:gottfried.kehrer@a1.at)

### **Bundesgeschäftsführer: Christian Decker**

e-Mail: [christian.decker@gpf.at](mailto:christian.decker@gpf.at)

## **LANDESGRUPPEN**

### **Landesgruppe Post für Wien, NÖ und Burgenland**

1210 Wien, Steinheilgasse 1 (Zi. 4.03)

Tel.: (01) 534 44/495 70 oder Dw. 495 71, e-Mail: gpf.post@gpf.at

#### **Vorsitzender: Kurt Holzer**

Tel.: 0664/624 27 30, e-Mail: kurt.holzer@post.at

#### **PensionistInnen Vors.: Rudolf Schallhofer**

Tel.: 0680/551 16 26, e-Mail: LPVschallhofer@fsgpostwien.at

### **Landesgruppe A1 Telekom für Wien, NÖ und Burgenland**

1020 Wien, Lassallestraße 9

Tel.: 050 664/493 55, e-Mail: gpf.a1telekom@gpf.at

#### **Vorsitzender: Ing. Walter Hotz**

Tel.: 0664/663 05 39, e-Mail: walter.hotz@a1.at

#### **PensionistInnen Vors.: Gerhard Ruiner**

Tel.: 0664/442 17 84, e-Mail: g.ruiner@aon.at

### **Landesgruppe Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44 (EG)

Tel.: 0664/886 47 912, e-Mail: gpf.kaernten@gpf.at

#### **Vorsitzender: Ewald Kollnitz**

Tel.: 0664/624 19 95, e-Mail: ewald.kollnitz@post.at

#### **PensionistInnen Vors.: Jakob Fior**

Tel.: 0664/122 20 67, e-Mail: fior@aon.at

**Landesgruppe Oberösterreich**

4030 Linz, Dürerstraße 15 (1. Stock)

Tel.: (01) 534 44/445 85, e-Mail: gpf.oberoesterreich@gpf.at

**Vorsitzender: Markus Sammer**

Tel.: 0664/624 15 08, e-Mail: markus1.sammer@post.at

**PensionistInnen Vors.: Franz Poimer**

Tel.: 0664/261 04 80, e-Mail: franz.poimer@aon.at

**Landesgruppe Salzburg**

5020 Salzburg, Metzgerstraße 54

Tel.: (01) 534 44/455 90, e-Mail: gpf.salzburg@gpf.at

**Vorsitzender: Karl Egyed**

Tel.: 0664/624 15 16, e-Mail: karl.egyed@post.at

**PensionistInnen Vors.: Erika Aringer**

Tel.: 0664/282 54 10, e-Mail: gpf.salzburg@gpf.at

**Landesgruppe Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Tel.: (01) 534 44/466 04 oder Dw. 466 05, e-Mail: gpf.steiermark@gpf.at

**Vorsitzender: Andreas Rindler**

Tel.: 0664/624 19 78, e-Mail: andreas.rindler@post.at

**PensionistInnen Vors.: Ludwig Brunnhofer**

Tel.: 0664/266 93 30, e-Mail: l.brunnhofe@gmx.at



**Landesgruppe Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Tel.: (01) 534 44/475 95, e-Mail: gpf.tirol@gpf.at

**Vorsitzender: Thomas Ganarin**

Tel.: 0664/624 13 32, e-Mail: thomas.ganarin@post.at

**PensionistInnen Vors.: Walter Schaffenrath**

Tel.: 0678/121 62 10, e-Mail: walter.schaffenrath@chello.at

**Landesgruppe Vorarlberg**

6800 Feldkirch, Reichsstraße 134

Tel.: (01) 534 44/486 00, e-Mail: gpf.vorarlberg@gpf.at

**Vorsitzender: Franz Mähr**

Tel.: 0664/624 16 99, e-Mail: franz.maehr@post.at

**PensionistInnen Vors.: Gerhard Corn**

Tel.: 0664/280 59 60, e-Mail: immer.geri@gmail.com

**ZENTRALBETRIEBSRÄTE**

**ZA Post AG**

1030 Wien, Rochusplatz 1

Tel.: 0664/624 63 76

**Vorsitzender: Helmut Köstinger**

Tel.: 0664/624 12 16, e-Mail: helmut.koestinger@post.at

**Stv. Vorsitzender: Martin Palensky**

Tel.: 0664/624 12 06, e-Mail: martin.palensky@post.at

**ZA A1 Telekom Austria**

1020 Wien, Lassallestraße 9

Tel.: 050 664/245 30

**Vorsitzender: Werner Luksch**

Tel.: 0664/662 34 28, e-Mail: werner.luksch@a1.at

**Stv. Vorsitzender: Gerhard Bayer**

Tel.: 0664/662 18 47, e-Mail: gerhard.bayer@a1.at

**ZBR Postbus/Postauto**

1100 Wien, Am Hauptbahnhof 2 (18. Stock)

Tel.: (01) 930 00/439 00

**Vorsitzender: Robert Wurm**

Tel.: 0664/624 39 00, e-Mail: robert.wurm@postbus.at

**PensionistInnen Vors.: Heinz Bartonek**

Tel.: 0664/326 03 03, e-Mail: heinz.bartonek@ff-bisamberg.at

**BUNDESFACHGRUPPE**

**Flugsicherung Austro Control GmbH**

1030 Wien, Schnirchgasse 11B

Tel: 05 1703/2771 oder Dw. 2772, e-Mail: gpf.flugsicherung@gpf.at

**Vorsitzender: Alexander Rovina**

Tel.: 0664/832 11 65, e-Mail: alexander.rovina@austrocontrol.at

**PensionistInnen Vors.: Gerhard Mayerhofer**

Tel.: 0664/614 54 70

**REFERATE**

**Recht**

Tel.: (01) 534 44/491 50  
e-Mail: rechtsberatung@gpf.at

**Bildung**

Tel.: (01) 534 44/492 40  
e-Mail: bildung@gpf.at

**Frauen**

Tel.: 0664/662 62 82  
e-Mail: frauen@gpf.at

**Grafik & Kommunikation**

Tel.: (01) 534 44/495 50  
e-Mail: redaktion@gpf.at

**PensionistInnen**

Tel.: (01) 534 44/490 80 oder Dw. 490 90  
e-Mail: pensionisten@gpf.at

**Jugend**

e-Mail: jugend@gpf.at

## Personalvertretungsfonds



### POST.SOZIAL

„Es freut uns ganz besonders, dass wir unsere Angebote im Vorjahr trotz schwierigster Bedingungen neuerlich erweitern konnten. 45.000 Nächtigungen, 430.000 Euro an Unterstützungsleistung und fast vier Millionen Euro an Essensbons sind ein starkes Signal an unsere MitarbeiterInnen.“  
(Martin Palensky, Vorsitzender post.sozial)

Der Verein post.sozial wurde im Mai 2005, basierend auf einer Betriebsvereinbarung mit dem Vorstand der Österreichischen Post AG und dem Zentralbetriebsrat nach dem Vereinsgesetz 2002, gegründet. Der Verein post.sozial spiegelt die soziale Verantwortung der Österreichischen Post gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch zusätzliche – übergesetzliche Vorgaben hinausgehende – Sozialleistungen wider. Der Verein ist gemeinnützig und bezweckt die soziale Betreuung von aktiven Mitarbeitern der Österreichischen Post und deren Tochterunternehmen, aber auch von Mitarbeitern im Ruhestand sowie Angehörigen und Hinterbliebenen von Mitarbeitern.



Weitere Infos über die gesamte  
Angebotspalette und einzelnen Angebote:

**[www.postsozial.at](http://www.postsozial.at)**

**e-Mail: [post.sozial@post.at](mailto:post.sozial@post.at) oder**

**[fair.reisen@post.at](mailto:fair.reisen@post.at)**



**Servicehotline:**

**(Mo–Do: 08.00–15.00 und Freitag von 08.00–13.00)**

**0810 9 7777 9**



### A1 TELEKOM SOZIAL

**Liebe Kollegin, lieber Kollege,**

ein großes DANKE an das A1 Telekom Sozial Team, den vielen engagierten PersonalvertreterInnen und den AssistentInnen für euer großes Engagement!

Die Leistungen des Personalvertretungsfonds A1 Telekom Sozial für aktive KollegInnen sind wirklich einzigartig. Nicht nur die Urlaubsangebote, auch die rabattierten Einkaufsgutscheine sind bei unseren KollegInnen im Ruhestand heiß begehrt. In letzter Zeit gab es viele Kontaktaufnahmen und Anträge: diesen wollen wir in Zeiten von Entbehrungen, Verunsicherung und großen Veränderungen mit Stabilität und Verlässlichkeit gerecht werden. Das ereignisreiche (Corona)Jahr hat uns allen viel abverlangt. Dennoch ist uns sehr viel gelungen: Attraktive A1 Handytarife für Mitglieder der Kommunikationsgewerkschaft GPF mit 6GB sowie die kostenlose Rufnummernmitnahme und keine Aktivierungsgebühr unter der Voraussetzung, dass auf deinem Tarif keine Bindung besteht sind nur einige der vielen „Zuckerln“.

**„A1 Telekom Sozial“ – gerne für dich da.**

Hast du persönliche Fragen, Anregungen oder auch ein Lob zu Leistungen oder zur Homepage von „A1 Telekom Sozial“ ?  
Hier bist du richtig: [www.a1telekomsozial.at](http://www.a1telekomsozial.at)

Du erreichst uns

- **per E-Mail unter [a1.telekom.sozial@a1.at](mailto:a1.telekom.sozial@a1.at) oder**
- **mit einem persönlichen Schreiben an A1 Telekom Sozial, 1020 Wien Lassallestrasse 9 oder**
- **mittels Fax: +43 50 664 44007 oder**
- **im persönlichen Gespräch in der Meitnergasse 2, 1220 Wien**

Um auch ausreichend Zeit für dein Anliegen zu haben empfehlen wir eine vorherige Terminabsprache.

### **Achtung!**

Pensionistinnen und Pensionisten, die vor dem 1. 9. 1999 pensioniert wurden, werden als PostpensionistInnen geführt und sind somit im Verein „post.sozial“ anspruchsberechtigt. Weitere Infos erhältst du bei deiner PensionistInnenvertretung oder unter [www.a1telekomsozial.at](http://www.a1telekomsozial.at)

**Wir freuen uns weiterhin auf deine Unterstützung und mit dir als Unterstützer sehen wir einer erfolgreichen Zukunft positiv entgegen.**

**Herzliche und soziale Grüße  
Werner Luksch & Team**



## POSTBUS.SOZIAL

### **Werte Kollegin, werter Kollege,**

wir möchten uns bei euch bedanken, dass ihr mit eurer Mitgliedschaft bei unserer Gewerkschaft GPF dazu beigetragen habt, dass wir den Verein postbus.sozial gründen konnten.

### **Mit freundlichen Grüßen**

#### **Robert Wurm**

Vorsitzender des Vereins  
postbus.sozial

#### **Johann Pürstinger**

Geschäftsführer  
postbus.sozial

### **Anspruchsberechtigung (Auszug aus den Statuten)**

Neben den Dienstnehmer/innen auch die im Ruhestand befindlichen ehemaligen Dienstnehmer der Österreichische Postbus AG und der ÖBB Postbus GmbH, deren Stichtag der Versetzung in den Ruhestand nach dem 1.1. 2001 liegt sowie deren Angehörige und Hinterbliebene.

### **Voraussetzung zur Anspruchsberechtigung ist die Entrichtung von Mitgliedsbeiträgen zur GPF.**



### **Telefonische Auskünfte (Anträge):**

**Robert Wurm** (Tel.: 0664/624 39 00) Vorsitzender

**Johann Pürstinger** (Tel.: 0664/624 30 07) Geschäftsführer

**Martina Wiener** (Tel.: 0664/624 39 38) Schriftführerin

## **Serviceleistungen und Unterstützungen der GPF**

**GPF (Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten)**

**Quelle: Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)**

### **RECHTSSCHUTZ**

Kostenloser Rechtsschutz in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten. In Streitfragen bezüglich Datenschutzverletzung kann Rechtsschutz nur dann gewährt werden, wenn das GW-Mitglied Beschuldigter ist.

Der Rechtsschutz umfasst die Vertretung vor Gerichten, Vertretung vor Behörden und Ämtern, Rechtshilfe in Konkurs- und Ausgleichsverfahren, Durchführung von Interventionen, Unterstützung in Exekutionsverfahren. Rechtsschutzansuchen müssen über die zuständige Landes- bzw. Bundesfachgruppe beantragt und befürwortet werden.

Keine freie Rechtsanwaltswahl.

Rechtsschutzansuchen können ohne jegliche Begründung abgelehnt werden.

### **RECHTSBERATUNG**

Einmal jährlich kann jedes GW-Mitglied um eine kostenlose Rechtsberatung in Privatangelegenheiten ansuchen. Die Rechtsberatung muss bei einem GPF-Vertragsanwalt in Anspruch genommen werden.

Es müssen keinerlei Gründe auf dem Antragsformular angeführt werden.

Das vom Ansuchenden ausgefüllte Formular muss von der jeweiligen Landes- bzw. Bundesfachgruppe mittels Unterschrift befürwortet werden.



### SOZIALFONDS

Für die Gewährung einer Unterstützung aus den Mitteln des Sozialfonds der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF) sind folgende Bedingungen zu erfüllen:

#### Mitgliedschaft

Zum Zeitpunkt des Einreichens muss eine seit mindestens drei Jahren ununterbrochen bestehende Mitgliedschaft zur GPF vorhanden sein. Voraussetzung ist außerdem, dass Vollbeiträge bezahlt wurden und die Beiträge entsprechend der Höhe des Einkommens geleistet wurden. Ist oder war der/die Bewerber/in berufstätig, ist unbedingt die eigene Vollmitgliedschaft notwendig.

#### Antrag

Um Leistungen aus dem Sozialfonds zu erhalten, ist unbedingt ein Antrag an die GPF zu stellen.

#### Sozialer Anspruch

Um die durch eine lange Krankheit bedingte Einkommenskürzung des Bezuges bei Beamten und Angestellten nach sechs Monaten sozial abzufedern, übernimmt die GPF bei einer Kürzung bis zu einer Bruttoeinkommenshöhe von **€ 2.000** auf die Dauer von maximal 6 Monaten einen Anteil bis zu

maximal

**€ 200 pro Monat**

und bei einer Kürzung bis zu einer Bruttoeinkommenshöhe von **€ 3.000** einen Anteil bis zu

maximal

**€ 100 pro Monat.**

## Serviceleistungen und Unterstützungen der GPF

---

Der Sozialfonds kann nur einmal in Anspruch genommen werden. Bei Pensionierung, Vorruhestand oder Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis der Antragstellerin/des Antragstellers besteht kein Anspruch auf Mittel des Sozialfonds.

Einreichfrist 1 Jahr ab der ersten Kürzung.

### Pensionierung

Bei Pensionierung, Vorruhestand oder Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis innerhalb der sechs Monate ist eine Meldung an die GPF unbedingt erforderlich.

Eine zu Unrecht bezogene Unterstützung ist zurückzuzahlen.

## STUDIENFONDS

Für die Gewährung einer Unterstützung aus den Mitteln des Studienfonds der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF) sind folgende Bedingungen zu erfüllen:

### Mitgliedschaft

Zum Zeitpunkt des Einreichens muss eine mindestens einjährige, ununterbrochen bestehende, Mitgliedschaft zur Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten vorhanden sein. Voraussetzung ist außerdem, dass Vollbeiträge bezahlt wurden und die Beiträge entsprechend der Höhe des Einkommens geleistet wurden. Ist oder war der/die Bewerber/in berufstätig, ist unbedingt die eigene Vollmitgliedschaft notwendig.

### Schultyp

Stipendien können **erst ab dem Besuch der 10. Schulstufe** einer Lehranstalt, die mit Matura endet, gewährt werden, sowie für die Absolvierung eines Universitäts-, Akademie- oder Hochschulstudiums.

### Soziale Bedürftigkeit

Um eine für alle gerechte Beurteilung zu finden, sind Einkommensobergrenzen festgesetzt.

Haushaltseinkommen jährlich:

1. bis zu € 30.000 brutto Unterstützungsleistung € 330
2. bis zu € 35.000 brutto Unterstützungsleistung € 220
3. bis zu € 40.000 brutto Unterstützungsleistung € 110

Zur Berechnung werden die Einkommen aller in einem gemeinsamen Haushalt lebenden Personen herangezogen.

Auch Einkünfte durch selbstständige Arbeit, Gewerbebetrieb oder Land- und Forstwirtschaft (Einheitswertbescheid) sind heranzuziehen.

Bei AlleinerzieherInnen müssen auch Waisenpension, Alimente etc. angegeben werden.

Die Unterstützungsleistung kann pro Haushalt einmal im Jahr pro Studierenden in Anspruch genommen werden.

Auf die Unterstützungsleistung besteht kein Rechtsanspruch.

Eine Ablehnung kann ohne Angabe von Gründen erfolgen.

### Studienerfolg

Der Schul-/Studienerfolg ist in Form von Zeugnissen des jeweils vergangenen Schuljahres bzw. Studienjahres nachzuweisen.

### Dem Ansuchen sind in Kopie beizulegen

1. Jahreslohnzettel des letzten Kalenderjahres, bzw. sonstige Einkommensnachweise (Einheitswertbescheid, Waisenpensionen, usw.)
2. Schülerinnen und Schüler: letztes Jahreszeugnis, aktuelle Schulbestätigung
3. Studentinnen und Studenten: Zeugnis des letzten Studienjahres, aktuelle Studienbestätigung

Für jedes Schuljahr bzw. Studienjahr muss neu eingereicht werden. Änderungen im Familienstand (z.B. Tod einer Ehepartnerin oder Ehepartners, Scheidung, Heirat der/des Studierenden, usw.) müssen bekanntgegeben werden.

### KURSZUSCHÜSSE

- 1. Hochschulstudium** max. € 600.
- 2. Vollmatura** (techn. Matura) max. € 600.
- 3. Werkmeisterprüfung, Beamten-Aufstiegsprüfung** max. € 300.
- 4. Abschluss der Verwaltungsakademie** max. € 300.
- 5. Berufsreifeprüfung** - als Teilprüfung im Rahmen der Vollmatura bzw. HTL wird keine separate Leistung fällig, max. € 300.
- 6. Studienberechtigungsprüfung** - als Teilprüfung im Rahmen der Vollmatura bzw. HTL wird keine separate Leistung fällig, max. € 150.
- 7. Fachhochschule**, pro Schuljahr – max. 4 Jahre, Uni-Lehrgang (auch Fernstudium) pro Jahr – max. 4 Jahre, max. € 150.
- 8. Ausbildungslehrgang** und Ablegung der Prüfung zur Führung der Standesbezeichnung Ingenieur, Dipl. HTL Ing., Dipl. Ing. FH, BA (Bachelor), MA (Master), PhD (Doktorat) max. € 150.
- 9. Facharbeiteraufstiegsprüfung** (sofern kein Gewerkschaftskurs besucht wird) max. € 150.
- 10. Facharbeiterprüfung im 2. Bildungsweg** (z.B. Nachrichtenelektrotechniker/innen, Berufskraftfahrer), „LAP“ nach Vorlage des Zeugnisses max. € 150,00.
- 11. Hauptschulprüfung** max. € 100.
- 12. Berufliche Weiterbildungskurse** an Volkshochschulen, BFI, WIFI und anderen vergleichbaren Einrichtungen, einschließlich Fremdsprachen, 50 % des Kursbeitrages pro Kalenderjahr, max. € 150.

## Serviceleistungen und Unterstützungen der GPF

---

Vorab ist zu klären, ob der Kurs vom Unternehmen angeboten wird – wenn kein Kurs angeboten wird, wird dieser als berufswweiterbildender Kurs ausbezahlt.

Kursansuchen, die in der GPF bereits mit Zahlungsbeleg einlangen, d.h. Kurse die bereits besucht wurden, ohne vorher geprüft und bewilligt geworden zu sein, gelten als Hobby- bzw. Freizeitkurse. Hobby- und Freizeitkurse, 50 % des Kursbeitrages pro Kalenderjahr, **max. € 50**.

Nur in Verbindung mit firmenmäßig gezeichneter Rechnung, die USt., bzw. MWSt. enthalten muss und unter Anführung der UID-Nummer. Kurse bei ÖGB, AK, Volkshochschulen, BFI und WIFI können auch ohne Anführung der UID-Nummer akzeptiert werden. Eine Rechnung muss jedenfalls gelegt werden.

Voraussetzung für die Gewährung eines Anerkennungsbeitrages bzw. eines Zuschusses ist der Nachweis des Kursbesuches nach Abschluss des Kurses und eine mindestens 6-monatige Zugehörigkeit zur Gewerkschaft bei Kursbeginn bzw. Kursjahr.

Die Einreichung um Kurszuschuss muss innerhalb von 6 Monaten erfolgen, sonst erlischt der Anspruch. Zuschüsse an Angehörige von Gewerkschaftsmitgliedern werden nicht gewährt.

## IMPfZUSCHÜSSE

Die GPF übernimmt für alle pensionierten GPF-Mitglieder Kosten der Schutzimpfungen (Grippe, Zecken, Pneumokokken) bis zu **max. € 13** (ab 1.1.2020).

### Legitimation mit der Mitgliedskarte.

Originalbelege sind vorzulegen und das Antragsformular (Zuschuss zur Schutzimpfung) auszufüllen und an die Landes- bzw. Bundesfachgruppe zu übermitteln.

Die Abrechnung erfolgt über die Landes- bzw. Bundesfachgruppe.

Das **Antragsformular** ist auf der GPF-Homepage zu finden:  
**[www.gpf.at/service/formulare/](http://www.gpf.at/service/formulare/)**

### MITGLIEDSBEITRÄGE

Die **Höchstbeitragsgrundlage** des Mitgliedsbeitrages der GPF beträgt ab 01.01.2021 1 % des Bruttoeinkommens, **max. € 30,50**.

1. Erhöhung der Höchstbeitragsgrundlage jährlich, als Abgeltung der Inflationsrate: € 0,50
2. Für **Pensionistinnen und Pensionisten** beträgt der monatliche Mitgliedsbeitrag 0,5 % der Bruttopension max. € 8,00
3. Für Mitglieder welche in **Altersteilzeit** stehen beträgt der monatliche Mitgliedsbeitrag 1 % des Bruttoeinkommens max. € 8,00
4. Für **geringfügig Beschäftigte** beträgt der monatliche Mitgliedsbeitrag 1 % des Bruttoeinkommens max. € 8,00
5. Für **atypisch Beschäftigte** beträgt der monatliche Mitgliedsbeitrag 1 % des Bruttoeinkommens max. € 8,00
6. Für Mitglieder welche eine Veränderungsprämie nach einem firmenspezifischen Sozialplan beziehen beträgt der monatliche Mitgliedsbeitrag 1 % des Bruttoeinkommens max. € 8,00
7. Der monatliche Mitgliedsbeitrag als **Mindestbeitrag** ist festgelegt mit € 4,00
8. Der monatliche Mitgliedsbeitrag für **Anschlussmitglieder** ist festgelegt mit € 4,00
9. Der monatliche Mitgliedsbeitrag für Mitglieder **ohne Beschäftigung** ist festgelegt mit € 4,00
10. Der monatliche Mitgliedsbeitrag für **Schülerinnen und Schüler** sowie **Studentinnen und Studenten** beträgt bis zum Schulaustritt bzw. bis zur Beendigung des Studiums, jedoch max. bis zur Vollendung des 28. Lebensjahres oder dem Erreichen der Selbsterhaltungstätigkeit € 4,00
11. Der **Vollbeitrag und der Beitrag von 20 bis 30 Wochenstunden** für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beträgt monatlich 1 % des Bruttoeinkommens max. € 30,50



**12.** Für Mitglieder und für **Teilzeitbeschäftigte unter 20 Wochenstunden, für Leasingkräfte, Saisonarbeitskräfte, Karenz**, beträgt der monatliche Mitgliedsbeitrag jeweils 1 % des Bruttoeinkommens max. € 30,50

**13.** Für **gehaltsmäßig nicht nachvollziehbare Mitglieder** (Sonderverträge, Werkverträge, etc.) beträgt der monatliche Mitgliedsbeitrag € 30,50

Bei Vorlage einer Gehaltsbestätigung 1 % d. Bruttoeink., jedoch max. € 30,50

**14.** Mitglieder welche sich in **Karenz/vorzeitiger Karenz** nach dem Mutterschutz oder Väterkarenz befinden, werden auf die Dauer der Karenzzeit ab Meldung beim Arbeitgeber sowie Mitglieder die ihren ordentlichen **Präsenzdienst/Zivildienst** leisten auf die Dauer des Präsenzdienstes/Zivildienstes vom Mitgliedsbeitrag **befreit**.

### **VORTEILSWELTEN** ([www.vorteilswelten.gpf.at](http://www.vorteilswelten.gpf.at))

Attraktive Angebote und Ermäßigungen für unsere GPF-Mitglieder.

### **GPF & ENI**

Geld sparen beim Fahren mit der VIP-Card von eni! Unser Service ist dein Vorteil! Durch Kooperationen mit starken PartnerInnen kann die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten immer wieder Angebote und Sonderkonditionen für dich ausverhandeln, die exklusiv unseren Mitgliedern zur Verfügung stehen. Bei der Vorlage der VIP-Card von eni erhältst du als GPF-Mitglied folgende Konditionen:

- **2,5 Cent/Liter Ermäßigung auf Treibstoff**
- **15 % Ermäßigung auf Schmiermittel**
- **10 % Ermäßigung auf Wäschen**



Noch keine VIP-Card von eni erhalten? Beantrage diese gleich bei deiner jeweiligen Landes- bzw. Bundesfachgruppe.

## **ÖGB-KARTENSTELLE**

Bis zu 50% auf Konzerte, Ausstellungen, Musicals uvm.

Überzeuge dich gleich selbst von den aktuellen Angeboten und sichere dir deine Ermäßigung.

Tel.: 01/534 44-396 79 oder Dw. 39673

Homepage: [kartenstelle.oegb.at](http://kartenstelle.oegb.at)

## **TOP INFORMIERT**

Mit der GPF-Mitgliederzeitschrift „Kompakt“, unserem „Newsletter und Homepage“ und dem „PensionsService“.



# Poststrukturgesetz (PTSG)

Bundesgesetz über die Einrichtung und Aufgaben der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft.

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## Einrichtung der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft

**§ 1. (1)** Zur Besorgung der bisher von der Post- und Telegraphenverwaltung wahrgenommenen Aufgaben, insbesondere auf dem Gebiet des Post-, Postauto- und Fernmeldewesens, wird eine Aktiengesellschaft errichtet. Soweit dieses Gesetz keine abweichenden Vorschriften enthält, ist das Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98, anzuwenden.

**(2)** Die Aktiengesellschaft führt die Firma „Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft“, die Bezeichnung kann als „PTA“ abgekürzt werden. Die Gesellschaft hat ihren Sitz in Wien.

**(3)** Die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft ist nach kaufmännischen Grundsätzen zu führen. Dies gilt auch für die Pflicht zur Erbringung von Leistungen im öffentlichen Interesse.

## Unternehmensgegenstand

**(4)** Die Unternehmensbereiche Postdienst, Postautodienst und Telekommunikationsdienst der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft sind nach Maßgabe von Privatisierungskonzepten gemäß § 11a Abs. 1 zu privatisieren. Die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft hat möglichst günstige Voraussetzungen für die Privatisierung zu schaffen.

**§ 2. (1)** Unternehmensgegenstand der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft ist:

Erbringung von Leistungen und Schaffung der dafür erforderlichen Voraus-

setzungen auf dem Gebiet

1. des Postdienstes,
2. des Telekommunikationsdienstes (Fernmeldedienstes),
3. des Paketdienstes,
4. des Omnibusdienstes im Kraftfahrlinien- und Gelegenheitsverkehr,
5. des Gelddienstes,
6. anderer kommerzieller Leistungen für Dritte oder zusammen mit Dritten, soweit dadurch die unter Ziffer 1 bis Ziffer 5 angeführten Aufgaben nicht beeinträchtigt werden.

**(2)** Die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft ist zu allen Geschäften und Maßnahmen berechtigt, die im Hinblick auf den übertragenen Unternehmensgegenstand notwendig oder nützlich erscheinen, insbesondere zur Errichtung von Zweigniederlassungen und Tochtergesellschaften im In- und Ausland, zur Beteiligung an anderen Unternehmen sowie zur Durchführung von Umstrukturierungen durch Maßnahmen der Umgründung im Rahmen des bestehenden Gesellschaftsrechts. Dabei können auch die Aufgaben gemäß Abs. 1 übertragen werden.

### Gemeinwirtschaftliche Leistungen

**§ 3. (1)** Soweit im Bereich des Post-, Postauto- und Fernmeldewesens gemeinwirtschaftliche Leistungen zu erbringen sind, sind der Umfang der Leistungen sowie die vom Bund zu tragenden Kosten im Rahmen der Bestellung durch den Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen vertraglich zu vereinbaren.

**(2)** Der Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr kann die Bestellung gemeinwirtschaftlicher Leistungen für Dritte davon abhängig machen, daß entsprechende Beiträge zu den Investitions- und Folgekosten geleistet werden.

**(3)** Besteht die gemeinwirtschaftliche Leistung aus einer reduzierten Tarifgestaltung für einen vom Auftraggeber festgelegten Kundenkreis, so ist der Verrechnung mit dem Auftraggeber die Differenz zwischen veröffentlichtem Tarif für jedermann und dem reduzierten Tarif zugrunde zu legen. Andere gemeinwirtschaftliche Leistungen sind unter Zugrundelegen der nach der Vollkostenrechnung anfallenden Kosten sowie eines Zuschlages zur Abdeckung des anteilmäßig für im Unternehmensplan für die laufende Periode angestrebten Gewinnes in Rechnung zu stellen.

**(4)** Der Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr hat alljährlich dem Nationalrat einen Bericht über die gemäß Abs. 1 erbrachten gemeinwirtschaftlichen Leistungen vorzulegen.

### Vermögensübertragung, Abgabenbefreiung

**§ 10. (1)** Das bisher im Eigentum des Bundes gestandene Vermögen der Post- und Telegraphenverwaltung einschließlich der Forderungen und Verbindlichkeiten geht im Wege der Gesamtrechtsnachfolge mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes in das Eigentum der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft über. Von der Vermögensübertragung ausgenommen sind diejenigen Liegenschaften, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes nicht für betriebliche Zwecke der Post- und Telegraphenverwaltung, sondern ausschließlich für die Erfüllung fernmeldebehördlicher Aufgaben verwendet werden. Diese Liegenschaften sind vom Bundesminister für Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr durch Verordnung zu bestimmen. Die Wertansätze für dieses Vermögen sind anlässlich der Eröffnungsbilanz festzulegen. Für die Bestimmung der Wertansätze in der Eröffnungsbilanz besteht keine Bindung an die Anschaffungs- und Herstellungskosten. Die Wertansätze der technischen Einrichtungen und Anlagen sind entsprechend ihrer Nutzungsmöglichkeit unter Berücksichtigung des gegenwärtigen Standes der Technik festzulegen. Ein in der Eröffnungsbilanz angesetzter Firmenwert ist längstens über 15 Jahre abzuschreiben. Die Eröffnungsbilanz hat die Besonderheiten des Post- und Fernmeldebetriebs zu berücksichtigen. Schulden sind nur in einem solchen Ausmaß zu übertragen, daß die dauerhafte Fortführung der Gesellschaft hinsichtlich der übertragenen Aufgaben nicht beeinträchtigt wird.

**(2)** Die Eröffnungsbilanz bedarf der Zustimmung der Generalversammlung der Post und Telekombeteiligungsverwaltungsgesellschaft sowie des Einvernehmens mit dem Bundesminister für Finanzen.

## Poststrukturgesetz (PTSG)

---

**(3)** Die §§ 20, 24 bis 27, 28 Abs. 2, 29 Abs. 2 Z 1, 2, 4 und 5, 31 Abs. 2 und 33 des Aktiengesetzes 1965 sind nicht anzuwenden.

**(4)** Die Post und Telekom Austria Beteiligungsgesellschaft einschließlich der ihr übertragenen Anteilsrechte an der Radio Austria Aktiengesellschaft und der Österreichischen Fernmeldetechnischen Entwicklungs- und Förderungsgesellschaft m. b. H. sowie sonstiger Beteiligungen wird mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft im Wege der Gesamtrechtsnachfolge unentgeltlich übertragen. Die Post und Telekom Austria Beteiligungsgesellschaft ist unter Hinweis auf diese Rechtsfolgen im Firmenbuch zu löschen.

**(5)** Die in den vorstehenden Absätzen geregelten Vermögensübertragungen und die Vermögensübertragungen auf die Österreichische Post Aktiengesellschaft, die auf Basis dieses Bundesgesetzes in der jeweils geltenden Fassung im Wege der Gesamtrechtsnachfolge im Rahmen der Durchführung von Umstrukturierungen durch Maßnahmen der Umgründung erfolgt sind, sind von den bundesgesetzlichen Abgaben befreit. Die grundbücherlichen Rechte sind auf Basis einer notariell beglaubigten Aufsandungsurkunde zwischen der Österreichischen Post Aktiengesellschaft und der Telekom Austria Aktiengesellschaft richtig zu stellen.

**(6)** Die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft tritt für den Bereich der Umsatzsteuer unmittelbar in die Rechtsstellung des Bundes (Post- und Telegraphenverwaltung) ein.

**(7)** Eigentumsübertragungen und sonstige Änderungen, die auf Grund des vorliegenden Bundesgesetzes erfolgen, lösen die Rechtsfolgen des § 12a Abs. 3 MRG keinesfalls aus.

### Sonderbestimmungen

**§ 15.** (Anm.:Abs. 1 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 24/2000)

**(2)** Das Unternehmen unterliegt nicht den Bestimmungen des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes 1974, BGBl. Nr. 22, des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969, des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. Nr. 144/1983, des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen 1969, BGBl. Nr. 237, des Nachtschwerarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 354/1981, und des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967. Ausnahmen vom Arbeitszeit-

## **Poststrukturgesetz (PTSG)**

---

gesetz, vom Arbeitsruhegesetz und vom Nachtschwerarbeitsgesetz gelten so lange, bis in diesen Gesetzen besondere Bestimmungen für den Bereich der Post- und Telekommunikationsunternehmen in Kraft treten. Bei der Erbringung von Diensten auf Grund besonderer oder ausschließlicher Rechte oder des Universaldienstes finden die Bestimmungen der Gewerbeordnung 1994 keine Anwendung.

**(3)** Für das Kommunalsteuergesetz 1993 gelten Personen, die gemäß § 17 zur Dienstleistung zugewiesen werden, als Dienstnehmer der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft oder ihres kostenersatzleistenden Tochterunternehmens. Bemessungsgrundlage der Kommunalsteuer ist der Ersatz der Aktivbezüge. Die Steuerschuld entsteht mit Ablauf des Kalendermonats, in dem Aktivbezüge ersetzt worden sind.

**(4)** Die Post und Telekombeteiligungsverwaltungsgesellschaft, die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie die Unternehmen, an denen die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft zumindest mehrheitlich beteiligt ist, können sich von der Finanzprokurator gemäß dem Prokuratorgesetz, StGBI. Nr. 172/1945, unbeschadet der Rechte und Pflichten der Gesellschaftsorgane rechtlich beraten und vertreten lassen.

### **Bildung der ersten Organe, Anmeldung zum Firmenbuch**

**§ 16.** (Anm.: Abs. 1 bis 3 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 24/2000)

**(4)** Die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft entsteht unter Ausschluß der Wirkung des § 34 Aktiengesetz 1965 mit Inkrafttreten dieses Gesetzes.

(Anm.: Abs. 5 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 24/2000)

### **Übernahme der Beamten und der Ruhe- und Versorgungsempfänger**

**§ 17. (1)** Die bisher bei der Post- und Telegraphenverwaltung beschäftigten aktiven Beamten werden auf die Dauer ihres Dienststandes der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft oder ihrer Rechtsnachfolgerin oder einem der Unternehmen, die durch Maßnahmen der Umgründung im Rahmen des

## Poststrukturgesetz (PTSG)

---

bestehenden Gesellschaftsrechts aus der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft hervorgegangen sind und an denen sie oder die Post und Telekombeteiligungsverwaltungsgesellschaft direkt oder indirekt einen Anteil von mehr als 25% hält, zur Dienstleistung zugewiesen. Der Anwendungsbereich von Rechtsvorschriften des Bundes in ihrer jeweils geltenden Fassung, die auf Rechtsverhältnisse dieser Beamten abstellen, bleibt mit der Maßgabe unberührt, dass in § 15 des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl. Nr. 54/1956, und in § 68 der Reisegebührevorschrift 1955, BGBl. Nr. 133/1955, die Erfordernisse der Zustimmung und des Einvernehmens mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport entfallen, soweit damit nicht Belastungen des Bundeshaushalts verbunden sind.

**(1a)** Die gemäß Abs. 1 zugewiesenen Beamten werden, wenn sie überwiegend im Unternehmensbereich

1. der Gebühren Info Service GmbH oder der Österreichischen Post Aktiengesellschaft beschäftigt sind, letzterer,
2. der Telekom Austria Aktiengesellschaft beschäftigt sind, dieser, oder
3. der Österreichischen Postbus Aktiengesellschaft beschäftigt sind, dieser

auf die Dauer ihres Dienststandes zur Dienstleistung zugewiesen. Eine Verwendung der zugewiesenen Beamten bei einer Rechtsnachfolgerin eines dieser Unternehmen oder bei einem Unternehmen, das durch Maßnahmen der Umgründung im Rahmen des bestehenden Gesellschaftsrechts aus einer der Gesellschaften hervorgegangen ist, sowie bei der Gebühren Info Service GmbH ist zulässig.

**(2)** Beim Vorstand der Österreichischen Post Aktiengesellschaft, beim Vorstand der Österreichischen Postbus Aktiengesellschaft und beim Vorstand der Telekom Austria Aktiengesellschaft wird jeweils ein Personalamt eingerichtet, dem die Funktion einer obersten Dienstbehörde für die dem jeweiligen Unternehmen zugewiesenen Beamten zukommt. Das Personalamt wird vom Vorsitzenden des Vorstandes des jeweiligen Unternehmens geleitet.

**(3)** Zur Wahrnehmung der bisher den Post- und Telegraphendirektionen zugekommenen Funktionen einer nachgeordneten Dienstbehörde werden folgende nachgeordnete Personalämter eingerichtet:

## **Poststrukturgesetz (PTSG)**

---

- 1.** Graz für Beamte bei Betriebsstellen der Österreichischen Post Aktiengesellschaft in der Steiermark;
- 2.** Innsbruck für Beamte bei Betriebsstellen der Österreichischen Post Aktiengesellschaft in Tirol und Vorarlberg;
- 3.** Klagenfurt für Beamte bei Betriebsstellen der Österreichischen Post Aktiengesellschaft in Kärnten;
- 4.** Linz für Beamte bei Betriebsstellen der Österreichischen Post Aktiengesellschaft in Oberösterreich;
- 5.** Salzburg für Beamte bei Betriebsstellen der Österreichischen Post Aktiengesellschaft im Land Salzburg;
- 6.** Wien für Beamte bei Betriebsstellen der Österreichischen Post Aktiengesellschaft in Wien, Niederösterreich und Burgenland,
- 7.** Graz für Beamte der Betriebsstellen der Telekom Austria Aktiengesellschaft in der Steiermark,
- 8.** Innsbruck für Beamte der Betriebsstellen der Telekom Austria Aktiengesellschaft in Tirol und Vorarlberg,
- 9.** Klagenfurt für Beamte der Betriebsstellen der Telekom Austria Aktiengesellschaft in Kärnten,
- 10.** Linz für Beamte der Betriebsstellen der Telekom Austria Aktiengesellschaft in Oberösterreich,
- 11.** Salzburg für Beamte der Betriebsstellen der Telekom Austria Aktiengesellschaft im Land Salzburg,
- 12.** Wien für Beamte der Betriebsstellen der Telekom Austria Aktiengesellschaft in Wien, Niederösterreich und Burgenland.

Den Personalämtern laut Z 7 bis 12 kommen Zuständigkeiten in Dienstrechtsangelegenheiten in gleichem Umfang zu wie den Personalämtern gemäß Z 1 bis 6.

## Poststrukturgesetz (PTSG)

---

**(4)** Für die gemäß Abs. 2 und 3 eingerichteten Personalämter gilt § 2 des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984, BGBl. Nr. 29, sinngemäß.

**(5)** Die in Abs. 1 genannten Beamten haben, wenn sie innerhalb von fünf Jahren nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes ihren Austritt aus dem Bundesdienst erklären, Anspruch auf die Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zu demjenigen Unternehmen, dem sie nach Abs. 1a zugewiesen sind, mit Wirksamkeit von dem dem Austritt folgenden Monatsersten und nach den zu diesem Zeitpunkt für neu eintretende Bedienstete gültigen Bestimmungen.

**(6)** Für die im Abs. 1a genannten aktiven Beamten hat das Unternehmen, dem der Beamte zugewiesen ist, dem Bund den Aufwand der Aktivbezüge zu ersetzen.

**(6a)** Aktivbezüge im Sinne des Abs. 6 sind

**1.** sämtliche den zugewiesenen Beamten gemäß dem Dienstrecht der Bundesbeamten gezahlten wiederkehrenden oder einmaligen Geldleistungen wie Monatsbezüge, Nebengebühren und Aufwandsersätze aller Art;

**2.** die den zugewiesenen Beamten gezahlten Familienbeihilfen nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, oder die abgeführten Dienstgeberbeiträge nach § 39 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967;

**3.** die auf Grund der unter Z 1 angeführten Geldleistungen abgeführten Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung und zur Wohnbauförderung sowie Abgaben nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften.

**(7)** Der Bund trägt den Pensionsaufwand für die bisherigen Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger der Post- und Telegraphenverwaltung sowie für Beamtinnen und Beamte, die nach Abs. 1 oder Abs. 1a zugewiesen waren, und deren Angehörige und Hinterbliebene. Das Unternehmen, dem die Beamtin oder der Beamte nach Abs. 1a zugewiesen ist, hat an den Bund monatlich einen Beitrag zur Deckung des Pensionsaufwandes zu leisten („Dienstgeberbeitrag“). Der Dienstgeberbeitrag beträgt 12,55% der jeweiligen Bemessungsgrundlage des von der Beamtin bzw. des Beamten zu leistenden Pensionsbeitrags („Dienstnehmerbeitrag“). Die Dienstnehmerbeiträge sind an den Bund abzuführen.

(Anm.: Abs. 7a aufgehoben durch BGBl. I Nr. 147/2015)



**(7b)** Die im Abs. 1a angeführten Unternehmungen sind verpflichtet,

**1.** dem Bundesminister für Finanzen alle Unterlagen, die für die Erstellung des Bundesvoranschlages und des Bundesrechnungsabschlusses sowie für das Controlling der Beiträge erforderlich sind, die zur Deckung des Pensionsaufwandes nach den Abs. 7 und 7c dieses Bundesgesetzes und nach § 25 Abs. 5 des Bundesbediensteten-Sozialplangesetzes, BGBl. I Nr. 138/1997, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004, zu entrichten sind, zur Verfügung zu stellen,

**2.** der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport diejenigen mit dem Dienstverhältnis der zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Daten anonymisiert und aggregiert zur Verfügung zu stellen, die eine wesentliche Voraussetzung der Wahrnehmung der ihr oder ihm übertragenen Aufgaben im Bereich der allgemeinen Personalangelegenheiten und der finanziellen Angelegenheiten öffentlich Bediensteter bilden. Die auszuwertenden Daten und die Art der Übermittlung sind von der Bundesministerin oder vom Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport durch Verordnung festzulegen; und

**3.** zur Wahrnehmung der nach Z 1 übertragenen Aufgaben die erforderlichen Daten bezüglich der davon betroffenen, zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten dem Bundesminister für Finanzen entsprechend Z 2 zur Verfügung zu stellen. Die auszuwertenden Daten und die Art der Übermittlung sind vom Bundesminister für Finanzen durch Verordnung festzulegen.

**(7c)** Ab In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes von Versicherungsträgern geleistete Überweisungsbeträge sind in voller Höhe an den Bund zu überweisen. Für den Vollzug des Bundespflegegeldgesetzes ist der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter Kostenersatz durch den Bund nach Maßgabe des § 23 Abs. 5 BPGG zu leisten.

(Anm.: Abs. 7d aufgehoben durch BGBl. I Nr. 147/2015)

**(8)** Die Bemessung, Berechnung und die Zahlbarstellung der

**1.** Bezüge für die in Abs. 1a genannten Beamtinnen und Beamten obliegt demjenigen Unternehmen, dem sie nach Abs. 1a zugewiesen sind;

**2.** im Pensionsrecht vorgesehenen Geldleistungen für die in Abs. 7 genannten Ruhegenussempfänger und –empfängerinnen und deren Angehörige und Hinterbliebene obliegt der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) im übertragenen Wirkungsbereich. Die Kosten für die Wahrnehmung dieser Aufgabe trägt der Bund. Die § 1 Abs. 2, § 2 Abs. 1 und 2, § 3, § 4, § 5 und § 6 des Bundespensionsamtübertragungs-Gesetzes, BGBl. I Nr. 89/2006, sind anzuwenden. Die am 31. Dezember 2016 bei den in Abs. 1a angeführten Unternehmungen mit der Bemessung, Berechnung und Zahlbarstellung der Pensionen beschäftigten aktiven Beamtinnen und Beamten gehören ab 1. Jänner 2017 für die Dauer ihres Dienststandes der Dienststelle „Amt für Bundespensionen“ an und sind der BVA zur dauernden Dienstleistung zugewiesen.

### Dienstrecht für Beamte

**§ 17a. (1)** Für die gemäß § 17 Abs. 1a zugewiesenen Beamten bleibt der Anwendungsbereich von Rechtsvorschriften des Bundes, die auf Rechtsverhältnisse der Beamten abstellen, in ihrer jeweils geltenden Fassung mit den in den folgenden Absätzen enthaltenen Abweichungen unberührt.

**(2)** (Verfassungsbestimmung) Der Vorsitzende des Vorstands ist in der Funktion als Leiter der obersten Dienst- und Pensionsbehörde an keine Weisungen gebunden.

**(3)** (Verfassungsbestimmung) Der nach § 17 Abs. 2 jeweils zuständige Vorsitzende des Vorstands hat für die dem jeweiligen Unternehmen nach § 17 Abs. 1a zugewiesenen Beamten durch Verordnung zu regeln:

**1.** alle Dienstrechtsangelegenheiten, die auf Grund der Dienstrechtsgesetze durch Verordnung zu regeln sind, und

**2.** die wiederkehrende Anpassung der in Geldbeträgen ausgedrückten Bezugs- und Zulagenansätze unter Bedachtnahme auf die für die Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens geltende kollektivvertragliche Lohn- und Gehaltsanpassung.

**(4)** Verordnungen nach Abs. 3 sind als Verordnungen des nach § 17 Abs. 2 zuständigen Vorstandsvorsitzenden zu bezeichnen und im Bundesgesetzblatt II kundzumachen.

**(5)** Bis zum Inkrafttreten der jeweiligen Verordnung nach Abs. 3 gilt die

## Poststrukturgesetz (PTSG)

---

auf der jeweils entsprechenden Verordnungsermächtigung beruhende Verordnung als Bundesgesetz.

**(6)** Verordnungen nach Abs. 3 können ab dem der Kundmachung dieses Bundesgesetzes oder der betreffenden Novelle folgenden Tag erlassen werden. Sie dürfen frühestens mit dem Tag in Kraft gesetzt werden, mit dem die betreffende Verordnungsermächtigung in Kraft tritt.

**(7)** Die in den Dienstrechtsgesetzen vorgesehene Mitwirkung (Genehmigung, Zustimmung) eines obersten Organes bei der Vollziehung von Dienstrechtsangelegenheiten oder bei der Erlassung einer Verordnung entfällt.

**(8)** Betriebe im Sinne des § 4 Abs. 1 des Post-Betriebsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 326/1996, gelten als Dienststellen im Sinne des § 278 Abs. 1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979.

**(9)** In Dienstrechtsangelegenheiten der gemäß § 17 Abs. 1a zugewiesenen Beamten gelten auch betriebliche Interessen (betriebliche Gründe) als dienstliche Interessen (dienstliche Gründe).

**(9a)** Bei einer Versetzung oder der einer Versetzung gleich zu haltenden Abberufung von nach § 17 Abs. 1a zugewiesenen Beamten von ihrer bisherigen Verwendung (§§ 38 und 40 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979) hat das Personalvertretungsorgan nicht gemäß § 72 Abs. 1 des Post-Betriebsverfassungsgesetzes in Verbindung mit § 101 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, sondern gemäß § 72 Abs. 3 des Post-Betriebsverfassungsgesetzes mitzuwirken. Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen ist in diesen Angelegenheiten nicht zulässig.

**(10)** § 7 des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921, gilt für gemäß § 17 Abs. 1a zugewiesene Beamte mit den Maßgaben, daß

1. jeweils an die Stelle des Dienstgebers das Unternehmen tritt, dem der Beamte zur Dienstleistung zugewiesen ist, und
2. daß das Verbot, ohne Bewilligung des Dienstgebers ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben, nur für die Geschäftszweige gilt, die von einem Unternehmen nach § 17 Abs. 1a betrieben werden.

**(11)** Soweit dienstrechtliche Vorschriften für die Bemessung von Geldleistungen die Anwendung des Gehaltsansatzes  $V/2$  eines Beamten der Allge-

meinen Verwaltung vorsehen, ist der Bemessung der in Verordnungen nach Abs. 3 Z 2 jeweils vorgesehene Gehaltsansatz zugrunde zu legen.

**(12)** Abweichend von Abs. 11 ist im Anwendungsbereich des Abschnitts IX des Pensionsgesetzes 1965 sowie bei der Bemessung der Zuwendung nach § 20c Abs. 6 des Gehaltsgesetzes 1956 und des besonderen Sterbekostenbeitrags nach § 42 des Pensionsgesetzes 1965 der in § 118 Abs. 5 des Gehaltsgesetzes 1956 vorgesehene Gehaltsansatz V/2 heranzuziehen.

### Dienstrecht für Vertragsbedienstete

**§ 18. (1)** Die bisher bei der Post- und Telegraphenverwaltung beschäftigten Vertragsbediensteten werden mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes Arbeitnehmer der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft oder eines Unternehmens, an dem die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft zumindest mehrheitlich beteiligt ist. Diesen Arbeitnehmern bleiben die am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestehenden Rechte gewahrt.

**(2)** Die in Abs. 1 genannten Dienstnehmer unterliegen dem Kollektivvertrag gemäß § 19 Abs. 4; der Bund haftet für Entgeltansprüche ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Entstehung dieser Ansprüche in dem Ausmaß, auf das die Arbeitnehmer als Vertragsbedienstete des Bundes Anspruch gehabt hätten.

**(3)** Die Aufgaben des Dienstgebers haben die in § 17 Abs. 2 und 3 genannten Personalämter wahrzunehmen.

### Dienstrecht für neu eintretende Bedienstete

**§ 19. (1)** Das Dienstverhältnis der neu eintretenden Bediensteten der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft unterliegt dem Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, und dem Kollektivvertrag für die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft.

**(2)** Bis zur Erlassung von besonderen Bestimmungen im Arbeitszeitgesetz und im Arbeitsruhegesetz im Sinne des § 15 Abs. 2 vierter Satz können durch Kollektivvertrag Fragen der Arbeitszeit und der Arbeitsruhe wegen der sich aus dem Unternehmensgegenstand der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft ergebenden betrieblichen Besonderheiten und zur möglichst ein-

heitlichen Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft geregelt werden. Die Personalvertretung der bei der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft oder ihrer Rechtsnachfolgerin oder bei Unternehmen, die durch Maßnahmen der Umgründung im Rahmen des bestehenden Gesellschaftsrechts aus der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft hervorgegangen sind und an denen sie oder die Post und Telekombeteiligungsverwaltungsgesellschaft direkt oder indirekt einen Anteil von mehr als 25% hält, beschäftigten Bediensteten, einschließlich der diesen gemäß § 17 zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten, ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten durch besonderes Bundesgesetz zu regeln. Bis zur Neubestellung der Organe gelten die bestehenden Organe als Organe der betrieblichen Arbeitnehmervertretung.

**(3)** Die Österreichische Post Aktiengesellschaft und die Telekom Austria Aktiengesellschaft sind als Arbeitgeber, solange die Österreichische Industrieholding Aktiengesellschaft direkt einen Anteil von mehr als 25% an diesen Gesellschaften hält, und der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Post und Fernmeldebediensteten als Arbeitnehmervertreter kollektivvertragsfähig. Der jeweilige Kollektivvertrag gilt auch für Arbeitnehmer der in § 17 Abs. 1a angeführten Tochterunternehmen der Österreichischen Post Aktiengesellschaft und der Telekom Austria Aktiengesellschaft. Der Kollektivvertrag der Österreichischen Post Aktiengesellschaft gilt auch für Arbeitnehmer der Gebühren Info Service GmbH. Der Kollektivvertragsfähigkeit der Österreichischen Post Aktiengesellschaft und der Telekom Austria Aktiengesellschaft kommt im Verhältnis zur Kollektivvertragsfähigkeit anderer Interessenvertretungen oder Berufsvereinigungen der Arbeitgeber Vorrang gemäß § 6 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, in der geltenden Fassung zu.

**(4)** Die mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten, vereinbarte Dienstordnung gilt mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes als Kollektivvertrag.

**(5)** Für Dienstverhältnisse von Personen, die fallweise jeweils bis zu zwölf Wochen, insbesondere zur Erleichterung der Urlaubsabwicklung aufgenommen werden (Urlaubersatzkräfte), kommen die Bestimmungen des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921 und des Kollektivvertrages für die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft nicht zur Anwendung. Dies gilt nicht für solche Kräfte, die regelmäßig wiederkehrend als Ersatz für die Dauer der Dienstabwesenheit von Bediensteten aufgenommen werden.

## Poststrukturgesetz (PTSG)

---

**(6)** Die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft ist berechtigt, Lehrlinge nach dem Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, auszubilden.

**(7)** Bis 31. Dezember 1997 ist vom Vorstand der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten, ein neuer Kollektivvertrag für die ab dem Zeitpunkt seines Inkrafttretens neu eintretenden Bediensteten zu verhandeln, der den Zielsetzungen der Schaffung von Flexibilität für die Gesellschaft und Konkurrenzfähigkeit im Hinblick auf die Wettbewerbssituation folgt. Arbeitnehmer der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft haben, wenn sie dies innerhalb von fünf Jahren ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages erklären, mit Wirksamkeit von dem der Erklärung folgenden Monats-ersten und nach den zu diesem Zeitpunkt für neu eintretende Bedienstete gültigen Bestimmungen Anspruch auf die Anwendung dieses Kollektivvertrages auf ihr Dienstverhältnis.

**§ 19a.** Die Anteilsrechte der Österreichischen Post Aktiengesellschaft an der Österreichischen Postbus Aktiengesellschaft gehen mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes in das Eigentum der Österreichischen Industrieholding Aktiengesellschaft über. Auf diese Vermögensübertragung ist § 10 ÖIAG-Gesetz 2000 sinngemäß anzuwenden. Der bei der Österreichischen Post Aktiengesellschaft daraus entstehende Buchverlust ist direkt mit den Kapitalrücklagen zu verrechnen.

### Aufhebung von Bundesgesetzen

**§ 20. (1)** Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes tritt das Fernmeldeinvestitionsgesetz, BGBl. Nr. 312/1971, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 734/1995, außer Kraft. Haftungen und Verpflichtungen des Bundes für die nach diesem Gesetz bisher bis 30. April 1996 erfolgten Finanzierungen bleiben unberührt.

**(2)** Weiters tritt mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes das Bundesgesetz über die Einrichtung und Aufgaben der Post- und Telekom Austria Beteiligungsgesellschaft, BGBl. Nr. 638/1994, außer Kraft.

### Übergangsbestimmungen

**§ 21. (1)** Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes an-

## Poststrukturgesetz (PTSG)

---

hängige Verwaltungsverfahren sind nach der bis zum Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes geltenden Rechtslage mit der Maßgabe zu Ende zu führen, daß dem gemäß § 17 Abs. 2 eingerichteten Personalamt die Funktion einer Oberbehörde und den nach § 17 Abs. 3 eingerichteten Personalämtern die Funktion der erstinstanzlichen Behörde zukommt.

**(2)** Am 1. Jänner 1999 anhängige Dienstrechtsverfahren sind von den am 31. Dezember 1998 zuständigen Dienstbehörden weiter zu führen.

**(3)** Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 17 Abs. 1a bei dem beim Vorstand der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft eingerichteten Personalamt anhängigen Dienstrechtsverfahren sind von dem nach § 17 Abs. 2 für die dem jeweiligen Unternehmen zugewiesenen Beamten zuständigen Personalamt fortzuführen.

### Verweisungen

**§ 22. (1)** Verweisungen in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze sind als Verweisungen auf die jeweils geltende Fassung zu verstehen.

**(2)** Soweit in anderen Bundesgesetzen von der Post- und Telegraphenverwaltung die Rede ist, tritt die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft an deren Stelle.

### Vollziehung

**§ 23.** Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist hinsichtlich § 3 Abs. 2, 3 und 4 der Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr, hinsichtlich § 3 Abs. 1 der Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen, hinsichtlich § 14 Abs. 3 der Bundesminister für Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Justiz und hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für Finanzen betraut.

### Verweisungen auf andere Bundesgesetze

**§ 23a.** Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese Bundes-

## **Poststrukturgesetz (PTSG)**

---

gesetze in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.



# Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG)

Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## I. TEIL

### KOLLEKTIVE RECHTSGESTALTUNG

#### Geltungsbereich

**§ 1. (1)** Die Bestimmungen des I. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, gelten auch für Arbeitsverhältnisse aller Art, sofern die Arbeitnehmer

1. bei der Post und Telekombeteiligungsverwaltungsgesellschaft,
2. bei der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft oder
3. bei Unternehmen, die durch Maßnahmen der Umgründung im Rahmen des bestehenden Gesellschaftsrechts aus der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft hervorgegangen sind und an denen die in Z 1 und 2 genannten Gesellschaften direkt oder indirekt eine Beteiligung von mehr als 25% halten,

beschäftigt sind.

**(2)** Die Bestimmungen des 5. Hauptstückes des I. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, gelten für alle Betriebe und Unternehmen, die den Bestimmungen des II. Teiles dieses Bundesgesetzes unterliegen.

**II. TEIL**

**BETRIEBSVERFASSUNG**

**1. HAUPTSTÜCK**

**ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

**Sprachliche Gleichbehandlung**

**§ 2.** Soweit im folgenden personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

**Geltungsbereich**

**§ 3.** Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für

- 1.** die Post und Telekombeteiligungsverwaltungsgesellschaft,
- 2.** die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft,
- 3.** bei Unternehmen, die durch Maßnahmen der Umgründung im Rahmen des bestehenden Gesellschaftsrechts aus der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft hervorgegangen sind und an denen die in Z 1 und 2 genannten Gesellschaften direkt oder indirekt eine Beteiligung von mehr als 25% halten, sowie
- 4.** für jene Dienststellen des Bundes, die gemäß § 1 Abs. 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, von dessen Geltungsbereich ausgenommen sind.

**Betriebs- und Unternehmensbegriff**

**§ 4. (1)** Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung

bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

**(2)** Als Unternehmen gilt die rechtliche Einheit eines oder mehrerer Betriebe, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und zentral verwaltet werden.

**(3)** Das Gericht hat auf Grund einer Klage festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Abs. 1 vorliegt. Das Urteil des Gerichts hat so lange bindende Wirkung, als sich nicht die Voraussetzungen, die für das Urteil maßgebend waren, wesentlich geändert haben und dies in einem neuerlichen Verfahren festgestellt wird.

**(4)** Zur Klage im Sinne des Abs. 3 sind bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, der Zentralausschuß, mindestens so viele wahlberechtigte Arbeitnehmer als Zentralausschußmitglieder zu wählen sind, sowie die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer berechtigt. Der Zentralwahlausschuß ist im Verfahren parteifähig. In Unternehmen, in denen kein Zentralausschuß zu wählen ist, steht dem Vertrauenspersonenausschuß das Klagerecht zu. Der Vertrauenspersonenwahlausschuß ist im Verfahren parteifähig.

### Arbeitnehmerbegriff

**§ 5. (1)** Arbeitnehmer im Sinne des II. Teiles sind alle im Rahmen des Betriebs bzw. Unternehmens beschäftigten Personen, einschließlich der Lehrlinge, ohne Unterschied des Alters.

**(2)** Als Arbeitnehmer gelten nicht:

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. leitende Angestellte, denen dauernd maßgebender Einfluß auf die Führung des Unternehmens zusteht;
3. Personen, die vorwiegend zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;
4. Personen, die im Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtli-

## **Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG)**

---

chen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden;

**5.** Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden.

### **Rechte des einzelnen Arbeitnehmers**

**§ 6. (1)** Die Arbeitnehmer dürfen in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grunde nicht benachteiligt werden.

**(2)** Die Arbeitnehmer können Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen bei den Personalvertretungsorganen gemäß § 9 Abs. 1 Z 2 bis 4, bei jedem ihrer Mitglieder und beim Betriebsinhaber vorbringen.

**(3)** Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Informations-, Interventions-, Überwachungs-, Anhörungs- und Beratungsrechte des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem Betriebsinhaber und die entsprechenden Pflichten des Betriebsinhabers werden durch den II. Teil dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

### **Aufgaben**

**§ 7.** Die Organe der Arbeitnehmerschaft (Personalvertretungsorgane) haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb und im Unternehmen wahrzunehmen und zu fördern.

### **Grundsätze der Interessenvertretung**

**§ 8. (1)** Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes.

**(2)** Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes und des Unternehmens sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer vorgehen.

**(3)** Die Organe der Arbeitnehmerschaft haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes und des Unternehmens zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes oder des Unternehmens durch selbständige Anordnungen einzugreifen.

**(4)** Die Organe der Arbeitnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer beiziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist in diesen Fällen, oder soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses Bundesgesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. Abs. 3 und § 65 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

**(5)** Die den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer eingeräumten Befugnisse kommen nur jenen freiwilligen Berufsvereinigungen zu, denen gemäß § 5 Arbeitsverfassungsgesetz Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde.

## **2. HAUPTSTÜCK**

### **ORGANISATIONSRECHT**

#### **ABSCHNITT 1**

#### **Organe der Arbeitnehmerschaft (Personalvertretungsorgane)**

**§ 9. (1)** Personalvertretungsorgane sind:

- 1.** Betriebsversammlung;
- 2.** Vertrauenspersonenausschuß;
- 3.** Personalausschuß;
- 4.** Zentralausschuß;

**5.** Personalvertreterversammlung;

**6.** Wahlausschüsse (Vertrauenspersonenwahlausschuß, Personalwahlausschuß, Zentralwahlausschuß);

**7.** Rechnungsprüfer.

**(2)** In Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung kann eine Konzernvertretung gebildet werden (§§ 51, 52).

**(3)** In den Organen nach Abs. 1 Z 2 bis 4 sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

### **Betriebsversammlung**

**§ 10.** Die Betriebsversammlung besteht aus der Gesamtheit der Arbeitnehmer im Betrieb.

### **Aufgaben der Betriebsversammlung**

**§ 11.** Der Betriebsversammlung obliegt:

**1.** Behandlung von Berichten des Vertrauenspersonenausschusses und der Rechnungsprüfer;

**2.** Wahl des Wahlausschusses für die Wahl des Vertrauenspersonenausschusses nach Maßgabe des § 27;

**3.** Beschlußfassung über die Einhebung und Höhe einer Personalvertretungsumlage sowie über die Art und Weise der Auflösung des Personalvertretungsfonds nach Maßgabe der §§ 48 und 49;

**4.** Wahl der Rechnungsprüfer nach Maßgabe des § 50;

**5.** Enthebung der Rechnungsprüfer nach Maßgabe des § 50;

**6.** Enthebung des Vertrauenspersonenausschusses;

**7.** Enthebung des Wahlausschusses nach Maßgabe des § 28 Abs. 5;

**8.** Beschlußfassung über eine Fortsetzung der Funktion des Vertrauenspersonenausschusses nach Wiederaufnahme des Betriebes nach Maßgabe des § 38.

### Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

**§ 12. (1)** Die Betriebsversammlung hat mindestens einmal in jeder Funktionsperiode stattzufinden.

**(2)** Eine Betriebsversammlung hat außerdem binnen zwei Wochen stattzufinden, wenn mehr als ein Drittel der in der betreffenden Versammlung stimmberechtigten Arbeitnehmer oder ein Drittel der Mitglieder des Vertrauenspersonenausschusses dies verlangt.

### Einberufung

**§ 13. (1)** Die Betriebsversammlung ist vom Vertrauenspersonenausschuß einzuberufen.

**(2)** Besteht kein Vertrauenspersonenausschuß oder ist er vorübergehend funktionsunfähig, so sind zur Einberufung berechtigt:

**1.** der an Lebensjahren älteste Arbeitnehmer oder mindestens so viele stimmberechtigte Arbeitnehmer, als Vertrauenspersonenausschußmitglieder zu wählen sind;

**2.** eine zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer, wenn die nach Z 1 zur Einberufung Berechtigten trotz Aufforderung die Einberufung innerhalb von zwei Wochen nicht vornehmen.

**(3)** Die Einberufung der Betriebsversammlung hat unter gleichzeitiger Bekanntgabe der Tagesordnung zu erfolgen.

### Vorsitz

**§ 14.** Die Vorsitzführung obliegt dem Vorsitzenden des Vertrauenspersonenausschusses, in den Fällen des § 13 Abs. 2 dem Einberufer. Dieser kann die Vorsitzführung einem Stellvertreter aus dem Kreis der stimmberechtigten Arbeitnehmer übertragen.

### Teilnahme und Teilversammlungen

**§ 15. (1)** Die Betriebsversammlung ist tunlichst ohne Störung des Dienstbetriebes durchzuführen. Jenen Arbeitnehmern, die nicht zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes im unbedingt notwendigen Ausmaß erforderlich sind, ist die Teilnahme an der Betriebsversammlung unter Fortzahlung des Entgelts (einschließlich der Zulagen und Nebengebühren, ausschließlich der Aufwandsätze) zu ermöglichen.

**(2)** Wenn nach Zahl der Arbeitnehmer, Arbeitsweise oder Art des Betriebs oder der Betriebe die Abhaltung einer Betriebsversammlung oder die Teilnahme der Arbeitnehmer an dieser nicht oder nur schwer möglich ist, kann die Betriebsversammlung in Teilversammlungen durchgeführt werden. Die Entscheidung über die Abhaltung von Teilversammlungen obliegt dem Vertrauenspersonenausschuß. Für die Ermittlung von Abstimmungsergebnissen in den Angelegenheiten des § 11 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

**(3)** Die Betriebsversammlungen sind nicht öffentlich. Jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden. Der Betriebsinhaber oder sein Vertreter im Betrieb kann auf Einladung der Einberufer an den Betriebsversammlungen teilnehmen. Der Zeitpunkt und die Tagesordnung sind rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

### Stimmberechtigung und Beschlußfassung

**§ 16. (1)** In der Betriebsversammlung ist jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer (§ 25) stimmberechtigt, der am Tag der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist.

**(2)** Zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte



der stimmberechtigten Arbeitnehmer erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Beschlüsse über die Enthebung des Vertrauenspersonenausschusses (§ 11 Z 6) bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen; die Abstimmung hat geheim zu erfolgen.

**(3)** Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Arbeitnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen des § 11 Z 3, 6, 7 und 8.

### Vertrauenspersonenausschuß

**§ 17. (1)** In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 16 Abs. 1) Arbeitnehmer beschäftigt sind, ist ein Vertrauenspersonenausschuß zu bilden.

**(2)** Für mehrere Betriebe kann abweichend von Abs. 1 ein gemeinsamer Vertrauenspersonenausschuß errichtet werden, wenn dies insbesondere unter Berücksichtigung der Personalstruktur, der räumlichen Entfernung oder der Organisation der Betriebe der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer besser entspricht; dieser ist dem entsprechenden Personalausschuß zuzuordnen. Dies gilt auch für Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern. Der Wirkungsbereich dieses Vertrauenspersonenausschusses gilt als Betrieb.

**(3)** Würde die Erfüllung der Aufgaben der Mitglieder des Vertrauenspersonenausschusses auf Grund besonderer Verhältnisse, wie große räumliche Entfernung von Betriebsteilen, besonders große und organisatorisch trennbare Betriebe, wesentlich behindert, können abweichend von Abs. 1 mehrere Vertrauenspersonenausschüsse errichtet werden. Der Wirkungsbereich jedes dieser Vertrauenspersonenausschüsse gilt als Betrieb.

**(4)** Das Gericht hat auf Grund einer Klage den Wirkungsbereich von Vertrauenspersonenausschüssen im Sinne der Abs. 2 und 3 festzulegen.

**(5)** Zur Klage nach Abs. 4 sind bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, das Personalvertretungsorgan (§ 9 Abs. 1 Z 2 bis 4), die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer berechtigt. Der Wahlausschuß ist im Verfahren parteifähig.

### Zahl der Mitglieder

**§ 18. (1)** Der Vertrauenspersonenausschuß besteht in einem Betrieb mit bis zu zehn Arbeitnehmern aus einem Mitglied, in einem Betrieb mit 11 bis 20 Arbeitnehmern aus zwei Mitgliedern und in einem Betrieb mit 21 bis 100 Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern. In einem Betrieb mit mehr als 100 Arbeitnehmern erhöht sich für je weitere 100 Arbeitnehmer, mit mehr als 700 Arbeitnehmern für je weitere 200 Arbeitnehmer die Zahl der Vertrauenspersonenausschußmitglieder um ein Mitglied. Bruchteile von 100 bzw. 200 werden für voll gerechnet.

**(2)** Die Zahl der Mitglieder bestimmt sich nach der Zahl der am Tag der Wahlausschreibung im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Eine spätere Änderung der Zahl der Arbeitnehmer ist auf die Zahl der Mitglieder des Vertrauenspersonenausschusses ohne Einfluß.

### Personalausschuß

**§ 19. (1)** Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben und sind mehrere von diesen aus fachlichen oder regionalen Gründen unter administrativer Leitung zusammengefaßt, so ist für diese ein Personalausschuß zu bilden. Für die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft ist jeweils für den Bereich der gemäß § 17 Abs. 3 Poststrukturgesetz, BGBl. Nr. 201/1996, errichteten Personalämter ein Personalausschuß zu errichten.

**(2)** Abweichend von Abs. 1 kann der Wirkungsbereich eines Personalausschusses, insbesondere unter Berücksichtigung der Zahl der Arbeitnehmer, der Personalstruktur, der räumlichen Entfernung einzelner Betriebe oder der Betriebsorganisation, durch eine vom Zentralausschuß mit dem Betriebsinhaber abzuschließende Betriebsvereinbarung in zwei oder mehrere Personalausschüsse getrennt werden, wenn dies der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer besser entspricht. Auf diese Betriebsvereinbarung ist § 97 Abs. 2 ArbVG anzuwenden.

**(3)** Sofern keine Betriebsvereinbarung nach Abs. 2 vorliegt, hat das Gericht auf Grund einer Klage den Wirkungsbereich von Personalausschüssen im Sinne des Abs. 2 festzulegen.

**(4)** Zur Klage nach Abs. 3 sind bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, das Personalvertretungsorgan (§ 9 Abs. 1 Z 3 bis 4),

die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer berechtigt. Der Wahlausschuß ist im Verfahren parteifähig.

### Zahl der Mitglieder

**§ 20. (1)** Der Personalausschuß besteht bei einem Wirkungsbereich mit bis zu 5 000 Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern. Bei einem Wirkungsbereich mit mehr als 5 000 Arbeitnehmern erhöht sich für je 2 000 Arbeitnehmer die Zahl der Personalausschußmitglieder um zwei Mitglieder. Bruchteile von 2 000 werden für voll gerechnet. Die Anzahl der Mitglieder beträgt jedoch höchstens elf.

**(1a)** Erstreckt sich der Wirkungsbereich eines Personalausschusses auf mehr als ein Bundesland, kann die Zahl seiner Mitglieder durch eine vom Zentralausschuß mit dem Betriebsinhaber abzuschließende Betriebsvereinbarung um eines erhöht werden. Auf diese Betriebsvereinbarung ist § 97 Abs. 2 ArbVG anzuwenden.

**(2)** § 18 Abs. 2 gilt mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Betriebes der Wirkungsbereich des Personalausschusses tritt.

**(3)** In einem Personalausschuß können nur jene wahlwerbenden Gruppen vertreten sein, welche in mindestens einem Vertrauenspersonenausschuß des Personalausschußbereiches ein Mandat erreicht haben.

**(4)** Zur Behandlung wichtiger Angelegenheiten kann der Personalausschuß durch Mitglieder von Vertrauenspersonenausschüssen mit beratender Stimme verstärkt werden (verstärkter Personalausschuß). Jede im Personalausschuß vertretene wahlwerbende Gruppe kann zum verstärkten Personalausschuß so viele zusätzliche Mitglieder beiziehen, wie sie Mandate besitzt.

### Zentralausschuß

**§ 21.** Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und zentral verwaltet werden, ist ein Zentralausschuß zu bilden.

### Zahl der Mitglieder

**§ 22. (1)** Der Zentralausschuß besteht in Unternehmen mit bis zu 8 000 Arbeitnehmern aus fünf Mitgliedern. In Unternehmen mit mehr als 8 000 Arbeitnehmern erhöht sich für je 8 000 Arbeitnehmer die Zahl der Mitglieder um zwei. In Unternehmen mit mehr als 24 000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je 8 000 Arbeitnehmer um ein Mitglied. Bruchteile von 8 000 werden für voll gerechnet. Die Zahl der Mitglieder im Zentralausschuß beträgt höchstens 13.

**(1a)** Ist kein Personalausschuß zu errichten, besteht der Zentralausschuß in Unternehmen mit bis zu 5 000 Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern. In Unternehmen mit mehr als 5 000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je 2 000 Arbeitnehmer um zwei Mitglieder. Bruchteile von 2 000 werden für voll gerechnet. Die Anzahl der Mitglieder beträgt jedoch höchstens elf. In Unternehmen mit bis zu 400 Arbeitnehmern können Mitglieder des Zentralausschusses zugleich Mitglieder eines Vertrauenspersonenausschusses sein.

**(2)** Im Zentralausschuß können nur jene wahlwerbenden Gruppen vertreten sein, welche in mindestens einem Personalausschuß oder, wo kein Personalausschuß errichtet ist, in einem Vertrauenspersonenausschuß mindestens ein Mandat erreicht haben.

**(3)** Zur Behandlung wichtiger Angelegenheiten kann der Zentralausschuß durch Mitglieder von Vertrauenspersonen- oder Personalausschüssen mit beratender Stimme verstärkt werden (verstärkter Zentralausschuß). Jede im Zentralausschuß vertretene wahlwerbende Gruppe kann zum verstärkten Zentralausschuß so viele zusätzliche Mitglieder beiziehen, wie sie Mandate besitzt.

### Personalvertreterversammlung

**§ 23. (1)** Die Gesamtheit der im Unternehmen bestellten Mitglieder der Vertrauenspersonenausschüsse, der Personalausschüsse und des Zentralausschusses bildet die Personalvertreterversammlung.

**(2)** Zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte aller Mitglieder der Personalvertretungsorgane des Unternehmens erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. § 15 Abs. 1 erster Satz und Abs. 3 gilt sinngemäß.

**(3)** Der Personalvertreterversammlung obliegt die:

1. Behandlung von Berichten des Zentralausschusses und der Rechnungsprüfer für den Personalvertretungsfonds;
2. Beschlußfassung über die Einhebung und Höhe der Personalvertretungsumlage sowie über die Art und Weise der Auflösung des Personalvertretungsfonds;
3. Wahl und Enthebung der Rechnungsprüfer für den Personalvertretungsfonds.

## **ABSCHNITT 2**

### **GEMEINSAME BESTIMMUNGEN ÜBER DIE PERSONALVERTRETUNGSORGANE GEMÄSS § 9 ABS. 1 Z 2 BIS 4**

#### **Wahlgrundsätze**

**§ 24. (1)** Die Mitglieder der Personalvertretungsorgane werden auf Grund des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechtes gewählt. Die Wahl hat durch persönliche Stimmabgabe oder in den Fällen des § 29 Abs. 3 durch briefliche Stimmabgabe im Postwege zu erfolgen.

**(2)** Die Wahlen sind nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes durchzuführen. Die Berechnung der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenden Mandate der Personalvertretungsorgane hat nach dem System von d'Hondt zu erfolgen. Die Wahlzahl ist in Dezimalzahlen zu errechnen. Haben nach dieser Berechnung mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf ein Mandat, so entscheidet das Los. Erfüllt ein Wahlvorschlag nicht die Voraussetzung des § 20 Abs. 3 bzw. § 22 Abs. 2, hat die Berechnung der Mandate nach Ausscheiden dieses Wahlvorschlages zu erfolgen.

**(3)** Wird nur ein Wahlvorschlag eingebracht, so sind die Mitglieder des Personalvertretungsorgans mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen.

### Aktives Wahlrecht

**§ 25. (1)** Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Wahlausschreibung das 16. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.

**(2)** Werden in einem Unternehmen mehrere Organe gemäß § 9 Abs. 1 Z 2 bis 4 gewählt, so ist für die Wahlberechtigung für die Wahl des Vertrauenspersonenausschusses (Personalausschusses, Zentralausschusses) erforderlich, daß der Arbeitnehmer am Tag der Wahlausschreibung und am Tag der Wahl im jeweiligen Betrieb (Wirkungsbereich des Personalausschusses, Unternehmen) beschäftigt ist.

### Passives Wahlrecht

**§ 26. (1)** Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die

1. am Tag der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben und
2. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind.

**(2)** Nicht wählbar sind

1. in Betrieben oder Unternehmen einer juristischen Person die Ehegatten oder eingetragenen Partner von Mitgliedern des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. Personen, die mit Mitgliedern eines solchen Vertretungsorgans bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind;
3. leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluß auf die Führung des Betriebs zusteht, sowie
4. Arbeitnehmer, die nicht im Wirkungsbereich des Personalvertretungsorgans beschäftigt sind.

### Berufung der Wahlausschüsse

**§ 27. (1)** Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Personalvertretungsorgane sind für jeden Betrieb, für den Wirkungsbereich jedes Personalausschusses und für das Unternehmen Wahlausschüsse zu bestellen.

**(2)** Die Wahlausschüsse sind so rechtzeitig zu bestellen, daß die neugewählten Personalvertretungsorgane bei Unterbleiben einer Wahlanfechtung spätestens unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeitsdauer der abtretenden Personalvertretungsorgane ihre Konstituierung vornehmen können.

**(3)** Wird die Nichtigkeit einer Wahl festgestellt oder die Tätigkeitsdauer eines Personalvertretungsorgans vorzeitig beendet, ist unverzüglich ein Wahlausschuß zu bestellen.

**(4)** Der Vertrauenspersonenwahlausschuß besteht in Wirkungsbereichen mit bis zu 300 Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern, mit bis zu 1 000 Arbeitnehmern aus fünf Mitgliedern, mit mehr als 1 000 Arbeitnehmern aus sieben Mitgliedern. Die Personalwahlausschüsse und der Zentralwahlausschuß bestehen aus je sieben Mitgliedern.

**(5)** In den Wahlausschuß können als Mitglieder wählbare Arbeitnehmer berufen werden. Ein Arbeitnehmer darf nur einem Wahlausschuß angehören.

**(6)** Die Mitglieder der Wahlausschüsse werden vom jeweiligen Personalvertretungsorgan unter Berücksichtigung des Stärkeverhältnisses der im jeweiligen Organ vertretenen Wahlgruppen mit Stimmenmehrheit gewählt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

**(7)** Ist ein Vertrauenspersonenausschuß (Personalausschuß) erstmals oder in den Fällen des Abs. 3 zu wählen, werden die Mitglieder des Wahlausschusses vom Personalausschuß (Zentralausschuß) bestellt. Abs. 6 gilt sinngemäß.

**(8)** Besteht in einem Betrieb oder im Unternehmen kein Personalvertretungsorgan gemäß § 9 Abs. 1 Z 2 bis 4, ist der Wahlausschuß von der Betriebsversammlung zu bestellen. Bei der Bestellung des Wahlausschusses für den Personalausschuß oder den Zentralausschuß steht der jeweiligen Betriebsversammlung die Bestellung von so vielen Wahlausschußmitgliedern zu, wie dem Verhältnis der Zahl der Arbeitnehmer im Betrieb zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer im Wirkungsbereich des Personalausschusses oder im Unternehmen entspricht.

(9) Wahlwerbende Gruppen, die in einem Wahlausschuß nicht vertreten sind, haben das Recht, je einen Zeugen in diesen Wahlausschuß zu entsenden. Wahlzeugen müssen wählbare Arbeitnehmer des Unternehmens sein. Sie sind berechtigt, an den Sitzungen des Wahlausschusses ohne Stimmrecht teilzunehmen.

### Vorbereitung der Wahl

**§ 28. (1)** Die Wahlausschüsse haben nach ihrer Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von acht Wochen durchzuführen. Für die Mitglieder der Wahlausschüsse und die Wahlwerber der wahlwerbenden Gruppen gelten die §§ 65, 66 sinngemäß vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist für die Anfechtung der Wahl.

(2) Der Zentralwahlausschuß hat die Wahl zu den Personalvertretungsorganen in Form einer Wahlkundmachung für einen einheitlichen Zeitraum auszuschreiben. Die übrigen Wahlausschüsse sind an diese Kundmachung gebunden. Ist kein Zentralausschuß zu errichten, hat der Vertrauenspersonenwahlausschuß die Wahl auszuschreiben. Die Wahlausschüsse haben die Wählerlisten zu verfassen und sie zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betrieb aufzulegen. Sie haben ferner über die gegen die Wählerliste vorgebrachten Einwendungen und darüber zu entscheiden, welche Wahlberechtigten zur brieflichen Stimmabgabe berechtigt sind. Sie haben die Wahlvorschläge entgegenzunehmen und über ihre Zulassung zu entscheiden.

(3) Der Betriebsinhaber hat dem Zentralwahlausschuß (dem zuständigen Wahlausschuß) die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Arbeitnehmer rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich bei den Wahlausschüssen einzubringen. Sie sind für den Vertrauenspersonenwahlausschuß nur dann gültig eingebracht, wenn sie von mehr als 1% der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens aber von drei Arbeitnehmern durch Unterschrift unterstützt werden. Für den Personalausschuß und den Zentralausschuß sind sie nur dann gültig eingebracht, wenn sie von mindestens so vielen wahlberechtigten Arbeitnehmern unterstützt werden wie der doppelten Anzahl der zu vergebenen Mandate entspricht. Unterschriften unter Wahlvorschlägen können nach Überreichung nicht mehr zurückgezogen werden. Die Wahlausschüsse haben die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen. Bei der Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Bedacht genommen werden.



**(5)** Kommt ein Wahlausschuß den in Abs. 1 und 2 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend nach, so kann er vom für die Bestellung zuständigen Personalvertretungsorgan enthoben werden. In diesem Fall ist gleichzeitig ein neuer Wahlausschuß zu bestellen.

### Durchführung der Wahl

**§ 29. (1)** Der Wahlausschuß hat die Wahlhandlung zu leiten und das Wahlergebnis festzustellen.

**(2)** Jeder Wahlberechtigte hat eine Stimme für die Wahl aller Personalvertretungsorgane. Die Wahl aller Personalvertretungsorgane hat mittels eines einzigen vom Zentralwahlausschuß aufzulegenden einheitlichen Stimmzettels zu erfolgen. Das Wahlrecht ist unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 3 persönlich auszuüben.

**(3)** Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenzurlaubs, Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes oder Krankheit am Wahltag (an den Wahltagen) an der Leistung der Dienste oder infolge Ausübung ihres Berufes oder aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben das Recht auf briefliche Stimmabgabe; diese hat im Postweg zu erfolgen.

**(4)** Umfaßt ein Unternehmen nur einen Betrieb und sind in diesem Betrieb bis zu zwei Vertrauenspersonenausschußmitglieder zu wählen, so ist die Wahl des Vertrauenspersonenausschusses in einem vereinfachten Wahlverfahren durchzuführen. Für dieses vereinfachte Wahlverfahren gilt § 58 Arbeitsverfassungsgesetz sinngemäß.

### Mitteilung des Wahlergebnisses

**§ 30.** Die Ergebnisse der Wahl der Vertrauenspersonenausschüsse sind dem zuständigen Personalausschuß, die Ergebnisse der Wahl der Personalausschüsse dem Zentralausschuß unverzüglich mitzuteilen. Das Gesamtergebnis der Wahl ist im Betrieb unverzüglich in geeigneter Weise kundzumachen und dem Betriebsinhaber (Leitung der dem Wirkungsbereich des Personalausschusses entsprechenden Einheit, Unternehmensleitung), dem zuständigen Arbeitsinspektorat, der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer mitzuteilen.

### Anfechtung

**§ 31. (1)** Die einzelnen Wahlberechtigten und jede wahlwerbende Gruppe sind berechtigt, binnen zwei Wochen vom Tag der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Gericht anzufechten, wenn wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens oder leitende Grundsätze des Wahlrechtes verletzt wurden und hierdurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte. Ein Anfechtungsgrund liegt nicht vor, wenn trotz eines aufgelegten einheitlichen Stimmzettels Wahlberechtigte mittels anderer Stimmzettel wählen.

**(2)** Die in Abs. 1 genannten Anfechtungsberechtigten sowie der Betriebsinhaber sind berechtigt, binnen zwei Wochen, vom Tag der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Gericht anzufechten, wenn die Wahl ihrer Art oder ihrem Umfang nach oder mangels Vorliegens eines Betriebes oder eines Unternehmens nicht durchzuführen gewesen wäre.

### Nichtigkeit

**§ 32.** Die Nichtigkeit der Wahl kann bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses jederzeit auch durch Klage auf Feststellung beim Gericht geltend gemacht werden. Das Urteil des Gerichts über die Nichtigkeit der Wahl hat bindende Wirkung.

### Tätigkeitsdauer der Personalvertretungsorgane

**§ 33. (1)** Die Tätigkeitsdauer der Personalvertretungsorgane beträgt fünf Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Personalvertretungsorgans, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte. Im Fall der Neuwahl eines Personalvertretungsorgans während der Funktionsperiode dauert die Funktionsperiode der neu gewählten Personalvertretungsorgane jedoch längstens bis zum Ablauf der allgemeinen Funktionsperiode.

**(2)** Erklärt das Gericht die Wahl eines Personalvertretungsorgans auf Grund einer Anfechtung nach § 31 Abs. 1 oder 2 für ungültig, so führt das frühere Personalvertretungsorgan die laufenden Geschäfte bis zur Konstituierung des neu gewählten Personalvertretungsorgans, höchstens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten, ab dem Tag der Ungültigkeitserklärung gerechnet, weiter. Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeitsdauer des früheren Personalvertretungsorgans gemäß § 34 vorzeitig geendet hat.

**(3)** Die nach Beginn der Tätigkeitsdauer (Abs. 1) gesetzten Rechtshandlungen eines Personalvertretungsorgans werden in ihrer Gültigkeit durch die zufolge einer Wahlanfechtung nachträglich erfolgte Aufhebung der Wahl nicht berührt.

### Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer

**§ 34.** Vor Ablauf des im § 33 Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer

- 1.** des Zentralausschusses, wenn das Unternehmen aufgelöst wird oder dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört;
- 2.** des Personalausschusses, wenn sämtliche Betriebe in seinem Wirkungsbereich dauernd eingestellt werden oder seinem Wirkungsbereich nur mehr ein Betrieb angehört;
- 3.** des Vertrauenspersonenausschusses, wenn
  - a)** der Betrieb dauernd eingestellt wird;
  - b)** die Betriebsversammlung die Enthebung des Vertrauenspersonenausschusses beschließt;
- 4.** des jeweiligen Personalvertretungsorgans, wenn
  - a)** das Personalvertretungsorgan dauernd funktionsunfähig wird, insbesondere wenn die Zahl der Mitglieder unter die Hälfte der in den §§ 18 Abs. 1, 20 Abs. 1, 22 Abs. 1 festgesetzten Mitgliederzahl sinkt;
  - b)** das Personalvertretungsorgan seinen Rücktritt beschließt;
  - c)** das Gericht die Wahl für ungültig erklärt;
  - d)** das Personalvertretungsorgan im Hinblick auf die durch ein erstes Urteil eines Gerichtes erster Instanz ausgesprochene Ungültigkeitserklärung der Wahl des zuvor gewählten Personalvertretungsorgans gewählt, die erhobene Anfechtungsklage schließlich aber rechtskräftig abgewiesen worden ist und die Tätigkeitsdauer des zuvor gewählten Personalvertretungsorgans noch nicht gemäß § 33 Abs. 1 beendet ist.

## **Verlängerung der Partei- und Prozeßfähigkeit**

**§ 35.** Endet die Tätigkeitsdauer eines Personalvertretungsorgans nach den §§ 33 und 34 Z 1, Z 2, Z 3 lit. a, Z 4 lit. a während eines Verfahrens vor Gericht oder einer Verwaltungsbehörde, in dem das Personalvertretungsorgan Partei ist, so besteht seine Partei- und Prozeßfähigkeit in bezug auf dieses Verfahren bis zu dessen Abschluß, längstens jedoch bis zur Konstituierung eines neuen Personalvertretungsorgans, weiter. Dies gilt auch im Falle der Ergreifung eines außerordentlichen Rechtsmittels. Im Falle des § 34 Z 4 lit. c besteht die Partei- und Prozeßfähigkeit des Personalvertretungsorgans, dessen Wahl angefochten worden ist, in bezug auf dieses gerichtliche Verfahren bis zu dessen Abschluß weiter.

## **Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches**

**§ 36. (1)** Werden Betriebe oder Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleiben die Personalvertretungsorgane für diese verselbständigten Betriebe oder Teile bis zur Neuwahl von Organen der Arbeitnehmerschaft in diesen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 4) im bisherigen Umfang fort dauert.

**(2)** Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer der Personalvertretungsorgane (§ 33 Abs. 1) verlängert werden.

**(3)** Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen oder Betrieben zur dauernden Einstellung des Betriebes oder des Unternehmens oder zum Ausscheiden von Mitgliedern von Personalvertretungsorganen aus dem Betrieb oder dem Unternehmen, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 34 Z 1, Z 2 und Z 3 lit. a die Beendigung der Tätigkeitsdauer der Personalvertretungsorgane und abweichend von § 39 Abs. 1 Z 4 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Personalvertretungsorgan nicht ein.

**§ 37. (1)** Werden Betriebsteile oder Betriebe zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 34 ArbVG oder des § 4 zusammengeschlossen, so bilden die Organe der Arbeitnehmerschaft bis zur Neuwahl von Organen der Arbeitnehmerschaft, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß, ein Organ der Arbeitnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat oder einheitliches Personalvertretungsorgan); §§ 40 und 41 gelten sinngemäß.

**(2)** § 36 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 gilt sinngemäß.

### Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

**§ 38.** Nach Wiederaufnahme eines oder mehrerer eingeschränkter oder stillgelegter Betriebe oder des Unternehmens kann der Zentralausschuß an Stelle von Neuwahlen die Fortsetzung der Tätigkeit der früheren Personalvertretungsorgane bis zur Beendigung ihrer ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, sofern

1. die Zahl der im jeweiligen Wirkungsbereich verbliebenen und der wieder eingestellten ehemaligen Mitglieder des Personalvertretungsorgans (Ersatzmitglieder) mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Personalvertretungsmandate erreicht und
2. am Tag der Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Personalvertretungsorgans mindestens so viele dem Wirkungsbereich zugehörige Arbeitnehmer beschäftigt sind, als am Tag der Wahlausschreibung für die Wahl des Personalvertretungsorgans, dessen Tätigkeitsdauer verlängert werden soll, beschäftigt waren. War ein Zentralausschuß nicht zu errichten, kann die Betriebsversammlung diesen Beschluß fassen.

### Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

**§ 39. (1)** Die Mitgliedschaft zu einem Personalvertretungsorgan (§ 9 Abs. 1 Z 2 bis 4) beginnt mit Annahme der Wahl und erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Personalvertretungsorgans endet;
2. das Mitglied zurücktritt;

**3.** das Mitglied aus dem aktiven Dienstverhältnis ausscheidet;

**4.** das Mitglied aus dem Betrieb, dem Wirkungsbereich eines Personalausschusses oder aus dem Unternehmen ausscheidet.

**(2)** Die Mitgliedschaft aller Mitglieder eines Personalvertretungsorgans erlischt, wenn die Konstituierung des Personalvertretungsorgans nicht innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf der im § 41 Abs. 1 gesetzten Frist erfolgt.

**(3)** Die Mitgliedschaft zu einem Personalvertretungsorgan ist vom Gericht auf Grund einer Klage abzuerkennen, wenn das Mitglied die Wählbarkeit nicht oder nicht mehr besitzt. Ist der Verlust der Wählbarkeit in der Eigenschaft als leitender Angestellter begründet, ist die Mitgliedschaft nur dann abzuerkennen, wenn diese im Einzelfall mit der Position des Arbeitnehmers unvereinbar ist. Zur Klage sind das Personalvertretungsorgan, jedes Mitglied dieses Personalvertretungsorgans und der Betriebsinhaber berechtigt.

### Ersatzmitglieder

**§ 40. (1)** Im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft oder der Verhinderung eines Mitglieds eines Personalvertretungsorgans tritt ein Ersatzmitglied an dessen Stelle. Dies gilt nicht bei Erlöschen der Mitgliedschaft aller Mitglieder des Personalvertretungsorgans gemäß § 39 Abs. 2.

**(2)** Ersatzmitglieder sind die auf einem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern des Personalvertretungsorgans folgenden Wahlwerber. Die Reihenfolge des Nachrückens der Ersatzmitglieder wird durch die Reihung auf dem Wahlvorschlag bestimmt. Verzichtet ein Ersatzmitglied auf das Nachrücken, so verbleibt es weiterhin als Ersatzmitglied auf dem Wahlvorschlag in der ursprünglichen Reihung.

**(3)** Nach Erschöpfung eines Wahlvorschlages wird das Mandat einer von der betreffenden wahlwerbenden Gruppe zu bestimmenden Person, die für das jeweilige Personalvertretungsorgan passiv wahlberechtigt sein muß, zugeteilt.

### Konstituierung der Personalvertretungsorgane

**§ 41. (1)** Das an Lebensjahren älteste Mitglied des Personalvertretungsorgans hat nach Durchführung der Wahl die Einberufung der gewählten Mitglieder zur Wahl der Organe des Personalvertretungsorgans (konstituierende Sitzung) binnen zwei Wochen vorzunehmen. Die Einberufung hat die konstituierende Sitzung innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Personalvertretungswahl vorzusehen. Kommt das älteste Mitglied dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des Personalvertretungsorgans, das an erster Stelle eines Wahlvorschlages zu diesem Personalvertretungsorgan gereiht war, die Einberufung vornehmen. Im Falle mehrerer Einberufungen gilt die Einberufung desjenigen Personalvertretungsmitgliedes, das auf dem Wahlvorschlag mit der größeren Anzahl der gültigen Stimmen gewählt wurde.

**(2)** In der konstituierenden Sitzung hat der Einberufer bis zur erfolgten Wahl des Vorsitzenden den Vorsitz zu führen.

**(3)** Die Mitglieder des Personalvertretungsorgans haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Vorsitzenden, einen oder mehrere Stellvertreter und, falls erforderlich, weitere Funktionäre zu wählen. Besteht ein Personalvertretungsorgan, ist ein Kassaverwalter zu wählen. Die Wahl der Personalvertretungsfunktionäre erfolgt für die Tätigkeitsdauer des Personalvertretungsorgans.

**(4)** Vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Personalvertretungsorgans ist eine Neuwahl eines Funktionärs vorzunehmen, wenn

- 1.** die Mehrheit der Mitglieder des Personalvertretungsorgans die Enthebung eines Funktionärs beschließt;
- 2.** ein Funktionär seine Funktion zurücklegt;
- 3.** die Mitgliedschaft eines Funktionärs zum Personalvertretungsorgan erlischt.

Der Beschluß bedarf im Fall der Z 1 der Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder des Personalvertretungsorgans.

**(5)** Bei Stimmgleichheit gilt jenes für die Vorsitzendenstelle vorgeschlagene Mitglied des Personalvertretungsorgans als gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Wahl des Personalvertretungsorgans die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Liegt auch hier Stimmgleichheit vor,

so entscheidet das Los. In diesem Fall ist der Vorsitzendenstellvertreter jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheides nicht den Vorsitzenden stellt. Im Fall der Stimmgleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre findet § 43 Abs. 2 sinngemäß Anwendung.

**(6)** Der Vorsitzende hat unmittelbar nach Beendigung der konstituierenden Sitzung das Ergebnis der Wahl der Personalvertretungsfunktionäre sowie die Reihenfolge der Ersatzmitglieder dem Betriebsinhaber (Leitung der dem Wirkungsbereich des Personalausschusses entsprechenden Einheit, Unternehmensleitung), dem zuständigen Personalausschuß und dem Zentralausschuß anzuzeigen. Die Wahlergebnisse der Personalausschüsse und des Zentralausschusses sind weiters den jeweils nachgeordneten Personalvertretungsorganen anzuzeigen. Der Zentralausschuß hat die Wahlergebnisse aller Personalvertretungsorgane der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung, der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat anzuzeigen. Alle Wahlergebnisse sind im Betrieb in geeigneter Weise kundzumachen.

### Sitzungen der Personalvertretungsorgane

**§ 42. (1)** Die Sitzungen eines Personalvertretungsorgans sind vom Vorsitzenden, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter mindestens vierteljährlich einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Personalvertretungsorgans sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden. Besteht im Betrieb ein Jugendvertrauensrat oder ist eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so sind diese gleichzeitig einzuladen.

**(2)** Der Vorsitzende hat das Personalvertretungsorgan binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn es mehr als ein Drittel der Mitglieder des Personalvertretungsorgans verlangt.

**(3)** Kommt der Vorsitzende seinen Verpflichtungen gemäß Abs. 1 oder 2 nicht nach, so hat das Gericht auf Antrag der gemäß Abs. 2 Berechtigten die Sitzung anzuordnen. Hiebei ist § 92 Abs. 2 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes – ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, sinngemäß anzuwenden. Gegen den Beschluß des Gerichts erster Instanz ist ein Rechtsmittel unzulässig.

**(4)** Die Sitzungen des Personalvertretungsorgans sind nicht öffentlich. Das Personalvertretungsorgan kann bei Erledigung bestimmter Aufgaben auch Personen, die nicht dem Personalvertretungsorgan angehören, beratend zuziehen.



### Beschlußfassung

**§ 43. (1)** Das Personalvertretungsorgan ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

**(2)** Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Bundesgesetz oder in der Geschäftsordnung (§ 45) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat. Beschlüsse über die Zustimmung des Personalvertretungsorgans zur Kündigung oder Entlassung eines Arbeitnehmers bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen.

**(3)** Der Beschluß über den Rücktritt des Personalvertretungsorgans bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder des Personalvertretungsorgans.

**(4)** Beschlüsse durch schriftliche Stimmabgabe sind nur zulässig, wenn kein Mitglied des Personalvertretungsorgans diesem Verfahren widerspricht. Dasselbe gilt für fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlussfassung. Der Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlussfassung zu sorgen.

### Übertragung von Aufgaben

**§ 44. (1)** Das Personalvertretungsorgan kann im Einzelfalle die Durchführung einzelner seiner Befugnisse einem oder mehreren seiner Mitglieder übertragen.

**(2)** Das Personalvertretungsorgan kann im Einzelfall die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuß übertragen.

**(3)** Das Personalvertretungsorgan kann in der Geschäftsordnung einem Ausschuß in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse übertragen.

**(4)** Die Personalausschüsse und der Zentralschluß können in der Geschäftsordnung geschäftsführende Ausschüsse zur selbständigen Beschlußfassung in bestimmten Angelegenheiten errichten. In solchen Ausschüssen muß jede wahlwerbende Gruppe, die ein Mitglied des jeweiligen Personalvertretungsorgans stellt, vertreten sein. Die Beschlüsse in diesen Ausschüssen

haben einhellig zu erfolgen. Kommt ein Beschluß nicht zustande, entscheidet das Personalvertretungsorgan. Das Recht auf Abschluß von Betriebsvereinbarungen und die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte gemäß § 73 Abs. 2 Z 1 iVm §§ 110 bis 112 ArbVG kann den geschäftsführenden Ausschüssen nicht übertragen werden.

**(5)** Für die Sitzungen der Ausschüsse gemäß Abs. 2 bis 4 ist § 42 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Personalvertretungsorgans haben das Recht, an allen Ausschußsitzungen als Beobachter teilzunehmen.

### Autonome Geschäftsordnung

**§ 45.** Das Personalvertretungsorgan hat mit Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung zu beschließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

- 1.** die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung von Ausschüssen im Sinne des § 44 Abs. 3 und 4;
- 2.** die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen geschäftsführenden Ausschüssen das Recht auf selbständige Beschlußfassung zukommt;
- 3.** die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht der Vorsitzenden von geschäftsführenden Ausschüssen;
- 4.** die Zahl der Stellvertreter der Vorsitzenden der Personalvertretungsorgane und die Reihenfolge der Stellvertretung.

### Vertretung nach außen

**§ 46.** Vertreter des Personalvertretungsorgans gegenüber dem Betriebsinhaber und nach außen ist der Vorsitzende, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter. Das Personalvertretungsorgan kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder und in Angelegenheiten, zu deren Behandlung ein geschäftsführender Ausschuß (§ 44 Abs. 4) errichtet wurde, den Vorsitzenden dieses Ausschusses mit der Vertretung nach außen beauftragen. Die Reihenfolge der Stellvertretungen und eine besondere Regelung der Vertretungsbefugnisse sind dem Betriebsinhaber (Leitung der dem Wirkungsbereich des Personalausschusses entsprechenden Einheit, Unternehmensleitung) umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

### Kosten der Tätigkeit der Organe

**§ 47.** Die zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der Personalvertretungsorgane und der Wahlausschüsse erforderlichen Kosten sind vom Betriebsinhaber zu tragen. Insbesondere sind Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen. Wenn es der Umfang der Tätigkeit eines Personalvertretungsorgans erforderlich macht, ist jedenfalls auch eine entsprechende Anzahl von Mitarbeitern beizustellen. Reisekosten sind im unbedingt erforderlichen Ausmaß zu tragen. Näheres ist in der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Geschäftsführung der Personalvertretungsorgane zu regeln.

## ABSCHNITT 3

### PERSONALVERTRETUNGSFONDS PERSONALVERTRETUNGSUMLAGE

**§ 48. (1)** Zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmer des Betriebes und des Unternehmens kann von den Arbeitnehmern eine Personalvertretungsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts (einschließlich der Zulagen und Nebengebühren, ausschließlich der Aufwandsätze) betragen.

**(2)** Die Personalvertreterversammlung hat die Einhebung und Höhe der Personalvertretungsumlage zu beschließen. Auf Verlangen von mindestens 1 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens hat jedoch darüber eine Abstimmung in den Betriebsversammlungen stattzufinden. Für die Ermittlung des Abstimmungsergebnisses ist die Gesamtheit der in den einzelnen Versammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend. Ist in einem Unternehmen keine Personalvertreterversammlung zu errichten, so obliegt die Beschlußfassung über die Einhebung und Höhe der Personalvertretungsumlage der Betriebsversammlung.

**(3)** Die Umlagen sind vom Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt einzubehalten und bei jeder Lohn(Gehalts)auszahlung an den Personalvertretungsfonds abzuführen.

### Personalvertretungsfonds

**§ 49. (1)** Die Eingänge aus der Personalvertretungsumlage sowie sonstige für die im § 48 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmten Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Personalvertretungsfonds.

**(2)** Die Verwaltung des Personalvertretungsfonds obliegt dem Zentralausschuß. Vertreter des Personalvertretungsfonds ist der Vorsitzende des Zentralausschusses, bei seiner Verhinderung dessen Stellvertreter. Ist ein Zentralausschuß nicht zu errichten, obliegt die Verwaltung dem Vertrauenspersonenausschuß.

**(3)** Die Mittel des Personalvertretungsfonds dürfen nur zu den in § 48 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

**(4)** Können einzelne der in § 48 Abs. 1 bezeichneten Zwecke in geeigneter Weise im Wirkungsbereich nachgeordneter Personalvertretungsorgane erfüllt werden, kann der Zentralausschuß mit Mehrheit von zwei Drittel seiner Mitglieder die rechtliche Verselbständigung eines Teils des Personalvertretungsfonds und die Zuordnung zu einem bestimmten Personalvertretungsorgan beschließen. Die Festsetzung des Ausmaßes des Fondsvermögens hat nach Maßgabe der Bechäftigtenzahl (Anm.: richtig: Beschäftigtenzahl) im Wirkungsbereich des Personalvertretungsorgans sowie der zu treffenden Maßnahmen zu erfolgen.

**(5)** Die Verwaltung des nach Abs. 4 rechtlich verselbständigten Personalvertretungsfonds obliegt dem Personalvertretungsorgan, dem der Fonds zugeordnet ist. Vertreter des Personalvertretungsfonds ist der Vorsitzende dieses Personalvertretungsorgans, bei seiner Verhinderung dessen Stellvertreter.

**(6)** Wird ein Personalvertretungsfonds errichtet, hat die Personalvertreterversammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Personalvertretungsfonds bei zeitweiligem Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- und Vertretungsorgans zu beschließen. Ein solcher Beschluß hat die notwendige Verwaltungstätigkeit zu umschreiben, die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung und das vorgesehene Vertretungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen. Im Falle des § 48 Abs. 2 zweiter Satz haben die Betriebsversammlungen auch die Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Personalvertretungsfonds bei zeitweiligem Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- und Vertretungsorgans zu beschließen; im Falle des § 48 Abs. 2 vierter Satz obliegt diese Beschlußfassung der Betriebsversammlung.

**(7)** Haben weder die Personalvertreterversammlung noch die Betriebsversammlungen einen Beschluß im Sinne des Abs. 6 gefaßt, so obliegt die interimistische Vertretung und Verwaltung des Personalvertretungsfonds für die Dauer der Funktionsunfähigkeit eines nachgeordneten Personalvertretungsorgans dem Zentralausschuß, für die Dauer der Funktionsunfähigkeit des Zentralausschusses dem ältesten Rechnungsprüfer, bei Fehlen funktionsfähiger Rechnungsprüfer der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Die interimistische Vertretung und Verwaltung hat sich auf die Besorgung laufender Angelegenheiten zu beschränken. Der rechtlich verselbständigte Teil des Personalvertretungsfonds ist vom Zentralausschuß wieder einzugliedern, wenn sich nicht innerhalb eines Jahres ein funktionsfähiges Personalvertretungsorgan konstituiert. Der Personalvertretungsfonds ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer aufzulösen, wenn sich nicht innerhalb eines Jahres ein funktionsfähiger Zentralausschuß konstituiert.

**(8)** Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Personalvertretungsfonds sowie der rechtlich verselbständigten Fonds obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

**(9)** Der Personalvertretungsfonds ist aufzulösen, wenn das Unternehmen dauernd eingestellt wird. Der rechtlich verselbständigte Teil des Personalvertretungsfonds ist wieder einzugliedern, wenn der oder die Betriebe im Wirkungsbereich des Personalvertretungsorgans dauernd eingestellt werden. Die nähere Regelung ist durch Beschluß der Personalvertreterversammlung bei Errichtung des Personalvertretungsfonds oder anläßlich der rechtlichen Verselbständigung zu treffen. Der Beschluß hat im Fall einer Abstimmung gemäß § 48 Abs. 2 zweiter Satz durch die Betriebsversammlungen zu erfolgen. Spätere Beschlüsse sind gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebs- oder Unternehmenseinstellung gefaßt wurden oder in angemessener Weise bei der Verwendung des Fondsvermögens auch jene Arbeitnehmer berücksichtigen, die innerhalb eines Jahres vor der Betriebs- oder Unternehmenseinstellung ausgeschieden sind.

**(10)** Werden Betriebs- oder Unternehmensteile rechtlich verselbständigt, so ist das Fondsvermögen auf die Fonds jener Personalvertretungsorgane bzw. Betriebsräte, die nach Abschluß dieser Maßnahmen in den Teilen des früher zusammengehörigen Betriebes oder Unternehmens errichtet sind, verhältnismäßig aufzuteilen, wobei das Verhältnis der Beschäftigtenzahl vor der Verselbständigung zu den Beschäftigtenzahlen am Tag der handelsrechtli-

chen Wirksamkeit der Maßnahmen zu beachten ist. Erfolgt die Konstituierung von Personalvertretungsorganen bzw. eines Betriebsrates nicht spätestens sechs Monate nach Ablauf der Fristen gemäß § 36, so erlischt der Anspruch der Belegschaft in diesem Betriebs- oder Unternehmensteil auf einen Anteil der Mittel des Personalvertretungsfonds zugunsten der Belegschaften, die Personalvertretungsorgane bzw. einen Betriebsrat errichtet haben.

**(11)** Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist von einem Beschluß gemäß Abs. 9 und Maßnahmen gemäß Abs. 10 zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung von Personalvertretungsfonds, die interimistische Verwaltung (Abs. 7) – soweit sie nicht von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer selbst durchgeführt wird – sowie die Vermögensteilung gemäß Abs. 10 zu überwachen.

**(12)** Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Trennung obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer, wenn

1. ein Beschluß der zuständigen Organe fehlt;
2. der Beschluß nicht den im § 48 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluß undurchführbar geworden ist.

**(13)** Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer zu verwenden.

### Rechnungsprüfer

**§ 50. (1)** Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Personalvertretungsfonds hat die Personalvertreterversammlung aus der Mitte der Arbeitnehmerschaft drei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen keinem Personalvertretungsorgan angehören. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlußfassung über die Einhebung einer Personalvertretungsumlage zu erfolgen. Die Personalvertreterversammlung kann die Rechnungsprüfer entheben. Auf die Wahl und Ent-

hebung der Rechnungsprüfer findet § 48 Abs. 2 zweiter und vierter Satz sinngemäß Anwendung.

**(2)** Die Tätigkeitsdauer der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) beträgt fünf Jahre; im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 33 Abs. 1. Die Wiederwahl ist zulässig.

**(3)** Die Rechnungsprüfer haben sich bei ihrer Tätigkeit eines oder mehrerer sachverständiger Abschlußprüfer zu bedienen. Die Prüfung der Abschlußprüfer hat die rechnerische Richtigkeit und die ordnungsgemäße Buchführung zu umfassen. Den Abschlußprüfern sind alle zur Durchführung der Prüfung erforderlichen Unterlagen vorzulegen und die entsprechenden Auskünfte zu erteilen.

### ABSCHNITT 4

#### KONZERNVERTRETUNG

##### Errichtung

**§ 51. (1)** In einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, in dem in mehr als einem Unternehmen Personalvertretungsorgane gemäß § 9 Abs. 1 Z 2 bis 4 oder Personalvertretungsorgane gemäß § 9 Abs. 1 Z 2 bis 4 und Betriebsräte bestehen, kann eine Konzernvertretung zur Vertretung der gemeinsamen Interessen der in diesem Konzern beschäftigten Arbeitnehmer errichtet werden. Die Konzernvertretung wird mit Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Zentralausschußmitglieder (und Zentralbetriebsräte) errichtet, die zusammen mehr als die Hälfte der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentieren. Bei der Ermittlung der Zahl der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer sind jeweils die Zahlen der bei den letzten Zentralausschußwahlen (und Zentralbetriebsratswahlen) im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer (§ 80 ArbVG, § 22 Abs. 1) zugrunde zu legen.

**(2)** Die Versammlung der Zentralausschußvorsitzenden (und Zentralbetriebsratsvorsitzenden) im Konzern hat durch Beschluß festzustellen, daß die gemäß Abs. 1 erforderliche Zustimmung zur Errichtung der Konzernvertretung erteilt wurde.

## Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG)

---

**(3)** Die Versammlung der Zentralausschußvorsitzenden (und Zentralbetriebsratsvorsitzenden) wird von einem Vorsitzenden einberufen. Diesem obliegt die Leitung der Versammlung.

**(4)** Sodann hat sie nach Maßgabe des Abs. 6 die Zahl der jeweiligen Delegierten und Ersatzdelegierten durch Beschluß festzustellen. Die Zentralausschußvorsitzenden (und Zentralbetriebsratsvorsitzenden) haben bis zu einem vom Einberufer festgesetzten Termin die Delegierten (Ersatzdelegierten) bekanntzugeben.

**(5)** Die in Abs. 2 bis 4 vorgesehene Errichtung und Beschickung der Konzernvertretung kann auch in einem schriftlichen Verfahren durchgeführt werden.

**(6)** Die Konzernvertretung besteht aus je zwei Delegierten und der erforderlichen Zahl von Ersatzdelegierten jedes im Konzern errichteten Zentralausschusses (und Zentralbetriebsrates), sofern er nicht mehr als 500 Arbeitnehmer vertritt. Die Zahl der Delegierten erhöht sich für je weitere 500 von einem Zentralausschuß (Zentralbetriebsrat) vertretene Arbeitnehmer um jeweils einen Delegierten. Bruchteile von 500 werden für voll gerechnet. Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden. Die Entsendungsberechtigung liegt innerhalb des Zentralausschusses (Zentralbetriebsrates) bei der jeweils nach dem d'Hondtschen System an die Reihe kommenden wahlwerbenden Gruppe. Auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und Angestellten sowie der einzelnen Betriebe soll Bedacht genommen werden. Eine Entsendung von Mitgliedern des Vertrauenspersonen- und des Personalausschusses ist zulässig.

**(7)** Kommen während der Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung neue Unternehmen in den Konzern, so sind die dort errichteten Zentralbetriebsräte oder Zentralausschüsse berechtigt, die entsprechende Zahl von Delegierten in die Konzernvertretung zu entsenden. Scheiden während der Tätigkeitsdauer Unternehmen aus dem Konzern aus, so endet die Mitgliedschaft der aus diesem Unternehmen entsendeten Delegierten. Dies gilt auch, wenn sich nachträglich herausstellt, daß bei der Errichtung Unternehmen, die nicht zum Konzern gehören, berücksichtigt worden sind oder Unternehmen, die zum Konzern gehören, nicht berücksichtigt worden sind.

**(8)** Ist in einem Konzernunternehmen ein Zentralausschuß nicht zu errichten, so nimmt der Vertrauenspersonenausschuß oder dessen Vorsitzender die Aufgaben nach Abs. 1 bis 7 wahr. In Konzernunternehmen, in denen Organe nach dem Arbeitsverfassungsgesetz errichtet sind, gilt § 88a Abs. 8 ArbVG.



**(9)** Für die Auflösung der Konzernvertretung gelten die Abs. 1 bis 3 und 5 sinngemäß.

**(10)** Bestehen in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung Teilkonzerne, so nehmen aus den Teilkonzernen die in diesen errichteten Konzernvertretungen an der Errichtung der Konzernvertretung unter sinngemäßer Anwendung der Abs. 1 bis 7 und 9 teil.

### **Konstituierung, Geschäftsführung, Tätigkeitsdauer**

**§ 52. (1)** Der Einberufer der Versammlung der Zentralausschußvorsitzenden (und Zentralbetriebsratsvorsitzenden) hat die gemäß § 51 Abs. 4 bekanntgegebenen Delegierten zur konstituierenden Sitzung der Konzernvertretung einzuladen und diese bis zur Wahl des Vorsitzenden der Konzernvertretung zu leiten.

**(2)** Die Delegierten haben aus ihrer Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen. Die Wahl ist gültig, wenn zumindest die Hälfte der Delegierten (§ 51 Abs. 6) anwesend ist.

**(3)** Der Vorsitzende vertritt die Konzernvertretung nach außen. Er hat mindestens einmal im Jahr die Konzernvertretung zu einer Sitzung einzuberufen; darüber hinaus auch, wenn dies von mindestens einem Viertel der Delegierten verlangt wird.

**(4)** Die Konzernvertretung kann mit Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Delegierten eine Geschäftsordnung beschließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

- 1.** die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung eines Leitungsausschusses und allenfalls – bei entsprechender Größe der Konzernvertretung oder des Leitungsausschusses – eines Präsidiums;
- 2.** die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen dem Präsidium oder dem Leitungsausschuß das Recht auf selbständige Beschlußfassung, allenfalls nach Rahmenvorgaben der Konzernvertretung zukommt;
- 3.** die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht der Vorsitzenden (Stellvertreter) des Präsidiums oder Leitungsausschusses;

**4.** die Beziehung anderer Mitglieder von Personalvertretungsorganen (und anderer Betriebsratsmitglieder), die nicht Mitglieder der Konzernvertretung sind, mit beratender Stimme in Angelegenheiten, die Arbeitnehmer des betreffenden Betriebs bzw. des Wirkungsbereichs des betreffenden Personalvertretungsorgans berühren.

**(5)** Die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung beträgt fünf Jahre. § 33 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden. Sie wird vorzeitig beendet

**1.** durch die Auflösung des Konzerns,

**2.** durch einen Auflösungsbeschluß im Sinne des § 51 Abs. 9,

**3.** durch die Funktionsunfähigkeit von so vielen Zentralausschüssen (Vertrauenspersonenausschüssen) und Zentralbetriebsräten (Betriebsausschüssen, Betriebsräten), daß nicht mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer im Konzern repräsentiert ist,

**4.** wenn dies die Konzernvertretung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Delegierten beschließt oder

**5.** wenn das Gericht die Errichtung oder den Beschluß gemäß § 51 Abs. 4 für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung der Konzernvertretung einzubringen.

**(6)** Die Mitgliedschaft zur Konzernvertretung beginnt mit der Bekanntgabe des Delegierungsbeschlusses (Abs. 7 und § 51 Abs. 4); sie erlischt, wenn

**1.** die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung endet,

**2.** die Mitgliedschaft zu einem Personalvertretungsorgan oder zum Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) erlischt,

**3.** das Mitglied zurücktritt oder abberufen wird.

**(7)** Spätestens drei Monate vor Ablauf der Tätigkeitsdauer hat eine vom Vorsitzenden einzuberufende Versammlung der Zentralausschußvorsitzenden (und Zentralbetriebsratsvorsitzenden) die Zahl der jeweiligen Delegierten und Ersatzdelegierten (§ 51 Abs. 6) für die nächste Tätigkeitsdauer mit Beschluß zu bestimmen. § 51 Abs. 5 gilt sinngemäß. Der Vorsitzende hat die binnen festzusetzender Frist bekanntgegebenen Delegierten zur kons-

tituierenden Sitzung der Konzernvertretung einzuberufen und diese bis zur Neuwahl des Vorsitzenden zu leiten.

**(8)** Die Errichtung der Konzernvertretung, die Konstituierung, die Zusammensetzung und allfällige Änderungen der Zusammensetzung, die Geschäftsordnung sowie allfällige Änderungen der Tätigkeitsdauer sind jedem im Konzern bestehenden Unternehmen schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

**(9)** Im übrigen gelten für die Konzernvertretung die §§ 35, 40 Abs. 1, 43 und 47 sinngemäß.

### ABSCHNITT 5

#### BEHINDERTENVERTRAUENSPERSONEN

**§ 53. (1)** Sind in einem Betrieb dauernd mindestens fünf begünstigte Behinderte (§ 2 Abs. 1 und 3 Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970) beschäftigt, so sind von diesen eine Behindertenvertrauensperson und deren Stellvertreter zu wählen, die die Vertrauensperson im Fall der Verhinderung vertritt. Sind dauernd mindestens 15 begünstigte Behinderte beschäftigt, so sind für jede Behindertenvertrauensperson zwei Stellvertreter zu wählen.

**(2)** Die Wahl der Behindertenvertrauensperson und deren Stellvertreter ist tunlichst gemeinsam mit der Wahl des Vertrauenspersonenausschusses durchzuführen.

**(3)** § 22a Abs. 3 bis 10 und 13 BEinstG gilt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

- 1.** Auf die Durchführung und Anfechtung der Wahl sind die Bestimmungen der §§ 24 Abs. 1, 26 Abs. 2 und 28 bis 32 sinngemäß anzuwenden.
- 2.** Für die Tätigkeitsdauer gelten die §§ 33 Abs. 1, 34 und 39 Abs. 1 und 3 sinngemäß.
- 3.** Auf die persönlichen Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson und ihrer Stellvertreter sind die §§ 65, 66 und 68 bis 71 sinngemäß anzuwenden. In einem Betrieb mit mehr als 400 begünstigten Behinderten ist die Behindertenvertrauensperson von der Arbeitsleistung unter

Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Die Personalbehindertenvertrauensperson bzw. die Zentralbehindertenvertrauensperson ist freizustellen, wenn im Wirkungsbereich des Personalausschusses bzw. im Unternehmen mehr als 400 begünstigte Behinderte beschäftigt sind.

**(4)** Unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 22a Abs. 11 und 12 BEinstG sind jeweils für den Wirkungsbereich eines Personalausschusses eine Personalbehindertenvertrauensperson und ein Stellvertreter sowie für das Unternehmen eine Zentralbehindertenvertrauensperson und ein Stellvertreter zu wählen.

**(5)** Unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 22a Abs. 13 und 14 BEinstG sind eine Konzernbehindertenvertrauensperson und ein Stellvertreter zu wählen, wobei die im Konzern bestehenden Organe der Behindertenvertretung nach diesem Bundesgesetz und die im Konzern bestehenden Organe der Behindertenvertretung nach dem BEinstG zusammenzuwirken haben.

## ABSCHNITT 6

### JUGENDVERTRETUNG

#### Organe der Jugendvertretung

**§ 54. (1)** Organe der Jugendvertretung sind:

1. Jugendversammlung;
2. Jugendvertrauensrat;
3. Personaljugendvertrauensrat;
4. Zentraljugendvertrauensrat;
5. Wahlausschüsse (für die Wahl des Jugendvertrauensrates, des Personaljugendvertrauensrates und des Zentraljugendvertrauensrates);
6. Jugendvertreterversammlung.

**(2)** In Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des §

115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung kann eine Konzernjugendvertretung gebildet werden.

**(3)** Die Organe nach Abs. 1 Z 1 und 2 sowie der Wahlausschuß für die Wahl des Jugendvertrauensrates sind zu bilden, wenn in einem Betrieb mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt sind. Der Personaljugendvertrauensrat sowie der Wahlausschuß für die Wahl des Personaljugendvertrauensrates sind für den Wirkungsbereich des Personalausschusses (§ 19), der Zentraljugendvertrauensrat, der Wahlausschuß für die Wahl des Zentraljugendvertrauensrates und die Jugendvertreterversammlung sind für das Unternehmen (§ 21) zu bilden.

**(4)** Jugendliche Arbeitnehmer im Sinne dieses Hauptstückes sind Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie Lehrlinge, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

### Jugendversammlung

**§ 55. (1)** Die Jugendversammlung besteht aus der Gesamtheit der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes und der Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche Arbeitnehmer sind.

**(2)** Der Jugendversammlung obliegt:

1. die Behandlung von Berichten des Jugendvertrauensrates;
2. die Beschlußfassung über die Enthebung des Jugendvertrauensrates.

**(3)** Die Jugendversammlung ist vom Jugendvertrauensrat einzuberufen.

**(4)** Besteht kein Jugendvertrauensrat oder ist er funktionsunfähig, so sind zur Einberufung berechtigt

1. der an Lebensjahren älteste stimmberechtigte jugendliche Arbeitnehmer;
2. sofern ein Vertrauenspersonenausschuß errichtet ist, dieser;
3. jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

**(5)** Der Vertrauenspersonenausschuß ist berechtigt, durch mindestens einen Vertreter mit beratender Stimme an der Jugendversammlung teilzunehmen.

**(6)** In der Jugendversammlung sind alle jugendlichen Arbeitnehmer (§ 54 Abs. 4), sowie die Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche Arbeitnehmer sind, stimmberechtigt, sofern sie am Tag der Jugendversammlung im Betrieb beschäftigt sind.

**(7)** Im übrigen sind auf die Einberufung und Durchführung der Jugendversammlung die Bestimmungen der §§ 12, 13 Abs. 3, 14, 15 Abs. 1 und 3, 16 Abs. 2 erster und zweiter Satz, Abs. 3 sinngemäß anzuwenden.

### Zahl der Mitglieder der Organe der Jugendvertretung

**§ 56. (1)** Der Jugendvertrauensrat besteht in Betrieben

- 1.** mit 5 bis 10 jugendlichen Arbeitnehmern aus einer Person (Jugendvertreter),
- 2.** mit 11 bis 30 aus zwei Mitgliedern,
- 3.** mit 31 bis 50 aus drei Mitgliedern,
- 4.** mit 51 bis 100 aus vier Mitgliedern.

In Betrieben mit mehr als 100 jugendlichen Arbeitnehmern erhöht sich für je weitere 100 jugendliche Arbeitnehmer die Zahl der Mitglieder um eines. In Betrieben mit mehr als 1000 jugendlichen Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je weitere 500 jugendliche Arbeitnehmer um eines. Bruchteile von 100 bzw. 500 werden für voll gerechnet.

**(2)** Der Personaljugendvertrauensrat besteht in Wirkungsbereichen mit bis zu 250 jugendlichen Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern, mit 251 bis 500 jugendlichen Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern, mit mehr als 500 jugendlichen Arbeitnehmern aus fünf Mitgliedern.

**(3)** Der Zentraljugendvertrauensrat besteht in Unternehmen mit bis zu 500 jugendlichen Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern, mit 501 bis

**1000** jugendlichen Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern, mit mehr als

**1000** jugendlichen Arbeitnehmern aus fünf Mitgliedern.

**(4)** Die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Organe der Jugendvertretung richtet sich nach der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer am Tag der Wahlausschreibung. Eine spätere Änderung der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer ist auf die Zahl der Mitglieder (Anm.: richtig: Mitglieder) der Organe der Jugendvertretung ohne Einfluß. § 40 ist sinngemäß anzuwenden.

### **Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Organe der Jugendvertretung**

**§ 57. (1)** Die Tätigkeitsdauer der Organe der Jugendvertretung beträgt zwei Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Organs der Jugendvertretung, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgt.

**(2)** Zur Durchführung der Wahl der Organe der Jugendvertretung sind Wahlausschüsse zu bestellen. § 27 Abs. 6, 7 und 8 ist sinngemäß anzuwenden.

**(3)** Der Wahlausschuß besteht aus zwei Arbeitnehmern, die wählbar (Abs. 5) sein müssen, und einem vom entsprechenden Personalvertretungsorgan entsandten Mitglied des Personalvertretungsorgans. Besteht kein entsprechendes Organ oder macht es von seinem Entsendungsrecht nicht oder nicht rechtzeitig Gebrauch, so besteht der Wahlausschuß aus drei wählbaren Arbeitnehmern.

**(4)** Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind. Für die Wahlberechtigung zum Personaljugendvertrauensrat (Zentraljugendvertrauensrat) ist erforderlich, daß der Arbeitnehmer am Tag der Wahlausschreibung im Wirkungsbereich des Personalausschusses (im Unternehmen) beschäftigt ist.

**(5)** Wählbar sind alle Arbeitnehmer im Wirkungsbereich des Organs der Jugendvertretung, die

- 1.** am Tag der Wahl das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und
- 2.** am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb oder im Unternehmen beschäftigt sind.

**(6)** Auf die Durchführung und Anfechtung der Wahl der Organe der Jugendvertretung sind die Bestimmungen der §§ 20 Abs. 3, 22 Abs. 2, 24, 26 Abs. 2, 27 Abs. 2, 3 und 9 sowie der §§ 28 bis 32 sinngemäß anzuwenden. Zur Anfechtung der Wahl ist auch das entsprechende Personalvertretungsorgan berechtigt.

### Beendigung der Tätigkeitsdauer

**§ 58. (1)** Die Tätigkeit der Organe der Jugendvertretung endet mit Ablauf der Zeit, für die sie gewählt wurden (§ 57 Abs. 1).

**(2)** Für die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer sind die Vorschriften des § 34 sinngemäß anzuwenden.

**(3)** Die Mitgliedschaft zu einem Organ der Jugendvertretung erlischt, wenn das Mitglied eine Wahl zum Mitglied eines Personalvertretungsorgans gemäß § 9 Abs. 1 Z 2 bis 4 annimmt. Im übrigen sind für das Erlöschen der Mitgliedschaft zu den Organen der Jugendvertretung die Bestimmungen des § 39 Abs. 1 und 2 sinngemäß anzuwenden.

**(4)** Die Mitgliedschaft zu einem Organ der Jugendvertretung ist vom Gericht abzuerkennen, wenn das Mitglied des Organs, abgesehen von der Vollendung des 21. Lebensjahres, die Wählbarkeit nicht oder nicht mehr besitzt. Zur Klage sind das entsprechende Personalvertretungsorgan, das Organ der Jugendvertretung, jedes Mitglied des Organs der Jugendvertretung und der Betriebsinhaber berechtigt.

### Geschäftsführung der Organe der Jugendvertretung

**§ 59. (1)** Auf die Geschäftsführung der Organe der Jugendvertretung sind, sofern das Organ aus mindestens drei Mitgliedern besteht, die Bestimmungen der §§ 41 Abs. 1, 2, 3 erster und dritter Satz, 4 bis 6, 43 Abs. 1, 2 erster und zweiter Satz, 3, 45 erster Satz sowie 47 sinngemäß anzuwenden.

**(2)** Besteht das Organ der Jugendvertretung aus zwei Mitgliedern, so haben sie, soweit sie nicht die Geschäfte untereinander aufteilen, ihre Aufgaben gemeinsam durchzuführen. §§ 66 Abs. 7 und 68 Abs. 2 vierter Satz ArbVG sind sinngemäß anzuwenden.



**(3)** Vertreter des Organs der Jugendvertretung gegenüber dem Betriebsinhaber und nach außen ist der Vorsitzende, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter, es sei denn, das Organ der Jugendvertretung beschließt im Einzelfall etwas anderes.

**(4)** Zu den Sitzungen der Organe der Jugendvertretung ist das entsprechende Personalvertretungsorgan einzuladen. Dieses ist berechtigt, an den Sitzungen des Organs der Jugendvertretung durch einen Vertreter mit beratender Stimme teilzunehmen. Zu den Sitzungen der Personalvertretungsorgane ist das entsprechende Organ der Jugendvertretung einzuladen. Das Organ der Jugendvertretung ist berechtigt, an den Sitzungen des Personalvertretungsorgans mit beratender Stimme teilzunehmen.

**(5)** Die Beschlüsse des Organs der Jugendvertretung sind dem entsprechenden Personalvertretungsorgan zur Kenntnis zu bringen. Dieses hat über Beschlüsse des Organs der Jugendvertretung und über Angelegenheiten der jugendlichen Arbeitnehmer in Anwesenheit des Organs der Jugendvertretung oder von diesem entsandeter Mitglieder zu beraten.

### **Aufgaben und Befugnisse der Organe der Jugendvertretung**

**§ 60. (1)** Die Bestimmungen des § 129 ArbVG finden mit der Maßgabe Anwendung, daß an die Stelle des Jugendvertrauensrates und des Betriebsrates die entsprechenden Organe nach diesem Bundesgesetz treten.

**(2)** Die den Organen der Jugendvertretung zustehenden Befugnisse werden, soweit nicht anderes bestimmt ist, durch Jugendvertrauensräte ausgeübt. Sind nicht nur die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer in einem Betrieb (innerhalb des Wirkungsbereiches eines Personaljugendvertrauensrates) berührt, werden die Befugnisse vom zuständigen Personaljugendvertrauensrat (vom Zentraljugendvertrauensrat) wahrgenommen. § 8 ist sinngemäß anzuwenden.

### **Rechtsstellung der Mitglieder der Organe der Jugendvertretung**

**§ 61. (1)** Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der Mitglieder der Organe der Jugendvertretung sind die Bestimmungen der §§ 65, 66 sinngemäß anzuwenden. Die Bestimmungen der §§ 120 Abs. 1 bis 3, 121 und 122

ArbVG, hinsichtlich der Ersatzmitglieder, Mitglieder der Wahlausschüsse und Wahlwerber auch jene des § 120 Abs. 4 Z 1, 2 ArbVG sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß an die Stelle der Organe nach dem ArbVG die Organe der Jugendvertretung nach diesem Bundesgesetz treten. Das Gericht darf der Entlassung eines Mitgliedes oder Ersatzmitgliedes eines Organs der Jugendvertretung, eines Mitgliedes des Wahlausschusses oder eines Wahlwerbers, sofern diese Personen Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes sind, auch aus den im § 15 Abs. 3 lit. c und f des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, genannten Gründen zustimmen.

**(2)** Der Ablauf der gesetzlichen oder einer kollektivvertraglichen Frist nach § 18 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, wird durch die Bewerbung um die Bestellung zum Mitglied eines Organs der Jugendvertretung, durch die Bestellung zum Mitglied eines Wahlausschusses und durch die Wahl zum Mitglied eines Organs der Jugendvertretung gehemmt. Die Hemmung dauert für Mitglieder eines Wahlausschusses und für Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl, für Mitglieder eines Organs der Jugendvertretung vom Zeitpunkt der Annahme der Wahl bis zum Ablauf der jeweiligen Tätigkeitsdauer. Auf Grund einer Klage des Betriebsinhabers kann das Gericht einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch zustimmen, wenn ein Tatbestand im Sinne des § 121 ArbVG verwirklicht wurde.

**(3)** Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 68 Abs. 3 hat jedes Mitglied eines Organs der Jugendvertretung Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts bis zur Dauer von zwei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode. § 68 Abs. 4 und 6 ist sinngemäß anzuwenden.

**(4)** Die Kündigung eines Arbeitnehmers kann gemäß § 72 Abs. 1 in Verbindung mit § 105 ArbVG auch mit der Begründung angefochten werden, daß der Grund zur Kündigung

1. in seiner früheren Tätigkeit als Mitglied eines Organs der Jugendvertretung,
2. in seiner Bewerbung um die Bestellung zum Mitglied eines Organs der Jugendvertretung oder
3. in seiner Tätigkeit als Mitglied eines Wahlausschusses gelegen ist.

### Jugendvertreterversammlung, Zusammensetzung, Geschäftsführung und Aufgaben

**§ 62. (1)** Die Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen bestellten Personaljugendvertrauensräte und des Zentraljugendvertrauensrates bildet die Jugendvertreterversammlung. Sie ist mindestens einmal in jedem Kalenderjahr vom Zentraljugendvertrauensrat einzuberufen. Den Vorsitz führt der Vorsitzende des Zentraljugendvertrauensrates, bei dessen Verhinderung sein Stellvertreter.

**(2)** Besteht kein Zentraljugendvertrauensrat oder ist er vorübergehend funktionsunfähig, so sind zur Einberufung berechtigt:

1. das an Lebensjahren älteste Mitglied eines Personaljugendvertrauensrates;
2. der Zentralausschuß.

**(3)** Auf die Geschäftsführung ist § 78 Abs. 2 bis 5 ArbVG sinngemäß anzuwenden. Jeder im Unternehmen bestehende Personalausschuß und der Zentralausschuß sind berechtigt, durch mindestens einen Vertreter mit beratender Stimme an der Jugendvertreterversammlung teilzunehmen.

**(4)** Der Jugendvertreterversammlung obliegt die Behandlung von Berichten des Zentraljugendvertrauensrates und die Beschlußfassung über seine Enthebung.

### Konzernjugendvertretung

**§ 63. (1)** Sind in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung in mehr als einem Unternehmen Organe der Jugendvertretung oder Organe der Jugendvertretung und Jugendvertrauensräte nach dem ArbVG errichtet, so kann eine Konzernjugendvertretung zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der in der Konzernjugendvertretung vertretenen jugendlichen Arbeitnehmer gebildet werden, für die §§ 51 und 52 sinngemäß gelten.

**(2)** Besteht im Konzern eine Konzernvertretung, so hat die Konzernjugendvertretung ihre Aufgaben im Einvernehmen mit dieser wahrzunehmen. § 60 gilt sinngemäß.

## **Rechtsausübung durch Minderjährige**

**§ 64.** Die Ausübung von Rechten und die Übernahme von Pflichten nach den Bestimmungen dieses Abschnittes bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit nicht der Einwilligung des gesetzlichen Vertreters.

## **3. HAUPTSTÜCK**

### **RECHTSSTELLUNG DER MITGLIEDER DER PERSONALVERTRETUNGSORGANE GEMÄSS § 9 ABS. 1 Z 2 BIS 4**

#### **Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht**

**§ 65. (1)** Das Mandat der Mitglieder der Personalvertretungsorgane ist ein Ehrenamt, das, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist; dabei ist jedoch auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied eines Personalvertretungsorgans Rücksicht zu nehmen.

**(2)** Die Mitglieder der Personalvertretungsorgane sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Die Mitglieder des Vertrauenspersonenausschusses sind nur der Betriebsversammlung, die Mitglieder des Personalausschusses und des Zentralausschusses der Personalvertreterversammlung verantwortlich.

**(3)** Die Mitglieder der Personalvertretungsorgane sowie die Ersatzmitglieder dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten bzw. bei der Leistungsfeststellung und der dienstlichen Laufbahn, nicht benachteiligt werden. Sie dürfen während der Dauer ihrer Funktion nur mit ihrer Zustimmung versetzt oder dienstzugeteilt werden. Gesetzliche Bestimmungen über die Versetzung auf Grund eines Disziplinarverfahrens bleiben unberührt.

**(4)** Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalvertretungsorgane sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten

des Unternehmens Verschwiegenheit zu bewahren. Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern der Personalvertretungsorgane persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten der Arbeitnehmer bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren.

### Freizeitgewährung

**§ 66.** Den Mitgliedern der Personalvertretungsorgane ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 68, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren.

### Freistellung

**§ 67. (1)** Folgende Mitglieder der Personalvertretungsorgane sind auf Antrag der Organe von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen:

**1.** In Unternehmen, in denen Vertrauenspersonenausschüsse, mindestens ein Personalausschuß und ein Zentralausschuß errichtet sind

**a)** die Mitglieder des Zentralausschusses und der Personalausschüsse und

**b)** in Betrieben mit mehr als 700 Arbeitnehmern ein Mitglied, mit mehr als 3 000 Arbeitnehmern zwei Mitglieder des Vertrauenspersonenausschusses oder

**c)** in Betrieben mit mehr als 400 Arbeitnehmern ein Mitglied, mit mehr als 1 000 Arbeitnehmern zwei Mitglieder des Vertrauenspersonenausschusses, wenn sich der Betrieb über das gesamte Bundesland oder über den Wirkungsbereich eines Personalausschusses erstreckt.

**2.** In Unternehmen, in denen Vertrauenspersonenausschüsse und ein Zentralausschuß zu errichten sind,

**a)** in Unternehmen mit mehr als 400 Arbeitnehmern ein, in Unternehmen mit mehr als 700 Arbeitnehmern drei und in Unternehmen mit mehr als 5 000 Arbeitnehmern sämtliche Mitglieder des Zentralausschusses und

**b)** in Betrieben mit mehr als 400 Arbeitnehmern ein, mit mehr als 1 000 Arbeitnehmern zwei Mitglieder und für je weitere 3 000 Arbeitnehmer ein weiteres Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses.

**3.** Sind nur Vertrauenspersonenausschüsse errichtet, so sind in Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern ein Mitglied, in Betrieben mit mehr als 700 Arbeitnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 3 000 Arbeitnehmern drei Mitglieder und für je weitere 3 000 Arbeitnehmer ein weiteres Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses freizustellen.

**(2)** Sind in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, in dem eine Freistellung von Mitgliedern der Personalvertretungsorgane gemäß Abs. 1 oder von Betriebsratsmitgliedern nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes nicht möglich ist, mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt, und ist eine Konzernvertretung gemäß § 51 errichtet, so kann die Konzernvertretung beschließen, daß ein in der Konzernvertretung vertretener Zentralausschuß (Vertrauenspersonenausschuß) oder Betriebsrat (Zentralbetriebsrat) für eines seiner Mitglieder die Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch nehmen kann. Der Beschluß der Konzernvertretung und der Freistellungsantrag des Zentralausschusses (Vertrauenspersonenausschusses) oder des Betriebsrates (Zentralbetriebsrates) sind der Konzernleitung und dem Inhaber des Betriebes oder des Unternehmens, in dem das freizustellende Mitglied beschäftigt ist, zu übermitteln.

**(3)** Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 36) die Anzahl der Arbeitnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Personalvertretungsorgans, dem der Freigestellte angehört, aufrecht.

### Bildungsfreistellung

**§ 68. (1)** Jedes Mitglied eines Personalvertretungsorgans hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von drei Wochen und drei Arbeitstagen innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes.

**(2)** Die Dauer der Freistellung kann in Ausnahmefällen bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung bis zu fünf Wochen ausgedehnt werden.

**(3)** Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber veranstaltet sein oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied eines Personalvertretungsorgans dienen.

**(4)** Das Personalvertretungsorgan hat den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraums, für den die Freistellung beabsichtigt ist, in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber und dem Personalvertretungsorgan festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes (Unternehmens) einerseits und die Interessen des Personalvertretungsorgans und des Mitglieds des Personalvertretungsorgans andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet das Gericht.

**(5)** Mitglieder von Personalvertretungsorganen, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 69 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung gemäß Abs. 1 und 2.

### Erweiterte Bildungsfreistellung

**§ 69. (1)** In Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 68 auf Antrag des Personalvertretungsorgans ein weiteres Mitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres gegen Entfall der Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen. § 68 Abs. 3 und 4 ist sinngemäß anzuwenden.

**(2)** In Dienstjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, gebühren der Urlaub im vollen Ausmaß, das Urlaubsentgelt jedoch in dem Ausmaß, das dem um die Dauer einer Bildungsfreistellung verkürzten Dienstjahr entspricht.

**(3)** Der Arbeitnehmer behält in Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

**(4)** Soweit sich Ansprüche eines Arbeitnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1, während der das Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

### Dienstrechtliche Verantwortung

**§ 70. (1)** Mitglieder von Personalvertretungsorganen sowie von Wahlausschüssen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, dürfen wegen Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung des Organs, dem sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden.

**(2)** Abs. 1 gilt sinngemäß für

**1.** Ersatzmitglieder, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen und an der Mandatsausübung verhinderte Mitglieder eines Personalvertretungsorgans durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit, sofern der Betriebsinhaber vom Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde;

**2.** Mitglieder von Wahlausschüssen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl;

**3.** Mitglieder eines Personalvertretungsorgans, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, das nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt (§ 33 Abs. 2) bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

**(3)** Kommt das Personalvertretungsorgan zu dem Ergebnis, daß die Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung des Mandates erfolgt sind, so hat es die Zustimmung zu erteilen. Erteilt das Personalvertretungsorgan die Zustimmung nicht, hat das Gericht auf Grund einer Klage festzustellen, ob die Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung des Mandates erfolgt sind.



**Kündigungs- und Entlassungsschutz**

**§ 71.** Die §§ 120 bis 122 ArbVG gelten für Arbeitnehmer in einem vertraglichen Dienstverhältnis mit der Maßgabe, daß anstelle der Organe nach ArbVG die Organe nach diesem Bundesgesetz treten. Gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Arbeits(Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge, die den Schutz vor Kündigung oder Entlassung günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.

**4. HAUPTSTÜCK**

**BEFUGNISSE DER ARBEITNEHMERSCHAFT  
UND ORGANZUSTÄNDIGKEIT**

**Befugnisse der Arbeitnehmerschaft**

**§ 72. (1)** Das 3. Hauptstück des II. Teiles mit Ausnahme der §§ 113 und 114, die Abschnitte 2 und 3 des 1. Hauptstückes des III. Teiles sowie § 159 ArbVG finden Anwendung.

**(2)** Zur Durchführung der Aufgaben nach § 89 Z 3 ArbVG hat der Betriebsinhaber das Personalvertretungsorgan insbesondere bei geplanten Baumaßnahmen und bei geplanten Anschaffungen von nicht unerheblicher Bedeutung beizuziehen.

**(3)** Das Personalvertretungsorgan ist, soweit sich dies nicht bereits aus anderen Vorschriften ergibt, zur Mitwirkung in folgenden Angelegenheiten berufen:

- 1.** bei der Gewährung von Vorschüssen und Aushilfen, bei anderen Maßnahmen der sozialen Betreuung der Arbeitnehmer;
- 2.** bei der Gewährung von Sonderurlauben in der Dauer von mehr als drei Tagen und Karenzurlauben ohne gesetzlichen Anspruch;
- 3.** bei der Anordnung von Überstunden;
- 4.** bei der Versetzung in den Ruhestand, es sei denn, die Versetzung ist gesetzlich vorgeschrieben;

5. bei der Untersagung einer Nebenbeschäftigung;
6. bei der Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz von Übergehüssen und der Verpflichtung zum Schadenersatz;
7. bei der Festlegung der mit der Übernahme einer Planstelle (eines Arbeitsplatzes) verbundenen Aufgaben und der damit im Zusammenhang stehenden Ermittlung des künftigen Bedarfes an Arbeitnehmern;
8. bei der Erlassung der in § 17a Abs. 3 des Poststrukturgesetzes vorgesehenen Verordnungen.

Dabei sind beabsichtigte Maßnahmen vor ihrer Durchführung rechtzeitig und eingehend mit dem Personalvertretungsorgan zu verhandeln. In den Angelegenheiten der Z 1 bis 7 können Betriebsvereinbarungen gemäß § 1 Abs. 2 abgeschlossen werden, auf die § 97 Abs. 2 ArbVG Anwendung findet.

**(4)** Das Personalvertretungsorgan ist, soweit sich eine solche Verpflichtung nicht bereits aus anderen Vorschriften ergibt, schriftlich zu informieren über:

1. die beabsichtigte Erstattung einer Disziplinaranzeige oder die beabsichtigte Erlassung einer Disziplinarverfügung und die Art der Beendigung des Disziplinarverfahrens;
2. eine Unfallsanzeige;
3. die Versetzung eines Bediensteten in den Ruhestand, sofern sie gesetzlich vorgeschrieben ist;
4. die beabsichtigte Ausschreibung einer Funktion oder eines Arbeitsplatzes nach § 5 des Ausschreibungsgesetzes 1989, BGBl. Nr. 85, sowie den Wortlaut der Ausschreibung;
5. die Verständigung von einer Ausschreibung nach § 23 Ausschreibungsgesetz 1989 oder einer sonstigen Ausschreibung in Form einer Kopie des Ausschreibungstextes.

### Kompetenzabgrenzung

**§ 73. (1)** Die der Arbeitnehmerschaft zustehenden Befugnisse werden, soweit nicht anderes bestimmt ist, durch Personalausschüsse ausgeübt. Sind solche nicht errichtet, werden die Befugnisse vom Vertrauenspersonenausschuß ausgeübt.

**(2)** In Unternehmen, in denen ein Zentralausschuß errichtet ist, werden folgende Befugnisse von diesem ausgeübt:

- 1.** Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß §§ 110 bis 112 ArbVG;
- 2.** Abschluß, Änderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, soweit Z 6 nicht anderes bestimmt;
- 3.** zustimmungspflichtige Maßnahmen (§ 96 ArbVG);
- 4.** Maßnahmen mit ersetzbarer Zustimmung (§ 96a ArbVG);
- 5.** Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall (§ 100 ArbVG);
- 6.** soweit sie nicht nur die Interessen der Arbeitnehmerschaft innerhalb des Wirkungsbereiches eines Personalausschusses oder eines Betriebes berühren
  - a)** Recht auf Intervention (§ 90 ArbVG);
  - b)** allgemeines Informationsrecht (§ 91 ArbVG);
  - c)** Beratungsrecht (§ 92 ArbVG);
  - d)** Mitwirkung in Arbeitsschutzangelegenheiten (§ 92a ArbVG);
  - e)** Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer (§ 93 ArbVG);
  - f)** Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 und 95 ArbVG);
  - g)** wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 108 ArbVG);

- h)** Mitwirkung bei Betriebsänderungen gemäß § 109 ArbVG;
  - i)** Abschluß, Änderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 2, 6, 7, 15 ArbVG;
  - j)** personelles Informationsrecht (§ 98 ArbVG);
  - k)** Einstellung von Arbeitnehmern (§ 99 ArbVG);
  - l)** Mitwirkung bei Versetzungen (§ 101 ArbVG);
  - m)** Mitwirkung bei Baumaßnahmen und Anschaffungen (§ 72 Abs. 2);
  - n)** Mitwirkung bei Maßnahmen gemäß § 72 Abs. 3.
- 7.** Wahrnehmung der Rechte gemäß § 89 Z 3 ArbVG hinsichtlich geplanter und in Bau befindlicher Betriebsstätten des Unternehmens, für die noch kein Organ der Arbeitnehmerschaft zuständig ist.
- (3)** § 113 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß.

### Kompetenzübertragung

**§ 74. (1)** Der Personalausschuß kann dem Vertrauenspersonenausschuß mit dessen Zustimmung die Ausübung seiner Befugnisse für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten übertragen. Dasselbe gilt für den Zentralausschuß in bezug auf den Personalausschuß. In Unternehmen, in denen kein Personalausschuß errichtet ist, kann der Zentralausschuß seine Befugnisse für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten dem Vertrauenspersonenausschuß mit dessen Zustimmung übertragen.

**(2)** § 114 Abs. 2 bis 4 ArbVG ist anzuwenden, wobei die Befugnisse des Zentralbetriebsrates vom Zentralausschuß, jene des Betriebsrates vom Vertrauenspersonenausschuß ausgeübt werden.

### **III. TEIL**

## **SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN**

### **Weiterbestehen von Personalvertretungsorganen**

**§ 75.** Personalvertretungsorgane, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehen, bleiben bis zur Beendigung ihrer Tätigkeitsdauer (31. Dezember 1998) im Amt. Ihre Rechte und Pflichten richten sich nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes. Für die im § 3 Z 4 genannten Dienststellen des Bundes bestimmen sich die Rechte und Pflichten der Personalvertretungsorgane nach den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes. Soweit auf Grund anderer das öffentlich-rechtliche (Anm.: richtig: öffentlich-rechtliche) Dienstverhältnis betreffende Bundesgesetze und Verordnungen den Personalvertretungsorganen Mitwirkungsrechte zustehen, werden sie für die vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes erfaßten Arbeitnehmer von den Personalvertretungsorganen nach diesem Bundesgesetz wahrgenommen.

### **Anwendung des ArbVG**

**§ 76. (1)** Fallen durch eine Änderung der Beteiligungsverhältnisse Unternehmen iSd § 3 Z 3 aus dem Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes heraus und in den Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes, so bleiben die nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gebildeten Personalvertretungsorgane bis zur Bestellung von Organen nach dem ArbVG, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres, zur Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer zuständig. Ihre Rechte und Pflichten richten sich nach den Bestimmungen des ArbVG. Betriebsvereinbarungen nach diesem Bundesgesetz gelten als Betriebsvereinbarungen nach dem ArbVG.

**(2)** Abs. 1 gilt sinngemäß für den Fall des Wechsels aus dem Geltungsbereich des ArbVG in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes.

**(3)** Bestehen in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung in mehr als einem Unternehmen Betriebsräte im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes und Personalvertretungsorgane nach § 9 Abs. 1 Z 2 bis 4, so kann in diesem Konzern nur eine Konzernvertretung errichtet werden.

**(4)** Die Bestimmungen des V., VI., VII. und VIII. Teiles des ArbVG gelten für Unternehmen, die diesem Bundesgesetz unterliegen, mit der Maßgabe, dass die den Organen nach dem ArbVG zukommenden Aufgaben von den nach diesem Bundesgesetz errichteten Organen wahrzunehmen sind.

### **Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes**

**§ 76a.** Die Bestimmungen des 3. und 4. Teiles des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, gelten auch für alle in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft stehenden Bediensteten.

### **Weitergelten sonstiger Vorschriften**

**§ 77.** Bis zum Inkrafttreten von Verordnungen gemäß § 81 Abs. 2 und 3 gelten die Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft, Verkehr und Kunst vom 18. Juni 1974, BGBl. Nr. 357/1974, über die Staatliche Wirtschaftskommission beim Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr und die Verordnung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten vom 14. Juni 1974, BGBl. Nr. 356/1974, über die Staatliche Wirtschaftskommission beim Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten als Verordnungen nach diesem Bundesgesetz.

### **Fristenberechnung**

**§ 78.** Für die Berechnung und den Lauf der in diesem Bundesgesetz festgesetzten Fristen gelten die Bestimmungen der §§ 32 und 33 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991, BGBl. Nr. 51.

### **Verweisungen**

**§ 79.** Verweisungen in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze sind als Verweisungen auf die jeweils geltende Fassung zu verstehen, soweit in den einzelnen Verweisen nicht auf eine bestimmte Fassung verwiesen wird.

## **Strafbestimmungen**

**§ 80. (1)** Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, begeht eine Verwaltungsübertretung, wer den Bestimmungen der §§ 28 Abs. 3, 65 Abs. 4, 67 Abs. 1, 72 Abs. 1 – in Verbindung jeweils mit §§ 89 Z 3, 99 Abs. 3, 4 und 5, 103, 104 Abs. 1, 108 Abs. 3, 109 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a ArbVG –, Abs. 2 und 4 Z 2, 4 und 5 zuwiderhandelt, und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 2 180 Euro zu bestrafen.

**(2)** Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle

- 1.** des § 28 Abs. 3 der Wahlausschuß,
- 2.** des § 65 Abs. 4 der Betriebsinhaber und,
- 3.** der übrigen Bestimmungen das gemäß §§ 73 und 74 zuständige Personalvertretungsorgan

innen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger).

**(3)** Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, anzuwenden.

## **Inkrafttreten**

**§ 81. (1)** Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1996 in Kraft.

**(2)** Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes können bereits vor dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt erlassen werden, sie treten aber frühestens mit diesem Zeitpunkt in Kraft.

**(3)** § 24 Abs. 2 letzter Satz, § 28 Abs. 5 erster Satz, § 49 Abs. 9 vierter Satz und Abs. 10 erster Satz, § 51 Abs. 1 erster Satz, § 53 Abs. 1 erster Satz, § 77, § 80 und § 82 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 601/1996 treten mit 1. Oktober 1996 in Kraft. § 76 Abs. 4 in der

## Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG)

---

Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 601/1996 tritt mit 22. September 1996 in Kraft.

**(4)** § 29 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 30/1998 tritt mit 1. Jänner 1998 in Kraft.

**(5)** §§ 1 Abs. 1 Z 3, 3 Z 3, 19 Abs. 2 und 3, 20 Abs. 1a, 22 Abs. 1a und 2, 47 dritter Satz, 53 Abs. 3 Z 3 und 67 Abs. 1 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 114/1998 treten mit 1. August 1998 in Kraft.

**(6)** § 29 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 161/1999 tritt am 1. September 1999 in Kraft.

**(7)** § 80 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001 tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

**(8)** § 76 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2004 tritt mit 8. Oktober 2004 in Kraft.

**(9)** §§ 26 Abs. 1 und 57 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2006 treten mit 1. Juli 2006 in Kraft; § 76 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2006 tritt mit 18. August 2006 in Kraft.

**(10)** § 76 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 77/2007 tritt mit 15. Dezember 2007 in Kraft.

**(11)** § 26 Abs. 2 Z 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2009 tritt mit 1. Jänner 2010 in Kraft.

**(12)** §§ 26 Abs. 1, 42 Abs. 1, 43 Abs. 4, 54 Abs. 4 und 57 Abs. 4 erster Satz sowie Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/2010 treten mit 1. Jänner 2011 in Kraft.

**(13)** Die §§ 30 und 41 Abs. 6 in der Fassung des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35/2012, treten mit 1. Juli 2012 in Kraft.

**(14)** Die §§ 33 Abs. 1 erster Satz, 50 Abs. 2 erster Satz, 52 Abs. 5 erster Satz und 68 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2017 treten mit 1. Jänner 2017 in Kraft und gelten für Personalvertretungsorgane, deren Konstituierung nach dem 31. Dezember 2016 erfolgt.



**(15)** § 25 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 170/2020 tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

### Vollziehung

**§ 82. (1)** Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung insbesondere näher zu regeln:

- 1.** die Vorbereitung und Durchführung der Wahl zu den Personalvertretungsorganen (§ 9 Abs. 1 Z 2 bis 4), den Behindertenvertrauenspersonen (§ 53) und den Organen der Jugendvertretung (§ 54 Abs. 1 Z 2 bis 4);
- 2.** die Bestellung und Tätigkeit von Wahlausschüsse und Wahlzeugen;
- 3.** die Geschäftsführung der Betriebsversammlung, des Vertrauenspersonenausschusses, des Personalausschusses, des Zentralausschusses, der Personalvertreterversammlung, der Jugendversammlung, des Jugendvertrauensrates, des Personaljugendvertrauensrates und des Zentraljugendvertrauensrates;
- 4.** die Errichtung, Verschmelzung, Trennung, Auflösung und Verwaltung des Personalvertretungsfonds, die Revision seiner Gebarung sowie die Rechte und Pflichten der Revisionsorgane;
- 5.** die Wahl der Rechnungsprüfer und ihre Geschäftsführung.

**(2)** Der Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst hat im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales die Berufung der Mitglieder, die Zusammensetzung und die Geschäftsführung der Staatlichen Wirtschaftskommission beim Bundesministerium für Wissenschaft, Verkehr und Kunst durch Verordnung näher zu regeln.

**(3)** Im übrigen ist mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes der Bundesminister für Arbeit und Soziales betraut.

# Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

Auszüge aus dem Arbeitsverfassungsgesetz, soweit sie für das Postbetriebsverfassungsgesetz gültig sind.

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## KOLLEKTIVE RECHTSGESTALTUNG

### Geltungsbereich

**§ 1. (1)** Die Bestimmungen des I. Teiles gelten – soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist – für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

**(2)** Ausgenommen von den Bestimmungen des 1. bis 4. Hauptstückes sind

**1.** Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die Abschnitt 3 des Art. I des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, Anwendung findet;

**2.** Arbeitsverhältnisse, die dem Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, unterliegen;

**3.** Arbeitsverhältnisse zum Bund, zu den Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden sowie zu den von diesen Gebietskörperschaften verwalteten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen und Fonds, für die auf Grund eines Gesetzes Vorschriften Anwendung finden, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages zwingend festlegen.

**(3)** Die Bestimmungen des 5. Hauptstückes gelten nur für Betriebe, die den Bestimmungen des II. Teiles unterliegen.

### Betriebsbegriff

**§ 34. (1)** Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

**(2)** Das Gericht hat auf Grund einer Klage festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Abs. 1 vorliegt. Das Urteil des Gerichtes hat so lange bindende Wirkung, als sich nicht die Voraussetzungen, die für das Urteil maßgebend waren, wesentlich geändert haben und dies in einem neuerlichen Verfahren festgestellt wird.

**(3)** Zur Klage im Sinne des Abs. 2 sind bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, der Betriebsrat, mindestens so viele wahlberechtigte Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, sowie die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand ist im Verfahren parteifähig.

### Konstituierung des Betriebsrates

**§ 66. (1)** Das an Lebensjahren älteste Mitglied des Betriebsrates hat nach Durchführung der Betriebsratswahl die Einberufung der gewählten Mitglieder zur Wahl der Organe des Betriebsrates (konstituierende Sitzung) binnen zwei Wochen vorzunehmen. Die Einberufung hat die konstituierende Sitzung innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Betriebsratswahl vorzusehen. Kommt das älteste Mitglied dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des Betriebsrates, das an erster Stelle eines Wahlvorschlages zu diesem Betriebsrat gereiht war, die Einberufung vornehmen. Im Falle mehrerer Einberufungen gilt die Einberufung desjenigen Betriebsratsmitgliedes, das auf dem Wahlvorschlag mit der größeren Anzahl der gültigen Stimmen gewählt wurde.

**(2)** In der konstituierenden Sitzung hat der Einberufer bis zur erfolgten Wahl des Vorsitzenden den Vorsitz zu führen.

**(3)** Die Betriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Vorsitzenden, einen oder mehrere Stellvertreter

und, falls erforderlich, weitere Funktionäre zu wählen. Besteht ein Betriebsratsfonds, ist ein Kassaverwalter zu wählen. Die Wahl der Betriebsratsfunktionäre erfolgt für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

**(4)** Vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates ist eine Neuwahl eines Funktionärs vorzunehmen, wenn

- 1.** die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder die Enthebung eines Funktionärs beschließt;
- 2.** ein Funktionär seine Funktion zurücklegt;
- 3.** die Mitgliedschaft eines Funktionärs zum Betriebsrat erlischt.

**(5)** Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Arbeitnehmergruppen, so dürfen der Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

**(6)** Bei Stimmgleichheit gilt jenes für die Vorsitzendenstelle vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Liegt auch hier Stimmgleichheit vor, so entscheidet das Los. In diesem Fall ist der Vorsitzendestellvertreter jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheides nicht den Vorsitzenden stellt. Im Falle der Stimmgleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre findet § 68 Abs. 2 sinngemäß Anwendung.

**(7)** Besteht ein Betriebsrat aus zwei Mitgliedern, so wird mangels Einigung dasjenige Vorsitzender, das bei der Wahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wurden die Betriebsratsmitglieder auf einem Wahlvorschlag gewählt, so wird mangels Einigung das an erster Stelle gereichte Mitglied Vorsitzender.

**(8)** Der Vorsitzende hat unmittelbar nach Beendigung der konstituierenden Sitzung das Ergebnis der Wahl der Betriebsratsfunktionäre sowie die Reihenfolge der Ersatzmitglieder dem Betriebsinhaber, der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat anzuzeigen und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

### Beschlußfassung

**§ 68. (1)** Der Betriebsrat ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

**(2)** Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Bundesgesetz oder in der Geschäftsordnung (§ 70) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat. Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung oder Entlassung eines Arbeitnehmers bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen. Besteht ein Betriebsrat nur aus zwei Mitgliedern, kommt ein Beschluß nur bei Übereinstimmung beider Mitglieder zustande.

**(3)** Der Beschluß über den Rücktritt des Betriebsrates bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder.

**(4)** Beschlüsse durch schriftliche Stimmabgabe sind nur zulässig, wenn kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren widerspricht. Dasselbe gilt für fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlussfassung. Der Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlussfassung zu sorgen.

### Betriebsratsumlage

**§ 73. (1)** Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und der Konzernvertretung sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmer des Betriebes kann von den Arbeitnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen.

**(2)** Die Einhebung und Höhe der Betriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Betriebsrates die Betriebs(Gruppen)versammlung; zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer erforderlich.

**(3)** Die Umlagen sind vom Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt einzubehalten und bei jeder Lohn(Gehalts)auszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen.

### Zusammensetzung und Geschäftsführung

**§ 78. (1)** Die Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen bestellten Betriebsräte bildet die Betriebsräteversammlung. Die Betriebsräteversammlung ist mindestens einmal in jedem Kalenderjahr vom Zentralbetriebsrat einzuberufen. Den Vorsitz führt der Vorsitzende des Zentralbetriebsrates, bei dessen Verhinderung sein Stellvertreter.

**(2)** Zur Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer (§ 82 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 4) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Falle führt der Vorsitzende des einberufenden Betriebsrates den Vorsitz.

**(3)** Zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt.

**(4)** Für eine Beschlußfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates ist die Anwesenheit von drei Viertel aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens und eine Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen erforderlich. Jedem Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht. Die Abstimmung über die Enthebung hat mittels Stimmzettels und geheim zu erfolgen.

**(5)** Sind bei Beginn der Betriebsräteversammlung weniger als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder des Unternehmens anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsräteversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Betriebsratsmitglieder beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht im Falle der Enthebung des Zentralbetriebsrates. Im übrigen sind die Bestimmungen der §§ 47 Abs. 2 und 48 sinngemäß anzuwenden.

## ZENTRALBETRIEBSRAT

### Zusammensetzung

**§ 80. (1)** Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu tausend Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere fünfhundert Arbeitnehmer, in Unternehmen mit mehr als fünftausend

Arbeitnehmern für je weitere tausend Arbeitnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von fünfhundert und tausend werden für voll gerechnet. § 50 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

**(2)** Im Zentralbetriebsrat sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

## KONZERNVERTRETUNG

### Errichtung

**§ 88a. (1)** In einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, in dem in mehr als einem Unternehmen Betriebsräte bestehen, kann eine Konzernvertretung zur Vertretung der gemeinsamen Interessen der in diesem Konzern beschäftigten Arbeitnehmer errichtet werden. Die Konzernvertretung wird mit Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Zentralbetriebsräte errichtet, die zusammen mehr als die Hälfte der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentieren. Bei der Ermittlung der Zahl der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer sind jeweils die Zahlen der bei den letzten Zentralbetriebsratswahlen im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer (§ 80) zugrunde zu legen.

**(2)** Die Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden im Konzern hat durch Beschluß festzustellen, daß die gemäß Abs. 1 erforderliche Zustimmung zur Errichtung der Konzernvertretung erteilt wurde.

**(3)** Die Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden wird von einem Zentralbetriebsratsvorsitzenden einberufen. Diesem obliegt die Leitung der Versammlung.

**(4)** Sodann hat sie nach Maßgabe des Abs. 6 die Zahl der jeweiligen Delegierten und Ersatzdelegierten durch Beschluß festzustellen. Die Zentralbetriebsratsvorsitzenden haben bis zu einem vom Einberufer festgesetzten Termin die Delegierten (Ersatzdelegierten) bekanntzugeben.

**(5)** Die in Abs. 2 bis 4 vorgesehene Errichtung und Beschickung der Konzernvertretung kann auch in einem schriftlichen Verfahren durchgeführt werden.

**(6)** Die Konzernvertretung besteht aus je zwei Delegierten und der erforderlichen Zahl von Ersatzdelegierten jedes im Konzern errichteten Zentralbetriebsrates, sofern er nicht mehr als 500 Arbeitnehmer vertritt. Die Zahl der Delegierten erhöht sich für je weitere 500 von einem Zentralbetriebsrat vertretene Arbeitnehmer um jeweils einen Delegierten. Bruchteile von 500 werden für voll gerechnet. Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden. Die Entsendungsberechtigung liegt innerhalb des Zentralbetriebsrates bei der jeweils nach dem d'Hondtschen System an die Reihe kommenden wahlwerbenden Gruppe. Auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und der Angestellten, der einzelnen Betriebe sowie der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer soll Bedacht genommen werden.

**(7)** Kommen während der Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung neue Unternehmen in den Konzern, so sind die dort errichteten Zentralbetriebsräte berechtigt, die entsprechende Zahl von Delegierten in die Konzernvertretung zu entsenden. Scheiden während der Tätigkeitsdauer Unternehmen aus dem Konzern aus, so endet die Mitgliedschaft der aus diesen Unternehmen entsendeten Delegierten. Dies gilt auch, wenn sich nachträglich herausstellt, daß bei der Errichtung Unternehmen, die nicht zum Konzern gehören, berücksichtigt worden sind oder Unternehmen, die zum Konzern gehören, nicht berücksichtigt worden sind.

**(8)** Ist in einem Konzernunternehmen ein Zentralbetriebsrat nicht zu errichten, so nimmt der Betriebsausschuß oder dessen Vorsitzender die Aufgaben nach Abs. 1 bis 7 wahr; besteht kein Betriebsausschuß, so nimmt der Betriebsrat oder dessen Vorsitzender die Aufgaben nach Abs. 1 bis 7 wahr.

**(9)** Für die Auflösung der Konzernvertretung gelten die Abs. 1 bis 3 und 5 sinngemäß.

**(10)** Bestehen in einem Konzern im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung Teilkonzerne, so nehmen aus den Teilkonzernen die in diesen errichteten Konzernvertretungen an der Errichtung der Konzernvertretung unter sinngemäßer Anwendung der Abs. 1 bis 7 und 9 teil.



## **ALLGEMEINE BEFUGNISSE**

### **Überwachung**

**§ 89.** Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Insbesondere stehen ihm folgende Befugnisse zu:

- 1.** Der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Dies gilt auch für andere die Arbeitnehmer betreffende Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist;
- 2.** der Betriebsrat hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen und sonstiger arbeitsrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen. Er hat darauf zu achten, daß die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge im Betrieb aufgelegt (§ 15) und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt (§ 30 Abs. 1) werden. Das gleiche gilt für Rechtsvorschriften, deren Auflage oder Aushang im Betrieb in anderen Gesetzen vorgeschrieben ist;
- 3.** der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz, über die Sozialversicherung, über eine allfällige betriebliche Altersversorgung einschließlich der Wertpapierdeckung für Pensionszusagen (§ 11 Betriebspensionsgesetz, BGBl. Nr. 282/1990, in der jeweils geltenden Fassung) sowie über die Berufsausbildung zu überwachen. Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Arbeitnehmerschaft (§ 38) des Betriebes (Unternehmens) berührt werden, sowie Betriebsbesichtigungen, die von den zur Überwachung der Arbeitnehmerschutzvorschriften berufenen Organen oder die mit deren Beteiligung durchgeführt werden, ist der Betriebsrat beizuziehen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer anberaumten Verhandlung sowie von der Ankunft eines behördlichen Organs in diesen Fällen unverzüglich zu verständigen;

4. werden im Betrieb Personalakten geführt, so ist dem Betriebsrat bei Einverständnis des Arbeitnehmers Einsicht in dessen Personalakten zu gewähren.

### Intervention

**§ 90. (1)** Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren, beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen. Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt,

1. Maßnahmen zur Einhaltung und Durchführung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften (§ 89) zu beantragen;
2. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten;
3. sonstige Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer des Betriebes zu beantragen.

**(2)** Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, anzuhören.

### Allgemeine Information

**§ 91. (1)** Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.

**(2)** Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Sofern sich nicht aus § 89 oder anderen Rechtsvorschriften ein unbeschränktes Einsichtsrecht des

Betriebsrates ergibt, ist zur Einsicht in die Daten einzelner Arbeitnehmer deren Zustimmung erforderlich.

**(3)** Wurde eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 18a abgeschlossen, so hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat den Prüfbericht oder dessen Kurzfassung (§ 21 Abs. 6 Pensionskassengesetz) und den Rechenschaftsbericht (§ 30 Abs. 5 Pensionskassengesetz) unverzüglich nach Einlagen von der Pensionskasse zu übermitteln.

### **Beratung**

**§ 92. (1)** Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten und ihn dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen.

**(2)** Betriebsrat und Betriebsinhaber sind berechtigt, an ihre zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften das Ersuchen zu richten, einen Vertreter zur Teilnahme an diesen Beratungen zu entsenden, sofern über Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkung auf die Arbeitnehmer des Betriebes haben, beraten werden soll. Betriebsinhaber und Betriebsrat haben einander gegenseitig rechtzeitig Mitteilung zu machen, um dem anderen Teil die Beiziehung seiner Interessenvertretung zu ermöglichen.

### **Arbeitsschutz**

**§ 92a. (1)** Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet,

- 1.** den Betriebsrat bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben,

**2.** den Betriebsrat bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,

**3.** den Betriebsrat bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

**(2)** Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

**1.** dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren,

**2.** dem Betriebsrat die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen,

**3.** dem Betriebsrat die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Arbeitnehmerschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen,

**4.** dem Betriebsrat die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen,

**5.** den Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren,

**6.** den Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören,

**7.** den Betriebsrat zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören,

**8.** den Betriebsrat zur Information der Arbeitgeber von betriebsfremden Arbeitnehmern über die in Z 7 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören.

**(3)** Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu beraten, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind, außer wenn die beabsichtigte Maßnahme im Arbeitsschutzausschuß behandelt wird. Der Betriebsrat hat das Recht, das Arbeitsinspektorat zu den Beratungen beizuziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat oder Behandlung im Arbeitsschutzausschuß vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern ist rechtsunwirksam.

**(4)** Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs. 1 Z 1 bis 3 an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren. Für die Beschlußfassung gilt § 68. Der Beschluß ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.

**(5)** Für die Beschlußfassung über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Arbeitsschutzausschuß und in den zentralen Arbeitsschutzausschuß gilt § 68.

### **Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer**

**§ 93.** Der Betriebsrat ist berechtigt, zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten.

## **MITWIRKUNG IN SOZIALEN ANGELEGENHEITEN**

### **Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung**

**§ 94. (1)** Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Kenntnis zu setzen.

**(2)** Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

**(3)** Der Betriebsrat hat das Recht, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken. Art und Umfang der Mitwirkung können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

**(4)** Der Betriebsrat hat das Recht, an den Verhandlungen zwischen dem Betriebsinhaber und den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung über Maßnahme der betrieblichen Schulung, Umschulung und Berufsausbildung teilzunehmen. Zeitpunkt und Gegenstand der Beratungen sind ihm rechtzeitig mitzuteilen. Gleiches gilt, wenn investive Förderungen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, gewährt oder betriebliche Schulungsmaßnahmen in solche umgewandelt werden sollen.

**(5)** Der Betriebsrat ist berechtigt, sich an allen behördlichen Besichtigungen zu beteiligen, welche die Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung berühren.

**(6)** Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien die Schlichtungsstelle.

**(7)** Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

**(8)** Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung binnen vier Wochen beim Gericht anfechten, wenn sie den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder, wenn solche Regelungen nicht bestehen, unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

### **Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen**

**§ 95. (1)** Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt

zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle.

**(2)** Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betriebs- und unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

**(3)** Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtung binnen vier Wochen beim Gericht anfechten, wenn

1. die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht, oder
2. eine Betriebsvereinbarung über Gründe, die den Betriebsinhaber zur Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung berechtigen, nicht besteht, der Betriebsratsfonds (Zentralbetriebsratsfonds) oder die Arbeitnehmer zum Errichtungs- und Erhaltungsaufwand der Wohlfahrtseinrichtung erheblich beigetragen haben und die Auflösung unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

### **Zustimmungspflichtige Maßnahmen**

**§ 96. (1)** Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. Die Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung;
2. die Einführung von Personalfragebögen, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitnehmers enthalten sind;
3. die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren;
4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Geding-

Löhnen sowie akkordähnlichen Prämien und Entgelten – mit Ausnahme der Heimarbeitsentgelte –, die auf statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsverfahren beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte.

**(2)** Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des Abs. 1 können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten, von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden. § 32 Abs. 3 zweiter Satz ist nicht anzuwenden.

### Ersetzbare Zustimmung

**§ 96a. (1)** Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

**1.** Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben;

**2.** die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.

**(2)** Die Zustimmung des Betriebsrates gemäß Abs. 1 kann durch Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden. Im übrigen gelten §§ 32 und 97 Abs. 2 sinngemäß.

**(3)** Durch die Abs. 1 und 2 werden die sich aus § 96 ergebenden Zustimmungsrechte des Betriebsrates nicht berührt.

### Betriebsvereinbarungen

**§ 97. (1)** Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:



**1.** Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln;

**1a.** Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind;

**1b.** Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) nach dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG, BGBl. I Nr. 100/2002;

**2.** generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;

**3.** Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;

**4.** Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt;

**5.** Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;

**6.** Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;

**6a.** Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer durch Arbeiten im Sinne des Art. VII des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG), BGBl. Nr. 354/1981, einschließlich der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.

**7.** Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen;

**8.** Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer;

**9.** Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;

- 10.** Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;
  
- 11.** Entgeltfortzahlungsansprüche für den zur Teilnahme an Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen erforderlichen Zeitraum und damit im Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen;
  
- 12.** Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen;
  
- 13.** Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit;
  
- 14.** betriebliches Vorschlagswesen;
  
- 15.** Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen;
  
- 16.** Systeme der Gewinnbeteiligung sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten nicht nur für einzelne Arbeitnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 96 Abs. 1 Z 4 fallen;
  
- 17.** Maßnahmen zur Sicherung der von den Arbeitnehmern eingebrachten Gegenstände;
  
- 18.** betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen, ausgenommen jene nach Z 18a;
  - 18a.** Errichtung von und Beitritt zu Pensionskassen, Verpflichtungen des Arbeitgebers und Rechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, die sich daraus ergeben, Art und Weise der Zahlung und Grundsätze über die Höhe jener Beiträge, zu deren Entrichtung sich der Arbeitnehmer verpflichtet, Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung von Pensionskassen, Auflösung von und Austritt aus Pensionskassen und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen;
  
  - 18b.** Abschluss einer betrieblichen Kollektivversicherung, Verpflichtungen des Arbeitgebers und Rechte der Versicherten, die sich daraus ergeben, Art und Weise der Zahlung und Grundsätze über die Höhe jener Prämien, zu deren Entrichtung sich der Arbeitnehmer verpflichtet, Mitwirkung der Versicherten, Beendigung des Versicherungsver-

trages und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen;

**19.** Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;

**20.** betriebliches Beschwerdewesen;

**21.** Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall;

**22.** Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

**23.** Feststellung der maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches für den Betrieb im Sinne des § 9 Abs. 3;

**23a.** Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 62b);

**24.** Maßnahmen im Sinne der §§ 96 Abs. 1 und 96a Abs. 1;

**25.** Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;

**26.** Festlegung von Rahmenbedingungen für die in § 47 Abs. 3 BMVG vorgesehene Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach dem BMVG.

**(2)** Kommt in den in Abs. 1 Z 1 bis 6 und 6a bezeichneten Angelegenheiten zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet – insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt – auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle.

**(3)** In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist die Bestimmung des Abs. 1 Z 7, in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden, auch die Bestimmung des Abs. 1 Z 4 nicht anzuwenden.

**(4)** Die Kündigung von Betriebsvereinbarungen gemäß Abs. 1 Z 18a oder 18b ist nur hinsichtlich jener Arbeitsverhältnisse wirksam, die nach dem Kündigungstermin begründet werden.

### **MITWIRKUNG IN PERSONELLEN ANGELEGENHEITEN**

#### **Personelles Informationsrecht**

**§ 98.** Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Arbeitnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten.

#### **Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern**

**§ 99. (1)** Der Betriebsrat kann dem Betriebsinhaber jederzeit die Ausschreibung eines zu besetzenden Arbeitsplatzes vorschlagen.

**(2)** Sobald dem Betriebsinhaber die Zahl der aufzunehmenden Arbeitnehmer, deren geplante Verwendung und die in Aussicht genommenen Arbeitsplätze bekannt sind, hat er den Betriebsrat jener Gruppe, welcher die Einzustellenden angehören würden, darüber zu informieren.

**(3)** Hat der Betriebsrat im Zusammenhang mit der Information nach Abs. 2 eine besondere Information (Beratung) über einzelne Einstellungen verlangt, hat der Betriebsinhaber eine besondere Information (Beratung) vor der Einstellung durchzuführen. Das gleiche gilt, wenn eine Information nach Abs. 2 nicht stattgefunden hat. Wenn bei Durchführung einer Beratung die Entscheidung über die Einstellung nicht rechtzeitig erfolgen könnte, ist die Beratung nach erfolgter Einstellung durchzuführen.

**(4)** Jede erfolgte Einstellung eines Arbeitnehmers ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Arbeitnehmers, den Lohn oder Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Arbeitsverhältnisses zu enthalten.

**(5)** Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mit-

zuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Arbeitskräfte und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 89 bis 92b sind sinngemäß anzuwenden.

### **Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall**

**§ 100.** Entgelte der in § 96 Abs. 1 Z 4 bezeichneten Art für einzelne Arbeitnehmer oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen, wenn zwischen Betriebsinhaber und Arbeitnehmer eine Einigung nicht zustandekommt, zu ihrer rechtswirksamen Festsetzung der Zustimmung des Betriebsrates.

### **Mitwirkung bei Versetzungen**

**§ 101.** Die dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch Urteil des Gerichts ersetzt werden. Das Gericht hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.

### **Anfechtung von Kündigungen**

**§ 105. (1)** Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb einer Woche hierzu Stellung nehmen kann.

**(2)** Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

**(3)** Die Kündigung kann beim Gericht angefochten werden, wenn:

**1.** die Kündigung

- a)** wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften;
- b)** wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
- c)** wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Arbeitnehmer;
- d)** wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- e)** wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- f)** wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der Schlichtungsstelle;
- g)** wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern;
- h)** wegen der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 12 Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683);
- i)** wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer;
- j)** wegen seiner Tätigkeit als Sprecher gemäß § 177 Abs. 1

erfolgt ist oder

**2.** die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

**a)** durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder

**b)** durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen,

begründet ist.

**(3a)** Umstände gemäß Abs. 3 Z 2 lit. a, die ihre Ursache in einer langjährigen Beschäftigung als Nachtschwerarbeiter (Art. VII NSchG) haben, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung nicht herangezogen werden, wenn der Arbeitnehmer ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiter beschäftigt werden kann.

**(3b)** Umstände gemäß Abs. 3 Z 2 lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Arbeitnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Arbeitnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden. Bei älteren Arbeitnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben.

(Anm.: § 105 Abs. 3b letzter Satz gilt für Arbeitnehmer, die nach dem 30. Juni 2017 eingestellt werden).

**(3c)** Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Arbeitnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt.

**(4)** Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der

Kündigung diese beim Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst beim Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese beim Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3c nicht vorzunehmen. Nimmt der Betriebsrat die Anfechtungsklage ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zurück, so tritt die Wirkung der Klagsrücknahme erst ein, wenn der vom Gericht hiervon verständigte Arbeitnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen ab Verständigung in den Rechtsstreit eintritt. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese beim Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.

**(4a)** Bringt der Arbeitnehmer die Anfechtungsklage innerhalb offener Frist bei einem örtlich unzuständigen Gericht ein, so gilt die Klage damit als rechtzeitig eingebracht.

**(5)** Insoweit sich der Kläger im Zuge des Verfahrens auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 3 Z 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

**(6)** Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 nicht angefochten werden.

**(7)** Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

### Anfechtung von Entlassungen

**§ 106. (1)** Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung eines Arbeitnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.



**(2)** Die Entlassung kann beim Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 105 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 105 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 105 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.

### **Anfechtung durch den Arbeitnehmer**

**§ 107.** In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Arbeitnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Gericht anfechten. § 105 Abs. 4a ist anzuwenden.

## **MITWIRKUNG IN WIRTSCHAFTLICHEN ANGELEGENHEITEN**

### **Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte**

**§ 108. (1)** Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage einschließlich der finanziellen Lage des Betriebes sowie über deren voraussichtlicher Entwicklung, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes zu informieren; auf Verlangen des Betriebsrates ist mit ihm über diese Information zu beraten. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugung-, Investitions-, Absatz-, Personal- und anderen Plänen) dem Betriebsinhaber Anregungen und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Arbeitnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

**(2)** In Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 bzw. des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat auch über alle geplanten und in Durchführung begriffenen Maßnahmen seitens des herrschenden Unternehmens bzw. gegenüber den abhängigen Unternehmen, sofern es sich um Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Betriebes haben, handelt, auf Verlangen des Betriebsrates Aufschluß zu geben und mit ihm darüber zu beraten.

**(2a)** Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs. 1 und 2 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über die geplante Maßnahme durchzuführen. Insbesondere hat die Information

- 1.** den Grund für diese Maßnahme;
- 2.** die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Arbeitnehmer;
- 3.** die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

zu umfassen.

**(3)** In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsunternehmen, in denen dauernd mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind, in sonstigen Betrieben, in denen dauernd mindestens 70 Arbeitnehmer beschäftigt sind, sowie in Industrie- und Bergbaubetrieben hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat jährlich, spätestens einen Monat nach der Erstellung eine Abschrift des Jahresabschlusses und des Anhangs mit Ausnahme der Angaben des § 239 Abs. 1 Z 2 bis 4 Unternehmensgesetzbuch (UGB) für das vergangene Geschäftsjahr zu übermitteln. Geschieht dies nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres, so ist dem Betriebsrat durch Vorlage eines Zwischenabschlusses oder anderer geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluß über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes zu geben. Dem Betriebsrat sind die erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

**(4)** Ist im Konzern nach den §§ 244 ff. UGB, ein Konzernabschluß zu erstellen, so ist der Konzernabschluß samt Konzernanhang einschließlich der erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen spätestens einen Monat nach der Erstellung dem Betriebsrat zu übermitteln.

### Mitwirkung bei Betriebsänderungen

**§ 109. (1)** Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

**1.** die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;

**1a.** die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, auslöst,

**2.** die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;

**3.** der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;

**4.** Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;

**5.** die Einführung neuer Arbeitsmethoden;

**6.** die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;

**7.** Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

**(1a)** Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 Z 1a hat die Information nach Abs. 1 erster Satz jedenfalls zu umfassen

1. die Gründe für die Maßnahme,
2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Arbeitnehmer,
3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach Z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Die Informations- und Beratungspflicht trifft den Betriebsinhaber auch dann, wenn die geplante Maßnahme von einem herrschenden Unternehmen veranlaßt wird. Unbeschadet des § 92 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.

**(2)** Der Betriebsrat kann Vorschläge aus Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen von Maßnahmen gemäß Abs. 1 erstatten; hiebei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen.

**(3)** Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z 1 bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Arbeitnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Arbeitnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet – insofern eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt – auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer in der Weise zu berücksichtigen, daß Nachteile, die die Arbeitnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.

### Mitwirkung im Aufsichtsrat

**§ 110. (1)** In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, entsendet der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98/1965, oder der Satzung zu bestellende Aufsichtsratsmitglieder einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Ist die Zahl der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung zu bestellenden Aufsichtsratsmitglieder eine ungerade, ist ein weiterer Arbeitnehmervertreter zu entsenden.

**(2)** Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates), die auf dem Vorschlag einer wahlwerbenden Gruppe gewählt wurden, haben das Recht, durch Mehrheitsbeschluß Arbeitnehmervertreter für die Entsendung in den Aufsichtsrat zu nominieren, sowie ihre Abberufung zu verlangen. Dieses Recht steht für so viele Arbeitnehmervertreter zu, wie es dem Verhältnis der Zahl der vorschlagsberechtigten Personen zur Gesamtzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) entspricht. Listenkoppelung ist zulässig. Bei Erstellung der Nominierungsvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppe der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens Bedacht genommen werden. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) ist bei Entsendung und Abberufung der Arbeitnehmervertreter an die Vorschläge der zur Nominierung berechtigten Mitglieder gebunden. Soweit vom Vorschlagsrecht nicht innerhalb von drei Monaten Gebrauch gemacht wird, entsendet der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) die restlichen Arbeitnehmervertreter durch Mehrheitsbeschluß in den Aufsichtsrat.

**(2a)** In börsennotierten Unternehmen sowie in Unternehmen, in denen dauernd mehr als 1.000 Arbeitnehmer beschäftigt sind, gilt Abs. 1 mit der Maßgabe, dass unter den in den Aufsichtsrat entsandten Arbeitnehmervertretern jedes der beiden Geschlechter im Ausmaß von mindestens 30 Prozent vertreten sein muss, sofern mindestens drei Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden sind und die Belegschaft zu mindestens 20 Prozent aus Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern besteht.

**(2b)** In Unternehmen gemäß Abs. 2a ist das Nominierungsrecht gemäß Abs. 2 in der Weise auszuüben, dass dadurch die Entsendung beider Geschlechter im Ausmaß von jeweils mindestens 30 Prozent gewährleistet ist. Wenn die wahlwerbenden Gruppen von ihrem Vorschlagsrecht nicht in dieser Weise Gebrauch machen, bleiben jene Sitze, die zunächst zu besetzen sind

und aus denen die Nichterreicherung des Mindestanteils von 30 Prozent Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern im Aufsichtsrat folgt, bis zur Erstattung eines gesetzmäßigen Vorschlages unbesetzt; es sei denn, der Mindestanteil ist gemäß § 86 Abs. 9 AktG erfüllt (Gesamtbetrachtung). Eine Nachnominierung auf die frei bleibenden Sitze zur Erfüllung des Mindestanteils ist jederzeit möglich.

**(2c)** Bei der Berechnung des Mindestanteilsgebots ist auf volle Personenzahlen zu runden; aufzurunden ist, wenn der errechnete Mindestanteil eine Dezimalstelle von zumindest fünf aufweist.

**(2d)** In Unternehmen gemäß Abs. 2a kann die Nominierung von Arbeitnehmervertretern für die Entsendung in den Aufsichtsrat abweichend von dem Verfahren gemäß Abs. 2 erfolgen, sofern der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) einen entsprechenden einvernehmlichen Beschluss fasst und dabei der Mindestanteil der zu entsendenden Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer gemäß Abs. 2a gewahrt bleibt.

**(3)** Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Auf sie finden die Bestimmungen der §§ 86 Abs. 1, 87, 90 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 und 98 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98/1965, keine Anwendung. § 95 Abs. 2 erster Satz Aktiengesetz 1965 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß auch zwei Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat jederzeit vom Vorstand einen Bericht über die Angelegenheiten der Gesellschaft einschließlich ihrer Beziehungen zu Konzernunternehmen verlangen können. Ein Beschluß des Aufsichtsrates über die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstandes bedarf, abgesehen von den allgemeinen Beschlußforderungen des Aktiengesetzes, zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Mehrheit der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Mitglieder. Das gleiche gilt für die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines ersten Stellvertreters. Im übrigen haben die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind vom Zentralbetriebsrat abuberufen und neu zu entsenden, wenn sich die Zahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert.

**(4)** Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben das Recht, für Ausschüsse des Aufsichtsrates Mitglieder mit Sitz und Stimme nach dem in Abs. 1 festgelegten Verhältnis namhaft zu machen. Dies gilt nicht für Ausschüsse,

die die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstandes behandeln.

**(5)** Die Abs. 1 bis 4 über die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf:

1. Gesellschaften mit beschränkter Haftung,
2. Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit,
3. die Österreichische Postsparkasse,
4. Genossenschaften, die dauernd mindestens 40 Arbeitnehmer beschäftigen, sowie
5. Sparkassen im Sinne des Sparkassengesetzes, BGBl. Nr. 64/1979, in der jeweils geltenden Fassung.

**(6)** An der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft (Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Genossenschaft), die

1. Aktiengesellschaften,
2. aufsichtsratspflichtige Gesellschaften mit beschränkter Haftung,
3. Gesellschaften mit beschränkter Haftung im Sinne des § 29 Abs. 2 Z 1 GmbHG,
4. aufsichtsratspflichtige Genossenschaften,
5. Europäische Gesellschaften,
6. Europäische Genossenschaften

einheitlich leitet (§ 15 Abs. 1 Aktiengesetz 1965) oder auf Grund einer unmittelbaren Beteiligung von mehr als 50 Prozent beherrscht, nehmen der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens und die Gesamtheit der Mitglieder aller in den beherrschten Unternehmen (Z 1 bis 4) bestellten Betriebsräte teil, sofern das herrschende Unternehmen höchstens halb so viele Arbeitnehmer beschäftigt als alle beherrschten Unternehmen

zusammen. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens entsendet unter sinngemäßer Anwendung der Abs. 2a bis 2d so viele Arbeitnehmervertreter, als dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, mindestens jedoch einen Arbeitnehmervertreter. Dieses Recht des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) des herrschenden Unternehmens, unabhängig vom Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer einen Arbeitnehmervertreter zu entsenden, entfällt, wenn sich die Tätigkeit des herrschenden Unternehmens auf die Verwaltung von Unternehmensanteilen der beherrschten Unternehmen beschränkt. Die übrigen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von der Gesamtheit der in den beherrschten Unternehmen (Z 1 bis 4) bestellten Betriebsräte aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes geheim zu wählen; auf diese Wahl sind die Bestimmungen der §§ 51 Abs. 3, 54 Abs. 2, 56 Abs. 1, 57, 59, 60, 62 Z 2 bis 5, 64 Abs. 1 Z 1 bis 3 und Abs. 4, 65 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2, 78 Abs. 4, 81 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 2 und Abs. 4 sowie 82 Abs. 1 erster Satz sinngemäß anzuwenden. Dieser Absatz gilt nicht für Banken (§ 1 Bankwesengesetz, BGBl. Nr. 532/1993) und Versicherungsunternehmungen.

**(6a)** Abs. 6 gilt auch für herrschende Unternehmen, in denen kein Betriebsrat zu errichten ist, wenn deren Tätigkeit sich nicht nur auf die Verwaltung von Unternehmensanteilen der beherrschten Unternehmen beschränkt. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von der Gesamtheit der in den beherrschten Unternehmen bestellten Betriebsräte nach Maßgabe der Bestimmungen des Abs. 6 vorletzter Satz zu wählen.

**(6b)** Ist in einem Konzern im Sinne der Abs. 6 und 6a eine Konzernvertretung (§ 88a) errichtet, so hat diese die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden. Die aus dem Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens stammenden Konzernvertretungsmitglieder haben das Recht, so viele Arbeitnehmervertreter vorzuschlagen, wie dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, mindestens jedoch einen Arbeitnehmervertreter. Abs. 6 dritter Satz ist sinngemäß anzuwenden. Die übrigen Arbeitnehmervertreter werden von den aus den Zentralbetriebsräten (Betriebsräten) der beherrschten Unternehmen stammenden Konzernvertretungsmitgliedern vorgeschlagen. Für die Ausübung des Vorschlags-



rechts innerhalb der jeweiligen Gruppe der Konzernvertretungsmitglieder gilt Abs. 2 bis 2d sinngemäß.

**(7)** Ist in einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die persönlich haftender Gesellschafter in einer Kommanditgesellschaft ist, nach Gesetz oder Gesellschaftsvertrag ein Aufsichtsrat zu bestellen, so sind die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Gesellschaft mit beschränkter Haftung von der Gesamtheit der Mitglieder aller in den Unternehmen der Gesellschaft mit beschränkter Haftung und der Kommanditgesellschaft errichteten Betriebsräte aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes geheim zu wählen. Die Bestimmungen der §§ 51 Abs. 3, 54 Abs. 2, 56 Abs. 1, 57, 59, 60, 62 Z 2 bis 5, 64 Abs. 1, Z 1 bis 3 und Abs. 4, 65 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2, 78 Abs. 4, 81 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 2 und Abs. 4 sowie 82 Abs. 1 erster Satz sind sinngemäß anzuwenden.

### Einspruch gegen die Wirtschaftsführung

**§ 111. (1)** In Betrieben, in denen dauernd mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann der Betriebsrat

1. gegen Betriebsänderungen (§ 109 Abs. 1) oder
2. gegen andere wirtschaftliche Maßnahmen, sofern sie wesentliche Nachteile für die Arbeitnehmer mit sich bringen,

binnen drei Tagen ab Kenntnisnahme beim Betriebsinhaber Einspruch erheben. Diese Bestimmung gilt sinngemäß für Unternehmen der in § 40 Abs. 4 bezeichneten Art, wenn die Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer dauernd mehr als 400 beträgt und von der wirtschaftlichen Maßnahme mehr als 200 Arbeitnehmer betroffen sind.

**(2)** Richtet sich der Einspruch des Betriebsrates gegen eine geplante Betriebsstilllegung, so hat er für einen Zeitraum von längstens vier Wochen vom Tage der Mitteilung des Betriebsinhabers an den Betriebsrat gerechnet, aufschiebende Wirkung.

**(3)** Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat binnen einer Woche ab Erhebung des Einspruches eine Einigung nicht zustande, so kann über einen binnen weiterer drei Tage von einem der Streitparteien zu stellenden An-

trag eine von den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch besetzte Schlichtungskommission Schlichtungsverhandlungen einleiten.

**(4)** Die Schlichtungskommission hat zwischen den Streitteilen zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitteile zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Die Schlichtungskommission kann zur Beilegung der Streitigkeiten einen Schiedsspruch nur fällen, wenn die beiden Streitteile vorher die schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

**(5)** Schiedssprüche sowie vor der Schlichtungskommission abgeschlossene Schriftliche Vereinbarungen gelten als Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29.

### Staatliche Wirtschaftskommission

**§ 112. (1)** In Betrieben, in denen dauernd mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann der Betriebsrat gegen Maßnahmen im Sinne des § 111 Abs. 1

**1.** binnen einer weiteren Woche einen Einspruch bei der Staatlichen Wirtschaftskommission erheben, wenn innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung bei der Schlichtungskommission eine Einigung oder ein Schiedsspruch nicht zustande kommt, oder

**2.** wenn eine Schlichtungskommission im Sinne des § 111 Abs. 3 nicht errichtet ist und zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber binnen einer Woche ab Erhebung des Einspruches gemäß § 111 Abs. 1 eine Einigung nicht zustande kommt, binnen einer weiteren Woche über den Österreichischen Gewerkschaftsbund einen Einspruch bei der Staatlichen Wirtschaftskommission erheben, wenn es sich um eine Angelegenheit von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung handelt. Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für Unternehmen der in § 40 Abs. 4 bezeichneten Art, wenn die Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer dauernd mehr als 400 beträgt und von der wirtschaftlichen Maßnahme mehr als 200 Arbeitnehmer betroffen sind.

**(2)** Die Staatliche Wirtschaftskommission hat zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber zu vermitteln und zum Zwecke des Interessenausgleichs Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten.

**(3)** Kommt eine Einigung nicht zustande, hat der Betriebsinhaber der Staatlichen Wirtschaftskommission alle zur Behandlung des Einspruchs notwendigen und die ihm bezeichneten Unterlagen zu übermitteln. Die Staatliche Wirtschaftskommission hat in Form eines Gutachtens festzustellen, ob der Einspruch berechtigt ist.

**(4)** Für die in der Anlage zu § 2 des Bundesministeriengesetzes 1973, BGBl. Nr. 389, Teil 2 A Z 11 genannten Betriebe und Unternehmungen ist beim Bundeskanzleramt unter dem Vorsitz des Bundeskanzlers oder eines von ihm bestellten Vertreters, für die nach der Anlage zu § 2 des Bundesministeriengesetzes 1973, Teil 2 M in die Kompetenz des Bundesministeriums für Verkehr fallenden Betriebe und Unternehmungen ist beim Bundesministerium für Verkehr, für die übrigen Betriebe und Unternehmungen ist beim Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie unter dem Vorsitz des zuständigen Bundesministers oder eines von ihm bestellten Vertreters eine Staatliche Wirtschaftskommission zu errichten. Die übrigen Mitglieder der beim Bundeskanzleramt, beim Bundesministerium für Verkehr und Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie errichteten Wirtschaftskommission werden in gleicher Anzahl von der Wirtschaftskammer Österreich und von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet.

### **Kündigungs- und Entlassungsschutz**

**§ 120. (1)** Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts gekündigt oder entlassen werden. Das Gericht hat bei seiner Entscheidung den sich aus § 115 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen der §§ 121 Z 3 und 122 Abs. 1 Z 3 erster Satzteil, Z 4 erster Satzteil und Z 5 hat das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes abzuweisen, wenn sie sich auf ein Verhalten des Betriebsratsmitgliedes stützt, das von diesem in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war.

**(2)** Im Verfahren nach Abs. 1 ist das Betriebsratsmitglied Partei.

**(3)** Der sich aus den §§ 120 bis 122 ergebende Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat, im Falle der dauernden Einstellung des Betriebes mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

**(4)** Die §§ 120 bis 122 gelten sinngemäß für

**1.** Ersatzmitglieder, die an der Mandatsausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit, sofern der Betriebsinhaber vom Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde;

**2.** Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl. Der Schutz des Wahlwerbers beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem nach der Bestellung des Wahlvorstandes seine Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, offenkundig wird. Scheint der Wahlwerber auf keinem Wahlvorschlag auf, so endet sein Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge.

**3.** Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt (§ 61 Abs. 2) bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

### **Kündigungsschutz**

**§ 121.** Das Gericht darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 120 nur zustimmen, wenn

**1.** der Betriebsinhaber im Falle einer dauernden Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied trotz dessen Verlangens an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann;

**2.** das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch das Betriebsratsmitglied, zu deren Verrichtung sich dieses bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann;

**3.** das Betriebsratsmitglied die ihm auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

### Entlassungsschutz

**§ 122. (1)** Das Gericht darf unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 120 einer Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

- 1.** absichtlich den Betriebsinhaber über Umstände, die für den Vertragsabschluß oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Arbeitsverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat;
- 2.** sich einer mit Vorsatz begangenen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig machte, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag des Betriebsinhabers zu erfolgen hat;
- 3.** im Dienste untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Betriebsinhabers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;
- 4.** ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Betriebsinhabers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;
- 5.** sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Arbeitnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist.

**(2)** Das Gericht darf der Entlassung nicht zustimmen, wenn nach den besonderen Umständen des Falles dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitgliedes zumutbar ist.

**(3)** In den Fällen des Abs. 1 Z 2 und 5 kann die Entlassung des Betriebsratsmitgliedes gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist sie rechtsunwirksam.

### Aufgaben und Befugnisse des Jugendvertrauensrates

**§ 129. (1)** Der Jugendvertrauensrat ist berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes wahrzunehmen. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so hat der Jugendvertrauensrat, sofern Abs. 3 nicht anderes bestimmt, seine Aufgaben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen. § 39 ist sinngemäß anzuwenden.

**(2)** In Erfüllung dieser Aufgabe hat der Jugendvertrauensrat den Betriebsrat zu beraten und zu unterstützen, der seinerseits verpflichtet ist, dem Jugendvertrauensrat bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der jugendlichen Arbeitnehmer beizustehen.

**(3)** In Wahrnehmung der Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer ist der Jugendvertrauensrat insbesondere berufen:

- 1.** Bei allen Angelegenheiten, die die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes betreffen, beim Betriebsrat und, sofern ein solcher nicht besteht, beim Betriebsinhaber entsprechende Maßnahmen zu beantragen und auf die Beseitigung von Mängeln hinzuwirken;
- 2.** darüber zu wachen, daß die Vorschriften, die für das Arbeitsverhältnis jugendlicher Arbeitnehmer gelten, eingehalten werden, und über wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat, dem Betriebsinhaber und erforderlichenfalls den zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer eingerichteten Stellen Mitteilung zu machen und auf Beseitigung dieser Mängel hinzuwirken;
- 3.** an den Unterweisungen gemäß § 24 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, BGBl. Nr. 599, durch ein Mitglied teilzunehmen;
- 4.** Vorschläge in Fragen der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung jugendlicher Arbeitnehmer zu erstatten;
- 5.** an den Beratungen zwischen Betriebsrat (Betriebsausschuß) und Betriebsinhaber (§§ 92, 94 Abs. 2 letzter Satz und Abs. 4, 109 Abs. 1) durch ein Mitglied teilzunehmen;
- 6.** an den Sitzungen des Betriebsrates (Betriebsausschusses) mit beratender Stimme teilzunehmen (§ 128 Abs. 4 und 5).

**(4)** Der Betriebsrat und der Betriebsinhaber sind verpflichtet, dem Jugendvertrauensrat die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

### SCHLICHTUNGSSTELLE

#### Errichtung und Zusammensetzung

**§ 144. (1)** Zur Entscheidung von Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in welchen das Gesetz die Entscheidung durch Schlichtungsstellen vorsieht, ist auf Antrag eines der Streitteile eine Schlichtungsstelle zu errichten. Die Schlichtungsstelle ist am Sitz des mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befaßten Gerichtshofes, in dessen Sprengel der Betrieb liegt, zu errichten. Bei Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich Betriebe umfaßt, die in zwei oder mehreren Sprengeln liegen, ist der Sitz des Unternehmens, dem die Betriebe angehören, maßgebend. Durch Vereinbarung der Streitteile kann die Schlichtungsstelle am Sitz eines anderen mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befaßten Gerichtshofes errichtet werden. Ein Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die Schlichtungsstelle ist an den Präsidenten des in Betracht kommenden Gerichtshofes zu richten.

**(2)** Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern. Der Vorsitzende ist vom Präsidenten des Gerichtshofes auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile zu bestellen. Kommt eine Einigung der Streitteile auf die Person des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) nicht zustande, so ist er auf Antrag eines der Streitteile vom Präsidenten des Gerichtshofes zu bestellen. Die Bestellung hat aus dem Kreise der Berufsrichter zu erfolgen, die bei dem Gerichtshof mit Arbeits- und Sozialrechtssachen befaßt sind. Sie bedarf der Zustimmung des zu Bestellenden.

**(2a)** Der Vorsitzende und die Beisitzer der Schlichtungsstelle sind weisungsfrei. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann die Mitglieder der Schlichtungsstelle jederzeit aus wichtigem Grund abberufen. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Schlichtungsstelle zu unterrichten.

**(3)** Jeder der Streitteile hat zwei Beisitzer namhaft zu machen, davon einen aus einer Beisitzerliste; der zweite Beisitzer soll aus dem Kreise der im Betrieb Beschäftigten namhaft gemacht werden. Hat einer der Streitteile binnen zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) die Nominierung der Beisitzer nicht vorgenommen, so hat der Präsident des in Betracht kommenden Gerichtshofes sie aus der Liste der Beisitzer jener Gruppe (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer), welcher der Säumige angehört, zu bestellen.

**(4)** Die Streitteile haben die Einigung auf die Person des Vorsitzenden und die Nominierung der Beisitzer dem Präsidenten des in Betracht kommenden Gerichtshofes mitzuteilen, der den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle und die Beisitzer unverzüglich zu bestellen hat.

### Beisitzerliste

**§ 145. (1)** Der Bundesminister für soziale Verwaltung hat auf Grund von Vorschlägen eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Arbeitgeber und eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Arbeitnehmer zu erstellen. Bei Erstattung der Vorschläge und Erstellung der Listen ist auf die fachliche Qualifikation der Beisitzer und auf regionale Gesichtspunkte entsprechend Bedacht zu nehmen.

**(2)** Die Vorschläge für die Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Arbeitgeber sind von der Wirtschaftskammer Österreich, jene für die Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Arbeitnehmer von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte zu erstatten, wobei die Bundeskammer auf Vorschläge der Landeskammern und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte auf Vorschläge der Arbeiterkammern Bedacht zu nehmen haben.

**(2a)** Die Aufnahme von Personen in eine der im Abs. 1 genannten Listen erfolgt für eine Amtsdauer von fünf Jahren. Das Amt von Beisitzern, die innerhalb der allgemeinen fünfjährigen Amtsdauer in die Liste aufgenommen werden, endet mit deren Ablauf. Die infolge des Ablaufs der Amtsdauer ausscheidenden Beisitzer haben ihr Amt bis zur Nachbesetzung auszuüben. Eine neuerliche Aufnahme von ausgeschiedenen Beisitzern ist zulässig.

**(3)** Hinsichtlich der Erfordernisse zur Aufnahme von Personen in eine der in Abs. 1 genannten Listen ist § 24 ASGG sinngemäß anzuwenden. Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann die Aufnahme einer vorgeschlagenen Person in eine Liste nur verweigern, wenn ein gesetzliches Hindernis vorliegt.



**(4)** Die Aufnahme von Personen in eine der im Abs. 1 genannten Listen, die Ablehnung der Aufnahme einer vorgeschlagenen Person sowie die Streichung einer Person aus einer Liste vor Ablauf der Amtsdauer hat mit Bescheid zu erfolgen. § 141 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

**(5)** Ausfertigungen der Beisitzerlisten sind den mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befaßten Gerichtshöfen (§ 144 Abs. 1), der Wirtschaftskammer Österreich und der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte sowie binnen zwei Wochen ab Stellung eines Antrages auf Entscheidung der Schlichtungsstelle den Streitparteien zu übermitteln; dies gilt sinngemäß auch für Änderungen derselben.

**(6)** Die in Abs. 1 genannten Listen können bei den mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befaßten Gerichtshöfen (§ 144 Abs. 1) während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

### **Verhandlung und Beschlußfassung**

**§ 146. (1)** Die Schlichtungsstelle ist – soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird – verhandlungs- und beschlußfähig, wenn sowohl der Vorsitzende als auch von jedem der Streitparteien zwei Beisitzer anwesend sind. Wurde eine Verhandlung der Schlichtungsstelle bereits einmal vertagt, weil ein Beisitzer ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund nicht erschienen ist, und ist in der fortgesetzten Verhandlung abermals derselbe oder ein anderer von der gleichen Partei namhaft gemachter Beisitzer unentschuldigt nicht erschienen, so wird die Verhandlung und Entscheidung nicht gehindert, sofern der Vorsitzende und mindestens ein Beisitzer anwesend sind. Bei der Beschlußfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlußfassung teil. Er gibt seine Stimme als letzter ab. Stimmenthaltung ist unzulässig.

**(2)** Die Schlichtungsstelle hat die Entscheidung möglichst rasch innerhalb der durch die Anträge der Parteien bestimmten Grenzen und unter Abwägung der Interessen des Betriebes einerseits und der Belegschaft andererseits zu fällen. Sie ist dabei an das übereinstimmende Vorbringen und die übereinstimmenden Anträge der Streitparteien gebunden. Die Entscheidung gilt als Betriebsvereinbarung. Gegen die Entscheidung der Schlichtungsstelle kann Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden.

**(2a)** Über Angelegenheiten gemäß § 97 Abs. 1 Z 2 in Verbindung mit einer kollektivvertraglichen Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes gemäß § 4 Abs. 6 Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, in der jeweils geltenden Fassung, hat die Schlichtungsstelle binnen vier Wochen zu entscheiden.

**(3)** Auf das Verfahren vor der Schlichtungsstelle sind im übrigen die für das Verfahren vor dem Bundeseinigungsamt geltenden Vorschriften anzuwenden. § 7 Abs. 1 AVG ist nur auf die aus einer Beisitzerliste namhaft gemachten Beisitzer anzuwenden. § 40 Abs. 1 AVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile die Verhandlungen im Betrieb stattzufinden haben.

## GEMEINSAME BESTIMMUNGEN

### Geschäftsführung

**§ 147.** Die Leitung des Bundeseinigungsamtes obliegt, sofern nicht die Beschlußfassung Senaten vorbehalten ist, dem Vorsitzenden. Im Verhinderungsfall leitet der Stellvertreter des Vorsitzenden das Amt. Mit der Führung der laufenden Geschäfte und der Vorbereitung der Verhandlungen unter der Leitung des Vorsitzenden können Bedienstete des Bundesministeriums für soziale Verwaltung betraut werden. Die Kanzleigeschäfte des Bundeseinigungsamtes sind von Bediensteten aus dem Personalstand des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, die der Schlichtungsstelle von Bediensteten aus dem Personalstand des jeweils zuständigen mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befaßten Gerichtshofes (§ 144 Abs. 1) zu besorgen.

### Gebühren- und Aufwandsentschädigungen

**§ 148. (1)** Die Mitglieder des Bundeseinigungsamtes üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus.

**(2)** Der Vorsitzende, dessen Stellvertreter sowie die Mitglieder des Bundeseinigungsamtes, ferner die Vorsitzenden und Beisitzer der Schlichtungsstellen, die im öffentlichen Dienst stehen, erhalten Reisegebühren nach den für sie geltenden Vorschriften; die übrigen Vorsitzenden (Stellvertreter), Mitglieder und Beisitzer haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten sowie auf die Entschädigung für Zeitversäumnis nach den

Bestimmungen und Tarifen, die für Schöffen nach dem Gebührenanspruchsgesetz, BGBl. Nr. 136/1975, gelten.

**(3)** Der Vorsitzende des Bundeseinigungsamtes, dessen Stellvertreter sowie die Vorsitzenden und Beisitzer der Schlichtungsstellen erhalten eine Aufwandsentschädigung, deren Höhe vom Bundesminister für soziale Verwaltung festgesetzt wird. Die Vorsitzenden und Beisitzer der Schlichtungsstelle erhalten Aufwandsentschädigungen nur nach Maßgabe ihrer tatsächlichen Inanspruchnahme.

**(4)** Die mit der Geschäftsführung des Bundeseinigungsamtes betrauten Bediensteten sowie das Kanzlei- und Schreibpersonal des Bundeseinigungsamtes und der Schlichtungsstellen erhalten für die Ausübung ihrer Funktionen eine Aufwandsentschädigung, deren Höhe vom Bundesminister für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen festgesetzt wird.

**(5)** Hinsichtlich der Geltendmachung, der Bestimmung und Zahlung der Gebühr nach dem Gebührenanspruchsgesetz finden die Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, daß der Vorsitzende des Bundeseinigungsamtes, bezüglich der Schlichtungsstellen der Präsident des Gerichtshofes, einen geeigneten Bediensteten dieses Amtes mit der Bestimmung der Gebühr beauftragt und daß gegen die Bestimmung der Gebühr die Beschwerde an den Vorsitzenden des Bundeseinigungsamtes (Präsidenten des Gerichtshofes) zulässig ist. Handelt es sich um eine Beschwerde des Vorsitzenden des Bundeseinigungsamtes, so entscheidet hierüber der Stellvertreter des Vorsitzenden.

### Einsichtnahme

**§ 149.** Die vom Bundeseinigungsamt beschlossenen Mindestlohtarife, Satzungen und Lehrlingsentschädigungen und die beim Bundesministerium für soziale Verwaltung hinterlegten Kollektivverträge können während der Arbeitsstunden von jedermann eingesehen werden.

### Gebührenfreiheit

**§ 150. (1)** Die im Verfahren vor dem Bundeseinigungsamt und den Schlichtungsstellen erforderlichen Schriften und Amtshandlungen sind von den Stempelgebühren und den Bundesverwaltungsabgaben befreit.

**(2)** Barauslagen gemäß § 76 Abs. 1 AVG, die im Verfahren vor dem Bundeseinigungsamt und vor der Schlichtungsstelle erwachsen, sind von Amts wegen zu tragen.

### **Amtshilfe**

**§ 151.** Alle Behörden, die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie der Träger der Sozialversicherung haben das Bundeseinigungsamt und die Schlichtungsstellen bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

### **Zuständigkeit der Schlichtungsstelle**

**§ 159.** In allen Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluß, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zuläßt, hat diese zwischen den Streitparteien zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitparteien hinzuwirken; falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen.

## **BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER IN DER EUROPÄISCHEN GESELLSCHAFT**

### **1. HAUPTSTÜCK**

#### **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

##### **Geltungsbereich**

**§ 208.** Die Bestimmungen des VI. Teiles gelten für Unternehmen, die unter den II. Teil fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) vorgesehenen Rechtsform gegründet oder geführt werden und ihren Sitz im Inland haben oder haben werden.

**§ 209.** Für die Pflicht der beteiligten Gesellschaften im Inland zur Zusammenarbeit mit den Organen der Arbeitnehmerschaft gemäß § 214 Z 1, die Pflicht zur Bekanntgabe der Informationen gemäß § 215 Abs. 3, die Ermitt-

lung der Zahl der im Inland beschäftigten Arbeitnehmer (§ 215 Abs. 4), die Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 217, 218), in den SE-Betriebsrat (§ 234) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft (§ 247), die Beendigung ihrer Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium (§ 223 Abs. 2), zum SE-Betriebsrat (§ 237 Abs. 5) und im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft (§ 247 Abs. 4) sowie die für sie geltende Verschwiegenheitspflicht (§ 250) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 251) gelten die Bestimmungen des VI. Teiles auch dann, wenn der Sitz der Europäischen Gesellschaft nicht im Inland liegt oder liegen wird.

### Begriffsbestimmungen

**§ 210. (1)** Unter beteiligten Gesellschaften im Sinne des VI. Teiles sind die unmittelbar an der Gründung einer Europäischen Gesellschaft beteiligten Unternehmen zu verstehen. Dies sind im Falle der

1. Verschmelzung die zu verschmelzenden Unternehmen;
2. Gründung einer Holdinggesellschaft die diese gründenden Unternehmen;
3. Gründung einer Tochtergesellschaft die diese gründenden Unternehmen;
4. Umwandlung das umzuwandelnde Unternehmen.

**(2)** Unter Tochtergesellschaft im Sinne des VI. Teiles ist ein Unternehmen zu verstehen, auf das ein anderes Unternehmen einen beherrschenden Einfluss im Sinne des § 176 ausübt.

**(3)** Unter betroffener Tochtergesellschaft ist eine Tochtergesellschaft einer beteiligten Gesellschaft zu verstehen, die bei der Gründung einer Europäischen Gesellschaft zu deren Tochtergesellschaft werden soll.

**(4)** Unter betroffenem Betrieb ist ein Betrieb einer beteiligten Gesellschaft zu verstehen, der bei der Gründung einer Europäischen Gesellschaft zu deren Betrieb werden soll.

### Organe der Arbeitnehmerschaft

**§ 211.** In den Unternehmen, die die Voraussetzungen des § 208 erfüllen, ist nach Maßgabe der Bestimmungen des VI. Teiles ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmer zu schaffen.

### Beteiligung der Arbeitnehmer

**§ 212. (1)** Das Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung in der Europäischen Gesellschaft umfasst alle Verfahren, durch die die Arbeitnehmervertreter auf die Beschlussfassung in der Europäischen Gesellschaft Einfluss nehmen können. Insbesondere beinhaltet das Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung das Recht auf Unterrichtung, das Recht auf Anhörung und, nach Maßgabe der Bestimmungen des VI. Teiles, das Recht auf Mitbestimmung.

**(2)** Unter Unterrichtung im Sinne des VI. Teiles ist die Unterrichtung des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmervertreter durch das zuständige Organ der Europäischen Gesellschaft über alle Angelegenheiten zu verstehen, die diese selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder die über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung müssen den Arbeitnehmervertretern eine eingehende Prüfung der möglichen Auswirkungen und gegebenenfalls die Vorbereitung von Anhörungen mit dem zuständigen Organ der Europäischen Gesellschaft ermöglichen.

**(3)** Unter Anhörung im Sinn des VI. Teiles ist der Meinungs austausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen dem Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer oder den Arbeitnehmervertretern und dem zuständigen Organ der Europäischen Gesellschaft zu verstehen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung müssen den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erfolgten Unterrichtung eine Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen des zuständigen Organs ermöglichen, die im Rahmen des Entscheidungsprozesses innerhalb der Europäischen Gesellschaft berücksichtigt werden kann.

**(4)** Unter Mitbestimmung im Sinn des VI. Teiles ist die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmervertreter auf alle Angelegenheiten der Europäischen Gesellschaft durch die Wahrnehmung des Rechts zu verstehen, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder

des Verwaltungsrates der Europäischen Gesellschaft zu wählen oder zu bestellen oder einen Teil oder alle Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Gesellschaft zu empfehlen oder abzulehnen.

### **Pflichten der Leitungs- und Verwaltungsorgane**

**§ 213.** Die jeweils zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften haben

1. die für die Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums

sowie

2. die für die Errichtung eines SE-Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die erforderlichen Mittel bereit zu stellen.

### **Grundsätze der Zusammenarbeit**

**§ 214.** Die Organe der Arbeitnehmerschaft (§ 211) und die jeweils zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane

1. der beteiligten Gesellschaften bzw.
2. der Europäischen Gesellschaft

haben mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammenzuarbeiten.

## **2. HAUPTSTÜCK**

### **BESONDERES VERHANDLUNGSGREMIUM**

#### **Aufforderung zur Errichtung**

**§ 215. (1)** Das besondere Verhandlungsgremium ist auf Grund einer schriftlichen Aufforderung der zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften an die Vertreter der Arbeitnehmer oder an die Arbeitnehmer – nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Rechts – in diesen Gesellschaften sowie in den betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben zu errichten.

**(2)** Die Aufforderung gemäß Abs. 1 hat unmittelbar nach der Offenlegung des Verschmelzungsplanes oder des Gründungsplanes für eine Holdinggesellschaft oder nach der Vereinbarung eines Planes zur Gründung einer Tochtergesellschaft oder zur Umwandlung in eine Europäische Gesellschaft zu erfolgen.

**(3)** Der Aufforderung gemäß Abs. 1 sind Informationen anzuschließen über

- 1.** die geplante Gründung der Europäischen Gesellschaft und den Verfahrensverlauf bis zu deren Eintragung,
- 2.** die Identität und Struktur der beteiligten Gesellschaften einschließlich deren Tochtergesellschaften und Betriebe, der betroffenen Tochtergesellschaften und der betroffenen Betriebe, jeweils einschließlich deren Verteilung auf die Mitgliedstaaten,
- 3.** die Zahl der in diesen Gesellschaften und Betrieben jeweils beschäftigten Arbeitnehmer und die Gesamtzahl der in den beteiligten Gesellschaften, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer,
- 4.** die Identität der zur Vertretung der Arbeitnehmer in diesen Gesellschaften und Betrieben errichteten Organe sowie die Zahl der von diesen Organen jeweils vertretenen Arbeitnehmer,
- 5.** die Identität jener beteiligten Gesellschaften, in denen ein System der Mitbestimmung existiert, und jeweils die Zahl der von einem System der Mitbestimmung erfassten Arbeitnehmer; wenn nicht alle Arbeitnehmer



einer beteiligten Gesellschaft von einem System der Mitbestimmung erfasst sind, auch das Verhältnis der von einem System der Mitbestimmung erfassten Arbeitnehmer zur jeweiligen Gesamtzahl der Arbeitnehmer,

**6.** den Termin der konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums.

**(4)** Für die Ermittlung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer ist der Zeitpunkt der Aufforderung gemäß Abs. 1 maßgebend.

**(5)** Die zuständige freiwillige Berufsvereinigung der Arbeitnehmer ist von der Aufforderung gemäß Abs. 1 durch das für die Entsendung zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft zu verständigen.

### Zusammensetzung

**§ 216. (1)** Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmern, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

**(2)** Im Fall einer im Wege der Verschmelzung gegründeten Europäischen Gesellschaft sind aus jedem Mitgliedstaat so viele weitere zusätzliche Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden, wie erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass jede beteiligte Gesellschaft, die Arbeitnehmer in dem betreffenden Mitgliedstaat beschäftigt und die als Folge der Eintragung der Europäischen Gesellschaft als eigene Rechtsperson erlöschen wird, in dem besonderen Verhandlungsgremium durch mindestens ein Mitglied vertreten ist.

**(3)** Soweit bereits durch die Anwendung des Abs. 1 in Verbindung mit dem jeweils anzuwendenden Recht die Vertretung dieser beteiligten Gesellschaften im besonderen Verhandlungsgremium durch Mitglieder gewährleistet ist, die Arbeitnehmer dieser beteiligten Gesellschaften sind oder ausschließlich von den Arbeitnehmern dieser beteiligten Gesellschaften gewählt oder sonst bestimmt worden sind, sind keine weiteren zusätzlichen Mitglieder gemäß Abs. 2 zu entsenden.

**(4)** Die Zahl dieser zusätzlichen Mitglieder darf 20% der sich aus Abs. 1 ergebenden Mitgliederzahl nicht überschreiten. Übersteigt die Zahl dieser beteiligten Gesellschaften die Zahl der zu entsendenden zusätzlichen Mitglieder, so werden diese zusätzlichen Mitglieder den beteiligten Gesellschaften in verschiedenen Mitgliedstaaten nach der Zahl der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer in absteigender Reihenfolge zugeteilt.

**(5)** Treten während der Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums solche Änderungen in der Struktur oder Arbeitnehmerzahl der beteiligten Gesellschaften, der betroffenen Tochtergesellschaften und der betroffenen Betriebe ein, dass sich die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß Abs. 1 bis 4 ändern würde, so ist das besondere Verhandlungsgremium entsprechend neu zusammenzusetzen. Informationen über solche Änderungen haben die zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften unverzüglich an das besondere Verhandlungsgremium und an die Vertreter der Arbeitnehmer oder an die Arbeitnehmer – nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Rechts – in den beteiligten Gesellschaften sowie in den betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben, die bisher nicht im besonderen Verhandlungsgremium vertreten waren, zu richten.

### Entsendung der Mitglieder

**§ 217. (1)** Die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden österreichischen Mitglieder werden durch Beschluss des gemäß § 218 zur Entsendung berechtigten Organs der Arbeitnehmerschaft aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt. Anstelle eines Betriebsratsmitgliedes kann auch ein Funktionär oder Arbeitnehmer der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmer ernannt werden.

**(2)** Im Fall, dass mehrere österreichische Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden sind, hat das gemäß § 218 zur Entsendung berechnigte Organ zugleich mit dem Entsendungsbeschluss auch Beschluss darüber zu fassen, wie viele Arbeitnehmer von einem entsendeten Mitglied jeweils vertreten werden. Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, dass alle in Österreich beschäftigten Arbeitnehmer von einem solchen Mitglied vertreten werden.

**(3)** Bei der Entsendung soll nach Maßgabe der Anzahl der den österreichischen Arbeitnehmervertretern zustehenden Sitze darauf Bedacht genom-

men werden, dass jede beteiligte Gesellschaft durch mindestens ein Mitglied im besonderen Verhandlungsgremium vertreten ist.

**(4)** Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder erforderlich. Die Beschlüsse werden mit den Stimmen jener Mitglieder gefasst, die zusammen mehr als die Hälfte der in der Unternehmensgruppe, in den Unternehmen und in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer vertreten. Bei der Ermittlung der Zahl der in der Unternehmensgruppe, in den Unternehmen und in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer sind die der Aufforderung zur Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß den §§ 215 Abs. 3 Z 3 und 4 und 216 Abs. 5 anzuschließenden Informationen zugrunde zu legen.

**(5)** Auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und der Angestellten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll Bedacht genommen werden.

**§ 218. (1)** In Betrieben erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Betriebsausschusses. Besteht kein Betriebsausschuss, so nimmt diese Aufgabe der Betriebsrat wahr. Bestehen mehrere Betriebsausschüsse (Betriebsräte), die nicht zum selben Unternehmen gehören, so ist vom Vorsitzenden des Betriebsausschusses (Betriebsrates) des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Betriebes eine Versammlung der in den Betrieben bestellten Betriebsausschüsse (Betriebsräte) einzuberufen, der die Beschlussfassung über die Entsendung obliegt.

**(2)** In Unternehmen sind die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden Mitglieder durch Beschluss des Zentralbetriebsrates zu benennen. Ist in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat nicht errichtet, so ist Abs. 1 sinngemäß anzuwenden. Bestehen mehrere Zentralbetriebsräte, so ist vom Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Unternehmens eine Versammlung der Mitglieder der in den Unternehmen bestellten Zentralbetriebsräte einzuberufen, der die Beschlussfassung über die Entsendung obliegt. Besteht neben einem oder mehreren Zentralbetriebsräten noch mindestens ein in keinem Zentralbetriebsrat vertretener Betriebsausschuss (Betriebsrat), sind die Betriebsratsvorsitzenden und ihre Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Zentralbetriebsratsmitglieder.

**(3)** In Unternehmensgruppen sind die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden Mitglieder durch Beschluss der Konzernvertre-

tung zu ernennen. Ist eine Konzernvertretung nicht errichtet, so ist Abs. 2 anzuwenden. Ist auch kein Zentralbetriebsrat errichtet, so ist Abs. 1 anzuwenden. Besteht neben der Konzernvertretung noch ein von ihr nicht vertretener Zentralbetriebsrat (Betriebsausschuss, Betriebsrat), sind die Zentralbetriebsrats(Betriebsrats)vorsitzenden und ihre Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; diese gelten insoweit als Mitglieder der Konzernvertretung.

**(4)** Die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums an das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten Gesellschaften hat unverzüglich zu erfolgen.

### Konstituierung

**§ 219. (1)** Das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten Gesellschaften hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen.

**(2)** Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums haben aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen. Das besondere Verhandlungsgremium gibt sich eine Geschäftsordnung.

**(3)** Das besondere Verhandlungsgremium hat das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten Gesellschaften unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis der Wahl zu unterrichten.

**(4)** Unverzüglich nach dieser Mitteilung hat das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten Gesellschaften eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium einzuberufen, um eine Vereinbarung nach § 225 abzuschließen.

### Sitzungen

**§ 220. (1)** Das besondere Verhandlungsgremium hat das Recht vor jeder Sitzung mit dem zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten Gesellschaften zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

**(2)** Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen mit dem zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten

Gesellschaften durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Diese Sachverständigen können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beigezogen werden.

### Beschlussfassung

**§ 221. (1)** Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Bundesgesetz keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit einfacher Mehrheit der Stimmen gefasst, sofern diese Mehrheit auch die einfache Mehrheit der Arbeitnehmer vertritt.

**(2)** Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Drittel seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, den Abschluss einer Vereinbarung beschließen, die eine Minderung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer zur Folge hat. Eine solche Mehrheit ist jedoch nur dann erforderlich, wenn sich die Mitbestimmung im Fall einer Europäischen Gesellschaft, die

**1.** durch Verschmelzung gegründet werden soll, auf mindestens 25% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften erstreckt;

**2.** als Holdinggesellschaft oder als Tochtergesellschaft gegründet werden soll, auf mindestens 50% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften erstreckt.

**(3)** Im Fall einer Europäischen Gesellschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, kann ein Beschluss gemäß Abs. 2 nicht gefasst werden.

**(4)** Unter einer Minderung der Mitbestimmungsrechte im Sinne des Abs. 2 ist jedenfalls die Verringerung des Anteils der nach einem der Verfahren gemäß § 212 Abs. 4 bestimmten Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrats der Europäischen Gesellschaft gegenüber dem höchsten in den beteiligten Gesellschaften geltenden Anteil an Arbeitnehmervertretern in einem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan zu verstehen.

### Tätigkeitsdauer

**§ 222. (1)** Die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums beginnt mit dem Tag der Konstituierung.

**(2)** Die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums endet,

- 1.** wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss gemäß § 227 Abs. 1 fasst;
- 2.** wenn das Gericht die Errichtung (§ 215 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums einzubringen;
- 3.** mit dem Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 230 oder 231, sofern in der Vereinbarung nichts anderes bestimmt ist;
- 4.** im Fall des § 232 Abs. 1 Z 1;
- 5.** wenn innerhalb des gemäß § 226 maßgeblichen Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 230 oder 231 zustande gekommen ist.

### **Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft**

**§ 223. (1)** Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 218 Abs. 4).

**(2)** Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium endet, wenn

- 1.** die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums endet;
- 2.** das Mitglied zurücktritt;
- 3.** das Organ der Arbeitnehmerschaft, das das Mitglied in das besondere Verhandlungsgremium entsendet hat, dieses abberuft, wobei dieses jedenfalls dann abzuberufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat bzw. seine Tätigkeit bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmer endet;
- 4.** der Betrieb bzw. das Unternehmen, dem das Mitglied angehört, aus der an der Gründung der Europäischen Gesellschaft beteiligten Gesellschaft bzw. Unternehmensgruppe oder aus der betroffenen Tochtergesellschaft ausscheidet;

**5.** das Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 217 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums einzubringen.

**(3)** In den Fällen des Abs. 2 Z 2 bis 5 sind nach Maßgabe der §§ 217 und 218 neue Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

### Kostentragung

**§ 224. (1)** Dem besonderen Verhandlungsgremium sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben Sacherfordernisse in einem der Größe der Europäischen Gesellschaft und den Bedürfnissen des besonderen Verhandlungsgremiums angemessenen Ausmaß vom zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten Gesellschaften unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

**(2)** Die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Verwaltungsausgaben des besonderen Verhandlungsgremiums, insbesondere die für die Veranstaltung der Sitzungen und jeweils vorbereitenden Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten und der Kosten für jedenfalls einen Sachverständigen sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums sind von den beteiligten Gesellschaften zu tragen.

### Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums

**§ 225. (1)** Das besondere Verhandlungsgremium hat die Aufgabe, mit dem zuständigen Organ der beteiligten Gesellschaften in einer schriftlichen Vereinbarung die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft festzulegen.

**(2)** Zu diesem Zweck hat das zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften das besondere Verhandlungsgremium unmittelbar nach dessen Konstituierung über das Vorhaben der Gründung einer Europäischen Gesellschaft und das geplante Verfahren bis zu deren Eintragung zu unterrichten.

### Dauer der Verhandlungen

**§ 226. (1)** Die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 230 oder 231 sind binnen sechs Monaten ab der Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums abzuschließen.

**(2)** Das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften können einvernehmlich beschließen, die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 230 oder 231 bis zur Dauer eines Jahres ab dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt fortzusetzen.

### Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen

**§ 227. (1)** Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, beschließen, keine Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinne des § 226 Abs. 1 zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen abzubrechen.

**(2)** Im Fall einer Europäischen Gesellschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, kann das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss im Sinne des Abs. 1 nicht fassen, wenn in der umzuwandelnden Gesellschaft Vorschriften über die Mitbestimmung bestehen.

**(3)** Das besondere Verhandlungsgremium ist auf schriftlichen Antrag von mindestens 10% der Arbeitnehmer der Europäischen Gesellschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertretern frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gemäß Abs. 1 wieder einzuberufen, es sei denn, das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der Europäischen Gesellschaft setzen eine kürzere Frist fest. Für die Verhandlungen treffen die Europäische Gesellschaft bzw. deren zuständiges Organ alle Pflichten, die bei Verhandlungen im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Gesellschaft den beteiligten Gesellschaften bzw. deren zuständigen Organen obliegen.

**(4)** Im Fall eines Beschlusses gemäß Abs. 1 oder wenn innerhalb des für die gemäß Abs. 3 eingeleiteten Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 226) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des 3. Hauptstückes keine Anwendung.



## **Strukturänderungen**

**§ 228. (1)** Das besondere Verhandlungsgremium ist

- 1.** auf Grund einer schriftlichen Aufforderung des zuständigen Organs der Europäischen Gesellschaft oder
- 2.** auf schriftlichen Antrag von mindestens 10% der Arbeitnehmer der Europäischen Gesellschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertretern oder
- 3.** auf schriftlichen Antrag des SE-Betriebsrates (§ 243 Abs. 1 Z 2)

einzuberufen, sofern wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Gesellschaft stattfinden, die die Interessen der Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Beteiligungsrechte betreffen.

**(2)** Als wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Gesellschaft gelten insbesondere die Verlegung des Sitzes der Europäischen Gesellschaft, der Wechsel des Verwaltungssystems der Europäischen Gesellschaft, die Stilllegung, Einschränkung oder Verlegung von Unternehmen oder Betrieben der Europäischen Gesellschaft, der Zusammenschluss von Betrieben oder Unternehmen der Europäischen Gesellschaft sowie der Erwerb wesentlicher Beteiligungen an anderen Unternehmen durch die Europäische Gesellschaft, sofern diese erheblichen Einfluss auf die Gesamtstruktur der Europäischen Gesellschaft haben, sowie erhebliche Änderungen der Zahl der in der Europäischen Gesellschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten.

**(3)** Für die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 230 oder 231 ist das besondere Verhandlungsgremium bzw. der SE-Betriebsrat entsprechend den Änderungen der Struktur oder der Arbeitnehmerzahl der Europäischen Gesellschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe neu zusammenzusetzen (§§ 216 Abs. 5, 233 Abs. 2). Für die Verhandlungen treffen die Europäische Gesellschaft bzw. deren zuständiges Organ alle Pflichten, die bei Verhandlungen im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Gesellschaft den beteiligten Gesellschaften bzw. deren zuständigen Organen obliegen.

**(4)** Sofern eine geltende Vereinbarung gemäß den §§ 230 oder 231 eine Regelung über die Voraussetzungen und das Verfahren zu ihrer Neuaus handlung enthält, ist nach dieser vorzugehen, soweit sie den Anforderungen der Abs. 1 bis 3 entspricht.

**(5)** Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 226) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des 3. Hauptstückes mit der Maßgabe Anwendung, dass sich der Umfang der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer nach der Struktur der Europäischen Gesellschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe im Zeitpunkt des Scheiterns der Verhandlungen bestimmt.

### Verfahrensmissbrauch

**§ 229. (1)** Eine Europäische Gesellschaft darf nicht dazu missbraucht werden, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Missbrauch ist insbesondere dann anzunehmen, wenn Änderungen der Struktur der Europäischen Gesellschaft stattfinden, die geeignet sind, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Im Fall des Vorliegens einer solchen Änderung sind Neuverhandlungen nach den Bestimmungen des § 228 durchzuführen.

**(2)** Als Änderungen im Sinn des Abs. 1 gelten bis zum Beweis des Gegenteils alle Änderungen der Struktur der Europäischen Gesellschaft im Sinne des § 228, sofern diese innerhalb eines Jahres nach deren Eintragung erfolgen.

### Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft

**§ 230. (1)** Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft abschließen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die von der Vereinbarung erfasste Europäische Gesellschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe;
2. die Zusammensetzung des SE-Betriebsrates, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer einschließlich der Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Struktur der Europäischen Gesellschaft sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Europäischen Gesellschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten (§ 228 Abs. 2);

3. die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des SE-Betriebsrates;
4. die Häufigkeit der Sitzungen des SE-Betriebsrates;
5. die für den SE-Betriebsrat bereit zu stellenden finanziellen und materiellen Mittel;
6. den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen diese Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren

festzulegen.

**(2)** Falls die Parteien beschließen, ein Verfahren der Mitbestimmung einzuführen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die Zahl der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates, die die Arbeitnehmer wählen oder bestellen können oder deren Bestellung sie empfehlen oder ablehnen können;
2. die Verfahren, nach denen die Arbeitnehmer diese Mitglieder wählen oder bestellen oder deren Bestellung empfehlen oder ablehnen können

sowie

3. die Rechte dieser Mitglieder

festzulegen.

**(3)** Im Fall einer Europäischen Gesellschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, müssen in der Vereinbarung die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung zumindest in dem Ausmaß gewährleistet werden, wie sie in der umzuwandelnden Gesellschaft bestehen.

### **Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer**

**§ 231. (1)** Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften die Schaffung eines oder mehrerer

Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vereinbaren, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

**1.** die von der Vereinbarung erfasste Europäische Gesellschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe;

**2.** die Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Struktur der Europäischen Gesellschaft sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Europäischen Gesellschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten (§ 228 Abs. 2);

**3.** die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter;

**4.** die Voraussetzungen, unter denen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten;

**5.** die für die Arbeitnehmervertreter bereit zu stellenden finanziellen und materiellen Mittel;

**6.** den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen diese Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren festzulegen.

**(2)** Die Vereinbarung hat außerdem die Verpflichtung des zuständigen Organs der Europäischen Gesellschaft näher zu regeln, die Arbeitnehmervertreter insbesondere über alle Angelegenheiten zu informieren, die die Europäische Gesellschaft selbst oder ihre Tochtergesellschaften und Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder die über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen.

**(3)** § 230 Abs. 3 ist anzuwenden.

### **3. HAUPTSTÜCK**

## **BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER IN DER EUROPÄISCHEN GESELLSCHAFT KRAFT GESETZES**

### **1. ABSCHNITT**

#### **SE-BETRIEBSRAT KRAFT GESETZES**

##### **Errichtung**

**§ 232. (1)** Wenn

**1.** die zuständigen Organe der beteiligten Gesellschaften und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder

**2.** innerhalb des gemäß § 226 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 230 oder 231 zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 227 Abs. 1 gefasst hat,

ist ein SE-Betriebsrat nach den Bestimmungen dieses Hauptstückes zu errichten.

**(2)** Sofern in den Vereinbarungen gemäß den §§ 230 oder 231 nichts anderes bestimmt ist, gelten die Bestimmungen dieses Hauptstückes nicht für diese Vereinbarungen.

##### **Zusammensetzung**

**§ 233. (1)** Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmern, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der Europäischen Gesellschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in den SE-Betriebsrat zu entsenden. § 215 Abs. 3 bis 5 sind anzuwenden.

**(2)** Treten während der Tätigkeitsdauer des SE-Betriebsrates solche Änderungen in der Struktur oder Arbeitnehmerzahl der Europäischen Gesell-

schaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe ein, dass sich die Zusammensetzung des SE-Betriebsrates gemäß Abs. 1 ändern würde, so ist der SE-Betriebsrat entsprechend neu zusammenzusetzen. § 216 Abs. 5 ist anzuwenden.

### Entsendung

**§ 234. (1)** Die Entsendung der österreichischen Mitglieder des SE-Betriebsrates erfolgt gemäß den §§ 217 und 218; dies jedoch mit der Maßgabe, dass die Entsendung von Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung nur zulässig ist, sofern diese Betriebsratsmitglieder gemäß § 53 Abs. 4 sind.

**(2)** § 218 Abs. 4 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des SE-Betriebsrates an das zuständige Organ der Europäischen Gesellschaft zu erfolgen hat.

### Konstituierung, Geschäftsführung, Geschäftsordnung, Sitzungen, Beschlussfassung

**§ 235. (1)** Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des SE-Betriebsrates zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen. Kommt der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des SE-Betriebsrates die Einladung vornehmen. Die Mitglieder des SE-Betriebsrates haben aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen. Der Vorsitzende hat den Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis dieser Wahl zu unterrichten.

**(2)** Vertreter des SE-Betriebsrates gegenüber der Europäischen Gesellschaft und nach außen ist, sofern in der Geschäftsordnung (Abs. 3) nichts anderes bestimmt ist, der Vorsitzende, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter. Der SE-Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen.

**(3)** Der SE-Betriebsrat beschließt mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung. Diese kann insbesondere regeln:

- 1.** die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung des engeren Ausschusses gemäß § 236;
- 2.** die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen dem engeren Ausschuss das Recht auf selbständige Beschlussfassung zukommt;
- 3.** die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht des Vorsitzenden des engeren Ausschusses.

**(4)** Der SE-Betriebsrat hat das Recht, vor jeder Sitzung mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft (§ 240) zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten. Der SE-Betriebsrat kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Der SE-Betriebsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

### **Engerer Ausschuss**

**§ 236.** Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, hat der SE-Betriebsrat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss zu wählen, der aus einem Vorsitzenden und höchstens zwei weiteren Mitgliedern bestehen darf. Der engere Ausschuss führt die laufenden Geschäfte des SE-Betriebsrates; für ihn gilt § 235 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass der engere Ausschuss in den Fällen des § 241 Abs. 2 das Recht hat, auch in der dort festgelegten Zusammensetzung zu der vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

### **Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft**

**§ 237. (1)** Die Tätigkeitsdauer des SE-Betriebsrates beträgt fünf Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren SE-Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

**(2)** Vor Ablauf des im Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des SE-Betriebsrates, wenn

- 1.** die Löschung der Europäischen Gesellschaft ins Firmenbuch eingetragen wird;

**2.** der SE-Betriebsrat durch Mehrheitsbeschluss seinen Rücktritt beschließt;

**3.** das Gericht die Errichtung des SE-Betriebsrates (§ 232 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des Europäischen Betriebsrates einzubringen;

**4.** der SE-Betriebsrat und das zuständige Organ der Europäischen Gesellschaft eine Vereinbarung nach den §§ 230 oder 231 abschließen.

**(3)** In den Fällen des Abs. 2 Z 2 und 3 ist unter Anwendung der §§ 233 und 234 ein neuer SE-Betriebsrat zu bilden.

**(4)** Die Mitgliedschaft zum SE-Betriebsrat beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 234).

**(5)** Die Mitgliedschaft zum SE-Betriebsrat endet, wenn

**1.** die Tätigkeitsdauer des SE-Betriebsrates endet;

**2.** das Mitglied zurücktritt;

**3.** das Organ der Arbeitnehmerschaft, das das Mitglied in den SE-Betriebsrat entsendet hat, dieses abberuft, wobei dieses jedenfalls dann abzurufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat endet;

**4.** der Betrieb bzw. das Unternehmen, dem das Mitglied angehört aus der Europäischen Gesellschaft ausscheidet;

**5.** das Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 234) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des SE-Betriebsrates einzubringen.

**(6)** In den Fällen des Abs. 4 Z 2 bis 5 ist § 223 Abs. 3 anzuwenden.

### **Beistellung von Sacherfordernissen, Kostentragung**

**§ 238.** Die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des SE-Betriebsrates und des engeren Ausschusses anfallenden Kosten sind gemäß § 224 von der Europäischen Gesellschaft zu tragen.



## **2. ABSCHNITT**

### **BEFUGNISSE DES SE-BETRIEBSRATES UND DES ENGEREN AUSSCHUSSES**

#### **Unterrichtung und Anhörung**

**§ 239.** Der SE-Betriebsrat hat das Recht, über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer der Europäischen Gesellschaft selbst oder einer ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen, oder über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen, unterrichtet und angehört zu werden.

**§ 240. (1)** Der SE-Betriebsrat hat, unbeschadet der gemäß § 241 bestehenden Befugnisse sowie unbeschadet abweichender Vereinbarungen mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft, das Recht, einmal jährlich mit dem zuständigen Organ der Europäischen Gesellschaft, zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage regelmäßig vom zuständigen Organ der Europäischen Gesellschaft vorgelegter Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der Europäischen Gesellschaft zusammenzutreten. Die örtlichen Geschäftsleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

**(2)** Die Unterrichtung und Anhörung bezieht sich insbesondere auf die Struktur der Europäischen Gesellschaft, ihre wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.

**(3)** Das zuständige Organ der Europäischen Gesellschaft übermittelt dem SE-Betriebsrat die Tagesordnung aller Sitzungen des Vorstandes und des Aufsichtsrates oder des Verwaltungsrates sowie Kopien aller Unterlagen, die der Hauptversammlung der Aktionäre unterbreitet werden.

**§ 241. (1)** Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Ver-

legungen, Verlagerungen, Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, hat der SE-Betriebsrat das Recht, ehest möglich darüber unterrichtet zu werden. Der SE-Betriebsrat oder – wenn der SE-Betriebsrat dies, insbesondere im Hinblick auf die Dringlichkeit der Angelegenheit, beschließt – der engere Ausschuss hat das Recht, auf Antrag mit dem zuständigen Organ der Europäischen Gesellschaft oder den Vertretern einer geeigneteren mit eigenen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebene innerhalb der Europäischen Gesellschaft zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer unterrichtet und angehört zu werden. Diese Sitzung lässt die Vorrechte des zuständigen Organs der Europäischen Gesellschaft unberührt.

**(2)** An einer Sitzung mit dem engeren Ausschuss dürfen auch die Mitglieder des SE-Betriebsrates teilnehmen, die von diesen Maßnahmen unmittelbar betroffene Arbeitnehmer vertreten.

**(3)** Wenn das zuständige Organ der Europäischen Gesellschaft beschließt, nicht im Einklang mit der vom SE-Betriebsrat abgegebenen Stellungnahme zu handeln, hat der SE-Betriebsrat das Recht, ein weiteres Mal mit dem zuständigen Organ der Europäischen Gesellschaft zusammenzutreffen, um eine Einigung herbeizuführen.

### Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter

**§ 242.** Unbeschadet des § 250 haben die Mitglieder des SE-Betriebsrates die Arbeitnehmervertreter der Europäischen Gesellschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über Inhalt und Ergebnisse der gemäß den Bestimmungen dieses Abschnittes durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren.

### Beschluss über die Aufnahme von Verhandlungen

**§ 243. (1)** Der SE-Betriebsrat hat

1. fünf Jahre nach seiner konstituierenden Sitzung oder
2. im Fall wesentlicher Änderungen der Struktur der Europäischen Gesellschaft (§ 228 Abs. 2) unverzüglich einen Beschluss darüber zu fassen, ob

eine Vereinbarung nach den §§ 230 oder 231 ausgehandelt werden soll oder ob die Bestimmungen dieses Hauptstückes weiterhin anzuwenden sind.

**(2)** Wenn der SE-Betriebsrat den Beschluss fasst, eine solche Vereinbarung auszuhandeln, so finden die §§ 225, 230 und 231 mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des besonderen Verhandlungsgremiums der SE-Betriebsrat diese Vereinbarung aushandelt. Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 226) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen dieses Hauptstückes weiterhin Anwendung.

### **3. ABSCHNITT**

#### **MITBESTIMMUNG KRAFT GESETZES**

##### **Anwendbarkeit**

**§ 244. (1)** Die Bestimmungen dieses Hauptstückes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer kommen zur Anwendung, wenn

- 1.** die zuständigen Organe der beteiligten Gesellschaften und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
- 2.** innerhalb des gemäß § 226 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 230 oder 231 zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 227 Abs. 1 gefasst hat.

**(2)** Die Bestimmungen dieses Hauptstückes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer kommen im Fall einer Europäischen Gesellschaft, die

- 1.** durch Umwandlung gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn in der umzuwandelnden Gesellschaft Vorschriften über die Mitbestimmung bestanden haben;
- 2.** durch Verschmelzung gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn
  - a)** in mindestens einer der beteiligten Gesellschaften Mitbestimmung besteht und sich auf mindestens 25% der Gesamtzahl der Arbeitneh-

mer aller beteiligten Gesellschaften erstreckt oder

**b)** in mindestens einer der beteiligten Gesellschaften Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 25% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften erstreckt, sofern das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst;

**3.** durch Errichtung einer Holdinggesellschaft oder einer Tochtergesellschaft gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn

**a)** in mindestens einer der beteiligten Gesellschaften Mitbestimmung besteht und sich auf mindestens 50% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften erstreckt oder

**b)** in mindestens einer der beteiligten Gesellschaften Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 50% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften erstreckt, sofern das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst.

**(3)** Wenn in den beteiligten Gesellschaften mehr als eine Form der Mitbestimmung besteht, so hat das besondere Verhandlungsgremium zu beschließen, welche von ihnen in der Europäischen Gesellschaft eingeführt wird.

**(4)** Das besondere Verhandlungsgremium hat das jeweils zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften über die von ihm gemäß den Abs. 2 und 3 gefassten Beschlüssen zu unterrichten.

**(5)** Wenn das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß Abs. 3 fasst, findet die Form der Mitbestimmung Anwendung, die sich auf die höchste Zahl der in den beteiligten Gesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer erstreckt.

### Recht auf Mitbestimmung

**§ 245. (1)** Die in der Europäischen Gesellschaft, ihren Tochtergesellschaften und Betrieben bestehenden Organe zur Vertretung der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmervertreter haben das Recht, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Gesellschaft zu wählen oder zu bestellen oder deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen. Die Anzahl dieser Mitglieder bestimmt sich nach dem höchsten maßgeblichen

Anteil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan in den beteiligten Gesellschaften vor der Eintragung der Europäischen Gesellschaft.

**(2)** Im Fall einer Europäischen Gesellschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, finden die für die umzuwandelnde Gesellschaft geltenden Bestimmungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach Maßgabe der §§ 246 bis 248 Anwendung.

### **Verteilung der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat**

**§ 246. (1)** Der SE-Betriebsrat entscheidet über die Verteilung der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft auf die Arbeitnehmervertreter aus verschiedenen Mitgliedstaaten entsprechend den jeweiligen Anteilen der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der Europäischen Gesellschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe.

**(2)** Wenn auf diese Weise mehrere Sitze Arbeitnehmervertretern aus demselben Mitgliedstaat zufallen und zugleich Arbeitnehmer aus einem oder mehreren Mitgliedstaaten unberücksichtigt bleiben würden, hat der SE-Betriebsrat eine neuerliche Verteilung der Sitze gemäß Abs. 1 vorzunehmen, wobei ein Sitz nicht in die Verteilung einzubeziehen ist. Dieser Sitz ist einem Arbeitnehmervertreter aus einem der nicht repräsentierten Mitgliedstaaten zuzuweisen. Dabei ist so vorzugehen, dass dieser Sitz den Arbeitnehmervertretern aus dem Mitgliedstaat, in dem die Europäische Gesellschaft ihren Sitz haben wird, zuzuweisen ist. Kommt diesem Mitgliedstaat ein Sitz im Aufsichts- oder Verwaltungsrat bereits gemäß Abs. 1 zu, so ist dieser Sitz den Arbeitnehmervertretern aus dem bisher unberücksichtigten Mitgliedstaat zuzuweisen, in dem der höchste Anteil an Arbeitnehmern beschäftigt ist.

**(3)** Wenn sich die Zahl der vom zuständigen Organ der Europäischen Gesellschaft bestellten Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates ändert, hat der SE-Betriebsrat über die Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter unter Beachtung der in den Abs. 1 und 2 normierten Grundsätze neu zu entscheiden, indem er überzählige Arbeitnehmervertreter abberuft bzw. zusätzliche Sitze auf die Arbeitnehmervertreter aus den jeweiligen Mitgliedstaaten verteilt.

### **Entsendung der Mitglieder**

**§ 247. (1)** Die Entsendung der österreichischen Mitglieder in den Auf-

sichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft erfolgt nach Maßgabe des Beschlusses des SE-Betriebsrates über die Verteilung der Sitze gemäß § 234.

**(1a)** Bei der Entsendung der österreichischen Mitglieder in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft ist § 110 Abs. 2a bis 2d sinngemäß anzuwenden.

**(2)** Die Entsendung von Mitgliedern aus Mitgliedstaaten, die eine Entsendung durch das zuständige nationale Organ der Arbeitnehmerschaft nicht vorsehen, in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat Europäischer Gesellschaften mit Sitz im Inland hat durch den SE-Betriebsrat zu erfolgen.

**(3)** Die Bekanntgabe der in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft entsendeten Mitglieder hat an den SE-Betriebsrat sowie an das zuständige Organ der Europäischen Gesellschaft zu erfolgen.

**(4)** Die Mitgliedschaft der österreichischen Vertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (Abs. 2) und endet in den Fällen des § 237 Abs. 5 Z 2 bis 5 sowie im Fall des § 246 Abs. 3.

### **Rechte der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat**

**§ 248. (1)** Für die Beschlussfassung über die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstandes, die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines ersten Stellvertreters, über die Wahl und Abberufung des Verwaltungsratsvorsitzenden und seines ersten Stellvertreters sowie über die Bestellung und Abberufung geschäftsführender Direktoren gilt § 110 Abs. 3 vierter und fünfter Satz. Im Übrigen haben die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat die gleichen Rechte, einschließlich des Stimmrechts, und Pflichten wie die vom zuständigen Organ oder durch die Satzung der Europäischen Gesellschaft bestellten Mitglieder.

**(2)** Für das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Sitz und Stimme in Ausschüssen des Aufsichts- oder des Verwaltungsrates gilt § 110 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Sitz und Stimme nicht für Ausschüsse des Verwaltungsrates gilt, die die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und den geschäftsführenden Direktoren regeln, aus-

genommen Beschlüsse über die Bestellung und Abberufung von geschäftsführenden Direktoren sowie über die Einräumung von Optionen auf Aktien der Gesellschaft.

#### **4. ABSCHNITT**

### **EUROPÄISCHE GESELLSCHAFTEN MIT BESONDERER ZWECKBESTIMMUNG**

**§ 249. (1)** Auf Europäische Gesellschaften, die unmittelbar den in § 132 Abs. 2 genannten Zwecken dienen, sind die §§ 240 und 241 sowie die Bestimmungen des 3. Abschnittes dieses Hauptstückes insoweit nicht anzuwenden, als es sich um Angelegenheiten handelt, die die politische Richtung dieser Unternehmen beeinflussen.

**(2)** Die §§ 240 und 241 sind auf Unternehmen im Sinne des Abs. 1 aber jedenfalls anzuwenden, soweit sich die Unterrichtung auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren oder auf Massenentlassungen bezieht. § 240 Abs. 2 ist auf Unternehmen im Sinne der Abs. 1 jedenfalls anzuwenden, soweit sich die Unterrichtung auf die Struktur des Unternehmens sowie seine wirtschaftliche und finanzielle Situation bezieht.

#### **4.HAUPTSTÜCK**

### **RECHTSSTELLUNG DER ARBEITNEHMERVERTRETER**

#### **Verschwiegenheitspflicht**

**§ 250. (1)** Auf die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SE-Betriebsrates und auf die sie unterstützenden Sachverständigen sowie auf die Arbeitnehmervertreter, die bei einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß § 231 mitwirken, ist § 115 Abs. 4 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die sich aus dieser Bestimmung ergebende Verpflichtung auch nach dem Ablauf des Mandates weiter besteht.

**(2)** Die Verpflichtung gemäß Abs. 1 gilt nicht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern, wenn diese auf Grund einer Vereinbarung (§§ 230,

231) oder nach § 242 über den Inhalt der Unterrichtungen und Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind.

### Rechte der Arbeitnehmervertreter

**§ 251. (1)** Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SE-Betriebsrates, der Arbeitnehmervertreter, die an einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß § 231 mitwirken, sowie der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft, sind, soweit diese Beschäftigte der Europäischen Gesellschaft, ihrer Tochtergesellschaften oder Betriebe oder einer der beteiligten Gesellschaften oder der betroffenen Tochtergesellschaften sind, die Bestimmungen der §§ 115 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3, 116 sowie 120 bis 122 anzuwenden.

**(2)** Unbeschadet des § 118 Abs. 1 hat jedes österreichische Mitglied des SE-Betriebsrates Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von einer Woche innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes.

## 5. HAUPTSTÜCK

### SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

#### Verhältnis zu anderen Bestimmungen

**§ 252. (1)** Europäische Gesellschaften und deren Tochtergesellschaften, die Unternehmen oder Unternehmensgruppen im Sinne von § 171 sind, unterliegen nicht den Bestimmungen des V. Teils dieses Bundesgesetzes, es sei denn,

1. die Europäischen Gesellschaften und deren Tochtergesellschaften sind nur Teil eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe im Sinne von § 171 oder



**2.** das besondere Verhandlungsgremium fasst einen Beschluss im Sinne des § 227 Abs. 1.

**(2)** § 110 findet auf Europäische Gesellschaften keine Anwendung, soweit in diesem Teil nichts anderes bestimmt ist. § 110 findet jedoch auf im Inland gelegene Tochtergesellschaften der Europäischen Gesellschaft Anwendung.

**(3)** Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des II. Teiles von den Bestimmungen dieses Teiles unberührt.

**(4)** Die Organe der Arbeitnehmerschaft in den beteiligten Gesellschaften im Inland, deren Rechtspersönlichkeit mit der Eintragung der Europäischen Gesellschaft erlischt, bestehen auch nach deren Eintragung fort. Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Gesellschaft hat sicherzustellen, dass diese Organe die Befugnisse der Arbeitnehmerschaft gemäß den Bestimmungen des 3. und 5. Hauptstückes des II. Teiles weiterhin wahrnehmen können.

**(5)** Auf die nach den Bestimmungen dieses Teiles in den Verwaltungsrat einer Europäischen Gesellschaft entsendeten Arbeitnehmervertreter finden jene Bestimmungen in Aufsichtsgesetzen keine Anwendung, die für Mitglieder des Verwaltungsrates eine besondere fachliche Eignung, besondere Qualifikationserfordernisse oder ähnliche Voraussetzungen vorschreiben, es sei denn, die Arbeitnehmervertreter werden gemäß § 59 Abs. 1 des SE-Gesetzes, BGBl. I Nr. 67/2004, zu geschäftsführenden Direktoren des Verwaltungsrates bestellt.

### VIII. TEIL

#### **MITBESTIMMUNG DER ARBEITNEHMER BEI EINER GRENZÜBERSCHREITENDEN VERSCHMELZUNG VON KAPITALGESELLSCHAFTEN**

##### **Geltungsbereich**

**§ 258. (1)** Die Bestimmungen dieses Teiles gelten für Unternehmen, die unter den II. Teil fallen, aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften hervorgehen oder hervorgehen sollen und ihren Sitz im Inland haben oder haben werden, wenn

**1.** in den sechs Monaten vor der Veröffentlichung des Verschmelzungsplanes mindestens eine der an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften durchschnittlich mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt und in dieser Gesellschaft ein System der Mitbestimmung im Sinne des § 212 Abs. 4 besteht, oder

**2.** das österreichische Recht für die aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft nicht mindestens den gleichen Umfang an Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer vorsieht, wie er in den jeweiligen an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften bestanden hat, oder

**3.** das österreichische Recht für die aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft für Arbeitnehmer in Betrieben dieser Gesellschaft, die sich in anderen Mitgliedstaaten befinden, nicht den gleichen Anspruch auf Mitbestimmung der Arbeitnehmer vorsieht, wie er den Arbeitnehmern in Österreich gewährt wird.

**(2)** Der Umfang der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer im Sinne des Abs. 1 Z 2 bemisst sich nach dem Anteil der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan oder in dessen Ausschüssen oder im Leitungsgremium, das für die Ergebniseinheiten einer Gesellschaft zuständig ist.

**(3)** Im Fall einer grenzüberschreitenden Verschmelzung durch Aufnahme gelten die Bestimmungen des VI. Teiles, sofern an der Verschmelzung eine Europäische Gesellschaft als aufnehmende Gesellschaft beteiligt ist. In allen übrigen von Abs. 1 Z 1 bis 3 nicht erfassten Fällen einer grenzüberschreitenden Verschmelzung bleibt § 110 von den Bestimmungen dieses Teiles unberührt.

### Begriffsbestimmungen

**§ 259. (1)** Unter beteiligten Gesellschaften im Sinne dieses Teiles sind die an einer grenzüberschreitenden Verschmelzung beteiligten Kapitalgesellschaften zu verstehen.

**(2)** Unter Tochtergesellschaft einer beteiligten Gesellschaft im Sinne dieses Teiles ist ein Unternehmen zu verstehen, auf das die betreffende Gesellschaft einen beherrschenden Einfluss im Sinne des § 176 ausübt.

**(3)** Unter betroffener Tochtergesellschaft ist eine Tochtergesellschaft einer be-

teiligten Gesellschaft zu verstehen, die zur Tochtergesellschaft der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft werden soll.

**(4)** Unter betroffenem Betrieb ist ein Betrieb einer beteiligten Gesellschaft zu verstehen, der zum Betrieb der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft werden soll.

### **Anwendbarkeit der Bestimmungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft**

**§ 260. (1)** Im Übrigen gelten für Unternehmen im Sinne des § 258 die Bestimmungen des VI. Teiles über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft, soweit sich diese auf das Recht auf Mitbestimmung beziehen, mit der Maßgabe, dass in jenen Fällen, in denen in diesen Bestimmungen nach der Art der Gründung der Europäischen Gesellschaft unterschieden wird, die für den Fall der Gründung durch Verschmelzung geltende Rechtsvorschrift anzuwenden ist.

**(2)** Wenn innerhalb des gemäß § 226 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraumes keine Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer zustande gekommen ist, sind die §§ 246 und 247 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das besondere Verhandlungsgremium an die Stelle des SE-Betriebsrates tritt.

**(3)** Wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss gemäß § 227 Abs. 1 fasst, so sind auf die aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft die Bestimmungen des VI. Teiles anzuwenden, sofern es sich um eine Verschmelzung durch Aufnahme handelt und an der Verschmelzung eine Europäische Gesellschaft als aufnehmende Gesellschaft beteiligt ist. In allen übrigen Fällen ist auf die aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft § 110 anzuwenden. § 227 Abs. 3 und 4 ist nicht anzuwenden.

**(4)** § 244 Abs. 2 Z 2 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle des in dieser Bestimmung festgelegten Anteiles von mindestens 25% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften der Anteil von mindestens einem Drittel der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften tritt.

**(5)** § 251 Abs. 2 kommt für österreichische Arbeitnehmervertreter im

Aufsichts- oder Verwaltungsrat der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft zur Anwendung, sofern diese Gesellschaft Betriebe in mindestens zwei Mitgliedstaaten hat und soweit die österreichischen Arbeitnehmervertreter keinen Anspruch gemäß dieser Bestimmung als Mitglieder des SE-Betriebsrates haben.

### **Anwendung der Bestimmungen über die Mitbestimmung kraft Gesetzes ohne Verhandlungen**

**§ 261. (1)** Die zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften können beschließen, keine Verhandlungen gemäß § 260 in Verbindung mit den Bestimmungen des 2. Hauptstückes des VI. Teiles zu führen. Wird ein solcher Beschluss gefasst, so gelten in der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft die Bestimmungen über die Mitbestimmung kraft Gesetzes gemäß dem 3. Abschnitt des 3. Hauptstückes des VI. Teiles mit Ausnahme des § 244.

**(2)** Die zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane haben die Arbeitnehmervertreter oder die Arbeitnehmer – nach Maßgabe des anzuwendenden Rechtes – der beteiligten Gesellschaften von einem Beschluss nach Abs. 1 erster Satz unverzüglich zu informieren und auf das Erfordernis der Errichtung eines besonderen Entsendungsgremiums hinzuweisen. Im Übrigen gilt § 215 Abs. 3 Z 2 bis 5 sowie Abs. 4 und 5 sinngemäß mit der Maßgabe, dass an die Stelle des besonderen Verhandlungsgremiums das besondere Entsendungsgremium tritt.

**(3)** Das besondere Entsendungsgremium ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen über das besondere Verhandlungsgremium (§ 216 Abs. 1) zu errichten. Die Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Entsendungsgremium erfolgt gemäß § 217.

**(4)** Die Einladung zur konstituierenden Sitzung des besonderen Entsendungsgremiums kann durch jedes seiner Mitglieder erfolgen. Im Fall mehrerer Einberufungen ist die Einberufung jenes Mitgliedes maßgeblich, das die größere Zahl an Arbeitnehmern vertritt.

(5) Das besondere Entsendungsgremium hat die Aufgabe, über die Verteilung der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft auf die Arbeitnehmervertreter aus verschiedenen Mitgliedstaaten der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer dieser Gesellschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe gemäß § 246 zu entscheiden. Die Entsendung der österreichischen Arbeitnehmervertreter erfolgt gemäß § 247. Soweit über die Besetzung der anderen Mitgliedstaaten gemäß dem ersten Satz zugewiesenen Sitze in diesen Mitgliedstaaten keine Regelung getroffen ist, bestimmt das besondere Entsendungsgremium die Entsendung der Arbeitnehmervertreter.

(6) Tritt in der Struktur oder der Arbeitnehmerzahl der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft eine solche Änderung ein, dass diese gegenüber der ersten Beschlussfassung gemäß Abs. 4 eine andere Verteilung der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat oder gegebenenfalls eine andere Entsendung der österreichischen Arbeitnehmervertreter bedingt hätte, so hat das besondere Entsendungsgremium über die Verteilung der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat gemäß § 246 und gegebenenfalls über die Entsendung der österreichischen Arbeitnehmervertreter gemäß § 247 unter Berücksichtigung der eingetretenen Änderung neu zu entscheiden.

(7) Für das besondere Entsendungsgremium gelten im Übrigen die Bestimmungen der §§ 219 Abs. 2, 220 Abs. 2, 221 Abs. 1, 224, 250 und 251 Abs. 1.

### **Weitere Anwendbarkeit bestehender Systeme der Mitbestimmung im Fall nachfolgender innerstaatlicher Verschmelzungen**

**§ 262.** Wenn die aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft in der Folge mit einer Gesellschaft mit Sitz in Österreich verschmolzen wird, gilt, sofern es sich nicht um einen Fall des § 258 Abs. 3 erster Satz handelt, für die aus dieser Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft § 110, es sei denn, dass dessen Anwendung zu einer Minderung der Mitbestimmungsrechte gemäß § 221 Abs. 4 führen würde. In diesem Fall gelten für diese Gesellschaft für eine Dauer von fünf Jahren nach Wirksamwerden der grenzüberschreitenden Verschmelzung jene Mitbestimmungsregelungen weiter, die bisher für die aus der grenzüberschreitenden

# Angestelltengesetz (AngG)

Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatan-  
gestellten (Angestelltengesetz)

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## Anwendungsgebiet des Gesetzes

**§ 1. (1)** Dieses Bundesgesetz gilt für das Dienstverhältnis von Personen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer (Handlungsgehilfen) oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.

**(2)** Bei einem Kaufmann angestellte Personen, die nur ausnahmsweise zu kaufmännischen Diensten verwendet werden, sowie Personen, die vorwiegend untergeordnete Verrichtungen leisten, sind nicht als Handlungsgehilfen anzusehen.

**§ 2. (1)** Dieses Bundesgesetz findet ferner Anwendung auf das Dienstverhältnis von Personen, die vorwiegend zur Leistungen kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten im Geschäftsbetrieb von Unternehmungen, Anstalten oder sonstigen Dienstgebern der nachstehenden Art angestellt sind:

- 1.** In Unternehmungen jeder Art, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, ferner in Vereinen und Stiftungen jeder Art;
- 2.** in Kreditanstalten, Sparkassen, Vorschußkassen, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, Versatz-, Versorgungs- und Rentenanstalten, Krankenkassen, registrierten Hilfskassen, Versicherungsanstalten jeder Art, gleichviel, ob sie private Versicherungsgeschäfte betreiben oder den Zwecken der öffentlich-rechtlichen Versicherung dienen, sowie in Verbänden der genannten Anstalten;

- 3.** in der Schriftleitung, Verwaltung oder dem Verschleiß einer periodischen Druckschrift;
- 4.** in Kanzleien der Rechtsanwälte, Notare und Patentanwälte;
- 5.** bei Zivilingenieuren, nicht autorisierten Architekten und Zivilgeometern;
- 6.** in Tabaktrafiken und Lottokollekturen;
- 7.** bei Handelsmaklern, Privatgeschäftsvermittlungen und Auskunftsbüros;
- 8.** bei Ärzten, Zahntechnikern, in Privatheil- und -pflegeanstalten und in privaten Unterrichtsanstalten;
- 9.** im Bergbau auf vorbehaltene Mineralien einschließlich der auf Grund der Bergwerksverleihung (§ 131 des allgemeinen Berggesetzes vom 23. Mai 1854, RGBl. Nr. 146) errichteten Werksanlagen.

**(2)** Nach Anhörung der Körperschaften, denen die Vertretung der in Betracht kommenden Interessen obliegt, kann mit Genehmigung des Hauptausschusses durch Verordnung die Anwendung dieses Gesetzes auch auf Angestellte bei anderen Dienstgebern ausgedehnt werden.

**§ 3.** Wird eine Unternehmung der in den §§ 1 oder 2 bezeichneten Art von einem öffentlichen Fonds, von einem Lande, von einem Bezirk oder von einer Gemeinde betrieben, so unterliegen die in diesen Unternehmungen vorwiegend zu kaufmännischen oder zu höheren, nicht kaufmännischen Diensten oder zu Kanzleiarbeiten verwendeten Personen den Bestimmungen dieses Gesetzes nur dann, wenn ihr Dienstverhältnis auf einem privatrechtlichen Verträge beruht.

**§ 4.** Das Dienstverhältnis der als Beamte oder Bedienstete des Bundes, einer Bundesanstalt oder eines vom Bund verwalteten Fonds angestellten Personen wird durch die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht berührt.

**§ 5.** Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Lehrlinge im Sinne der Gewerbeordnung, ferner auf Angestellte der Seeschifffahrt sowie auf Angestellte in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, sofern letztere nicht Handlungsgehilfen sind.

### Inhalt des Dienstvertrages

**§ 6. (1)** Art und Umfang der Dienstleistungen sowie das dafür gebührende Entgelt (Geld- und Naturalbezüge) werden mangels Vereinbarung durch den für die betreffende Art der Unternehmung bestehenden Ortsgebrauch bestimmt. In Ermangelung eines solchen sind die den Umständen nach angemessenen Dienste und ein ebensolches Entgelt zu leisten.

**(2)** Die Überlassung von Wohnräumen, die Beistellung von Beheizung und Beleuchtung an Angestellte sowie deren Verköstigung auf Rechnung des Entgelteten kann von den beteiligten Bundesministerien nach Anhörung der Körperschaften, denen die Vertretung der in Betracht kommenden Interessen obliegt, durch Verordnung für Unternehmungen bestimmter Art oder für den Bereich bestimmter Orte verboten werden.

**(3)** Dem Angestellten ist bei Abschluß des Dienstvertrages vom Dienstgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen, auf die die Vorschriften des § 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind.

### Konkurrenzverbot

**§ 7. (1)** Die im § 1 bezeichneten Angestellten dürfen ohne Bewilligung des Dienstgebers weder ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben noch in dem Geschäftszweige des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen.

**(2)** Übertritt der Angestellte diese Vorschrift, so kann der Dienstgeber Ersatz des verursachten Schadens fordern oder statt dessen verlangen, daß die für Rechnung des Angestellten gemachten Geschäfte als für seine Rechnung geschlossen angesehen werden. Bezüglich der für fremde Rechnung geschlossenen Geschäfte kann er die Herausgabe der hiefür bezogenen Vergütung oder Abtretung des Anspruches auf Vergütung begehren.

**(3)** Die Ansprüche des Dienstgebers erlöschen in drei Monaten von dem Zeitpunkt an, in dem er Kenntnis von dem Abschlusse des Geschäftes erlangt hat, jedenfalls aber in fünf Jahren von dem Abschlusse des Geschäftes an.



**(4)** Angestellten, die bei den im § 2, Z 5, bezeichneten Dienstgebern angestellt sind, ist untersagt, ohne Einwilligung des Dienstgebers Aufträge, die in das Gebiet der geschäftlichen Tätigkeit des Dienstgebers fallen, auf eigene oder fremde Rechnung zu übernehmen, sofern dadurch das geschäftliche Interesse des Dienstgebers beeinträchtigt wird; ferner ist ihnen untersagt, ohne Einwilligung des Dienstgebers gleichzeitig mit diesem an einem und demselben Wettbewerbe teilzunehmen. Übertritt der Angestellte diese Vorschrift, so kann der Dienstgeber Ersatz des verursachten Schadens fordern. Die Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes sind sinngemäß anzuwenden.

### Anspruch bei Dienstverhinderung

**§ 8. (1)** Ist ein Angestellter nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Angestellte den Anspruch auf das halbe Entgelt.

**(2)** Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

**(2a)** Wird ein Angestellter durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Angestellter gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein

## **Angestelltengesetz (AngG)**

---

Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

**(3)** Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

**(4)** Weibliche Angestellte behalten den Anspruch auf das Entgelt während sechs Wochen nach ihrer Niederkunft. Erkranken sie, so gelten vom Zeitpunkt der Niederkunft die Bestimmungen des Abs. 1. Die Ansprüche nach dem ersten und zweiten Satz bestehen nicht für Zeiten, während derer ein Anspruch auf Wochengeld oder Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955 besteht. Ebenso bestehen diese Ansprüche nicht, wenn sich die Angestellte vor dem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 oder Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, in einer Karenz nach dem MSchG oder einer mit dem Dienstgeber zur Kinderbetreuung vereinbarten Karenz befindet. Ein Anspruch auf einen Zuschuss des Dienstgebers zum Krankengeld wird hierdurch nicht berührt.

**(5)** Gegen Vorweisung eines ärztlichen Zeugnisses, daß ihre Niederkunft voraussichtlich innerhalb sechs Wochen stattfinden wird, können weibliche Angestellte die Arbeit einstellen. Erkrankt die Angestellte während dieser Frist, so gelten vom Tage der Erkrankung die Bestimmungen des Absatz 1.

**(6)** Nach der Niederkunft haben sie, wenn sie ihre Kinder selbst stillen, während der Arbeitszeit Anspruch auf zwei halbstündige Stillpausen täglich.

**(7)** Beträge, die der Angestellte für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen auf die Geldbezüge nicht angerechnet werden.

**(8)** Der Angestellte ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindearztes über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Angestellte diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

**(9)** Durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 21 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) kann vereinbart werden, dass sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr richtet. Solche Vereinbarungen können vorsehen, dass

- a)** Dienstnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten, Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur bis zur Hälfte der in Abs. 1 und 2a genannten Dauer haben, sofern die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr des Eintritts weniger als sechs Monate beträgt;
- b)** der jeweils höhere Anspruch nach Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2a zweiter Satz erstmals in jenem Kalenderjahr gebührt, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt;
- c)** die Ansprüche der im Zeitpunkt der Umstellung im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum (Beginn des Arbeitsjahres bis Ende des folgenden Kalenderjahres) gesondert berechnet werden. Jedenfalls muss für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Anspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung abzüglich jener Zeiten, für die bereits Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) gewährt wurde, zustehen.

**§ 9. (1)** Wird der Angestellte während einer Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 bis 2a gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Angestellten, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 bis 2a oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 bis 2a einvernehmlich beendet wird.

**(2)** Weibliche Angestellte dürfen wegen der durch ihre Schwangerschaft (§ 8, Absatz 5) oder ihre Niederkunft verursachten Dienstverhinderung nicht entlassen werden. Wird das Dienstverhältnis vom Dienstgeber innerhalb sechs Wochen vor oder innerhalb sechs Wochen nach der Niederkunft gekündigt, so endet es in keinem Falle vor Ablauf von acht Wochen nach der Niederkunft.

**(3)** Die Ansprüche des Angestellten auf Fortbezug des Entgeltes (§ 8) erlöschen mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte aus einem anderen Grunde als wegen der durch Erkrankung oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung entlassen wird.

### Provision

**§ 10. (1)** Ist bedungen, daß der Angestellte für Geschäfte, die von ihm geschlossen oder vermittelt werden, Provision erhalten soll, so gebührt ihm mangels Vereinbarung die für den betreffenden Geschäftszweig am Orte der Niederlassung, für die er tätig ist, übliche Provision.

**(2)** Hat ein Angestellter, der nur mit der Vermittlung von Geschäften beauftragt ist, ein Geschäft im Namen des Dienstgebers mit dem Dritten abgeschlossen, so gilt es als vom Dienstgeber genehmigt, wenn dieser nicht ohne Verzug, nachdem er vom Abschluß des Geschäftes Kenntnis erhalten hat, dem Dritten erklärt, daß er das Geschäft ablehne.

**(3)** Bei Verkaufsgeschäften gilt mangels Vereinbarung der Anspruch des Angestellten auf Provision als erworben, wenn eine Zahlung eingeht, und zwar nur nach dem Verhältnis des eingegangenen Betrages, bei anderen Geschäften mit dem Abschlusse des Geschäftes.

**(4)** Die Abrechnung über die zu zahlenden Provisionen findet mangels Vereinbarung mit Ende jedes Kalendervierteljahres, wenn aber das Dienstverhältnis vor Ablauf eines Kalendervierteljahres gelöst wird, mit dem Dienstaustritte statt.

**(5)** Der Angestellte kann, unbeschadet des nach anderen gesetzlichen Vorschriften bestehenden Rechtes auf Vorlegung der Bücher, die Mitteilung eines Buchauszuges über die durch seine Tätigkeit zustande gekommenen Geschäfte verlangen.

**§ 11. (1)** Dem Angestellten gebührt im Zweifel die Provision auch für solche Geschäfte, die ohne seine unmittelbare Mitwirkung während der Dauer des Dienstverhältnisses zwischen der ihm zugewiesenen oder von ihm zugeführten Kundschaft und dem Dienstgeber zustande gekommen sind.

**(2)** Ist der Angestellte ausdrücklich für einen bestimmten Bezirk als alleiniger Vertreter des Dienstgebers bestellt, so gebührt ihm mangels Vereinbarung die Provision auch für solche Geschäfte, die ohne seine Mitwirkung während der Dauer des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber oder für diesen in dem Bezirke abgeschlossen worden sind.

**(3)** Ist die Ausführung eines vom Angestellten oder durch dessen Vermittlung abgeschlossenen Geschäftes oder die Gegenleistung des Dritten, mit dem das Geschäft abgeschlossen worden ist, infolge Verhaltens des Dienstgebers ganz oder teilweise unterblieben, ohne daß hierfür wichtige Gründe in der Person des Dritten vorlagen, so kann der Angestellte die volle Provision verlangen.

**(4)** Nachlässe, die der Dienstgeber dem Dritten gewährt hat, dürfen mangels Vereinbarung oder mangels eines abweichenden für den betreffenden Geschäftszweig bestehenden Gebrauchs bei Berechnung der Provision nur dann abgezogen werden, wenn sie bei Abschluß des Geschäftes vereinbart worden sind.

**§ 12.** Wenn der Angestellte vom Dienstgeber vertragswidrig verhindert wird, Provisionen oder Taggelder (Diäten) in dem vereinbarten oder in dem nach den getroffenen Vereinbarungen zu erwartenden Umfang zu verdienen, so gebührt ihm eine angemessene Entschädigung.

**§ 13. (1)** Ein mit dem Abschlusse oder der Vermittlung von Geschäften betrauter Angestellter darf vom Tage des Dienstantrittes ohne Einwilligung des Dienstgebers von dem Dritten, mit dem er für den Dienstgeber Geschäfte abschließt oder vermittelt, eine Provision oder eine sonstige Belohnung nicht annehmen.

**(2)** Der Dienstgeber kann, unbeschadet allfälliger weiterer Schadenersatzansprüche, vom Angestellten die Herausgabe der unrechtmäßig empfangenen Provision oder Belohnung verlangen.

**(3)** Dieser Anspruch des Dienstgebers erlischt innerhalb dreier Monate nach Kenntnis des pflichtwidrigen Verhaltens, jedenfalls aber in drei Jahren vom Entstehen des Anspruches an.

### Gewinnbeteiligung

**§ 14. (1)** Ist bedungen, daß das Entgelt ganz oder zum Teil in einem Anteil an dem Gewinn aus allen oder aus bestimmten Geschäften besteht oder daß der Gewinn in anderer Art für die Höhe des Entgeltes maßgebend sein soll, so findet mangels Vereinbarung die Abrechnung für das abgelaufene Geschäftsjahr auf Grund der Bilanz statt.

**(2)** Der Angestellte kann die Einsicht der Bücher verlangen, soweit dies zur Prüfung der Richtigkeit der Abrechnung erforderlich ist.

### Zahlungsfrist

**§ 15.** Die Zahlung des dem Angestellten zukommenden fortlaufenden Gehaltes hat spätestens am Fünfzehnten und am Letzten eines jeden Monats in zwei annähernd gleichen Beträgen zu erfolgen. Die Zahlung für den Schluß eines jeden Kalendermonats kann vereinbart werden.

### Remuneration

**§ 16.** Falls der Angestellte Anspruch auf eine periodische Remuneration oder auf eine andere besondere Entlohnung hat, gebührt sie ihm, wengleich das Dienstverhältnis vor Fälligkeit des Anspruches gelöst wird, in dem Betrage, der dem Verhältnisse zwischen der Dienstperiode, für die die Entlohnung gewährt wird, und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht.

### Urlaub

**§ 17.** Dem Angestellten gebührt in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub, auf den die Vorschriften des Art I Abschnitt 1 des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390, anzuwenden sind.

### Fürsorgepflicht

**§ 18. (1)** Der Dienstgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume und Gerätschaften herzustellen und zu

erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Dienstleistung zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Angestellten erforderlich sind.

**(2)** Wenn dem Angestellten vom Dienstgeber Wohnräume überlassen werden, dürfen zu diesem Zwecke keine gesundheitsschädlichen Räumlichkeiten verwendet werden.

**(3)** Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß, soweit es die Art der Beschäftigung zuläßt, die Arbeitsräume während der Arbeitszeit licht, rein und staubfrei gehalten werden, daß sie im Winter geheizt und ausreichende Sitzplätze zur Benutzung für die Angestellten in den Arbeitspausen vorhanden sind.

**(4)** Der Dienstgeber hat jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch das Alter und Geschlecht der Angestellten geboten sind.

### Endigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der Zeit

**§ 19. (1)** Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen wurde.

**(2)** Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.

### Kündigung

**§ 20. (1)** Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

**(2)** Mangels einer für den Angestellten günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

**(3)** Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die im Abs. 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, daß die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endigt.

**(4)** Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der Angestellte das Dienstverhältnis mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Angestellten vereinbarte Kündigungsfrist.

**(5)** Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

**§ 21.** Ein für die Lebenszeit einer Person oder für länger als fünf Jahre vereinbartes Dienstverhältnis kann von dem Angestellten nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gekündigt werden.

### **Freizeit während der Kündigungsfrist**

**§ 22. (1)** Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Angestellten während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

**(2)** Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn der Angestellte einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

**(3)** Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.



### Abfertigung

**§ 23. (1)** Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölfwache des monatlichen Entgeltes. Alle Zeiten, die der Angestellte in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

**(1a)** Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 7b Abs. 1 Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, § 15e Abs. 1 Mutterschutzgesetz 1989, BGBl. Nr. 221 (MSchG), oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

**(2)** Im Falle der Auflösung eines Unternehmens entfällt die Verpflichtung zur Gewährung einer Abfertigung ganz oder teilweise dann, wenn sich die persönliche Wirtschaftslage des Dienstgebers derart verschlechtert hat, daß ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann.

**(3)** Wird ein Unternehmen an einen anderen übertragen, so besteht ein Anspruch auf Abfertigung nicht, wenn der Angestellte die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten.

**(4)** Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

**(5)** Beträge, die der Dienstnehmer auf Grund einer öffentlich-rechtlichen

## **Angestelltengesetz (AngG)**

---

Versicherung bezieht, dürfen in die Abfertigung nur insoweit eingerechnet werden, als sie die gesetzlichen Mindestleistungen übersteigen.

**(6)** Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des im Abs. 1 bezeichneten Betrages und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

**(7)** Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich des § 23a, nicht, wenn der Angestellte kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

**(8)** Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen.

**§ 23a. (1)** Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis

**1.** mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und

**a)** bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder

**b)** wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

**c)** wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 143/2004, oder

**d)** wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG oder

**2.** wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

**3.** wegen Feststellung einer voraussichtlich mindestens sechs Monate andauernden Berufsunfähigkeit oder Invalidität durch den Versicherungsträger gemäß § 367 Abs. 4 ASVG

**4.** im Fall der Arbeitsverhinderung gemäß § 8 Abs. 1, 2 und 2a oder § 2 EFZG nach Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung und nach Beendigung des Krankengeldanspruches gemäß § 138 ASVG während eines anhängigen Leistungsstreitverfahrens gemäß § 354 ASVG über Berufsunfähigkeit (§ 273 ASVG) oder Invalidität (§ 255 ASVG)

durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet.

(Anm.: Abs. 1a aufgehoben durch Art. 36 Z 4, BGBl. I Nr. 100/2018)

**(2)** Eine nach Abs. 1 gebührende Abfertigung kann in gleichen monatlichen Teilbeträgen gezahlt werden. Die Zahlung beginnt mit dem auf das Ende des Dienstverhältnisses folgenden Monatsersten. Eine Rate darf die Hälfte des der Bemessung der Abfertigung zugrundeliegenden Monatsentgeltes nicht unterschreiten.

**(3)** Weiblichen Angestellten gebührt – sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat – die Hälfte der nach § 23 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgeltes, wenn sie

**1.** nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221) oder

**2.** nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15c Abs. 1 Z 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz zu erklären; bei Inanspruchnahme einer Karenz von weniger als drei Monaten ist der Austritt spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15e Abs. 1 MSchG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

**(4)** Abs. 3 gilt auch für männliche Angestellte, sofern sie eine Karenz

nach dem VKG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz erklären. Wird jedoch eine Karenz von weniger als drei Monaten in Anspruch genommen, ist der Austritt spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz zu erklären.

**(4a)** Eine Abfertigung nach Abs. 3 und 4 gebührt auch dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß MSchG oder VKG durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz gemäß VKG oder MSchG auszugehen.

**(5)** Ein Abfertigungsanspruch gebührt nicht, wenn der männliche Arbeitnehmer seinen Austritt im Sinne des Abs. 4 erklärt, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde.

**(6)** Im Sinne des § 23 zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung der Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche oder bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für Abfertigungsansprüche nach den Abs. 1, 3 und 4. Bei Anwendung des Abs. 2 ruhen jedoch solche Versorgungsleistungen nur für die Monate, für die die Abfertigung gebührt.

**(7)** Im übrigen gilt der § 23 sinngemäß.

### Tod des Angestellten

**§ 24. (1)** Stirbt ein Angestellter, dem vom Dienstgeber auf Grund des Dienstvertrages Wohnräume überlassen werden, so ist die Wohnung, wenn der Angestellte einen eigenen Haushalt führte, binnen einem Monat, sonst binnen vierzehn Tagen nach dessen Tode zu räumen.

**(2)** Sind die Angehörigen des verstorbenen Angestellten, die mit ihm im gemeinsamen Haushalte gelebt haben, durch die Räumung binnen der Frist des Absatzes 1 der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt, so kann das Bezirksgericht, in dessen Sprengel die Wohnung liegt, eine Verlängerung der Räumungsfrist um höchstens zwei Monate bewilligen. Nur unter besonders

berücksichtigungswerten Umständen darf eine weitere Verlängerung um höchstens einen Monat bewilligt werden.

**(3)** Der Dienstgeber kann jedoch die sofortige Räumung eines Teiles der Wohnung verlangen, soweit dies zur Unterbringung des Nachfolgers und seiner Einrichtung erforderlich ist.

### Vorzeitige Auflösung

**§ 25.** Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teile aus wichtigen Gründen gelöst werden.

**§ 26.** Als ein wichtiger Grund, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritte berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

- 1.** Wenn der Angestellte zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
- 2.** wenn der Dienstgeber das dem Angestellten zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält, ihn bei Naturalabzügen durch Gewährung ungesunder oder unzureichender Kost oder ungesunder Wohnung benachteiligt oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
- 3.** wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;
- 4.** wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen läßt oder es verweigert, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen.

**§ 27.** Als ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

- 1.** wenn der Angestellte im Dienste untreu ist, sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigte

Vorteile zuwenden läßt, insbesondere entgegen der Bestimmung des § 13 eine Provision oder eine sonstige Belohnung annimmt, oder wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt;

**2.** wenn der Angestellte unfähig ist, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste (§ 6) zu leisten;

**3.** wenn einer der im § 1 bezeichneten Angestellten ohne Einwilligung des Dienstgebers ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreibt oder im Geschäftszweige des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte macht oder wenn ein Angestellter den in § 7, Absatz 4, bezeichneten Verboten zuwiderhandelt;

**4.** wenn der Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt oder sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen, oder wenn er andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber zu verleiten sucht;

**5.** wenn der Angestellte durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unglücksfalls, an der Verrichtung seiner Dienste gehindert ist;

**6.** wenn der Angestellte sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen läßt.

**§ 28. (1)** Wenn der Angestellte ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, steht dem Dienstgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zu.

**(2)** Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem Angestellten ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgeltes nur insoweit zu, als sie nicht durch die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses für den Dienstgeber ihren Wert ganz oder zum größten Teil eingebüßt haben.

**§ 29. (1)** Wenn der Dienstgeber den Angestellten ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Angestellten trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

**(2)** Soweit der im Absatz 1 genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Angestellte das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, den Rest zur vereinbarten oder gesetzlichen (§ 15) Zeit fordern. Der Anspruch auf die dem Angestellten gebührende Abfertigung (§§ 23 und 23a) bleibt unberührt.

**§ 30. (1)** Ist der Angestellte unter der ausdrücklichen Bedingung aufgenommen, daß er den Dienst genau an einem festbestimmten Tage anzutreten hat, so kann der Dienstgeber vom Vertrage zurücktreten, wenn der Angestellte, aus welchem Grund immer, den Dienst an dem bestimmten Tage nicht antritt.

**(2)** Außer diesem Falle kann der Dienstgeber vor Antritt des Dienstes vom Vertrage zurücktreten, wenn der Angestellte, ohne durch ein unabwendbares Hindernis gehindert zu sein, den Dienst an dem vereinbarten Tage nicht antritt oder wenn sich infolge eines unabwendbaren Hindernisses der Dienstantritt um mehr als vierzehn Tage verzögert. Das gleiche gilt, wenn ein Grund vorliegt, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung des Angestellten berechtigt.

**(3)** Der Angestellte kann vor Antritt des Dienstes vom Vertrage zurücktreten, wenn ein Grund vorliegt, der ihn zum vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnisse berechtigt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstantritt infolge Verschuldens des Dienstgebers oder infolge eines diesen treffenden Zufalles um mehr als vierzehn Tage verzögert. Tritt der Angestellte im letzteren Fall ungeachtet der Verzögerung den Dienst an, so gebührt ihm das Entgelt von dem Tage an, an dem der Dienst hätte angetreten werden sollen.

**(4)** Wird vor Antritt des Dienstes über das Vermögen des Dienstgebers das Insolvenzverfahren eröffnet, so kann sowohl der Masseverwalter, im Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung der Dienstgeber mit Zustimmung des Sanierungsverwalters, als auch der Angestellte vom Vertrag zurücktreten.

**§ 31. (1)** Ist der Dienstgeber ohne wichtigen Grund vom Vertrage zurückgetreten oder hat er durch sein schuldbares Verhalten dem Angestellten zum Rücktritte begründeten Anlaß gegeben, so hat er dem Angestellten das Entgelt zu ersetzen, das diesem für den Zeitraum gebührt, der bei ordnungsmäßiger Kündigung durch den Dienstgeber vom Tage des Dienstantrittes bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses hätte verstreichen müssen. Wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, hat der Dienstgeber dem Angestellten, falls die vereinbarte Dienstdauer drei Monate nicht übersteigt, das für die ganze Dauer entfallende Entgelt, falls die vereinbarte Dienstdauer dagegen drei Monate übersteigt, den für drei Monate entfallenden Teilbetrag des Entgeltes zu ersetzen. Allfällige weitere Schadenersatzansprüche werden durch die vorstehenden Bestimmungen nicht berührt.

**(2)** Die gleichen Ansprüche stehen dem Angestellten zu, wenn der Mas-severwalter oder der Dienstgeber mit Zustimmung des Sanierungsverwalters vom Vertrag zurückgetreten ist.

**(3)** Ist der Angestellte ohne wichtigen Grund vom Vertrage zurückgetreten oder hat er durch sein schuldbares Verhalten dem Dienstgeber zum Rücktritt begründeten Anlaß gegeben, so kann der Dienstgeber Schadenersatz verlangen.

**§ 32.** Trifft beide Teile ein Verschulden an dem Rücktritt oder der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.

### **Frist zur Geltendmachung der Ansprüche**

**§ 34. (1)** Ersatzansprüche wegen vorzeitigem Austrittes oder vorzeitiger Entlassung im Sinne der §§ 28 und 29, ferner Ersatzansprüche wegen Rücktrittes vom Vertrage im Sinne des § 31 müssen bei sonstigem Ausschlusse binnen sechs Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

**(2)** Die Frist beginnt bei Ansprüchen der erstgenannten Art mit dem Ablaufe des Tages, an dem der Austritt oder die Entlassung stattfand, bei Ansprüchen der letztgenannten Art mit dem Ablaufe des Tages, an dem der Dienstantritt hätte erfolgen sollen.



### Konkurrenzklauseel

**§ 36. (1)** Eine Vereinbarung, durch die der Angestellte für die Zeit nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird (Konkurrenzklauseel), ist nur insoweit wirksam, als:

- 1.** der Angestellte im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung nicht minderjährig ist;
- 2.** sich die Beschränkung auf die Tätigkeit des Angestellten in dem Geschäftszweig des Dienstgebers bezieht und den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigt; und
- 3.** die Beschränkung nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Dienstgeber an ihrer Einhaltung hat, eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten enthält.

**(2)** Eine Vereinbarung nach Abs. 1 ist unwirksam, wenn sie im Rahmen eines Dienstverhältnisses getroffen wird, bei dem das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt das Zwanzigfache der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt. Allfällige Sonderzahlungen sind bei der Ermittlung des Entgelts im Sinne des ersten Satzes außer Acht zu lassen.

**§ 37. (1)** Hat der Dienstgeber durch schuldbares Verhalten dem Angestellten begründeten Anlaß zum vorzeitigen Austritt oder zur Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben, so kann er die durch die Konkurrenzklauseel begründeten Rechte gegen den Angestellten nicht geltend machen.

**(2)** Das gleiche gilt, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis löst, es sei denn, daß der Angestellte durch schuldbares Verhalten hiezu begründeten Anlaß gegeben oder daß der Dienstgeber bei der Auflösung des Dienstverhältnisses erklärt hat, während der Dauer der Beschränkung dem Angestellten das ihm zuletzt zukommende Entgelt zu leisten.

**(3)** Eine für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die Konkurrenzklauseel vereinbarte Konventionalstrafe ist nur insoweit wirksam, als diese das Sechsfache des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Nettomonatsentgelts nicht übersteigt. Allfällige Sonderzahlungen sind bei der Berechnung des Nettoentgelts im Sinne des ersten Satzes außer Acht zu lassen. Hat der/die Angestellte für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die

Konkurrenzklausele eine Konventionalstrafe versprochen, so kann der/die Dienstgeber/in nur die verwirkte Konventionalstrafe verlangen. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

### Konventionalstrafen

**§ 38.** Konventionalstrafen unterliegen dem richterlichen Mäßigungsrechte.

### Zeugnis

**§ 39. (1)** Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Angestellten auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnisse, durch die dem Angestellten die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig.

**(2)** Verlangt der Angestellte während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen.

**(3)** Zeugnisse des Angestellten, die sich in der Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

**§ 40.** Die Rechte, die dem Angestellten auf Grund der Bestimmungen der §§ 6 Abs. 3, 8, 9, 10 letzter Absatz, 12, 14 Abs. 2, 15, 16, 17, 17a, 18, 19 Abs. 2, 20 Abs. 2 bis 5, 21 bis 24, 29, 30 Abs. 2 bis 4, 31 Abs. 1, 34, 35, 37 bis 39 zustehen, können durch den Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

**§ 41.** Für Streitigkeiten aus den in diesem Gesetz geregelten Dienstverhältnissen sind die Gewerbegerichte zuständig.

**§ 42. (1)** Insoweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, finden die Vorschriften des allgemeinen bürgerlichen Rechts über den Dienstvertrag auf die in diesem Gesetz geregelten Dienstverhältnisse Anwendung.

**(2)** Desgleichen bleiben, insoweit dieses Gesetz nicht etwas anderes bestimmt, die Vorschriften der Gewerbeordnung mit Ausnahme der §§ 72, 77 und 84, für die in diesem Gesetze geregelten Dienstverhältnisse, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, aufrecht.

**(3)** Die §§ 23 und 23a sind auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt, nicht mehr anzuwenden, soweit nicht durch Verordnung gemäß § 46 Abs. 1 letzter Satz des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG), BGBl. I Nr. 100/2002, etwas anderes angeordnet wird. Sie sind jedoch weiterhin auf Dienstverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. Jänner 2003 oder dem durch Verordnung festgelegten Zeitpunkt liegt. Soweit eine Vereinbarung gemäß § 47 Abs. 1 und 3 BMVG erfolgt, sind diese Bestimmungen bis zum In-Kraft-Treten dieser Vereinbarung anzuwenden.

**(4)** § 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2003 tritt mit 1. Jänner 2004 in Kraft und gilt für Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2003 liegt.

### **Artikel II**

**(1)** Dieses Bundesgesetz findet auch auf das Dienstverhältnis von Personen Anwendung, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten bei Wirtschaftstreuhändern angestellt sind. § 7 Abs. 4 mit Ausnahme der Bestimmungen über die Teilnahme an einem Wettbewerb ist auf diese Dienstverhältnisse sinngemäß anzuwenden.

**(2)** Dieses Bundesgesetz findet ferner auf die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhenden Dienstverhältnisse von Personen Anwendung, die zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten bei einem durch Bundesgesetz errichteten Fonds mit Rechtspersönlichkeit angestellt sind. Ausgenommen sind Dienstverhältnisse, auf die das Vertragsbedienstetengesetz gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.

# Arbeitsruhegesetz (ARG)

Bundesgesetz vom 3. Feber 1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen - (Auszug)

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## 1. ABSCHNITT

### GELTUNGSBEREICH

**§ 1. (1)** Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitnehmer aller Art, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

**(2)** Ausgenommen sind:

**1.** Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband stehen, soweit sie nicht

**a)** in Betrieben eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind,

**b)** in Betrieben des Bundes beschäftigt sind;

**2.** Arbeitnehmer von Kraftfahrlinienunternehmungen im Sinne des Kraftfahrliniengesetzes (KfLG), BGBl. I Nr. 203/1999, soweit für diese Arbeitnehmer zwingende dienstrechtliche Vorschriften über die wöchentliche Ruhezeit gelten;

**3.** nahe Angehörige der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers (Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegattin oder Ehegatte, eingetragene Partnerin oder Partner, sowie Lebensgefährtin oder Lebensgefährte, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht), deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

**a)** nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder

## **Arbeitsruhegesetz (ARG)**

---

- b)** von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;
- 4.** Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten, soweit sie nicht bereits unter Z 1 fallen;
- 5.** leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit
- a)** nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
- b)** von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;
- 6.** Arbeitnehmer, für die folgende Vorschriften gelten:
- a)** das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970;
- b)** das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962;
- c)** das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, BGBl. Nr. 599;
- d)** das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287;
- e)** das Seeschiffahrtsgesetz, BGBl. Nr. 174/1981, soweit für diese Arbeitnehmer kollektivvertragliche Regelungen entsprechend § 4 des Anhanges der Richtlinie 1999/63/EG gelten;
- 7.** Arbeitnehmer, die dem Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, BGBl. Nr. 410/1996, unterliegen;
- 8.** Arbeitnehmer, die in Theaterunternehmen im Sinne des § 1 Abs. 2 des Theaterarbeitsgesetzes (TAG), BGBl. I Nr. 100/2010, beschäftigt sind;
- 9.** Heimarbeiter, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961,

anzuwenden ist.

**(3)** Auf Arbeitnehmer gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, findet dieses Gesetz Anwendung, wenn keine gleichwertige interne Regelung besteht.

## 2. ABSCHNITT

### WOCHENENDRUHE, WOCHENRUHE, ERSATZRUHE UND FEIERTAGSRUHE

#### Begriff der Ruhezeit

**§ 2. (1)** Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist

**1.** Wochenendruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag fällt (§ 3);

**2.** Wochenruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden in der Kalenderwoche (§ 4);

**3.** wöchentliche Ruhezeit sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe;

**4.** Ersatzruhe eine ununterbrochene Ruhezeit, die als Abgeltung für die während der wöchentlichen Ruhezeit geleistete Arbeit zusteht (§ 6);

**5.** Feiertagsruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des gesetzlichen Feiertages beginnt (§ 7).

**(2)** Während der Wochenend- und Feiertagsruhe darf im Rahmen der §§ 10 bis 18 nur die unumgänglich notwendige Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt werden.

**(3)** Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene Bezeichnungen noch nicht geschlechtsneutral formuliert sind, gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

### Wochenendruhe

**§ 3. (1)** Der Arbeitnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Während dieser Zeit darf der Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund der §§ 2 Abs. 2, 10 bis 18 zulässig ist.

**(2)** Die Wochenendruhe hat für alle Arbeitnehmer spätestens Samstag um 13 Uhr, für Arbeitnehmer, die mit unbedingt notwendigen Abschluß-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten beschäftigt sind, spätestens Samstag um 15 Uhr zu beginnen.

**(2a)** Bei nicht durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise hat die Wochenendruhe spätestens Samstag um 24 Uhr zu beginnen.

**(3)** In Betrieben mit einer werktags durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise hat die Wochenendruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Sonntag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum Montag enden.

**(4)** Wird in Verbindung mit Feiertagen eingearbeitet und die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage der die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt (§ 4 Abs. 2 und 3 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969), so kann der Beginn der Wochenendruhe im Einarbeitungszeitraum bis spätestens Samstag 18 Uhr aufgeschoben werden.

### Wochenruhe

**§ 4.** Der Arbeitnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

### Abweichende Regelung der wöchentlichen Ruhezeit

**§ 5. (1)** Zur Ermöglichung der Schichtarbeit kann im Schichtplan die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 3 und 4 geregelt werden.

## Arbeitsruhegesetz (ARG)

---

**(2)** Das Ausmaß der wöchentlichen Ruhezeit kann in den Fällen des Abs. 1 bis auf 24 Stunden gekürzt werden. In einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen muß dem Arbeitnehmer jedoch eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert sein. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen werden.

**(3)** Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer abweichend von Abs. 2 Schichtpläne zulassen. Sie können die wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden unterschreiten oder den vierwöchigen Durchrechnungszeitraum überschreiten, wenn dies aus wichtigen Gründen erforderlich und mit den Interessen der Arbeitnehmer vereinbar ist. Solche Schichtpläne können befristet werden.

**(4)** Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat Ausnahmen gemäß Abs. 3 von Amts wegen oder auf Antrag einer der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, des Arbeitgebers oder von Organen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes abzündern oder zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen des Abs. 3 nicht mehr vorliegen.

**(5)** Für Arbeitnehmer, die auf im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinerverbauung in Gebirgsregionen beschäftigt sind, kann durch Kollektivvertrag die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 3 und 4 geregelt werden. Die wöchentliche Ruhezeit kann für einzelne Wochen gekürzt werden oder zur Gänze entfallen, wenn in einem vierwöchigen Durchrechnungszeitraum eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert ist. Abs. 2 dritter Satz gilt sinngemäß.

**(6)** Für Arbeitnehmer, die bei der Herstellung oder beim Vertrieb von Tageszeitungen und Montagfrühblättern beschäftigt sind, kann durch Kollektivvertrag die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 3 und 4 geregelt werden. Die wöchentliche Ruhezeit kann bis auf 24 Stunden gekürzt werden, wenn in einem vierwöchigen Durchrechnungszeitraum eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert ist. Abs. 2 dritter Satz gilt sinngemäß.



### Ersatzruhe

**§ 6. (1)** Der Arbeitnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit (§ 2 Abs. 1 Z 3) beschäftigt wird, hat in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

**(2)** Während der Ersatzruhe nach Abs. 1 dürfen Arbeitnehmer nur im Rahmen der §§ 11 oder 14 beschäftigt werden.

**(3)** Wird ein Arbeitnehmer während der Ersatzruhe gemäß Abs. 1 beschäftigt, so ist diese Ersatzruhe im entsprechenden Ausmaß zu einer anderen, einvernehmlich festgesetzten Zeit nachzuholen.

**(4)** Während der Ersatzruhe nach Abs. 3 dürfen Arbeitnehmer nur zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand beschäftigt werden. Hiefür gebührt keine weitere Ersatzruhe.

**(5)** Die Ersatzruhe hat unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen, soweit vor Antritt der Arbeit, für die Ersatzruhe gebührt, nicht anderes vereinbart wurde.

### Rufbereitschaft

**§ 6a.** Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf nur während zwei wöchentlicher Ruhezeiten pro Monat vereinbart werden.

### Feiertagsruhe

**§ 7. (1)** Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muß.

**(2)** Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind:

## **Arbeitsruhegesetz (ARG)**

---

**1.** Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

**(3)** Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

**(4)** Feiertage dürfen auf die wöchentliche Ruhezeit nur angerechnet werden, soweit sie in die Zeit der wöchentlichen Ruhezeit fallen.

**(5)** In Betrieben mit einer werktags durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise hat die Feiertagsruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Feiertag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum nächsten Werktag enden.

**(6)** Ist für die Normalarbeitszeit (§ 3 Arbeitszeitgesetz) an Feiertagen Zeitausgleich vereinbart, so muß dieser mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen.

**(7)** Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so sind die §§ 3 bis 5 anzuwenden.

### **Freizeit zur Erfüllung der religiösen Pflichten**

**§ 8. (1)** Der Arbeitnehmer, der während der Wochenend- oder Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat auf Verlangen Anspruch auf die zur Erfüllung seiner religiösen Pflichten notwendige Freizeit, wenn diese Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können und die Freistellung von der Arbeit mit den Erfordernissen des Betriebes vereinbar ist.

**(2)** Der Arbeitnehmer hat diesen Anspruch bei Vereinbarung der Wochenend- oder Feiertagsarbeit, spätestens jedoch zwei Tage vorher, bei späterer Vereinbarung sofort, dem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen.

### Entgelt für Feiertage und Ersatzruhe

**§ 9. (1)** Der Arbeitnehmer behält für die infolge eines Feiertages oder der Ersatzruhe (§ 6) ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt.

**(2)** Dem Arbeitnehmer gebührt jenes Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht aus den im Abs. 1 genannten Gründen ausgefallen wäre.

**(3)** Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen. Hat der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses noch keine 13 Wochen voll gearbeitet, so ist das Entgelt nach dem Durchschnitt der seit Antritt des Arbeitsverhältnisses voll gearbeiteten Zeiten zu berechnen.

**(4)** Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 2 und 3 geregelt werden.

**(5)** Der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Entgelt nach Abs. 1 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinne des § 7 Abs. 6 vereinbart.

## 3. ABSCHNITT

### AUSNAHMEN VON DER WOCHENEND- UND FEIERTAGSRUHE

#### Ausnahmen für bestimmte Tätigkeiten

**§ 10.** Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmer nur beschäftigt werden mit:

1. der Reinigung, Instandhaltung oder Instandsetzung, soweit sich solche Arbeiten während des regelmäßigen Arbeitsablaufes nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lassen und infolge ihres Umfangs nicht bis spätestens Samstag 15 Uhr abgeschlossen werden können;

## **Arbeitsruhegesetz (ARG)**

---

2. der Bewachung oder Wartung von Betriebsanlagen einschließlich Bergbauanlagen oder Wartung von Tieren;
3. Arbeiten, die dem Brandschutz dienen;
4. der gesundheitlichen Betreuung oder Versorgung mit Speisen und Getränken derjenigen Arbeitnehmer, die auf Grund der Ausnahmebestimmungen dieses Bundesgesetzes während der Wochenend- oder Feiertagsruhe beschäftigt werden dürfen;
5. der Beförderung der während der Wochenend- oder Feiertagsruhe beschäftigten Arbeitnehmer zu und von der Arbeitsstelle;
6. der Be- und Entlüftung, Beheizung oder Kühlung der Arbeitsräume;
7. Umbauarbeiten an Betriebsanlagen einschließlich Bergbauanlagen, wenn diese aus technischen Gründen nur während des Betriebsstillstandes durchgeführt werden können und ein Betriebsstillstand außerhalb der Ruhezeiten mit einem erheblichen Schaden verbunden wäre;
8. der Betreuung, Beaufsichtigung und Versorgung mit Speisen und Getränken in Internaten und Heimen, wenn diese Internate und Heime auch während der Wochenend- oder Feiertagsruhe betrieben werden.

### **Reisezeit**

**§ 10a.** Verläßt der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienort (Arbeitsstätte), um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, ist eine Reisebewegung während der Wochenend- und Feiertagsruhe zulässig, wenn diese zur Erreichung des Reiseziels notwendig oder im Interesse des Arbeitnehmers gelegen ist.

### **Ausnahmen in außergewöhnlichen Fällen**

**§ 11. (1)** Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmer in außergewöhnlichen Fällen mit vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten beschäftigt werden, soweit diese

## **Arbeitsruhegesetz (ARG)**

---

**1.** zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorzunehmen sind oder

**2.** zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines sonstigen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens erforderlich sind, wenn unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe vorliegen und andere zumutbare Maßnahmen zu diesem Zweck nicht möglich sind.

**(2)** Der Arbeitgeber hat die in Abs. 1 angeführten Arbeiten dem Arbeitsinspektorat binnen zehn Tagen nach Beginn der Arbeiten schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige hat die Gründe für die Arbeiten sowie die Anzahl der zur Arbeitsleistung benötigten Arbeitnehmer zu enthalten.

**(3)** Zur Sicherstellung der nach Abs. 1 notwendigen Arbeiten können Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaften eingerichtet werden.

**(4)** Der Arbeitgeber hat die Einrichtung von Bereitschaftsdiensten im Sinne des Abs. 3 unter Angabe von Gründen und der erforderlichen Anzahl der Arbeitnehmer dem Arbeitsinspektorat vorher schriftlich anzuzeigen. Entfallen die Gründe, die für die Einrichtung maßgebend waren, so hat er dies binnen zehn Tagen dem Arbeitsinspektorat schriftlich anzuzeigen.

### **Ausnahmen durch Verordnung für bestimmte Tätigkeiten**

**§ 12. (1)** Durch Verordnung sind für Arbeitnehmer in bestimmten Betrieben Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe für Arbeiten zuzulassen, wenn diese

**1.** zur Befriedigung dringender Lebensbedürfnisse notwendig sind;

**2.** im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind;

**3.** zur Bewältigung des Verkehrs notwendig sind;

**4.** aus technologischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang erfordern;

**5.** im Bergbau aus technologischen oder naturbedingten Gründen oder aus Gründen der Sicherheit einen ununterbrochenen Fortgang erfordern;

**6.** wegen der Gefahr des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen nicht aufgeschoben werden können, soweit diese Gefahr nicht durch andere Maßnahmen abgewendet werden kann oder

**7.** wegen der Gefahr des raschen Verderbens von Rohstoffen nicht aufgeschoben werden können und nach der Art des Betriebes auf einen bestimmten Zeitraum beschränkt sind.

**(2)** Soweit dies nach der Art der Tätigkeit zweckmäßig ist, hat die Verordnung die nach Abs. 1 zulässigen Arbeiten einzeln anzuführen und das für die Durchführung notwendige Zeitausmaß festzulegen. Arbeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit den nach Abs. 1 zulässigen Arbeiten stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sind zuzulassen, soweit sie nicht vor oder nach der Wochenend- oder Feiertagsruhe vorgenommen werden können.

(Anm.: Abs. 3 aufgehoben durch Art. 4 Z 3, BGBl. I Nr. 126/2017)

### **Ausnahmen durch Kollektivvertrag**

**§ 12a. (1)** Der Kollektivvertrag kann weitere Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulassen, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist.

**(2)** Soweit dies nach der Art der Tätigkeit zweckmäßig ist, hat der Kollektivvertrag die nach Abs. 1 zulässigen Arbeiten einzeln anzuführen und das für die Durchführung notwendige Zeitausmaß festzulegen.

### **Vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf**

**§ 12b. (1)** Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können durch Betriebsvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Jahr zugelassen werden. Eine Ausnahme von der Wochenendruhe kann nicht an vier aufeinander folgenden Wochenenden erfolgen.

**(2)** Für Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz gilt Abs. 1 nicht.

**(3)** In Betrieben ohne Betriebsrat kann Wochenend- und Feiertagsarbeit nach Abs. 1 und 2 schriftlich mit den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vereinbart werden. In diesem Fall steht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, solche Wochenend- und Feiertagsarbeit ohne Angabe von Gründen abzulehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deswegen gekündigt, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht anfechten. § 105 Abs. 5 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974 gilt sinngemäß.

**(4)** Die Betriebsvereinbarung bzw. die schriftliche Einzelvereinbarung muss, sofern sie für wiederkehrende Ereignisse abgeschlossen wird, den Anlass umschreiben.

### **Ausnahmen durch Verordnung des Landeshauptmannes**

**§ 13. (1)** Der Landeshauptmann kann neben den gemäß § 12 Abs. 1 und 2 zulässigen Ausnahmen nach Anhörung der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Verordnung weitere Ausnahmen zulassen, wenn

- 1.** nicht bereits eine Ausnahme im Sinne dieses Bundesgesetzes, insbesondere durch den Ausnahmenkatalog gemäß § 12 Abs. 1, für den zu regelnden Bereich besteht und
- 2.** ein außergewöhnlicher regionaler Bedarf für Versorgungsleistungen gegeben ist.

**(2)** Verordnungen im Sinne des Abs. 1 haben den örtlichen Geltungsbe- reich, die Tätigkeiten, die Zeiträume und das maximale Zeitausmaß, während dem die Beschäftigung von Arbeitnehmern zulässig ist, genau zu bezeichnen. Arbeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit den nach Abs. 1 zulässigen Arbeiten stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sind zuzulassen, soweit sie nicht vor oder nach der Wochenend- oder Feiertagsruhe vorgenommen werden können.

**(3)** Verordnungen gemäß Abs. 1 sind dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz jeweils zur Kenntnis zu bringen.

**(4)** Abs. 1 bis 3 gelten nicht für Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz 2003, BGBl. I Nr. 48/2003.

### **Sonderregelung für den 8. Dezember**

**§ 13a.** Die Beschäftigung von Arbeitnehmern am 8. Dezember in Verkaufsstellen gemäß § 1 Abs. 1 und 3 des Öffnungszeitengesetzes 2003 ist zulässig, wenn der 8. Dezember auf einen Werktag fällt. Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Beschäftigung am 8. Dezember auch ohne Angabe von Gründen abzulehnen. Kein Arbeitnehmer darf wegen der Weigerung, am 8. Dezember der Beschäftigung nachzugehen, benachteiligt werden.

### **Ausnahmen durch Verordnung im öffentlichen Interesse**

**§ 14.** Durch Verordnung sind Ausnahmen von der Wochenend- oder Feiertagsruhe für die Arbeitnehmer bestimmter Betriebe zuzulassen, wenn es das öffentliche Interesse infolge besonders schwerwiegender Umstände erfordert.

### **Ausnahmen in Einzelfällen**

**§ 15. (1)** Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für bestimmte Arbeitnehmer eines Betriebes eine Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe zuzulassen, wenn dies im Einzelfall infolge der Neuerrichtung oder Änderung einer Betriebsanlage oder der Einführung eines neuen Verfahrens aus den im § 12 Abs. 1 Z 4, 6 und 7 genannten Gründen erforderlich ist.

**(2)** Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für bestimmte Arbeitnehmer eines Bergbaubetriebes eine Ausnahme von den Bestimmungen der Wochenend- und Feiertagsruhe zuzulassen, wenn dies



- 1.** infolge der Neuerrichtung oder Änderung einer Bergbauanlage oder der Einführung eines neuen Verfahrens aus technologischen Gründen,
- 2.** infolge von Betriebsunterbrechungen durch außergewöhnliche Ereignisse,
- 3.** durch besondere Witterungseinflüsse bis zum Ausgleich entstandener Folgen,
- 4.** zur Überbrückung von Versorgungsengpässen oder
- 5.** unverzüglich zur Sicherstellung der Versorgung mit mineralischen Rohstoffen

erforderlich ist.

### **5. ABSCHNITT**

#### **SONDERBESTIMMUNGEN**

##### **Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Verkehrsbetrieben**

###### **§ 19. (1) Für Arbeitnehmer**

- 1.** in Verkehrsbetrieben im Sinne des
  - a)** Kraftfahrliniengesetzes (KfLG),
  - b)** Gelegenheitsverkehrsgesetzes 1996, BGBl. Nr. 112,
  - c)** Eisenbahngesetzes 1957, BGBl. Nr. 60,
  - d)** Seilbahngesetzes 2003, BGBl. I Nr. 103,
  - e)** Schifffahrtsgesetzes, BGBl. I Nr. 62/1997,
  - f)** Seeschifffahrtsgesetzes,
- 2.** in Schlaf-, Liege- und Speisewagenunternehmungen im Rahmen des fahrenden Betriebes der Eisenbahnen,

## **Arbeitsruhegesetz (ARG)**

---

**3.** die in Unternehmen nach dem Luftfahrtgesetz, BGBl. Nr. 253/1957, oder dem Flughafen-Bodenabfertigungsgesetz, BGBl. I Nr. 97/1998, als Flughafenpersonal oder als Flugsicherungspersonal beschäftigt sind,

kann durch Kollektivvertrag die wöchentliche Ruhezeit und die Ruhezeit an Feiertagen abweichend von den §§ 3, 4 und 7 geregelt werden, soweit diese Arbeitnehmer nicht gemäß § 1 Abs. 2 Z 2 vom Geltungsbereich ausgenommen sind.

**(2) 1.** Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben, wenn in einem kollektivvertraglich festgelegten Zeitraum eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen werden.

**2.** Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 festgelegt werden.

**3.** In Fällen des besonderen Bedarfes kann zur Aufrechterhaltung des Verkehrs durch Betriebe im Sinne des Abs. 1 eine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe vorgesehen werden.

**(3)** In Betrieben von Gebietskörperschaften können dienstrechtliche Vorschriften, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwingend festlegen, Regelungen im Sinne der Abs. 1 und 2 treffen.

**(3a)** Soweit in diesem Bundesgesetz

**1.** auf den EU-Teilabschnitt FTL verwiesen wird, ist dies ein Verweis auf den Teilabschnitt FTL im Anhang III der Verordnung (EU) Nr. 965/2012, zur Festlegung technischer Vorschriften und von Verwaltungsverfahren in Bezug auf den Flugbetrieb gemäß der Verordnung (EG) Nr. 216/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates, ABl. Nr. L 296 vom 25.10.2012, S. 1, in der jeweils geltenden Fassung;

**2.** auf den EU-Teilabschnitt Q verwiesen wird, ist dies ein Verweis auf den Teilabschnitt Q im Anhang III der Verordnung (EG) Nr. 3922/91 des Rates vom 16. Dezember 1991 zur Harmonisierung der technischen Vorschriften und der Verwaltungsverfahren in der Zivilluftfahrt, ABl. Nr. L 373 vom 31.12.1991, S. 4, in der jeweils geltenden Fassung.

**(4)** Dem fliegenden Personal von Luftfahrtunternehmen sind zu gewähren:

**1.** bei Flügen gemäß Art. 8 Z 1 der Verordnung (EU) Nr. 965/2012 mindestens wöchentliche Ruhezeiten im Sinne der Bestimmungen des EU-Teilabschnittes FTL einschließlich österreichischer Durchführungsvorschriften,

**2.** bei Flügen gemäß Art. 8 Z 2 der Verordnung (EU) Nr. 965/2012 mindestens wöchentliche Ruhezeiten im Sinne der Bestimmungen des EU-Teilabschnittes Q einschließlich österreichischer Durchführungsvorschriften,

**3.** bei allen Flügen jedenfalls in einem Durchrechnungszeitraum von einem Kalenderjahr pro Kalendermonat durchschnittlich mindestens acht, in jedem Kalendermonat jedoch mindestens sieben arbeitsfreie Kalendertage am Wohnsitzort. Arbeitsfreie Kalendertage sind den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zehn Tage im Voraus bekannt zu geben. Fallen diese in eine wöchentliche Ruhezeit, sind sie anzurechnen.

**(5)** Auf Arbeitnehmer gemäß Abs. 4, für die kollektivvertragliche Regelungen über die wöchentliche Ruhezeit gelten, sind die Abschnitte 2 bis 4 dieses Bundesgesetzes nicht anzuwenden.

## ABSCHNITT 5A

### Lenker bestimmter Kraftfahrzeuge

**§ 22a. (1)** Auf die Beschäftigung von Lenkern von Kraftfahrzeugen, die unter die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr, ABl. Nr. L 102 vom 11.04.2006 S. 1, fallen, sind die §§ 2 bis 5 und 19 nicht anzuwenden, soweit diese auf die Dauer der wöchentlichen Ruhezeit Bezug nehmen. Für diese Lenker gelten Vorschriften über die wöchentliche Ruhezeit nach Maßgabe dieser Verordnung auch auf Fahrtstrecken, die nicht unter Art. 2 Abs. 2 dieser Verordnung fallen.

**(2)** Für den Kraftfahrlinienverkehr mit einer Linienstrecke von nicht mehr als 50 km sind die §§ 2 bis 5 und 19, soweit sie auf die Dauer der wöchentlichen Ruhezeit Bezug nehmen, dann nicht anzuwenden, wenn durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung

**1.** eine Verlängerung der täglichen Lenkzeit auf mehr als zweimal wöchentlich neun Stunden zugelassen wurde (§ 14a Abs. 1 AZG) oder

2. eine Verlängerung der wöchentlichen Lenkzeit zugelassen wurde (§ 14a Abs. 2 AZG).

In diesem Fall gelten stattdessen die §§ 22b und 22c.

### Wöchentliche Ruhezeit

**§ 22b. (1)** Der Lenker hat in jeder Woche Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 45 Stunden. Diese wöchentliche Ruhezeit kann auf 36 zusammenhängende Stunden verkürzt werden. Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, daß die wöchentliche Ruhezeit außerhalb des Standortes des Fahrzeuges oder des Heimatortes des Lenkers auf 24 zusammenhängende Stunden verkürzt wird. Jede Verkürzung ist durch eine zusammenhängende Ruhezeit auszugleichen, die vor Ende der auf die betreffende Woche folgenden dritten Woche zu nehmen ist. Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen mindestens achtstündigen Ruhezeit zu gewähren, und zwar über Verlangen des Lenkers am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimatort des Lenkers.

**(2)** Eine wöchentliche Ruhezeit, die in einer Woche beginnt und in die darauffolgende Woche reicht, kann auch der zweiten Woche zugerechnet werden.

**(3)** Zwischen zwei wöchentlichen Ruhezeiten dürfen höchstens sechs Tage liegen. Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, daß im grenzüberschreitenden Personenverkehr mit Ausnahme des Linienverkehrs zwischen zwei wöchentlichen Ruhezeiten höchstens zwölf Tage liegen dürfen und die wöchentlichen Ruhezeiten in einem Durchrechnungszeitraum von zwei Wochen spätestens am Ende der zweiten Woche zusammen gewährt werden.

### Abweichungen

**§ 22c.** Im Falle des § 22a Abs. 2 kann der Lenker, wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, um einen geeigneten Halteplatz zu erreichen, von § 22b abweichen, soweit dies erforderlich ist, um die Sicherheit der Fahrgäste, des Fahrzeuges oder seiner Ladung zu gewährleisten. Art und Grund der Abweichung sind zu vermerken

1. auf dem Schaublatt, wenn das Fahrzeug mit einem analogen Fahrtenschreiber im Sinne von Art. 2 Abs. 2 lit. g der Verordnung (EU) Nr. 165/2014, über den Fahrtenschreiber im Straßenverkehr, ABl. Nr. L 60 vom 28.2.2014 S. 1, in der jeweils geltenden Fassung, ausgerüstet ist,
2. auf dem Ausdruck des Kontrollgeräts, wenn das Fahrzeug mit einem digitalen Fahrtenschreiber im Sinne von Art. 2 Abs. 2 lit. h der Verordnung (EU) Nr. 165/2014, ausgerüstet ist,
3. im Arbeitszeitplan in den Fällen des Art. 16 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006,
4. in den Arbeitszeitaufzeichnungen in den übrigen Fällen.

### Informationspflichten

**§ 22d.** Der Dienstzettel gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, hat neben allen dort genannten Angaben auch einen Hinweis auf die für die Lenkerin/den Lenker geltenden Vorschriften zur wöchentlichen Ruhezeit und Feiertagsruhe sowie auf die Möglichkeiten zur Einsichtnahme zu enthalten.

### Schadenersatz- und Regressansprüche

**§ 22e.** Bei Schadenersatz- und Regressansprüchen zwischen Arbeitgebern und Lenkern gelten als Grund für die Minderung oder den gänzlichen Ausschluss von Ersatz- oder Regressansprüchen im Sinne des § 2 Abs. 2 Z 4 und 5 des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, BGBl. Nr. 80/1965,

1. ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Informationspflicht gemäß § 22d, oder
2. ein Verstoß gegen die Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit,

es sei denn, dass diese Verstöße auf den Eintritt des Schadens oder die Schadenshöhe keinen Einfluss haben konnten.

## **6. ABSCHNITT**

### **ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN**

#### **Aushang der Ruhezeitenregelung**

**§ 24.** Der Arbeitgeber hat an einer für die Arbeitnehmer des Betriebes leicht zugänglichen Stelle einen Aushang über den Beginn und das Ende der wöchentlichen Ruhezeit gut sichtbar anzubringen oder den Arbeitnehmern mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

#### **Aufzeichnungen und Auskunftspflicht**

**§ 25. (1)** Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der Einhaltung der Ruhezeiten Aufzeichnungen über Ort, Dauer und Art der Beschäftigung aller während der Wochenend-, Wochen-, Ersatz- oder Feiertagsruhe beschäftigten Arbeitnehmer sowie über die gemäß § 6 gewährte Ersatzruhe zu führen. Bei schriftlich festgehaltener fixer Arbeitszeiteinteilung ist § 26 Abs. 5a des Arbeitszeitgesetzes anzuwenden.

**(2)** Der Arbeitgeber hat der Arbeitsinspektion und ihren Organen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und auf Verlangen die gemäß Abs. 1 zu führenden Aufzeichnungen zur Einsicht vorzulegen.

#### **Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften**

**§ 26. (1)** Die nach diesem Bundesgesetz den Arbeitsinspektoraten zustehenden Aufgaben und Befugnisse sind in den vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommenen Betrieben von den zur Wahrung des Arbeitnehmerschutzes sonst berufenen Behörden wahrzunehmen.

**(2)** Die den Arbeitsinspektoraten nach diesem Bundesgesetz zustehenden Aufgaben und Befugnisse, die sich über den Wirkungsbereich eines Arbeitsinspektorates hinaus erstrecken, sind vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wahrzunehmen.

**(3)** Anzeigen gemäß § 11 Abs. 2 und 4 sind von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

### Strafbestimmungen

**§ 27. (1)** Arbeitgeber, die den §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und 2, §§ 6, 6a, 7, 8 und 9 Abs. 1 bis 3 und 5 oder den §§ 10 bis 22b, 22c zweiter Satz, 22f sowie 24 bis 25a zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 2 180 Euro zu bestrafen.

**(2)** Ebenso sind Arbeitgeber zu bestrafen, die die wöchentliche Ruhezeit gemäß Art. 8 Abs. 6 bis 7 oder Art. 12 Satz 2 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 nicht gewähren.

**(2a)** Ebenso sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu bestrafen, die in Bezug auf wöchentliche Ruhezeiten den Bestimmungen der EU-Teilabschnitte FTL oder Q einschließlich österreichischer Durchführungsvorschriften zuwiderhandeln.

**(2b)** Abweichend von Abs. 1 sind Arbeitgeber, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde im Wiederholungsfall mit einer Geldstrafe von 218 Euro bis 3 600 Euro zu bestrafen, wenn die wöchentliche Ruhezeit weniger als 24 Stunden betragen hat, soweit nicht eine kürzere Ruhezeit zulässig ist.

**(2c)** Sind Übertretungen gemäß Abs. 2 nach Anhang III der Richtlinie 2006/22/EG als

**1.** leichte Übertretungen eingestuft oder in diesem Anhang nicht erwähnt, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1 815 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 1 815 Euro;

**2.** schwerwiegende Übertretungen eingestuft, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einer Geldstrafe von 200 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 250 Euro bis 3 600 Euro;

## Arbeitsruhegesetz (ARG)

---

**3.** sehr schwerwiegende Übertretungen eingestuft, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einer Geldstrafe von 300 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 350 Euro bis 3 600 Euro,

zu bestrafen.

**(3)** Besteht bei einer Bezirksverwaltungsbehörde der Verdacht einer Zuwiderhandlung durch ein Organ einer Gebietskörperschaft, so hat die Behörde, wenn es sich um ein Organ des Bundes oder eines Landes handelt, eine Anzeige an das oberste Organ, welchem das der Zuwiderhandlung verdächtige Organ untersteht, in allen anderen Fällen aber eine Anzeige an die Aufsichtsbehörde zu erstatten.

**(4)** Im Falle des § 22a Abs. 1 zweiter Satz genügt abweichend von § 44a Z 2 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 (VStG), BGBl. Nr. 52, als Angabe der verletzten Verwaltungsvorschrift die Angabe des entsprechenden Gebotes oder Verbotes der Verordnung (EG) Nr. 561/2006.

**(5)** Für Verstöße gegen die in Abs. 2 genannten Rechtsvorschriften im internationalen Straßenverkehr beträgt die Verjährungsfrist abweichend von § 31 Abs. 2 VStG ein Jahr.

**(6)** Wurden Verwaltungsübertretungen nach den Abs. 1 und 2 nicht im Inland begangen, gelten sie an jenem Ort begangen, an dem sie festgestellt wurden.

### Weitergelten von Regelungen

**§ 28. (1)** Bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestehende für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Kollektivverträgen, Arbeits-(Dienst-)Ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

**(2)** Bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestehende Bestimmungen in Kollektivverträgen in Angelegenheiten, die durch Kollektivvertrag abweichend geregelt werden können, gelten als solche abweichende Regelungen. Bestehende kollektivvertragliche Ansprüche können auf Ansprüche gemäß § 19 Abs. 2 Z 3, § 20 Abs. 2 Z 3, § 21, Abs. 2 Z 3 und § 22 Abs. 2 Z 3 nur insoweit angerechnet werden, als dadurch die Belastung der Arbeit während der wöchentlichen Ruhezeit nicht aber Mehrarbeit oder andere Arbeiterschwernisse abgegolten werden.



**(3)** Bestehende kollektivvertragliche Ansprüche können auf Ansprüche gemäß § 9 Abs. 5 nur insoweit angerechnet werden, als dadurch die Belastung der Feiertagsarbeit nicht aber Mehrarbeit oder andere Arbeiterschwerernisse abgegolten werden.

## 7. ABSCHNITT

### ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

#### Außerkräftreten von Ausnahmegenehmigungen

**§ 29.** Bescheide, mit Ausnahme der Strafbescheide, die auf Grund von Vorschriften erlassen worden sind, die durch dieses Bundesgesetz außer Kraft gesetzt werden, verlieren spätestens mit Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes ihre Wirksamkeit, wenn nicht innerhalb dieser Frist um eine Ausnahmegenehmigung nach diesem Bundesgesetz angesucht wird.

#### Anhängige Verfahren

**§ 30. (1)** Auf die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes anhängigen Verwaltungsverfahren ist an Stelle der aufgehobenen Vorschriften dieses Bundesgesetz anzuwenden.

**(2)** Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind auch auf strafbare Handlungen oder Unterlassungen anzuwenden, die vor seinem Inkrafttreten begangen worden sind, sofern diese dadurch nicht einer strengeren Strafe unterliegen als nach den bisher geltenden Vorschriften.

# Arbeitszeitgesetz (AZG)

Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969 über die Regelung der Arbeitszeit - (Auszug)

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## ABSCHNITT 1

### GELTUNGSBEREICH

**§ 1. (1)** Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für die Beschäftigung von Arbeitnehmern (Lehrlingen), die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

#### Regelungen durch Betriebsvereinbarung

**§ 1a.** Soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Bundesgesetz ermächtigt ist, durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn

- 1.** der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
- 2.** für die betroffenen Arbeitnehmer mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

### ABSCHNITT 2

### ARBEITSZEIT

#### Begriff der Arbeitszeit

**§ 2. (1)** Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist:

- 1.** Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen;
- 2.** Tagesarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von vierundzwanzig Stunden;
- 3.** Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

**(2)** Arbeitszeit im Sinne des Abs. 1 Z 1 ist auch die Zeit, während der ein im übrigen im Betrieb Beschäftigter in seiner eigenen Wohnung oder Werkstätte oder sonst außerhalb des Betriebes beschäftigt wird. Werden Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so dürfen die einzelnen Beschäftigungen zusammen die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit nicht überschreiten.

**(3)** Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene Bezeichnungen noch nicht geschlechtsneutral formuliert sind, gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

#### Normalarbeitszeit

**§ 3. (1)** Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

**(2)** Aus Anlaß der mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes eintretenden Arbeitszeitverkürzung darf das Entgelt der betroffenen Arbeitnehmer nicht gekürzt werden (Lohnausgleich). Ein nach Stunden bemessenes Entgelt ist dabei in dem gleichen Verhältnis zu erhöhen, in dem die Arbeitszeit verkürzt wird. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie auf Grund anderer Leistungslohnarten festgelegte Löhne sind entsprechend zu berichtigen. Durch Kollektivvertrag kann eine andere Regelung des Lohnausgleiches vereinbart werden.

### Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

**§ 4. (1)** Der Kollektivvertrag kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen, soweit nach diesem Bundesgesetz eine kürzere Normalarbeitszeit vorgesehen ist. Darüber hinaus gehende Verlängerungsmöglichkeiten bleiben unberührt.

**(2)** Zur Erreichung einer längeren Freizeit, die mit der wöchentlichen Ruhezeit oder einer Ruhezeit gemäß § 12 zusammenhängen muss, kann die Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt und die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden. Die Betriebsvereinbarung, für Arbeitnehmer in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, das Arbeitsinspektorat, kann eine andere ungleichmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit innerhalb der Woche zulassen, soweit dies die Art des Betriebes erfordert. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

**(3)** Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstages einschließenden Wochen verteilt werden. Der Kollektivvertrag kann den Einarbeitungszeitraum verlängern. Die tägliche Normalarbeitszeit darf

1. bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen zehn Stunden
2. bei einem längeren Einarbeitungszeitraum neun Stunden

nicht überschreiten.

**(4)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes 2003, BGBl. I Nr. 48/2003, und sonstiger Arbeitnehmer des Handels kann in den einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von vier Wochen bis auf 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes zulassen. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

**(5)** Der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit nach Abs. 4 im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Be-

rücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Ein Zeitausgleich von mehr als vier Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens vier Stunden zu betragen hat.

**(6)** Für Arbeitnehmer, die nicht unter Abs. 4 fallen, kann der Kollektivvertrag zulassen, dass in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr die Normalarbeitszeit

- 1.** bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,
- 2.** bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden,

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

**(7)** Der Kollektivvertrag kann bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Abs. 4 und 6 eine mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume zulassen.

**(8)** Die Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann eine solche Arbeitszeitverteilung schriftlich vereinbart werden.

**(9)** Für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 2 Abs. 2a des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 414/1972, gilt Abs. 3 mit der Maßgabe, dass die tägliche Normalarbeitszeit bei Verlängerung des Einarbeitungszeitraumes durch Kollektivvertrag zehn Stunden nicht überschreiten darf. Abs. 8 ist nicht anzuwenden.

### Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit

**§ 4a. (1)** Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen.

## **Arbeitszeitgesetz (AZG)**

---

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf

1. innerhalb des Schichtturnusses oder
2. bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 6 innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreiten.

**(2)** Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten, soweit nicht nach § 4 eine längere Normalarbeitszeit zulässig ist.

**(3)** Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise mit Schichtwechsel kann die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden,

1. am Wochenende (Beginn der Nachtschicht zum Samstag bis zum Ende der Nachtschicht zum Montag), wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, oder
2. wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht.

**(4)** Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass

1. die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt wird;
2. die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden unter der Bedingung ausgedehnt wird, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wird. Auf Verlangen des Betriebsrates, in Betrieben ohne Betriebsrat auf Verlangen der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer, ist ein weiterer, einvernehmlich bestellter Arbeitsmediziner zu befragen.

### **Gleitende Arbeitszeit**

**§ 4b. (1)** Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

## Arbeitszeitgesetz (AZG)

---

**(2)** Die gleitende Arbeitszeit muß durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

**(3)** Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

1. die Dauer der Gleitzeitperiode,
2. den Gleitzeitrahmen,
3. das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
4. Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.

**(4)** Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.

**(5)** Ordnet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.

### Dekadenarbeit

**§ 4c. (1)** Für Arbeitnehmer, die auf im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung in Gebirgsregionen beschäftigt sind, kann der Kollektivvertrag zulassen, daß die wöchentliche Normalarbeitszeit mehr als 40 Stunden beträgt, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt die Normalarbeitszeit gemäß § 3 nicht überschreitet.

**(2)** Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

### **Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft**

**§ 5. (1)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn

1. der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung dies zuläßt und
2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

**(2)** Eine Betriebsvereinbarung gemäß Abs. 1 ist nur zulässig, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

**(3)** Das Arbeitsinspektorat kann für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, eine Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, der täglichen Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden für Arbeitnehmer zulassen, wenn

1. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist und
2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

### **Normalarbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten**

**§ 5a. (1)** Besteht die Arbeitszeit überwiegend aus Arbeitsbereitschaft (§ 5) und bestehen für den Arbeitnehmer während der Arbeitszeit besondere Erholungsmöglichkeiten, kann der Kollektivvertrag für solche Arbeiten die Betriebsvereinbarung ermächtigen, dreimal pro Woche eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bis auf 24 Stunden zuzulassen, wenn durch ein arbeitsmedizinisches Gutachten festgestellt wurde, daß wegen der besonderen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Durchschnitt nicht stärker gesundheitlich belastet wird als bei Ausübung der selben Tätigkeit im Rahmen einer Verlängerung der Normalarbeitszeit gemäß § 5.



**(2)** Der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarung haben alle Bedingungen festzulegen, unter denen die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit im Einzelfall zulässig ist.

**(3)** Innerhalb eines durch Kollektivvertrag festzusetzenden Durchrechnungszeitraumes darf die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt 60 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten.

**(4)** § 1a Z 2 ist anzuwenden.

### Überstundenarbeit

**§ 6. (1)** Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder

**1.** die Grenzen der nach den §§ 3 bis 5a zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder

**2.** die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 3 bis 5a und 18 Abs. 2 ergibt.

**(1a)** Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sowie am Ende eines Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben, die gemäß § 4 Abs. 7 in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

**(2)** Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

### Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines höheren Arbeitsbedarfes

**§ 7. (1)** Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des § 8 über die nach den §§ 3 bis 5 zulässige Dauer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von

17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zwanzig Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten. Die Regelungen des § 9 Abs. 4 bleiben unberührt.

(Anm.: Abs. 2 aufgehoben durch Art. 1 Z 6, BGBl. I Nr. 53/2018)

**(3)** Unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 und 2 kann die Wochenarbeitszeit durch Überstunden bis auf 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit bis auf 13 Stunden ausgedehnt werden. Bei Zulassung einer Verlängerung der Arbeitszeit durch das Arbeitsinspektorat gemäß § 5 Abs. 3 sind Überstunden nach Abs. 1 nur bis zu einer Tagesarbeitszeit von 13 Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zulässig.

(Anm.: Abs. 4 und 4a aufgehoben durch Art. 1 Z 6, BGBl. I Nr. 53/2018)

**(5)** Darüber hinaus kann das Arbeitsinspektorat bei Nachweis eines dringenden Bedürfnisses auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverlängerung bewilligen, soweit die Verlängerungsmöglichkeiten gemäß Abs. 1 und 3 ausgeschöpft sind. Eine Tagesarbeitszeit über zwölf Stunden und eine Wochenarbeitszeit über 60 Stunden kann das Arbeitsinspektorat jedoch nur zulassen, wenn dies im öffentlichen Interesse erforderlich ist.

**(6)** Es steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, Überstunden nach § 7 und § 8 Abs. 1 und 2 ohne Angabe von Gründen abzulehnen, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deswegen gekündigt, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht anfechten. § 105 Abs. 5 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974 gilt sinngemäß.

### **Verlängerung der Arbeitszeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten**

**§ 8. (1)** Die für den Betrieb oder eine Betriebsabteilung zulässige Dauer der Arbeitszeit darf um eine halbe Stunde täglich, jedoch höchstens bis zu zwölf Stunden täglich in folgenden Fällen ausgedehnt werden:

- a) bei Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, soweit sich diese Arbeiten während des regelmäßigen Betriebes nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lassen,
- b) bei Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt,
- c) bei Arbeiten zur abschließenden Kundenbedienung einschließlich der damit zusammenhängenden notwendigen Aufräumungsarbeiten.

(2) Die Arbeitszeit darf in den Fällen des Abs. 1 über zwölf Stunden täglich verlängert werden, wenn eine Vertretung des Arbeitnehmers durch andere Arbeitnehmer nicht möglich ist und dem Arbeitgeber die Heranziehung betriebsfremder Personen nicht zugemutet werden kann.

(3) Durch Kollektivvertrag kann näher bestimmt werden, welche Arbeiten als Vor- und Abschlußarbeiten gelten.

(4) Die Arbeitszeit gemäß § 5a Abs. 1 kann um eine halbe Stunde ausgedehnt werden, wenn dies zur Arbeitsübergabe unbedingt erforderlich ist.

### Höchstgrenzen der Arbeitszeit

**§ 9. (1)** Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten, sofern die Abs. 2 bis 4 nicht anderes bestimmen. Diese Höchstgrenzen der Arbeitszeit dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.

(2) Die Tagesarbeitszeit darf im Falle des § 13b Abs. 2 und 3 (Verlängerung der Arbeitszeit für Lenker) und § 18 Abs. 2 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) zwölf Stunden überschreiten und in den Fällen des § 5a (besondere Erholungsmöglichkeiten), § 7 Abs. 3 und 5 (erhöhter Arbeitsbedarf), § 8 Abs. 2 und 4 (Vor- und Abschlussarbeiten), § 18b Abs. 6 (Schiffsdienst von Schiffsfahrtsunternehmen) und § 19a Abs. 2 (Apotheken) zwölf Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist.

(3) Die Wochenarbeitszeit darf im Fall des § 4c (Dekadenarbeit) 60 Stunden überschreiten und in den Fällen der §§ 5a (besondere Erholungsmöglichkeiten), 7 Abs. 5 (erhöhter Arbeitsbedarf), 18 Abs. 3 (Betriebe des öf-

fentlichen Verkehrs) und 19a Abs. 2 und 6 (Apotheken) 60 Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist.

**(4)** Ist nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zulässig, darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 26 Wochen zulassen. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 52 Wochen bei Vorliegen von technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen.

**(5)** Abs. 4 ist nicht anzuwenden bei

1. Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft (§§ 5 und 7 Abs. 3),
2. Verlängerung der Arbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten (§§ **5a** und 8 Abs. 4),
3. Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 13b Abs. 3 und
4. Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 19a Abs. 2 Z 4.

## Überstundenvergütung

**§ 10. (1)** Für Überstunden gebührt

1. ein Zuschlag von 50% oder
2. eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszahlend.

**(2)** Der Kollektivvertrag kann festlegen, ob mangels einer abweichenden Vereinbarung eine Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich zu erfolgen hat. Trifft der Kollektivvertrag keine Regelung oder kommt kein Kollektivvertrag zur Anwendung, kann die Betriebsvereinbarung diese Regelung treffen. Besteht keine Regelung, gebührt mangels einer abweichenden Vereinbarung eine Abgeltung in Geld.

**(3)** Der Berechnung des Zuschlages ist der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen. Bei Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen ist dieser nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu bemessen. Durch Kollektivvertrag kann auch eine andere Berechnungsart vereinbart werden.

**(4)** Abweichend von Abs. 1 und 2 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Überstunden, durch die die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, bestimmen, ob die Abgeltung in Geld nach Abs. 1 Z 1 oder durch Zeitausgleich nach Abs. 1 Z 2 erfolgt. Dieses Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben.

### **ABSCHNITT 3**

## **RUHEPAUSEN UND RUHEZEITEN**

### **Ruhepausen**

**§ 11. (1)** Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten gewährt werden. Eine andere Teilung der Ruhepause kann aus diesen Gründen durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch das Arbeitsinspektorat, zugelassen werden. Ein Teil der Ruhepause muß mindestens zehn Minuten betragen.

**(2)** Eine Pausenregelung gemäß Abs. 1 zweiter Satz kann, sofern eine gesetzliche Betriebsvertretung besteht, nur mit deren Zustimmung getroffen werden.

**(3)** Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, sind den in Wechselschichten beschäftigten Arbeitnehmern anstelle der Pausen im Sinne des Abs. 1 Kurzpausen von angemessener Dauer zu gewähren. Eine derartige Pausenregelung kann auch bei sonstiger durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise getroffen werden.

**(4)** Arbeitnehmern, die Nachtschwerarbeit im Sinne des Art. VII Abs. 2 oder 4, einer Verordnung nach Art. VII Abs. 3 oder eines Kollektivvertrages gemäß Art. VII Abs. 6 des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG), BGBl. Nr. 354/1981, leisten, ist während jeder Nacht, in der diese Arbeit geleistet wird, jedenfalls eine Kurzpause von mindestens 10 Minuten zu gewähren. Mit dem Arbeitsablauf üblicherweise verbundene Unterbrechungen in der Mindestdauer von zehn Minuten, die zur Erholung verwendet werden können, können auf die Kurzpausen angerechnet werden.

**(5)** Die Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, das Arbeitsinspektorat, kann eine Verkürzung der Ruhepause auf mindestens 15 Minuten zulassen, wenn es im Interesse der Arbeitnehmer gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist. Wird die Ruhepause gemäß Abs. 1 geteilt, muß ein Teil mindestens 15 Minuten betragen.

**(6)** Kurzpausen im Sinne der Abs. 3 und 4 gelten als Arbeitszeit.

(Anm.: Abs. 7 aufgehoben durch Art. 3 Z 1, BGBl. I Nr. 126/2017)(Anm.: Abs. 8 bis 10 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 94/2014)

## Ruhezeiten

**§ 12. (1)** Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

**(2)** Der Kollektivvertrag kann die ununterbrochene Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzen. Solche Verkürzungen der Ruhezeit sind innerhalb der nächsten zehn Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen. Eine Verkürzung auf weniger als zehn Stunden ist nur zulässig, wenn der Kollektivvertrag weitere Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmer vorsieht.

**(2a)** Im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Küche und Service bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzt werden. Ein geteilter Dienst liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens drei Stunden unterbrochen wird. Solche Verkürzungen sind innerhalb von vier Wochen, in Saisonbetrieben nach Möglichkeit während der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison, durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit auszugleichen. Ist dieser Ausgleich bis zum

Ende des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgt, so gebührt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine geldwerte Zahlung in Höhe des Normallohns und der Zuschläge, auf welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die während der Ruhezeit geleistete Tätigkeit Anspruch hatten.

**(2b)** Saisonbetriebe im Sinne des Abs. 2a sind Betriebe, die aufgrund des Jahreszeitenwechsels

- 1.** nur zu bestimmten Zeiten im Jahr offen haben und die übrigen Zeiten geschlossen halten, oder
- 2.** höchstens ein- oder zweimal im Jahr eine gegenüber den übrigen Zeiten deutlich verstärkte Geschäftstätigkeit entfalten, wodurch eine zusätzliche Personalaufnahme notwendig ist.

**(2c)** Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang mit Schichtwechsel erfordern, kann die tägliche Ruhezeit einmal im Schichtturnus bei Schichtwechsel auf eine Schichtlänge, jedoch auf nicht weniger als acht Stunden verkürzt werden. Innerhalb des Schichtturnusses ist eine andere tägliche Ruhezeit entsprechend zu verlängern.

**(2d)** Beträgt die tägliche Normalarbeitszeit gemäß § 5a mehr als zwölf Stunden, ist abweichend von Abs. 1 eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 23 Stunden zu gewähren.

**(3)** Den Arbeitnehmern gebührt wöchentlich eine ununterbrochene Wochenruhe von mindestens sechsunddreißig Stunden. Hievon kann in den Fällen der Schichtarbeit gemäß § 11 Abs. 3 nur insoweit abgewichen werden, als dies zur Ermöglichung des Schichtwechsels erforderlich ist.

**(4)** Wenn es aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können durch Verordnung für bestimmte Arten oder Gruppen von Betrieben oder im Einzelfall durch Bewilligung des Arbeitsinspektorates Ausnahmen von der Bestimmung des Abs. 3 zugelassen werden.

**ABSCHNITT 3A**

**NACTARBEIT**

**Definitionen und Arbeitszeit**

**§ 12a. (1)** Als Nacht im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr.

**(2)** Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Arbeitnehmer, die

**1.** regelmäßig oder

**2.** sofern der Kollektivvertrag nicht anderes vorsieht, in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr

während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.

**(3)** Nachtschwerarbeiter im Sinne dieses Abschnittes sind Nachtarbeitnehmer, die Nachtarbeit im Sinne des Abs. 1 unter den in Art. VII Abs. 2 oder 4, einer Verordnung nach Art. VII Abs. 3 oder eines Kollektivvertrages gemäß Art. VII Abs. 6 NSchG genannten Bedingungen leisten.

**(4)** Beträgt in den Fällen der Arbeitsbereitschaft gemäß § 5 die durchschnittliche tägliche Normalarbeitszeit der Nachtarbeitnehmer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen mehr als acht Stunden, so gebühren zusätzliche Ruhezeiten. Von der Summe aller Überschreitungen abzüglich der Summe aller Unterschreitungen der täglichen Normalarbeitszeit von acht Stunden im Durchrechnungszeitraum sind insgesamt zwei Drittel als zusätzliche Ruhezeiten zu gewähren.

**(5)** Soweit nach diesem Bundesgesetz eine Tagesarbeitszeit von mehr als acht Stunden zulässig ist, darf für Nachtschwerarbeiter die durchschnittliche Arbeitszeit an Nachtarbeitstagen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen einschließlich der Überstunden acht Stunden nur dann überschreiten, wenn dies durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zugelassen wird. In diesen Fällen gebühren zusätzliche Ruhezeiten im Gesamtausmaß der Summe aller Überschreitungen abzüglich der Summe aller Unterschreitungen der Tagesarbeitszeit von acht Stunden an Nachtarbeitstagen im Durchrechnungszeitraum.



**(6)** Soweit die zusätzlichen Ruhezeiten nach Abs. 4 und 5 nicht bereits während des Durchrechnungszeitraumes gewährt werden, sind die zusätzlichen Ruhezeiten bis zum Ablauf von vier Kalenderwochen nach Ende des Durchrechnungszeitraumes, bei Schichtarbeit bis zum Ende des nächstfolgenden Schichtturnusses, zu gewähren. Jede zusätzliche Ruhezeit hat mindestens zwölf Stunden zu betragen und kann in Zusammenhang mit einer täglichen Ruhezeit nach § 12 oder einer wöchentlichen Ruhezeit nach dem Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, gewährt werden.

**(7)** § 5 Abs. 3 ist auf Nachtarbeitnehmer nicht anzuwenden.

### Untersuchungen

**§ 12b. (1)** Der Nachtarbeitnehmer hat Anspruch auf unentgeltliche Untersuchungen des Gesundheitszustandes gemäß § 51 ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit und danach in Abständen von zwei Jahren, nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach zehn Jahren als Nachtarbeitnehmer in jährlichen Abständen.

**(2)** Abweichend von § 12a Abs. 1 und 2 gelten für den Anspruch auf Untersuchungen die folgenden Definitionen:

1. als Nacht gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr;
2. Nachtarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die regelmäßig oder in mindestens 30 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.

### Versetzung

**§ 12c.** Der Nachtarbeitnehmer hat auf Verlangen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten, wenn

1. die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Gesundheit nachweislich gefährdet, oder

**2.** die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren dies erfordert, für die Dauer dieser Betreuungspflichten.

### Recht auf Information

**§ 12d.** Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass Nachtarbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der Nachtarbeitnehmer berühren, informiert werden.

## UNTERABSCHNITT 4A

### ALLGEMEINES

#### Definitionen

**§ 13. (1)** Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist

- 1.** eine öffentliche Straße eine Straße mit öffentlichem Verkehr im Sinne des § 1 Abs. 1 der Straßenverkehrsordnung 1960, BGBl. Nr. 159;
- 2.** ein VO-Fahrzeug ein Kraftfahrzeug, das entweder
  - a)** zur Güterbeförderung dient und dessen zulässiges Gesamtgewicht, einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger, 3,5 Tonnen übersteigt, oder
  - b)** zur Personenbeförderung dient und nach seiner Bauart und Ausstattung geeignet und dazu bestimmt ist, mehr als neun Personen einschließlich des Fahrers zu befördern,

und das weder unter eine Ausnahme des Artikels 3 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 fällt noch aufgrund einer Verordnung gemäß § 15e Abs. 1 zur Gänze von der Anwendung der Verordnungen (EU) Nr. 165/2014 und (EG) Nr. 561/2006 freigestellt ist;

- 3.** ein sonstiges Fahrzeug jedes Kraftfahrzeug, das nicht unter die Z 2 fällt;
- 4.** ein analoges Kontrollgerät ein analoger Fahrtenschreiber im Sinne von Art. 2 Abs. 2 lit. g der Verordnung (EU) Nr. 165/2014;

**5.** ein digitales Kontrollgerät ein digitaler Fahrtenschreiber im Sinne von Art. 2 Abs. 2 lit. h der Verordnung (EU) Nr. 165/2014;

**6.** ein regionaler Kraftfahrlinienverkehr ein Kraftfahrlinienverkehr mit einer Linienstrecke von nicht mehr als 50 km.

**(2)** Soweit in diesem Bundesgesetz auf die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 verwiesen wird, ist dies ein Verweis auf die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr, ABl. Nr. L 102 vom 11.04.2006 S. 1, in der jeweils geltenden Fassung.

**(3)** Soweit in diesem Bundesgesetz auf die Verordnung (EU) Nr. 165/2014 verwiesen wird, ist dies ein Verweis auf die Verordnung (EU) Nr. 165/2014 über den Fahrtenschreiber im Straßenverkehr, ABl. Nr. L 60 vom 28.2.2014 S. 1, in der jeweils geltenden Fassung.

**(4)** Soweit in diesem Bundesgesetz auf den Anhang III der Richtlinie 2006/22/EG verwiesen wird, ist dies ein Verweis auf die Richtlinie 2006/22/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 über die Mindestbedingungen für die Durchführung der Verordnungen (EWG) Nr. 3820/85 und (EWG) Nr. 3821/85 des Rates über Sozialvorschriften für Tätigkeiten im Kraftverkehr (ABl. Nr. L 102 vom 11.4.2006, S. 35), zuletzt geändert durch die Richtlinie 2009/5/EG der Kommission vom 30. Jänner 2009 (ABl. Nr. L 29 vom 31.1.2009, S. 45).

### **Geltungsbereich**

**§ 13a. (1)** Für die Beschäftigung von Lenkern von Kraftfahrzeugen auf öffentlichen Straßen gelten die Bestimmungen der Abschnitte 2 bis 3a mit den in den §§ 13b bis 17c genannten Abweichungen.

**(2)** Für das Lenken von VO-Fahrzeugen gelten Vorschriften nach Maßgabe der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 auch auf solchen Fahrtstrecken auf öffentlichen Straßen, die nicht unter Art. 2 Abs. 2 dieser Verordnung fallen.

**(3)** Die §§ 14a bis 15d sind nur auf das Lenken sonstiger Fahrzeuge anzuwenden.

**(4)** Für Lenkerinnen und Lenker von Oberleitungsomnibussen gemäß § 5 Eisenbahngesetz ist der Abschnitt 4 nicht anzuwenden, soweit § 18a nichts anderes bestimmt.

### UNTERABSCHNITT 4B

#### BESTIMMUNGEN ZUR LENKER-RICHTLINIE

##### Arbeitszeit

**§ 13b. (1)** Die Arbeitszeit für Lenker umfasst die Lenkzeiten, die Zeiten für sonstige Arbeitsleistungen und die Zeiten der Arbeitsbereitschaft ohne die Ruhepausen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit oder bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beginnt eine neue Tagesarbeitszeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit.

**(2)** Der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung, kann zusätzlich zu den nach § 7 Abs. 1 zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulassen. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung, kann den Durchrechnungszeitraum aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen auf bis zu 26 Wochen verlängern.

**(3)** Der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung, kann abweichend von Abs. 2 eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von bis zu 55 Stunden zulassen, wenn zumindest die über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in Form von Arbeitsbereitschaft geleistet wird.

**(4)** Der Arbeitgeber hat den Lenker bei Begründung des Arbeitsverhältnisses bzw. vor dem erstmaligen Einsatz als Lenker schriftlich aufzufordern, ihm schriftliche Aufzeichnungen über all jene bei einem anderen Arbeitgeber geleisteten Arbeitszeiten vorzulegen, die ihm nicht ohnehin aufgrund des Herunterladens von der Fahrerkarte gemäß § 17a Abs. 2 bekannt sind.

##### Ruhepausen

**§ 13c. (1)** Abweichend von § 11 Abs. 1 ist die Tagesarbeitszeit

**1.** bei einer Gesamtdauer zwischen sechs und neun Stunden durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten,

**2.** bei einer Gesamtdauer von mehr als neun Stunden durch eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten,

zu unterbrechen. Die Ruhepause ist spätestens nach sechs Stunden einzuhalten.

**(2)** Die Ruhepause kann in mehrere Teile von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

**(3)** Für den regionalen Kraftfahrlinienverkehr kann durch Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, durch Betriebsvereinbarung, auch zugelassen werden, dass die Ruhepause in einen Teil von mindestens 20 Minuten und einen bzw. mehrere Teile von mindestens zehn Minuten geteilt wird.

**(4)** Bei Teilung der Ruhepause nach Abs. 2 oder 3 ist der erste Teil nach spätestens sechs Stunden einzuhalten.

**(5)** Bei Mehrfahrerbetrieb gemäß Art. 4 lit. o der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 kann die Ruhepause bei Tourneetransporten mit Spezialkraftwagen zur Personenbeförderung im fahrenden Fahrzeug verbracht werden. Die Ruhepause gilt in diesen Fällen als Arbeitszeit. Beginn und Ende der Ruhepause sind spätestens am Ende der Einsatzzeit handschriftlich auf einem Ausdruck aus dem Kontrollgerät zu vermerken.

**(6)** Spezialkraftwagen zur Personenbeförderung bei Tourneetransporten im Sinne des Abs. 5 sind Fahrzeuge, die

**1.** im Rahmen der nichtlinienmäßigen Personenbeförderung verwendet werden, jedoch nicht als Fahrzeuge der Klassen M1, M2 oder M3 gemäß § 3 Abs. 1 des Kraftfahrgesetzes 1967 (KFG), BGBl. Nr. 267, zugelassen sowie mit einem digitalen Kontrollgerät ausgestattet sind und

**2.** aufgrund besonderer konstruktiver Merkmale über eine Ausrüstung verfügen, die den Lenkerinnen und Lenkern eine erholungswirksame Ruhepause auch während der Fahrt ermöglichen. Während der Ruhepause muss eine Sitzgelegenheit sowie eine Schlafgelegenheit zur Verfügung stehen, die nach den kraftfahrrechtlichen Vorschriften für die Beförderung von Personen im Liegen zugelassen ist. Die Schlafgelegenheit muss unfallsicher konstruiert und entsprechend geprüft sein.

Abs. 5 gilt nicht für Leer- oder Überstellungsfahrten.

### Nachtarbeit

**§ 14. (1)** Im Sinne dieser Bestimmung gilt

1. als Nacht die Zeit zwischen 0.00 Uhr und 04.00 Uhr,
2. als Nachtarbeit jede Tätigkeit, die in diesem Zeitraum ausgeübt wird.

**(2)** Die Tagesarbeitszeit eines Lenkers darf an Tagen, an denen er Nachtarbeit leistet, zehn Stunden nicht überschreiten.

**(3)** Dem Lenker gebührt für Nachtarbeit binnen 14 Tagen ein Ausgleich durch eine Verlängerung einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit im Ausmaß der geleisteten Nachtarbeit.

**(4)** Der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung, kann aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen Abweichungen von Abs. 1 bis 3 zulassen.

**(5)** § 12a Abs. 4 bis 6 ist nicht anzuwenden.

**(6)** Die Definition der Nacht gemäß § 12a Abs. 1 bleibt hinsichtlich des Versetzungsanspruches (§ 12c) und des Rechts auf Information (§ 12d), die Definition der Nacht gemäß § 12b Abs. 2 Z 1 hinsichtlich der Untersuchungen (§ 12b) unberührt.

## UNTERABSCHNITT 4C

### SONDERBESTIMMUNGEN FÜR DAS LENKEN SONSTIGER FAHRZEUGE

#### Lenkzeit

**§ 14a. (1)** Innerhalb der zulässigen Arbeitszeit darf die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten acht Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung, kann zulassen, dass die Lenkzeit bis auf neun Stunden, zweimal wöchentlich jedoch bis auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

**(2)** Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung, kann eine Verlängerung der wöchentlichen Lenkzeit bis auf 56 Stunden zulassen. Innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen darf die Lenkzeit 90 Stunden nicht überschreiten.

**(3)** Bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beginnt eine neue tägliche Lenkzeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit.

### Lenkpausen

**§ 15. (1)** Nach einer Lenkzeit von höchstens vier Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen.

**(1a)** Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass anstelle der Lenkpause nach Abs. 1 eine Lenkpause nach Art. 7 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 einzulegen ist.

**(2)** Zeiten, die der Lenker im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden.

**(3)** Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden.

### Lenker im regionalen Kraftfahrlinienverkehr

**§ 15a. (1)** Für Lenker im regionalen Kraftfahrlinienverkehr gelten die Abweichungen gemäß Abs. 2 bis 5.

**(2)** Abweichend von § 12 Abs. 1 kann durch Kollektivvertrag zugelassen werden, dass an Tagen, an denen eine tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden eingehalten wird, diese Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitten genommen werden kann, wobei ein Teil mindestens acht zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile jeweils mindestens eine Stunde betragen müssen. In diesen Fällen beginnt abweichend von § 13b Abs. 1 zweiter Satz eine neue Tagesarbeitszeit nach Ablauf des mindestens achtstündigen Teiles der Ruhezeit.

**(3)** Durch Kollektivvertrag kann abweichend von § 12 Abs. 2 zugelassen werden, dass die tägliche Ruhezeit dreimal wöchentlich auf mindestens neun zusammenhängende Stunden verkürzt wird. Wird die tägliche Ruhezeit verkürzt, ist dem Lenker bis zum Ende der folgenden Woche eine zusätzliche Ruhezeit im Ausmaß der Verkürzung zu gewähren. Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen mindestens achtstündigen Ruhezeit zu gewähren.

**(4)** Abweichend von § 15 Abs. 1 ist nach einer Lenkzeit von höchstens viereinhalb Stunden eine Lenkpause von mindestens 45 Minuten einzulegen. Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, dass diese Lenkpause ersetzt wird durch

**1.** mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten, die in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von viereinhalb Stunden noch nicht überschritten sein darf, oder

**2.** eine Lenkpause von mindestens 15 Minuten und eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten, wobei bei Beginn der zweiten Lenkpause die Lenkzeit von viereinhalb Stunden noch nicht überschritten sein darf, oder

**3.** mehrere Lenkpausen von mindestens je zehn Minuten, wenn die Gesamtdauer der Lenkpausen mindestens ein Sechstel der fahrplanmäßigen Lenkzeit beträgt, oder

**4.** eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von höchstens viereinhalb Stunden.

**(5)** Für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, kann die Betriebsvereinbarung Abweichungen nach Abs. 2 bis 4 zulassen.

### Kombinierte Beförderung

**§ 15b. (1)** Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, dass Zeiten, in denen ein Lenker ein Fahrzeug begleitet, das auf einem Fährschiff oder der Eisenbahn befördert wird, als Ruhepausen oder als Ruhezeiten gelten. Eine Ruhezeit ist dann gegeben, wenn



1. diese Zeit mindestens drei Stunden beträgt und

2. dem Lenker ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung steht.

**(2)** Durch Kollektivvertrag kann eine zweimalige Unterbrechung der täglichen Ruhezeit zugelassen werden, wenn

1. Zeiten unter den Bedingungen des Abs. 1 zum Teil an Land, zum Teil auf dem Fährschiff oder der Eisenbahn verbracht werden,

2. die Unterbrechung eine Stunde nicht übersteigt, und

3. dem Lenker während der gesamten täglichen Ruhezeit ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung steht.

### Verbot bestimmter Arten des Entgelts

**§ 15c.** Lenker dürfen nicht nach Maßgabe der zurückgelegten Strecke oder der Menge der beförderten Güter entlohnt werden, auch nicht in Form von Prämien oder Zuschlägen für diese Fahrtstrecken oder Gütermengen, es sei denn, dass diese Entgelte nicht geeignet sind, die Sicherheit im Straßenverkehr zu beeinträchtigen oder Verstöße gegen dieses Bundesgesetz zu begünstigen.

### Abweichungen

**§ 15d. (1)** Wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, kann der Lenker, um einen geeigneten Halteplatz zu erreichen, von den §§ 14a, 15, 15a und 15b sowie einer Verordnung gemäß § 15e abweichen, soweit dies erforderlich ist, um die Sicherheit der Fahrgäste, des Fahrzeugs oder seiner Ladung zu gewährleisten. Art und Grund der Abweichung sind zu vermerken

1. auf dem Schaublatt, wenn das Fahrzeug mit einem analogen Kontrollgerät ausgerüstet ist,

2. auf dem Ausdruck des Kontrollgeräts, wenn das Fahrzeug mit einem digitalen Kontrollgerät ausgerüstet ist,

**3.** im Arbeitszeitplan in den Fällen des Art. 16 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006,

**4.** in den Arbeitszeitaufzeichnungen in den übrigen Fällen.

**(2)** Für Lenkerinnen und Lenker, die als gemäß § 97 Abs. 2 der Straßenverkehrsordnung 1960, BGBl. Nr. 159/1960, beedete Straßenaufsichtsorgane mit der Begleitung von Sondertransporten beauftragt werden, sind Abweichungen nach Abs. 1 auch zulässig, wenn dies für die Sicherheit der Ladung des Sondertransportes erforderlich ist.

### UNTERABSCHNITT 4D

#### GEMEINSAME BESTIMMUNGEN

##### Ausnahmen durch Verordnung

**§ 15e. (1)** Durch Verordnung können Abweichungen von den Bestimmungen der §§ 12, 13b bis 15b, 17 und 17a oder von den Verordnungen (EU) Nr. 165/2014 und (EG) Nr. 561/2006 für die jeweils erfassten Fahrzeuge zugelassen werden. Solche Verordnungen dürfen nur für den innerstaatlichen Straßenverkehr und nur für die in Art. 3 oder Art. 13 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 genannten Kraftfahrzeuge erlassen werden, wenn

**1.** diese Abweichungen wegen der Art der Beförderung notwendig sind, und

**2.** die Erholung der Lenker nicht beeinträchtigt wird.

**(2)** Soweit die Bundesregierung zum Abschluss von Regierungsübereinkommen gemäß Art. 66 Abs. 2 B-VG, ermächtigt ist, können auch für den grenzüberschreitenden Straßenverkehr Abweichungen gemäß Abs. 1 zugelassen werden.

##### Schadenersatz- und Regressansprüche

**§ 15f.** Bei Schadenersatz- und Regressansprüchen zwischen Arbeitgebern und Lenkern gelten als Grund für die Minderung oder den gänzlichen Ausschluss von Ersatz- oder Regressansprüchen im Sinne des § 2 Abs. 2 Z 4 und 5 des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, BGBl. Nr. 80/1965,

1. das Vorliegen einer Entgeltvereinbarung im Sinne des § 15c,
2. ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Informationspflicht gemäß § 17c Abs. 1, oder
3. ein Verstoß gegen die in § 28 Abs. 3 Z 1 bis 5, 7 und 8, oder des Abs. 4 Z 1 bis 3 genannten Bestimmungen,

es sei denn, dass diese Verstöße auf den Eintritt des Schadens oder die Schadenshöhe keinen Einfluss haben konnten.

### Einsatzzeit

**§ 16. (1)** Die Einsatzzeit von Lenkern umfasst die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit und die Arbeitszeitunterbrechungen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit oder bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit, bei Teilung der täglichen Ruhezeit im regionalen Kraftfahrlinienverkehr nach Ablauf des mindestens achtstündigen Teiles der Ruhezeit.

**(2)** Die Einsatzzeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

**(3)** Für Lenker von Kraftfahrzeugen, die

1. zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht, einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger, 3,5 Tonnen übersteigt oder
2. zur Personenbeförderung dienen und die nach ihrer Bauart und Ausstattung geeignet und dazu bestimmt sind, mehr als neun Personen einschließlich des Fahrers zu befördern,

kann der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung eine Verlängerung der Einsatzzeit soweit zulassen, daß die vorgeschriebene tägliche Ruhezeit eingehalten wird.

**(4)** Für Lenker der übrigen Kraftfahrzeuge kann der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung, eine Verlängerung der Einsatzzeit bis auf 14 Stunden zulassen.

**(5)** Abs. 2 bis 4 gelten nicht für Lenker, für die auf Grund der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht das Lenken eines Kraftfahrzeuges im Vordergrund steht.

### **Kontrollgerät und Fahrtenbuch**

**§ 17. (1)** Ist ein Fahrzeug, das im regionalen Kraftfahrlinienverkehr eingesetzt wird, mit einem analogen oder digitalen Kontrollgerät ausgestattet, kommen die für VO-Fahrzeuge geltenden Vorschriften für die Verwendung des Kontrollgerätes, der Schaublätter, der Ausdrucke oder der Fahrerkarte nach Maßgabe des Art. 6 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006, der Art. 26 bis 29 sowie 32 bis 37 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 sowie des § 17a zur Anwendung.

**(2)** Für alle übrigen sonstigen Kraftfahrzeuge im Sinne des § 13 Abs. 1 Z 3, die mit einem analogen oder digitalen Kontrollgerät ausgerüstet sind, gelten für die Verwendung des Kontrollgerätes, der Schaublätter, der Ausdrucke oder der Fahrerkarte die im Abs. 1 genannten Vorschriften nur, soweit nicht anstelle der Verwendung des Kontrollgerätes ein Fahrtenbuch geführt wird.

**(3)** Ist das Kraftfahrzeug

**1.** weder mit einem analogen noch einem digitalen Kontrollgerät ausgerüstet, oder

**2.** wird auf die Verwendung des Kontrollgerätes gemäß Abs. 2 verzichtet,

haben die Lenkerinnen und Lenker ein Fahrtenbuch nach den Vorschriften der Abs. 4 bis 6 zu führen.

**(4)** Lenkerinnen und Lenker gemäß Abs. 3 haben während des Dienstes ein persönliches Fahrtenbuch mit sich zu führen. Das Fahrtenbuch ist den Kontrollorganen über deren Verlangen vorzuweisen.

**(5)** Den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern obliegen die Ausgabe der persönlichen Fahrtenbücher sowie die Führung eines Verzeichnisses. Die persönlichen Fahrtenbücher sowie das Verzeichnis sind nach Abschluss der persönlichen Fahrtenbücher mindestens 24 Monate lang aufzubewahren und den Kontrollorganen auf Verlangen auszuhändigen.

**(6)** Nähere Bestimmungen über die Merkmale, die Form, den Inhalt und die Vorschriften über die Führung des persönlichen Fahrtenbuches und des Verzeichnisses sowie deren Überprüfung durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind durch Verordnung zu treffen. Ferner können durch Verordnung Ausnahmen und Erleichterungen in der Führung der Fahrtenbücher gestattet werden, wenn die Überwachung der Einhaltung der Arbeitszeitregelungen auf andere Weise hinlänglich sichergestellt ist.

### Digitales Kontrollgerät

**§ 17a. (1)** Zur Gewährleistung der ordnungsgemäßen Verwendung des digitalen Kontrollgerätes und der Fahrerkarte hat der Arbeitgeber in der Arbeitszeit den Lenker ausreichend und nachweislich in der Handhabung zu unterweisen oder die ausreichende Unterweisung nachweislich sicher zu stellen sowie alle sonst dafür notwendigen Maßnahmen zu treffen, insbesondere eine Bedienungsanleitung sowie genügend geeignetes Papier für den Drucker zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber hat weiters dafür Sorge zu tragen, dass der Lenker all seinen Verpflichtungen bezüglich des digitalen Kontrollgerätes nach

- 1.** dem Kraftfahrzeuggesetz 1967 (KFG), BGBl. Nr. 267, insbesondere hinsichtlich der manuellen Eingabe gemäß § 102a KFG,
- 2.** der Verordnung (EU) Nr. 165/2014, insbesondere hinsichtlich der Mitführverpflichtungen gemäß Art. 36,

nachkommt.

**(2)** Ist ein Fahrzeug mit einem digitalen Kontrollgerät ausgerüstet, so hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass alle relevanten Daten aus dem digitalen Kontrollgerät und von der Fahrerkarte eines Lenkers lückenlos elektronisch herunter geladen und auf einen externen Datenträger übertragen werden und von allen übertragenen Daten unverzüglich Sicherungskopien erstellt werden, die auf einem gesonderten Datenträger aufzubewahren sind. Die herunter geladenen Daten müssen gemäß Art. 2 Abs. 2 lit. n der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 mit einer digitalen Signatur versehen sein. Sind die Fahrerkarte oder das digitale Kontrollgerät beschädigt oder weisen sie Fehlfunktionen auf, hat der Arbeitgeber alle zumutbaren Maßnahmen zu treffen, um die Daten in elektronischer Form zu erhalten. Ist dies nicht möglich, hat er zumindest einen Ausdruck vom Kontrollgerät vorzunehmen.

**(3)** Das Herunterladen, Übertragen und Sichern der Daten hat zu erfolgen:

**1.** bei den Daten aus dem digitalen Kontrollgerät:

- a)** spätestens drei Monate nach dem letzten Herunterladen,
- b)** im Falle eines Wechsels des Zulassungsbesitzers unmittelbar vor der Abmeldung des Fahrzeuges gemäß § 43 KFG,
- c)** im Falle einer Aufhebung der Zulassung des Fahrzeuges gemäß § 44 KFG unmittelbar nachdem davon Kenntnis erlangt wird,
- d)** unmittelbar vor oder nach einer Überlassung des Fahrzeuges, wenn diese aufgrund der Vermietung des Fahrzeuges oder einem vergleichbaren Rechtsgeschäft erfolgt,
- e)** unmittelbar vor einem Austausch des Kontrollgeräts,
- f)** im Falle eines Defekts einer Fahrerkarte, sobald davon Kenntnis erlangt wird;

**2.** bei den Daten von der Fahrerkarte eines Lenkers:

- a)** spätestens alle 28 Tage,
- b)** unmittelbar vor Beginn und Ende eines Beschäftigungsverhältnisses,
- c)** unmittelbar vor Ablauf der Gültigkeit der Fahrerkarte.

**(4)** Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die vollständige, geordnete, inhaltsgleiche und authentische Wiedergabe der Daten gemäß Abs. 2 jederzeit gewährleistet ist. Er hat dem Arbeitsinspektorat diese Daten auf seine Kosten in elektronischer Form und einschließlich jener Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, die notwendig sind, um die Daten lesbar zu machen. Auf Verlangen ist auch ein Ausdruck dieser Daten vorzunehmen.

### Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht

**§ 17b.** Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen über sämtliche geleisteten Arbeitsstunden von Lenkern zu führen und alle Lenkeraufzeichnungen mindestens 24 Monate lang aufzubewahren, wobei diese Frist bei einer Durchrechnung der Arbeitszeit mit dem Ende des Durchrechnungszeitraumes beginnt. Diese Aufzeichnungen sind dem Arbeitsinspektorat lückenlos und geordnet nach Lenker und Datum zur Verfügung zu stellen. Als Lenkeraufzeichnungen gelten neben sämtlichen herunter geladenen, übertragenen und gesicherten Daten im Sinne des § 17a Abs. 2 auch die Ausdrucke vom Kontrollgerät, Schaublätter, Arbeitszeitpläne, Fahrtenbücher sowie alle sonstigen Arbeitszeitaufzeichnungen.

### Informationspflichten

**§ 17c. (1)** Der Dienstzettel gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, hat neben allen dort genannten Angaben auch einen Hinweis auf die für die Lenkerin/den Lenker geltenden arbeitszeitrechtlichen Vorschriften sowie auf die Möglichkeiten zur Einsichtnahme zu enthalten.

**(2)** Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie der Arbeitszeitaufzeichnungen auszuhändigen.

## ABSCHNITT 5

### SONDERBESTIMMUNGEN FÜR ARBEITNEHMER IN BETRIEBEN DES ÖFFENTLICHEN VERKEHRS

#### Allgemeine Sonderbestimmungen

**§ 18. (1)** In dem öffentlichen Verkehr dienenden Unternehmen gelten, soweit sie nicht nach § 1 Abs. 2 von diesem Bundesgesetz ausgenommen sind, die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes nach Maßgabe des Abschnittes 5 für

**1.** Arbeitnehmer, die

- a)** auf Haupt- oder Nebenbahnen gemäß § 4 des Eisenbahngesetzes 1957, BGBl. Nr. 60, als Zugpersonal (§ 18f Abs. 1 Z 1) eingesetzt sind, oder

## **Arbeitszeitgesetz (AZG)**

---

- b)** in Haupt- oder Nebenbahnunternehmen sonstige fahrplangebundene Tätigkeiten ausüben;
- 2.** Arbeitnehmer in Straßenbahn- oder Oberleitungsomnibusunternehmen gemäß § 5 des Eisenbahngesetzes, die
- a)** als Fahrpersonal eingesetzt sind,
  - b)** fahrplangebundene Tätigkeiten ausüben oder
  - c)** sonstige Tätigkeiten ausüben, die die Kontinuität des Dienstes gewährleisten;
- 3.** Arbeitnehmer in Seilbahnunternehmen gemäß § 2 des Seilbahngesetzes 2003, BGBl. I Nr. 103, die
- a)** als Fahrpersonal tätig sind,
  - b)** zur Unterstützung oder Sicherung der Passagiere beim Ein- und Aussteigen eingesetzt oder
  - c)** mit der Lawinensicherung, Beschneidung und Pistenpräparierung befasst sind, sofern ein vorhersehbarer übermäßiger Arbeitsanfall besteht;
- 4.** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Schiffsdienst von
- a)** Hafenunternehmen im Sinne des Schifffahrtsgesetzes, BGBl. I Nr. 62/1997;
  - b)** Schifffahrtsunternehmen im Sinne des Schifffahrtsgesetzes;
- 5.** Arbeitnehmer im Schiffsdienst von Schifffahrtsunternehmen im Sinne des Seeschifffahrtsgesetzes, BGBl. Nr. 174/1981;
- 6.** Arbeitnehmer, die in Unternehmen nach dem
- a)** Luftfahrtgesetz 1957, BGBl. Nr. 253,
  - b)** Flughafen-Bodenabfertigungsgesetz, BGBl. I Nr. 97/1998,



**c) Luftfahrtsicherheitsgesetz - LSG, BGBl. Nr. 824/1992,**

als Flughafenpersonal oder als Flugsicherungspersonal Tätigkeiten ausüben, die zur Aufrechterhaltung des Luftverkehrs ständig erforderlich sind;

auch wenn sie kurzfristig andere Tätigkeiten ausüben.

**(2)** Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, daß die nach den §§ 3 oder 5 zulässige wöchentliche Normalarbeitszeit abweichend von § 4 und abweichend von der nach § 3 Abs. 1 zulässigen tägliche Normalarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Durchrechnungszeitraumes so verteilt wird, daß im wöchentlichen Durchschnitt die nach den §§ 3 oder 5 zulässige wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird. Dabei darf die Tagesarbeitszeit zehn Stunden, in den Fällen des § 5 und des § 7 Abs. 1 jedoch zwölf Stunden insoweit überschreiten, als dies die Aufrechterhaltung des Verkehrs erfordert.

**(3)** Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsleistung Warte- und Bereitschaftszeiten einschließt, können durch Kollektivvertrag abweichend von den §§ 2 und 3 besondere Regelungen über das Ausmaß der Wochenarbeitsleistung, über die Bewertung der Warte- und Bereitschaftszeiten als Arbeitszeit sowie über die Art und Höhe der Abgeltung dieser Zeiten getroffen werden.

**(4)** Durch Kollektivvertrag kann eine von § 11 abweichende Regelung zugelassen werden, wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Unternehmens gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist.

**(5)** Abweichungen nach Abs. 2 bis 4 oder §§ 18a bis 18d sind auch durch Betriebsvereinbarung zulässig, wenn für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

**ABSCHNITT 6A**

**VERTRAGSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN**

**Geltungsbereich**

**§ 19b. (1)** Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse aller Art.

**(2)** Dieser Abschnitt ist jedoch nicht auf Arbeitnehmer anzuwenden, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband stehen. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten jedoch für Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund stehen, sofern für ihr Arbeitsverhältnis ein Kollektivvertrag wirksam ist.

**(3)** Ausgenommen sind weiters

**5.** Arbeitnehmer, die im Rahmen des Bordpersonals von Luftverkehrsunternehmen tätig sind;

**Lage der Normalarbeitszeit**

**§ 19c. (1)** Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt wird.

**(2)** Abweichend von Abs. 1 kann die Lage der Normalarbeitszeit vom Arbeitgeber geändert werden, wenn

**1.** dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,

**2.** dem Arbeitnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird,

**3.** berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und

**4.** keine Vereinbarung entgegensteht.

**(3)** Von Abs. 2 Z 2 kann abgewichen werden, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen tätigkeitspezifischer Erfordernisse von Abs. 2 Z 2 abweichende Regelungen getroffen werden.

### Teilzeitarbeit

**§ 19d. (1)** Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Einer Norm der kollektiven Rechtsgestaltung ist gleichzuhalten, wenn eine durch Betriebsvereinbarung festgesetzte kürzere Normalarbeitszeit mit anderen Arbeitnehmern, für die kein Betriebsrat errichtet ist, einzelvertraglich vereinbart wird.

**(2)** Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt werden. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform. § 19c Abs. 2 und 3 sind anzuwenden. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.

**(2a)** Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bei Ausschreibung von im Betrieb frei werdenen Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen.

**(3)** Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als

- 1.** gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
- 2.** ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten (§ 8) erforderlich ist, und

**3.** berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

**(3a)** Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 3 gebührt ein Zuschlag von 25%. § 10 Abs. 3 ist anzuwenden.

**(3b)** Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

**1.** sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden;

**2.** bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 6 Abs. 1a ist sinngemäß anzuwenden.

**(3c)** Sieht der Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und wird für die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit kein Zuschlag oder ein geringerer Zuschlag als nach Abs. 3a festgesetzt, sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben Ausmaß zuschlagsfrei bzw. mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

**(3d)** Sind neben dem Zuschlag nach Abs. 3a auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für diese zeitliche Mehrleistung vorgesehen, gebührt nur der höchste Zuschlag.

**(3e)** Abweichend von Abs. 3a kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Mehrarbeitszuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen. Die Abs. 3b bis 3d sind auch auf die Abgeltung durch Zeitausgleich anzuwenden. § 10 Abs. 2 ist anzuwenden.

**(3f)** Der Kollektivvertrag kann Abweichungen von Abs. 3a bis 3e zulassen.

**(4)** Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden, ist bei Teilzeitbeschäftigten die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies insbesondere bei der Bemessung der Sonderzahlungen.

(Anm.: Abs. 5 aufgehoben durch Art. 41, BGBl. I Nr. 100/2018)

**(6)** Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Freiwillige Sozialleistungen sind zumindest in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht. Im Streitfall hat der Arbeitgeber zu beweisen, daß eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt.

**(7)** Durch Kollektivvertrag kann festgelegt werden, welcher Zeitraum für die Berechnung der regelmäßig geleisteten Mehrarbeit (Abs. 4) und für die Berechnung der Sozialleistungen (Abs. 6) heranzuziehen ist.

**(8)** Die Abs. 2 und 3 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, § 13a AVRAG oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften.

### Abgeltung von Zeitguthaben

**§ 19e. (1)** Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des Arbeitnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten, soweit der Kollektivvertrag nicht die Verlängerung der Kündigungsfrist im Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehenden Zeitguthabens vorsieht und der Zeitausgleich in diesem Zeitraum verbraucht wird. Der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist die Beendigung einer Arbeitskräfteüberlassung gleichzuhalten.

**(2)** Für Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50%. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Der Kollektivvertrag kann Abweichendes regeln.

### Abbau von Zeitguthaben

**§ 19f. (1)** Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 4 und 6) mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 26 Wochen der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt, und bestehen

## Arbeitszeitgesetz (AZG)

---

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraumes
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen

Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Anderenfalls kann der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegen stehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

**(2)** Wird bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im Vorhinein vereinbart, ist

1. der Zeitausgleich für noch nicht ausgeglichene Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 4 und 6) oder gleitender Arbeitszeit (**§ 4b**) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Gleitzeitperiode zu gewähren;
2. in sonstigen Fällen der Zeitausgleich für sämtliche in einem Kalendermonat geleistete und noch nicht ausgeglichene Überstunden binnen sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats zu gewähren.

Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

**(3)** Wird der Zeitausgleich für Überstunden nicht innerhalb der Frist nach Abs. 2 gewährt, kann der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegen stehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

## Unabdingbarkeit

**§ 19g.** Die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Abschnittes zustehenden Rechte können durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

### ABSCHNITT 7

#### AUSNAHMEN

##### Außergewöhnliche Fälle

**§ 20. (1)** In außergewöhnlichen Fällen finden die Bestimmungen der §§ 3 bis 5a, 7 bis 9, 11, 12, 12a Abs. 4 bis 6, 13b bis 15b, 15e, 16, 18, 18a, 18b Abs. 1 und 3 bis 6, 18c Abs. 1, 18d, 18e, 18g bis 18i, 19d Abs. 3 Z 1 und 2, 20a und 20b Abs. 3 bis 6 keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die

**a)** zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen, oder

**b)** zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines sonstigen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Sachschadens erforderlich sind, wenn unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe vorliegen und andere zumutbare Maßnahmen zur Erreichung dieses Zweckes nicht getroffen werden können.

**(2)** Der Arbeitgeber hat die Vornahme von Arbeiten auf Grund des Abs. 1 ehestens, längstens jedoch binnen zehn Tagen nach Beginn der Arbeiten dem Arbeitsinspektorat schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige hat die Gründe der Arbeitszeitverlängerung sowie die Anzahl der zur Mehrarbeit herangezogenen Arbeitnehmer zu enthalten. Die Aufgabe der Mitteilung bei der Post gilt als Erstattung der Anzeige.

##### Rufbereitschaft

**§ 20a. (1)** Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf nur an zehn Tagen pro Monat vereinbart werden. Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß Rufbereitschaft innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden kann.

**(2)** Leistet eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft Arbeiten, kann die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um vier Stunden verlängert wird. Ein Teil der Ruhezeit muss mindestens acht Stunden betragen.

### Reisezeit

**§ 20b. (1)** Reisezeit im Sinne der Abs. 2 bis 5 liegt vor, wenn der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort (Arbeitsstätte) verläßt, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, sofern der Arbeitnehmer während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung zu erbringen hat.

**(2)** Durch Reisezeiten können die Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten werden.

**(3)** Bestehen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit verkürzt werden. Durch Kollektivvertrag kann festgelegt werden, in welchen Fällen ausreichende Erholungsmöglichkeiten bestehen.

**(4)** Bestehen während der Reisezeit keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit durch Kollektivvertrag höchstens auf acht Stunden verkürzt werden. Ergibt sich dabei am nächsten Arbeitstag ein späterer Arbeitsbeginn als in der Vereinbarung gemäß § 19c Abs. 1 vorgesehen, ist die Zeit zwischen dem vorgesehenen und dem tatsächlichen Beginn auf die Arbeitszeit anzurechnen.

**(5)** Verkürzungen der täglichen Ruhezeit nach Abs. 3 und 4 sind nur zweimal pro Kalenderwoche zulässig.

(Anm.: Abs. 6 aufgehoben durch Art. 1 Z 17, BGBl. I Nr. 53/2018)

### **Verkürzung der Arbeitszeit und Verlängerung der Ruhezeit bei gefährlichen Arbeiten**

**§ 21.** Für Arbeitnehmer, die bei Arbeiten beschäftigt werden, die mit einer besonderen Gefährdung der Gesundheit verbunden sind, kann durch Verordnung eine kürzere als die nach § 3 zulässige Dauer der Arbeitszeit oder die Einhaltung längerer Ruhepausen oder Ruhezeiten als in den §§ 11 und 12 vorgesehen, angeordnet werden. Insoweit Ruhepausen über das im § 11 Abs. 1 vorgesehene Ausmaß hinausgehen, gelten sie als Arbeitszeit.



### Ausnahmen im öffentlichen Interesse

**§ 23.** Wenn es das öffentliche Interesse infolge besonders schwerwiegender Umstände erfordert, können durch Verordnung für einzelne Arten oder Gruppen von Betrieben Ausnahmen von den Bestimmungen der §§ 3, 4, 9, 11, 12, 12a Abs. 4 bis 6, 13b bis 15e, 16, 18, 18a, 18b Abs. 1 und 3 bis 6, 18c Abs. 1, 18d, 18e sowie 18g bis 18i zugelassen oder abweichende Regelungen hinsichtlich der Dauer der Ruhepausen getroffen werden.

### Aushangpflicht

**§ 25. (1)** Der Arbeitgeber hat an geeigneter, für den Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle in der Betriebsstätte einen Aushang über den Beginn und das Ende der Normalarbeitszeit sowie Zahl und Dauer der Ruhepausen sowie der wöchentlichen Ruhezeit gut sichtbar anzubringen oder den Arbeitnehmern mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

**(2)** Bei gleitender Arbeitszeit hat der Aushang abweichend von Abs. 1 den Gleitzeitrahmen, allfällige Übertragungsmöglichkeiten sowie Dauer und Lage der wöchentlichen Ruhezeit zu enthalten.

**(3)** Ist die Lage der Ruhepausen generell festgesetzt, ist diese in den Aushang aufzunehmen.

### Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht

**§ 26. (1)** Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Der Beginn und die Dauer eines Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten.

**(2)** Ist - insbesondere bei gleitender Arbeitszeit - vereinbart, daß die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Arbeitnehmer zu führen sind, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung dieser Aufzeichnungen anzuleiten. Nach Ende der Gleitzeitperiode hat der Arbeitgeber sich diese Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen vom Arbeitgeber durch Zeiterfassungssystem geführt,

so ist dem Arbeitnehmer nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihm Einsicht zu gewähren.

**(2a)** Wird in Saisonbetrieben eine Verkürzung der Ruhezeit im Sinne des § 12 Abs. 2a in Anspruch genommen, ist die Führung der Arbeitszeitaufzeichnungen durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nach Abs. 2 nicht zulässig. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat in den Arbeitszeitaufzeichnungen die Inanspruchnahme des § 12 Abs. 2a sowie den Beginn und das Ende der Saison zu vermerken.

**(3)** Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können oder ihre Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung ausüben, sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen.

**(4)** Durch Betriebsvereinbarungen kann festgesetzt werden, daß Arbeitnehmer gemäß Abs. 3 die Aufzeichnungen selbst zu führen haben. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten, sich die Aufzeichnungen regelmäßig aushändigen zu lassen und zu kontrollieren.

**(5)** Die Verpflichtung zur Führung von Aufzeichnungen über die Ruhepausen gemäß § 11 entfällt, wenn

**1.** durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung

**a)** Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder

**b)** es den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen, und

**2.** von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird.

**(5a)** Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit einer schriftlich festgehaltenen fixen Arbeitszeiteinteilung haben die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber lediglich deren Einhaltung zumindest am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode sowie auf Verlangen des Arbeitsinspektorates zu bestätigen und sind nur Abweichungen von dieser Einteilung laufend aufzuzeichnen.

## **Arbeitszeitgesetz (AZG)**

---

**(6)** Die Arbeitgeber haben dem Arbeitsinspektorat die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und auf Verlangen Einsicht in die Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu geben.

**(7)** In der Abrechnung gemäß § 78 Abs. 5 EStG 1988 sind die geleisteten Überstunden auszuweisen.

**(8)** Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben einmal monatlich Anspruch auf kostenfreie Übermittlung ihrer Arbeitszeitaufzeichnungen, wenn sie nachweislich verlangt werden.

**(9)** Verfallsfristen werden gehemmt,

**1.** solange den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern die Übermittlung gemäß Abs. 8 verwehrt wird, oder

**2.** wenn wegen des Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar ist.

### **Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften**

**§ 27. (1)** Die nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes den Arbeitsinspektoraten zustehenden Aufgaben und Befugnisse sind in den vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommenen Betrieben von den zur Wahrung des Arbeitnehmerschutzes sonst berufenen Behörden wahrzunehmen.

**(2)** Bescheide nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind zu widerrufen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen weggefallen sind.

**(3)** Meldungen nach § 7 Abs. 4 und § 20 Abs. 2 sind von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

### **Strafbestimmungen**

**§ 28. (1)** Arbeitgeber, die

**1.** zusätzliche Ruhezeiten nach § 12a Abs. 4 bis 6 nicht gewähren;

**2.** Arbeitnehmer entgegen § 19a Abs. 7 zur Ruferrreichbarkeit oder § 20a Abs. 1 zur Rufbereitschaft heranziehen oder entgegen § 19a Abs. 9 beschäftigen;

**3.** die Meldepflichten an das Arbeitsinspektorat gemäß § 20 Abs. 2, die Auskunftspflichten und Einsichtspflichten gemäß § 26 Abs. 6, die Aufbewahrungspflichten gemäß § 18k, Pflichten gemäß § 18b Abs. 8 oder 9 erster Satz verletzen, oder die Aufzeichnungen gemäß § 18b Abs. 7, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 mangelhaft führen;

**4.** die Verpflichtungen betreffend besondere Untersuchungen gemäß § 12b Abs. 1 verletzen;

**5.** Bescheide gemäß § 4 Abs. 2, § 5 Abs. 3 oder § 12 Abs. 4 nicht einhalten;

**6.** die Informationspflicht gemäß § 19d Abs. 2a nicht einhalten,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 20 Euro bis 436 Euro zu bestrafen.

### **(2) Arbeitgeber, die**

**1.** Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 7, § 8 Abs. 1, 2 oder 4, § 9, § 12a Abs. 5, § 18 Abs. 2 oder 3, § 18b Abs. 5 oder 6, § 19a Abs. 2 oder 6 oder § 20a Abs. 2 Z 1 hinaus einsetzen;

**2.** Ruhepausen oder Kurzpausen gemäß § 11 Abs. 1, 3, 4 oder 5, § 18 Abs. 4, § 18d, § 18h oder § 19a Abs. 4 nicht gewähren;

### **3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**

**a)** die tägliche Ruhezeit, den Ausgleich für Ruhezeitverkürzungen sowie sonstige vorgeschriebene Ausgleichsmaßnahmen gemäß § 12 Abs. 1 bis 2d, § 18a, § 18b Abs. 1 und 3, § 18c Abs. 1, § 18d, § 18g, § 19a Abs. 8, § 20a Abs. 2 Z 2 oder § 20b Abs. 4,

**b)** Ruhezeitverlängerungen gemäß § 19a Abs. 4, 5 oder 8 oder § 20a Abs. 2 Z 2, oder

**c)** die Gesamtruhezeit gemäß § 18b Abs. 4,

nicht gewähren;

**4.** Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der Fahrzeit gemäß § 18i hinaus einsetzen;

**5.** Verordnungen gemäß § 12 Abs. 4, § 21 oder § 23 übertreten;

**6.** Bescheide gemäß § 11 Abs. 1 und 5 nicht einhalten, oder

**7.** keine Aufzeichnungen gemäß § 18b Abs. 7, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 führen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1 815 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 1 815 Euro zu bestrafen.

**(3)** Arbeitgeber, die

**1.** Lenker über die Höchstgrenzen der Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 13b Abs. 2 und 3 oder § 14 Abs. 2 hinaus einsetzen oder die Aufforderung nach § 13b Abs. 4 unterlassen;

**2.** Ruhepausen gemäß § 13c oder Ruhezeitverlängerungen gemäß § 14 Abs. 3 nicht gewähren;

**3.** Lenker über die gemäß § 14a Abs. 1 und 2 zulässige Lenkzeit hinaus einsetzen;

**4.** Lenkpausen gemäß § 15 oder § 15a Abs. 4 nicht gewähren;

**5.** die tägliche Ruhezeit gemäß § 15a Abs. 1 bis 3 oder § 15b Abs. 2 nicht gewähren;

**6.** die Aufzeichnungspflichten gemäß § 15d verletzen;

**7.** Verordnungen gemäß § 15e Abs. 1 oder § 17 Abs. 3 oder Regierungsübereinkommen gemäß § 15e Abs. 2 übertreten;

**8.** Lenker über die gemäß § 16 Abs. 2 bis 4 zulässige Einsatzzeit hinaus einsetzen;

**9.** nicht dafür sorgen, dass Lenkerinnen und Lenker das Fahrtenbuch gemäß § 17 Abs. 3 und 4 führen oder die ihre Pflichten gemäß § 17 Abs. 5 oder einer Verordnung nach § 17 Abs. 6 verletzen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1 815 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 1 815 Euro zu bestrafen.

**(3a)** Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die

**1.** die Pflichten betreffend das digitale Kontrollgerät gemäß § 17a verletzen;

**2.** die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten gemäß § 17b verletzen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 145 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 200 Euro bis 3 600 Euro zu bestrafen.

**(4)** Abweichend von Abs. 2 und 3 sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde im Wiederholungsfall mit einer Geldstrafe von 218 Euro bis 3 600 Euro zu bestrafen, wenn

**1.** die Höchstgrenze der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit (Abs. 2 Z 1 oder Abs. 3 Z 1) um mehr als 20% überschritten wurde, oder

**2.** die tägliche Ruhezeit (Abs. 2 Z 3 oder Abs. 3 Z 5) weniger als acht Stunden betragen hat, soweit nicht eine kürzere Ruhezeit zulässig ist.

**(5)** Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die

**1.** Lenker über die gemäß Art. 6 Abs. 1 bis 3 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 zulässige Lenkzeit hinaus einsetzen;

## **Arbeitszeitgesetz (AZG)**

---

- 2.** Lenkpausen gemäß Art. 7 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 nicht gewähren;
- 3.** die tägliche Ruhezeit gemäß Art. 8 Abs. 2, 4 oder 5 oder Art. 9 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 nicht gewähren;
- 4.** die Pflichten gemäß Art. 6 Abs. 5 oder Art. 12 Satz 2 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 verletzen;
- 5.** die Pflichten gemäß Art. 10 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 verletzen;
- 6.** nicht gemäß Art. 10 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 dafür gesorgt haben, dass die Lenkerinnen und Lenker ihre Verpflichtungen gemäß der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 sowie des Kapitels II der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 einhalten;
- 7.** die Pflichten betreffend den Linienfahrplan und den Arbeitszeitplan gemäß Art. 16 Abs. 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 verletzen;
- 8.** die Pflichten betreffend das Kontrollgerät, das Schaublatt, den Ausdruck oder die Fahrerkarte gemäß Art. 3 Abs. 1, Art. 26 ausgenommen Abs. 4 und 9, Art. 27, Art. 28, Art. 29 Abs. 2 bis 5, Art. 32 Abs. 1 bis 4 sowie Art. 33 bis 37 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 verletzen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe gemäß Abs. 6 zu bestrafen.

**(6)** Sind Übertretungen gemäß Abs. 5 nach Anhang III der Richtlinie 2006/22/EG als

- 1.** leichte Übertretungen eingestuft oder in diesem Anhang nicht erwähnt, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
  - a)** in den Fällen der Z 1 bis 7 mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1 815 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 1 815 Euro,
  - b)** im Fall der Z 8 mit einer Geldstrafe von 145 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 200 Euro bis 3 600 Euro;

**2.** schwerwiegende Übertretungen eingestuft, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einer Geldstrafe von 200 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 250 Euro bis 3 600 Euro;

**3.** sehr schwerwiegende Übertretungen eingestuft, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einer Geldstrafe von 300 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 350 Euro bis 3 600 Euro,

**4.** schwerste Übertretungen eingestuft, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einer Geldstrafe von 400 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 450 Euro bis 3 600 Euro,

zu bestrafen.

**(7)** Arbeitgeber, die den Bestimmungen

**1.** des § 18e Abs. 2,

**2.** der EU-Teilabschnitte FTL oder Q einschließlich österreichischer Durchführungsvorschriften, oder

**3.** der Anhänge 1 und 2 der AOCV 2008 einschließlich österreichischer Durchführungsvorschriften

zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 218 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 360 Euro bis 3 600 Euro, zu bestrafen.

**(8)** Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 18b Abs. 7, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 sind hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

**(9)** Im Falle des § 13a Abs. 2 genügt abweichend von § 44a Z 2 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 (VStG), BGBl. Nr. 52, als Angabe der verletzten Verwaltungsvorschrift die Angabe des entsprechenden Gebotes oder Verbotes der Verordnung (EG) Nr. 561/2006.

(Anm.: Abs. 10 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 94/2014)



**(11)** Wurden Verwaltungsübertretungen nach den Abs. 1 bis 7 nicht im Inland begangen, gelten sie als an jenem Ort begangen, an dem sie festgestellt wurden.

**(12)** Abs. 1 bis 7 sind nicht anzuwenden, wenn die Zuwiderhandlung von Organen einer Gebietskörperschaft begangen wurde. Besteht bei einer Bezirksverwaltungsbehörde der Verdacht einer Zuwiderhandlung durch ein solches Organ, so hat sie, wenn es sich um ein Organ des Bundes oder eines Landes handelt, eine Anzeige an das oberste Organ, dem das der Zuwiderhandlung verdächtige Organ untersteht (Art. 20 Abs. 1 erster Satz B-VG), in allen anderen Fällen aber eine Anzeige an die Aufsichtsbehörde zu erstatten.

### **Weitergelten von Regelungen**

**§ 29. (1)** Soweit Kollektivverträge, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen für die Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen oder in Betrieben günstigere Regelungen bestehen, als sich nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes ergibt, werden diese durch die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

**(2)** Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bestehende kollektivvertragliche Vereinbarungen in Angelegenheiten, in denen nach den Bestimmungen der §§ 3 Abs. 3 und 4, § 4 Abs. 7 und 9, § 5 Abs. 1 und 3, § 7 Abs. 2 und 3, § 10 Abs. 2, § 12 Abs. 1, § 14 Abs. 2, § 15 Abs. 3, § 16 Abs. 3 und 4 und § 18 Abs. 2 bis 4 dieses Bundesgesetzes abweichende Regelungen durch Kollektivvertrag zugelassen sind, gelten als solche Regelungen, insoweit sie den vorgenannten Bestimmungen entsprechen.

## **ABSCHNITT 9**

### **SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN**

#### **Aufhebung von Rechtsvorschriften**

**§ 30. (1)** Mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten für dessen Geltungsbereich alle mit den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in Widerspruch stehenden Vorschriften, soweit sie noch in Geltung stehen und soweit § 32 nicht anderes bestimmt, außer Kraft.

### Verweisungen

**§ 32a.** Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

**§ 32b.** Kollektivverträge, die sich auf die Regelungen einzelner Arbeitsbedingungen beschränken und deren Wirkungsbereich sich fachlich auf die überwiegende Anzahl der Wirtschaftszweige und räumlich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt, gelten nicht als Kollektivverträge im Sinne des § 5 Abs. 2 und 3, § 13b Abs. 2 und 3, § 13c Abs. 3, § 14 Abs. 4, § 14a Abs. 1 und 2, § 15a Abs. 5, § 16 Abs. 3 und 4 sowie § 18 Abs. 5.

### Übergangsbestimmungen

**§ 32c. (1)** Auf Lenker von Kraftfahrzeugen, die auf Grund der Ausnahmegabebestimmung des Art. II Abs. 1 der 15. Kraftfahrzeuggesetz-Novelle, BGBl. Nr. 456/1993, noch nicht mit einem Kontrollgerät im Sinne der Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 ausgerüstet sind, ist § 28 Abs. 1b Z 2 bis zum 31. Dezember 1994 nicht anzuwenden.

**(2)** Für die am 1. Mai 1997 anhängigen Verwaltungsverfahren der Arbeitsinspektorate und für rechtskräftige Bescheide in Angelegenheiten, die nach den Änderungen durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 46/1997, nicht mehr der Arbeitsinspektion zugewiesen sind, sowie Bescheide gemäß § 17 Abs. 4 gilt folgendes:

**1.** Lenker über die Höchstgrenzen der Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 13b Abs. 2 und 3 oder § 14 Abs. 2 hinaus einsetzen oder die Aufforderung nach § 13b Abs. 4 unterlassen;

**2.** Ruhepausen gemäß § 13c oder Ruhezeitverlängerungen gemäß § 14 Abs. 3 nicht gewähren.

**(6)** Als kollektivvertragliche Regelungen im Sinne des § 18j gelten auch solche, die vor dem Inkrafttreten dieser Bestimmung abgeschlossen wurden, soweit sie den Vorgaben des § 18j entsprechen.

**(7)** Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes können bereits von dem der Kundmachung der jeweiligen Verordnungsermächtigung folgenden Tag an erlassen werden. Sie dürfen jedoch frühestens mit dem Inkrafttreten der jeweiligen Verordnungsermächtigung in Kraft treten.

## Arbeitszeitgesetz (AZG)

---

(Anm.: Abs. 8 wurde nicht vergeben)

**(9)** Mit Inkrafttreten der Änderungen durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 126/2017 treten Bescheide nach § 11 Abs. 6 außer Kraft. Anhängige Verwaltungsverfahren sind einzustellen.

**(10)** Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die Änderungen des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2018 nicht berührt.

# **Arbeitsvertragsrechts- Anpassungsgesetz (AVRAG)**

**Rechtsvorschrift für Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz –  
AVRAG - (Auszug)**

**Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)**

**© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort**

## **Geltungsbereich**

**§ 1. (1)** Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

**(2)** Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

**1.** zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden;

**2.** der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;

**3.** zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln;

**4.** zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.

**(3)** Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

**(4)** Auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHAG), BGBl. Nr. 235/1962, gilt, finden die §§ 2, 2c, 2d, 11 bis 14b, für Hausgehilfen und Hausangestellte von physischen Personen finden auch die §§ 3 bis 6 keine Anwendung.

### Schriftliche Aufzeichnung des Inhalts des Arbeitsvertrages

**§ 2. (1)** Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.

**(2)** Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts oder -lohns, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, und
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,

## Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

---

**13.** Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, unterliegen, Name und Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

**(3)** Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhandigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

**(4)** Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn

1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

**(5)** Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6, 9 (ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder -lohn), 10 und 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

**(6)** Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrer Wirksamkeit schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung

**1.** erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde oder die den Grundgehalt oder -lohn betreffen oder

**2.** ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in der selben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.

**(7)** Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstzettel gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstzettel oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Angaben enthält.

**(8)** § 2 gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, auf die § 11 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988, anzuwenden ist.

**§ 2a.** Vorteile aus Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers oder mit diesem verbundenen Konzernunternehmen und Optionen auf den Erwerb von Arbeitgeberaktien sind nicht in die Bemessungsgrundlagen für Entgeltfortzahlungsansprüche und Beendigungsansprüche einzubeziehen.

**§ 2b. (1)** Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis dürfen gegenüber Arbeitnehmern mit einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

**(2)** Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis über im Unternehmen oder Betrieb frei werdende Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für den Arbeitnehmer leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.

### Konkurrenzklausele

**§ 2c. (1)** Eine Vereinbarung, durch die der/die Arbeitnehmer/in, auf dessen/deren Arbeitsverhältnis das Angestelltengesetz (AngG), BGBl. Nr. 292/1921, nicht anzuwenden ist, für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Erwerbstätigkeit beschränkt wird (Konkurrenzklausele), ist nur insoweit wirksam, als:

## Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

---

1. der/die Arbeitnehmer/in im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung nicht minderjährig ist;
2. sich die Beschränkung auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in dem Geschäftszweig des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin bezieht und den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigt; und
3. die Beschränkung nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der/die Arbeitgeber/in an ihrer Einhaltung hat, eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin enthält.

**(2)** Eine Vereinbarung nach Abs. 1 ist unwirksam, wenn sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses getroffen wird, bei dem das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt das Zwanzigfache der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, nicht übersteigt. Allfällige Sonderzahlungen sind bei der Ermittlung des Entgelts im Sinne des ersten Satzes außer Acht zu lassen.

**(3)** Hat der/die Arbeitgeber/in durch schuldbares Verhalten dem/der Arbeitnehmer/in begründeten Anlass zum vorzeitigen Austritt oder zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegeben, so kann er/sie die durch die Konkurrenzklauselel begründeten Rechte gegen den/die Arbeitnehmer/in nicht geltend machen.

**(4)** Das gleiche gilt, wenn der/die Arbeitgeber/in das Arbeitsverhältnis löst, es sei denn, dass der/die Arbeitnehmer/in durch schuldbares Verhalten hierzu begründeten Anlass gegeben oder dass der/die Arbeitgeber/in bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses erklärt hat, während der Dauer der Beschränkung dem/der Arbeitnehmer/in das ihm/ihr zuletzt zukommende Entgelt zu leisten.

**(5)** Eine für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die Konkurrenzklauselel vereinbarte Konventionalstrafe ist nur insoweit wirksam, als diese das Sechsfache des für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Nettomonatsentgelts nicht übersteigt. Allfällige Sonderzahlungen sind bei der Berechnung des Nettoentgelts im Sinne des ersten Satzes außer Acht zu lassen. Hat der/die Arbeitnehmer/in für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die Konkurrenzklauselel eine Konventionalstrafe versprochen, so kann der/die Arbeitgeber/in nur die verwirkte Konventionalstrafe verlangen. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.



### Ausbildungskostenrückerersatz

**§ 2d. (1)** Ausbildungskosten sind die vom Arbeitgeber tatsächlich aufgewendeten Kosten für jene erfolgreich absolvierte Ausbildung, die dem Arbeitnehmer Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die dieser auch bei anderen Arbeitgebern verwerten kann. Einschulungskosten sind keine Ausbildungskosten.

**(2)** Eine Rückerstattung ist nur hinsichtlich von Ausbildungskosten nach Abs. 1 in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulässig. Die Vereinbarung der Rückforderung des während einer Ausbildung nach Abs. 1 fortgezahlten Entgelts ist hingegen zulässig, sofern der Arbeitnehmer für die Dauer der Ausbildung von der Dienstleistung freigestellt ist.

**(3)** Eine Verpflichtung zur Rückerstattung von Ausbildungskosten besteht insbesondere dann nicht, wenn:

- 1.** der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung minderjährig ist und nicht die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Minderjährigen dazu vorliegt;
- 2.** das Arbeitsverhältnis nach mehr als vier Jahren, in besonderen Fällen nach mehr als acht Jahren nach dem Ende der Ausbildung nach Abs. 1 oder vorher durch Fristablauf (Befristung) geendet hat, und
- 3.** die Höhe der Rückerstattungsverpflichtung nicht aliquot, berechnet für jedes zurückgelegte Monat vom Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer, vereinbart wird.

**(4)** Der Anspruch auf Ausbildungskostenrückerersatz besteht dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis

- 1.** während der Probezeit im Sinne des § 19 Abs. 2 AngG oder gleichlautender sonstiger gesetzlicher Regelungen,
- 2.** durch unbegründete Entlassung,
- 3.** durch begründeten vorzeitigen Austritt,
- 4.** durch Entlassung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit nach § 27 Z 2 AngG oder § 82 lit. b. Gewerbeordnung 1859, RGBl. Nr. 227, oder

**5.** durch Kündigung durch den Arbeitgeber, es sei denn, der Arbeitnehmer hat durch schuldhaftes Verhalten dazu begründeten Anlass gegeben,

endet.

### **Konventionalstrafen**

**§ 2e.** Konventionalstrafen unterliegen dem richterlichen Mäßigungsrecht.

### **Abrechnung der Bezüge**

**§ 2f. (1)** Dem/Der Arbeitnehmer/in ist bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann dem/der Arbeitnehmer/in auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden.

**(2)** Der/die Arbeitgeber/in hat dem/der Arbeitnehmer/in eine Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 ASVG unverzüglich auszuhandigen.

### **Entgelt bei Pauschalentgeltvereinbarungen**

**§ 2g.** Enthält der Arbeitsvertrag oder der Dienstzettel das Entgelt als Gesamtsumme, die Grundgehalt oder -lohn und andere Entgeltbestandteile einschließt, ohne den Grundgehalt oder -lohn im Sinne des § 2 Abs. 2 Z 9 betragsmäßig anzuführen, hat dieser/diese Arbeitnehmer/in zwingend Anspruch auf den Grundgehalt oder -lohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmer/innen von vergleichbaren Arbeitgeber/innen gebührt (Ist-Grundgehalt, Ist-Grundlohn). Der Ist-Grundgehalt oder Ist-Grundlohn ist der Berechnung der abzugelbenden Entgeltbestandteile zugrunde zu legen, soweit der Kollektivvertrag in Bezug auf die Berechnung von Entgeltbestandteilen nicht Abweichendes vorsieht, das zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nicht entgegenstehen darf.

### Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber

**§ 3. (1)** Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse ein.

**(2)** Abs. 1 gilt nicht im Fall eines Sanierungsverfahrens ohne Eigenverwaltung oder eines Konkursverfahrens des Veräußerers.

**(3)** Bei Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 4), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 5) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 31 und 32 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974) ergibt sich anderes. Der Erwerber hat dem Arbeitnehmer jede auf Grund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen unverzüglich mitzuteilen.

**(4)** Der Arbeitnehmer kann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 4) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 5) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats ab Ablehnung der Übernahme oder bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges innerhalb eines Monats nach Ablauf einer vom Arbeitnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung zu erfolgen. Widerspricht der Arbeitnehmer, so bleibt sein Arbeitsverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.

**(5)** Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung erkannte oder erkennen mußte, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen. Dem Arbeitnehmer stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung zu.

**(6)** Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 5 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso

kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 104/1985, innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats ab Rechtskraft des Urteils das Arbeitsverhältnis nach Abs. 5 auflösen.

### Informationspflicht

**§ 3a.** Besteht in einem Unternehmen oder Betrieb keine Arbeitnehmervertretung, so hat der Veräußerer oder der Erwerber die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer im Vorhinein über

1. den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund des Übergangs,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer sowie
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

schriftlich zu informieren. Diese Information kann auch durch Aushang an einer geeigneten, für den Arbeitnehmer leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.

### Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

**§ 4. (1)** Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Arbeitnehmers durch Einzelarbeitsvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

**(2)** Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das dem Arbeitnehmer vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden. Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses werden Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Erwerber, wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiter besteht.

### **Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage**

**§ 5. (1)** Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Erwerber, wenn der Erwerber Gesamtrechtsnachfolger ist. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, kann der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen betrieblichen Pensionszusage ablehnen.

**(2)** Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses im Falle des Abs. 1 Satz 2 nicht widersprochen, so endet mit dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges der Erwerb neuer Pensionsanswartschaften. Der Arbeitnehmer hat gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften als Unverfallbarkeitsbetrag im Sinne des Betriebspensionengesetzes (BPG), Artikel I des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 282/1990. Bei beitragsorientierten Zusagen errechnet sich dieser Betrag nach dem BPG, bei direkten Leistungszusagen, leistungsorientierten Pensionskassenzusagen oder leistungsorientierten Versicherungsverträgen (betriebliche Kollektivversicherung, Lebensversicherung) nach dem Teilwertverfahren und den bei der Bildung der Rückstellung anzuwendenden versicherungsmathematischen Grundsätzen. Für die Berechnung ist einerseits das Alter zum Zeitpunkt der Erteilung der Zusage, andererseits das Anfallsalter heranzuziehen. Der Rechnungszinssatz beträgt grundsätzlich 7%. Bei Pensionszusagen, die eine rechtsverbindliche Valorisierung vorsehen, ist jedoch der Barwert der künftigen Pensionsleistungen unter Zugrundelegung eines Rechnungszinssatzes von 3% zu berechnen. Im Fall einer leistungsorientierten Pensionskassenzusage oder eines leistungsorientierten Versicherungsvertrages wird von dem so errechneten Betrag der sich nach den Rechnungsvorschriften der Pensionskasse oder der Versicherungsunternehmung ergebende Unverfallbarkeitsbetrag nach dem BPG abgezogen.

**(3)** Der Arbeitnehmer kann über den Betrag nach Abs. 2 im Sinne des BPG verfügen, wobei er die Auszahlung dieses Betrages unabhängig von dessen Höhe vom Veräußerer verlangen kann.

**(4)** Im übrigen gelten hinsichtlich der erworbenen Anwartschaften die Vorschriften des BPG mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Betriebsübergang tritt.

### Haftung bei Betriebsübergang

**§ 6. (1)** Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für den Arbeitnehmer nicht günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Arbeitsverhältnis zum Veräußerer, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs begründet wurden, der Veräußerer und der Erwerber zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich der Haftung des Erwerbers § 1409 ABGB anzuwenden ist. Dies gilt insbesondere für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen des Veräußerers, die im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits erbracht werden.

**(2)** Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsübergangs entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Pensionsanwartschaften entspricht. Sofern zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs Rückstellungen gemäß § 211 Abs. 2 des Handelsgesetzbuches für Abfertigungs- oder Pensionsanwartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 EStG oder § 11 BPG im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf den Erwerber übertragen werden, haftet der Veräußerer für die im ersten oder zweiten Satz genannten Beträge nur für eine allfällige Differenz zwischen dem Wert der übertragenen Sicherungsmittel und dem Wert der fiktiven Ansprüche jeweils zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs; diese Haftung endet ein Jahr nach dem Betriebsübergang. Der Veräußerer hat die betroffenen Arbeitnehmer von der Übertragung der Sicherungsmittel zu informieren. Der Erwerber hat die vom Veräußerer übertragene Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel zumindest in dem in den beiden ersten Sätzen genannten Zeitraum in seinem Vermögen zu halten. Die Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel dürfen während dieses Zeitraums

nur zur Befriedigung von Abfertigungs- oder Betriebspensionsansprüchen der Arbeitnehmer vermindert werden. Die übertragene Wertpapierdeckung darf während dieses Zeitraums auf die Verpflichtung des Erwerbers nach § 14 Abs. 5 oder 7 EStG nicht angerechnet werden.

**(3)** Bei Spaltungen im Sinne des Spaltungsgesetzes, Art. XIII des EU-Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 304/1996, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.

### Benachteiligungsverbot

**§ 7.** Arbeitnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 VO 492/2011 und Art. 1 RL 2014/54 gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden.

### Verhalten bei Gefahr

**§ 8. (1)** Arbeitnehmer, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlassen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Das gleiche gilt, wenn sie unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und der zur und Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr treffen, wenn sie die sonst zuständigen Personen nicht erreichen, es sei denn, ihre Handlungsweise war grob fahrlässig.

**(2)** Wird ein Arbeitnehmer wegen eines Verhaltens gemäß Abs. 1 gekündigt oder entlassen, kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bei Gericht anfechten. Der Kläger hat den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

### Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner

**§ 9. (1)** Sicherheitsvertrauenspersonen und Arbeitnehmer, die als Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen vom Arbeitgeber wegen der Ausübung dieser Tätigkeit, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden.

**(2)** Wird ein in Abs. 1 genannter Arbeitnehmer, der nicht dem Kündigungsschutz nach § 105 Abs. 3 Z 1 lit. g ArbVG unterliegt, gekündigt oder entlassen, so kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung oder Entlassung anfechten, wenn sie wegen seiner Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erfolgt ist. Der Kläger hat den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

**(3)** Der Arbeitgeber hat vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer nachweislich zu verständigen; bei einer Entlassung hat er diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Ist keine rechtzeitige Verständigung der Interessenvertretung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber erfolgt, so verlängert sich die Anfechtungsfrist nach Abs. 2 oder § 105 ArbVG für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf ein Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates nach § 105 ArbVG werden durch diese Verständigungspflicht des Arbeitgebers nicht berührt.

### Kontrollmaßnahmen

**§ 10. (1)** Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig, es sei denn, diese Maßnahmen werden durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG geregelt oder erfolgen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, mit Zustimmung des Arbeitnehmers.



**(2)** Die Zustimmung des Arbeitnehmers kann, sofern keine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über deren Dauer vorliegt, jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden.

### Bildungskarenz

**§ 11. (1)** Arbeitnehmer und Arbeitgeber können eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens zwei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen des Arbeitnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

**(1a)** Arbeitnehmer und Arbeitgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 53 Abs. 6 ArbVG) vereinbaren, sofern das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Arbeitgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.

**(2)** Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes - EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15f Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, mit Ausnahme des letzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 15f Abs. 2 MSchG mit der Maßgabe, daß anstelle des Begriffes „Karenz“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

**(3)** Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 oder 5 MSchG, einer Karenz nach dem MSchG oder Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 oder eines Ausbildungsdienstes gemäß §§37ff des Wehrgesetzes 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, oder eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

**(3a)** Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit nach § 11a und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 12 unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungskarenz für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungsteilzeit höchstens im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen.

**(4)** Wird das Arbeitsverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung einer Abfertigung nach dem Angestelltengesetz (AngG), BGBl. Nr. 292/1921, dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz (ArbAbfG), BGBl. Nr. 107/1979, und dem Gutsangestelltengesetz (GAngG), BGBl. Nr. 538/1923, oder der Ersatzleistung gemäß § 10 des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen; bei der Berechnung einer Abfertigung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, ist für die Berechnung der Monatsentgelte § 13d Abs. 2 BUAG mit der Maßgabe anzuwenden, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des letzten Monats vor Antritt der Bildungskarenz als beendet gilt.

### Bildungsteilzeit

**§ 11a. (1)** Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungs-

teilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.

**(2)** Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den/die Arbeitnehmer/in zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin den Verhandlungen beizuziehen.

**(3)** Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz nach § 11 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 12 unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

**(4)** Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Bildungsteilzeit, gebühren dem/der Arbeitnehmer/in sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

**(5)** Im Übrigen ist § 11 Abs. 1a, Abs. 3 und Abs. 4 sinngemäß anzuwenden.

### Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes

**§ 12.** Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen wird, ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Im übrigen gilt § 11 Abs. 2, 3 und 4.

### Solidaritätsprämienmodell

**§ 13. (1)** Die Bedingungen für eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Betriebe oder Betriebsteile unter gleichzeitiger Einstellung von Ersatzarbeitskräften durch den Arbeitgeber (Solidaritätsprämienmodell) können in einem Kollektivvertrag oder, falls ein Kollektivvertrag keine Regelung trifft oder nicht zur Anwendung kommt, in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit kann nur auf Grund einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber innerhalb des vom Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen.

**(2)** Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung einer nach dem AngG, dem ArbAbfG oder dem GAngG zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Arbeitnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 1 zugrunde zu legen. Bei der Berechnung der Abfertigung nach dem BUAG ist bei der Berechnung der Stundenzahl nach § 13d Abs. 3 BUAG vorzugehen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, kann der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung eine andere Berechnung vorsehen.

**(3)** Im übrigen bleibt § 19d Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl. Nr. 461/1969, unberührt.

### Wiedereingliederungsteilzeit

**§ 13a. (1)** Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin kann nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unglücksfall (Anlassfall) mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit im Sinne des ersten Satzes angetreten werden. Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat

bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden. Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit zwölf Stunden nicht unterschreiten und das dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin im Kalendermonat gebührende Entgelt muss über dem im § 5 Abs. 2 ASVG genannten Betrag liegen. Für den Abschluss einer Vereinbarung nach dem ersten Satz müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- 1.** eine Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
- 2.** Beratung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit im Rahmen des Case Managements nach dem Arbeit- und Gesundheit-Gesetz (AGG), BGBl. I Nr. 111/2010; Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin und Arbeitgeber oder Arbeitgeberin zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan (§ 1 Abs. 2 AGG). Die Beratung kann entfallen, wenn Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin, Arbeitgeber oder Arbeitgeberin und der Arbeitsmediziner oder die Arbeitsmedizinerin oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Der Wiedereingliederungsplan muss bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit berücksichtigt werden. Der Erstellung des Wiedereingliederungsplans soll der oder die mit der arbeitsmedizinischen Betreuung nach § 79 Abs. 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994, betraute Arbeitsmediziner oder Arbeitsmedizinerin oder das arbeitsmedizinische Zentrum beigezogen werden. Die Wiedereingliederungsteilzeit wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes nach § 143d ASVG folgenden Tag wirksam. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin erfolgen.

**(2)** Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer oder die Ar-

beitnehmerin zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser den Verhandlungen beizuziehen. In der Vereinbarung nach Abs. 1 kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für bestimmte Monate auch abweichend von der im Abs. 1 geregelten Bandbreite der Arbeitszeitreduktion festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Arbeitszeit darf das Stundenausmaß 30 vH der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreiten. Eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit innerhalb des Kalendermonats ist nur dann zulässig, wenn das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und das vereinbarte Arbeitszeitausmaß in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als zehn vH unter- oder überschritten wird. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf – abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit – keine Auswirkungen auf die seitens des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin im Rahmen des Arbeitsvertrags geschuldeten Leistungen haben.

**(3)** Während einer Wiedereingliederungsteilzeit darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin weder eine Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) noch eine Änderung der vereinbarten Lage der Arbeitszeit anordnen.

**(4)** Nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit darf im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin und Arbeitgeber oder Arbeitgeberin höchstens zweimal eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Stundenausmaßes) erfolgen.

**(5)** Entfällt der Anspruch auf Auszahlung des Wiedereingliederungsgeldes, endet die Wiedereingliederungsteilzeit mit dem der Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes folgenden Tag.

**(6)** Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin Anspruch auf das entsprechend der Arbeitszeitreduktion aliquot zustehende Entgelt. Die Höhe des aliquot zustehenden Entgelts ist nach § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes 1974, BGBl. Nr. 399/1974, zu berechnen. Wird eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 2 zweiter Satz getroffen, ist das Entgelt gleichmäßig entsprechend dem, bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit, durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeitausmaß zu leisten. Eine Rückforderung dieses Entgelts aufgrund einer vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit ist nicht zulässig.

**(7)** Wird das Arbeitsverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so ist bei der Berechnung des Ersatzanspruchs im Sinne des § 29 AngG, § 29 GAngG, § 33 Abs. 2 Theaterarbeitsgesetz (TAG), BGBl. I Nr. 100/2010, oder § 1162b ABGB das ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 1 zugestanden wäre.

**(8)** Die §§ 11 Abs. 3 und 4 sowie 14c Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden. Im Übrigen darf für die Dauer einer Altersteilzeit gemäß § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977, sowie für die Dauer einer Teilpension gemäß § 27a AIVG (erweiterte Altersteilzeit) eine Wiedereingliederungsteilzeit nach Abs. 1 nicht vereinbart werden.

**(9)** Die Regelungen über die Wiedereingliederungsteilzeit in Bundesgesetzen sind nach Ablauf von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes zu evaluieren.

### Herabsetzung der Normalarbeitszeit

**§ 14. (1)** Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer,

1. der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder

2. mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Angehörigen im Sinne des § 16 Abs. 1 letzter Satz UrlG, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist,

kann die Herabsetzung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

**(2)** Frühestens zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall einer Betreuungspflicht im Sinne des Abs. 2 Z 2 kann der Arbeitnehmer die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen.

**(3)** Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2 zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung einer nach dem AngG, dem ArbAbfG oder dem GAngG zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Arbeitnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 2 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2 zum Zeitpunkt der

Beendigung des Arbeitsverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, so ist - sofern keine andere Vereinbarung abgeschlossen wird - bei der Berechnung einer nach dem AngG, dem ArbAbfG oder dem GAngG zustehenden Abfertigung für die Ermittlung des Monatsentgeltes vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen. Bei der Berechnung der Abfertigung nach dem BUAG ist bei der Berechnung der Stundenzahl nach § 13d Abs. 3 BUAG vorzugehen.

### Sterbebegleitung

**§ 14a. (1)** Der Arbeitnehmer kann schriftlich eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 16 Abs. 1 letzter Satz UrlG für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer verlangen, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt mit dem nahen Angehörigen gegeben ist. Eine solche Maßnahme kann auch für die Sterbebegleitung von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwiegerkindern, Wahl- und Pflegeeltern und von leiblichen Kindern des anderen Ehegatten oder Lebensgefährten verlangt werden. Der Arbeitnehmer kann eine Verlängerung der Maßnahme schriftlich verlangen, wobei die Gesamtdauer der Maßnahme sechs Monate nicht überschreiten darf.

**(2)** Der Arbeitnehmer hat den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

**(3)** Der Arbeitnehmer kann die von ihm nach Abs. 1 verlangte Maßnahme frühestens fünf Arbeitstage, die Verlängerung frühestens zehn Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen. Die Maßnahme wird wirksam, sofern nicht der Arbeitgeber binnen fünf Arbeitstagen - bei einer Verlängerung binnen zehn Arbeitstagen - ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme sowie deren Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Arbeitnehmers zu entscheiden. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes - Beschlüsse des Ge-



richtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 der Zivilprozessordnung anfechtbar. Bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts kann der Arbeitnehmer die von ihm verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung vornehmen, es sei denn, das Arbeits- und Sozialgericht untersagt auf Antrag des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer mit einstweiliger Verfügung nach § 381 Z 2 Exekutionsordnung, RGBI. Nr. 79/1896, die Vornahme dieser Änderung. Im Übrigen sind die für einstweilige Verfügungen geltenden gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden.

**(4)** Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben. Er kann die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann der Arbeitgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr des Arbeitnehmers verlangen, sofern nicht berechtigte Interessen des Arbeitnehmers dem entgegen stehen.

**(5)** Fallen in das jeweilige Arbeitsjahr Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Freistellung von der Arbeitsleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

**(6)** Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

**(7)** Wird das Arbeitsverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Arbeitnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zugrunde zu legen. Bei der Berechnung der Abfertigung nach dem BUAG ist bei der Berechnung der Stundenzahl nach § 13d Abs. 3 BUAG vorzugehen. Erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Freistellung von der Arbeitsleistung, ist bei der Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 10 UrlG das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(Anm.: Abs. 8 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 107/2013)

### Begleitung von schwersterkrankten Kindern

**§ 14b.** § 14a ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten) des Arbeitnehmers anzuwenden. Abweichend von § 14a Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden; bei einer Verlängerung der Maßnahme darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten. Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.

### Pflegekarenz

**§ 14c. (1)** Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen können, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat, schriftlich eine Pflegekarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zum Zwecke der Pflege oder Betreuung eines/einer nahen Angehörigen im Sinne des § 14a, dem/der zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes (BPGG), BGBl. Nr. 110/1993, gebührt, für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem/betreuender nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig. Die Vereinbarung der Pflegekarenz ist auch für die Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen zulässig, sofern diesen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht. Hat der/die Arbeitnehmer/in eine Pflegekarenz bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegezeit für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

**(2)** Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn und Dauer der Pflegekarenz zu enthalten. Bei der Vereinbarung über die Pflegekarenz ist auf die Interessen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den/die Arbeitnehmer/in zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin den Verhandlungen beizuziehen.

**(3)** Der/die Arbeitnehmer/in darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach

1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. dem Tod

des/der nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

**(4)** Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen können eine Pflegekarenz gemäß Abs. 1 für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 53 Abs. 6 ArbVG) vereinbaren, sofern das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Pflegekarenz eine Beschäftigung zum/zur selben Arbeitgeber/in im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen zum/zur selben Arbeitgeber/in, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Pflegekarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen.

**(4a)** Unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 1 hat der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Pflegekarenz von bis zu zwei Wochen, wenn er/sie zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als fünf Arbeitnehmer/innen beschäftigt ist. Für die Ermittlung der Arbeitnehmer/innenzahl ist § 15h Abs. 3 MSchG sinngemäß anzuwenden. Sobald dem/der Arbeitnehmer/in der Zeitpunkt des Beginns der beabsichtigten Pflegekarenz bekannt ist, hat er/sie dies dem/der Arbeitgeber/in mitzuteilen. Auf Verlangen sind dem/der Arbeitgeber/in binnen einer Woche die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person nach Abs. 1 zu bescheinigen und das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Kommt während dieser Pflegekarenz keine Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und dem/der Arbeitgeber/in über eine Pflegekarenz nach Abs. 1 zustande, so hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Pflegekarenz für bis zu weitere zwei Wochen. Die auf Grund des Rechtsanspruchs verbrachten Zeiten der Pflegekarenz sind auf

die gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegekarenz anzurechnen. Im Übrigen sind die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 sinngemäß anzuwenden.

**(5)** Im Übrigen ist § 11 Abs. 2, 3 und 4 sinngemäß anzuwenden.

### Pflegezeit

**§ 14d. (1)** Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 14c Abs. 1 können Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen, schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Die in der Pflegezeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem/betreuender nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegezeit zulässig. Hat der/die Arbeitnehmer/in eine Pflegezeit bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegekarenz für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

**(2)** Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den/die Arbeitnehmer/in zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin den Verhandlungen beizuziehen. Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung vorsehen, sind unzulässig.

**(3)** Der/die Arbeitnehmer/in darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach

- 1.** der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
- 2.** der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
- 3.** dem Tod

des/der nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei

Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

**(4)** Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Pflegezeit, gebühren dem/der Arbeitnehmer/in sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

**(4a)** Unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 1 hat der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Pflegezeit von bis zu zwei Wochen, wenn er/sie zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als fünf Arbeitnehmer/innen beschäftigt ist. Für die Ermittlung der Arbeitnehmer/innenzahl ist § 15h Abs. 3 MSchG sinngemäß anzuwenden. Sobald dem/der Arbeitnehmer/in der Zeitpunkt des Beginns der beabsichtigten Pflegezeit bekannt ist, hat er/sie dies dem/der Arbeitgeber/in mitzuteilen. Auf Verlangen sind dem/der Arbeitgeber/in binnen einer Woche die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person nach Abs. 1 zu bescheinigen und das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Kommt während dieser Pflegezeit keine Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und dem/der Arbeitgeber/in über eine Pflegezeit nach Abs. 1 zustande, so hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Pflegezeit für bis zu weitere zwei Wochen. Die auf Grund des Rechtsanspruchs verbrachten Zeiten der Pflegezeit sind auf die gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegezeit anzurechnen. Im Übrigen sind die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 sinngemäß anzuwenden.

**(5)** Im Übrigen sind die §§ 11 Abs. 3 und Abs. 4 sowie 14c Abs. 4 sinngemäß anzuwenden.

### Kündigung

**§ 15. (1)** Eine Kündigung, die wegen der Ablehnung einer Vereinbarung nach § 13a oder wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 11 bis 14, 14c und 14d ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß.

**(2)** Läßt der Arbeitnehmer eine entgegen Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 29 AngG oder des § 1162b ABGB. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeit-

punkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 11 bis 14, 14c und 14d zugestanden wäre.

**(3)** Ein Arbeitnehmer in einem nicht betriebsratspflichtigen Betrieb, der als Arbeitnehmer den Jahrgängen 1935 bis 1942, als Arbeitnehmerin den Jahrgängen 1940 bis 1947 angehört, kann die Kündigung binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung anfechten, wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Arbeitgeber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

1. durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder
2. durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen,

begründet ist.

**(4)** Bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, sind der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen.

**(5)** Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

**(6)** In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 steht keiner Partei ein Kostensatzanspruch an die andere Partei zu.

### **Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder**

**§ 15a.** Der Arbeitnehmer kann ab Bekanntgabe einer in § 14a Abs. 1 vorgesehenen Maßnahme und bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende rechtswirksam weder gekündigt noch entlassen werden. Abweichend vom ersten Satz kann eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wurde. Das Gericht hat über eine Kündigung unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Arbeitnehmers zu entscheiden. Dasselbe gilt bei der Begleitung von schwersterkrankten Kindern.

**§ 15b. (1)** Bei einer vom Versicherungsträger gemäß § 367 Abs. 4 ASVG festgestellten Invalidität eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin ruhen für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b AIVG die wechselseitigen sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Hauptleistungspflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sowie die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur Fortzahlung des Entgelts, es sei denn, der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wird im Sinne des § 4 Abs. 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974, für arbeitsfähig erklärt.

**(2)** § 15f Abs. 1 mit Ausnahme des letzten Satzes und Abs. 2 MSchG gilt für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b AIVG sinngemäß, es sei denn, der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wird im Sinne des § 4 Abs. 2 EFZG für arbeitsfähig erklärt.

### **Unabdingbarkeit**

**§ 16.** Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 15a zustehen, können durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

### Günstigere Regelungen

**§ 17.** Unberührt bleiben:

- 1.** Das Journalistengesetz, StGBI. Nr. 88/1920, sofern es für die Redakteure (Schriftleiter) günstiger ist als dieses Bundesgesetz.
- 2.** Das Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, sofern es für Bühnenglieder günstiger ist als dieses Bundesgesetz.

### Verweisungen

**§ 18.** Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

### Sprachliche Gleichbehandlung

**§ 18a.** Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene Bezeichnungen noch nicht geschlechtsneutral formuliert sind, gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.



# Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG 1979)

Rechtsvorschrift für Beamten-Dienstrechtsgesetz - (Auszug)

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## ALLGEMEINER TEIL

### 1. ABSCHNITT

#### ANWENDUNGSBEREICH

**§ 1. (1)** Dieses Bundesgesetz ist auf alle Bediensteten anzuwenden, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen. Sie werden im folgenden als „Beamte“ bezeichnet.

**(2)** Auf die im Art. I des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes (RStDG), BGBl. Nr. 305/1961, angeführten Richteramtsanwärter und Richter ist dieses Bundesgesetz nicht anzuwenden.

**(3)** Auf die im Art. IIa RStDG angeführten Staatsanwälte ist dieses Bundesgesetz nur anzuwenden, soweit dies ausdrücklich bestimmt wird.

**§ 1a.** Folgende Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind auf eingetragene Partnerinnen und Partner von Beamtinnen oder Beamten nach dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I Nr. 135/2009, sinngemäß anzuwenden: § 42 Abs. 2, § 50b Abs. 1 Z 3, § 75 Abs. 4 Z 1 lit. c und § 76 Abs. 2.

## **2. ABSCHNITT**

### **DIENSTVERHÄLTNIS**

#### **Ernennung Begriff**

**§ 2. (1)** Ernennung ist die bescheidmäßige Verleihung einer Planstelle.

**(2)** Abweichend vom Abs. 1 bedarf es keiner Ernennung, wenn

**1.** ein Beamter durch Verwendungsänderung oder durch Versetzung von seinem bisherigen Arbeitsplatz abberufen wird,

**2.** die bisherige und die neue Planstelle des Beamten derselben Verwendungsgruppe angehören und

**3.** der Bundespräsident das Recht der Ernennung auf die neue Planstelle gemäß Art. 66 B-VG übertragen hat.

**(3)** Eine Verwendungsänderung im Sinne des Abs. 2 Z 1 liegt auch dann vor, wenn

**1.** der Arbeitsplatz des Beamten wegen geänderter Aufgaben durch Änderung der Bewertung einer anderen Funktionsgruppe oder der Grundlaufbahn derselben Verwendungsgruppe zugeordnet wird oder

**2.** der Zeitraum einer befristeten Ernennung des Beamten ohne Weiterbestellung endet.

**(4)** Die Planstelle ist dem Beamten verliehen

**1.** mit der Rechtskraft der Verwendungsänderung oder Versetzung, sofern im Bescheid kein späterer Wirksamkeitstermin festgelegt oder vorbehalten ist, oder,

**2.** wenn die Verwendungsänderung oder im Fall des § 41 die Versetzung mit Dienstauftrag verfügt wird, mit dem sonst verfügten Wirksamkeitszeitpunkt.

**(5)** Soweit sich dieses Bundesgesetz auf die Ernennung bezieht, ist damit auch die Verleihung einer Planstelle gemäß den Abs. 2 bis 4 erfaßt.

## **Besetzung von Planstellen**

**§ 3. (1)** Die Besetzung einer Planstelle und die Antragstellung hierfür bedürfen der vorherigen Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport. Er hat dabei für eine gleichmäßige Behandlung der Beamten zu sorgen.

**(2)** Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport kann aus Gründen der Zweckmäßigkeit, Raschheit und Einfachheit und, soweit dadurch nicht die von ihm wahrzunehmende Einheitlichkeit in der Besorgung der Personalangelegenheiten der Beamten gefährdet wird, durch Verordnung aussprechen, daß für die Besetzung bestimmter Arten von Planstellen oder für die Antragstellung hierfür die im Abs. 1 vorgesehene Zustimmung als erteilt gilt. Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport kann in der Verordnung außerdem

1. diese Zustimmung an Bedingungen knüpfen, die den im ersten Satz angeführten Zielen entsprechen, und
2. bestimmen, daß ihm Besetzungen bestimmter Arten von Planstellen, für die die Zustimmung als erteilt gilt, mitzuteilen sind.

## **Ernennungserfordernisse**

**§ 4. (1)** Allgemeine Ernennungserfordernisse sind

1. a) bei Verwendungen gemäß § 42a die österreichische Staatsbürgerschaft,  
  
    **b)** bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft oder unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt,
2. die volle Handlungsfähigkeit,
3. die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind, und
4. ein Lebensalter von mindestens 18 Jahren beim Eintritt in den Bundes-

dienst.

**(1a)** Das Erfordernis der fachlichen Eignung gemäß Abs. 1 Z 3 umfaßt auch die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Bei Verwendungen, für deren Ausübung die Beherrschung der deutschen Sprache in geringerem Umfang genügt, ist ihre Beherrschung in dem für diese Verwendung erforderlichen Ausmaß nachzuweisen.

**(1b)** Das Erfordernis der vollen Handlungsfähigkeit gemäß Abs. 1 Z 2 kann im Einzelfall entfallen, wenn die für die vorgesehene Verwendung erforderliche Handlungsfähigkeit vorliegt.

**(2)** Die besonderen Ernennungserfordernisse werden im Besonderen Teil und durch die Anlage 1 geregelt. Die allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse sind nicht nur für die Ernennung, sondern auch für die Verleihung einer Planstelle gemäß § 2 Abs. 2 zu erbringen.

**(3)** Von mehreren Bewerbern, die die Ernennungserfordernisse erfüllen, darf nur der ernannt werden, von dem auf Grund seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, daß er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt.

(Anm.: Abs. 4 bis 6 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 119/2002)

### Ernennungsbescheid

**§ 5. (1)** Im Ernennungsbescheid sind die Planstelle, der Amtstitel des Beamten und der Tag der Wirksamkeit der Ernennung anzuführen.

**(2)** Der Ernennungsbescheid ist dem Beamten spätestens an dem im Bescheid angeführten Tag der Wirksamkeit der Ernennung zuzustellen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Beamten zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Zustellung als rechtzeitig, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses nachgeholt wird. Erfolgt die Zustellung nicht rechtzeitig, wird die Ernennung abweichend vom Abs. 1 mit dem Tag der Zustellung wirksam.

**(3)** Bewirkt eine Anrechnung nach § 138 Abs. 3 oder § 148 Abs. 4, daß eine laufende Ausbildungsphase mit einem bereits in der Vergangenheit liegenden Tag endet, so kann eine auf Grund dieses früheren Endens mögliche

Ernennung des Beamten in eine Funktionsgruppe mit Rückwirkung auf den Tag der dauernden Betrauung mit einem Arbeitsplatz der betreffenden Funktionsgruppe, höchstens aber mit Rückwirkung auf den Tag ausgesprochen werden, der dem Ende der Ausbildungsphase unmittelbar gefolgt ist.

### Begründung des Dienstverhältnisses

**§ 6. (1)** Durch die Ernennung einer Person, die nicht bereits Bundesbeamter ist, wird das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis begründet.

**(2)** Im Fall der Ernennung einer Person, die nicht bereits in einem Dienstverhältnis zum Bund steht, beginnt das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis abweichend vom § 5 frühestens mit dem Tag des Dienstantrittes. In diesem Fall tritt der Ernennungsbescheid und damit die Ernennung rückwirkend außer Kraft, wenn der Dienst nicht am Tag des Wirksamkeitsbeginnes der Ernennung (§ 5) angetreten wird. Diese Rechtsfolge tritt nicht ein, wenn die Säumnis innerhalb einer Woche gerechtfertigt und der Dienst am Tag nach dem Wegfall des Hinderungsgrundes, spätestens aber einen Monat nach dem Tag des Wirksamkeitsbeginnes angetreten wird.

**(3)** Im Fall des Abs. 2 gilt der Dienst auch dann an einem Monattersten als angetreten, wenn der Dienst zwar nicht an diesem, wohl aber am ersten Arbeitstag des Monats angetreten wird.

### Angelobung

**§ 7. (1)** Der Beamte hat binnen vier Wochen nach Beginn des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses folgende Angelobung zu leisten: „Ich gelobe, daß ich die Gesetze der Republik Österreich befolgen und alle mit meinem Amte verbundenen Pflichten treu und gewissenhaft erfüllen werde.“

**(2)** Die Angelobung ist vor einem von der Dienstbehörde hiezu beauftragten Beamten zu leisten.

### Ernennung im Dienstverhältnis

**§ 8. (1)** Ernennungen auf Planstellen einer höheren Dienstklasse oder Dienststufe oder bei Lehrern eines Schulcluster-Leiters, Direktors, Abtei-

lungsleiters, Abteilungsvorstandes, Fachvorstandes oder Erziehungsleiters sind mit Wirksamkeit vom 1. Jänner oder 1. Juli vorzunehmen. Außerhalb dieser Termine sind Ernennungen dieser Art nur zulässig, wenn wichtige dienstliche Gründe dies erfordern.

**(2)** Die Ernennung auf eine Planstelle einer niedrigeren Verwendungsgruppe als jener, der der Beamte bisher angehört hat, bedarf seiner schriftlichen Zustimmung.

**(3)** Die Ernennung des Beamten, der (vorläufig) vom Dienst suspendiert oder gegen den ein Disziplinarverfahren eingeleitet ist, kann unter Offenhalten der Planstelle durch Bescheid vorbehalten werden. Wird die Suspendierung ohne Einleitung eines Disziplinarverfahrens aufgehoben oder endet das Verfahren durch Einstellung, Freispruch, Schuldspruch ohne Strafe oder durch Verhängung der Strafe eines Verweises oder einer Geldbuße, so kann innerhalb von sechs Monaten ab rechtskräftigem Abschluß des Verfahrens die vorbehaltene Ernennung mit Rückwirkung bis zum Tage des Vorbehaltes vollzogen werden.

### Personalverzeichnis

**§ 9. (1)** Jede Dienstbehörde hat über alle ihr angehörenden Beamtinnen und Beamten ein aktuelles Personalverzeichnis zu führen, welches mit dem Personalverzeichnis für Vertragsbedienstete zusammengefasst und den der Dienstbehörde angehörenden Beamtinnen und Beamten in elektronischer Form zur Einsicht zur Verfügung zu stellen ist. Aus Gründen der Übersichtlichkeit können für Teilbereiche getrennte Personalverzeichnisse geführt werden.

**(2)** Die Beamten sind im Personalverzeichnis getrennt nach Verwendungsgruppen und, soweit dies in Betracht kommt, innerhalb der Verwendungsgruppen nach Funktionsgruppen, Dienstklassen, Gehaltsgruppen, Dienstzulagengruppen und Dienststufen anzuführen.

**(3)** Im Personalverzeichnis sind folgende Personaldaten anzuführen:

1. Name und Geburtsdatum,

(Anm.: Z 2 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 65/2015)

3. Dienstantrittstag,

4. Tag der Wirksamkeit der Ernennung zum Beamten,

5. Tag der Wirksamkeit der Ernennung in die Besoldungs- oder Verwendungsgruppe (oder, sofern dies in Betracht kommt, die Funktionsgruppe, Dienstklasse, Gehaltsgruppe, Dienststufe oder Dienstzulagengruppe), der der Beamte angehört,

6. Gehaltsstufe und Tag der Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe oder der Erlangung der Dienstalterszulage,

7. Dienststelle des Beamten.

Z 7 ist auch auf jene Dienststellen im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung nicht anzuwenden, durch deren Anführung im Personalverzeichnis militärische Geheimnisse verletzt werden könnten.

### **Provisorisches Dienstverhältnis**

**§ 10. (1)** Das Dienstverhältnis ist zunächst provisorisch.

**(2)** Das provisorische Dienstverhältnis kann mit Bescheid gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt

während der ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses (Probezeit)	1 Kalendermonat,
nach Ablauf der Probezeit	2 Kalendermonate
und nach Vollendung des zweiten Dienstjahres	3 Kalendermonate.

Die Kündigungsfrist hat mit Ablauf eines Kalendermonates zu enden.

**(3)** Während der Probezeit ist die Kündigung ohne Angabe von Gründen, später nur mit Angabe des Grundes möglich. Die Bestimmungen über die Probezeit sind nicht anzuwenden auf

1. den Beamten, der unmittelbar vor Beginn des Dienstverhältnisses mindestens ein Jahr in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund in gleichwertiger Verwendung zugebracht hat, und

**2.** den Beamten, der unmittelbar nach Beendigung einer mindestens ein Jahr dauernden Dienstleistung als zeitverpflichteter Soldat auf eine Planstelle einer niedrigeren oder gleichwertigen Verwendungsgruppe ernannt wird.

**(4)** Kündigungsgründe sind insbesondere:

- 1.** Nichterfüllung von Definitivstellungserfordernissen,
- 2.** Mangel der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung,
- 3.** unbefriedigender Arbeitserfolg,
- 4.** pflichtwidriges Verhalten,
- 5.** Bedarfsmangel.

### **Definitives Dienstverhältnis**

**§ 11. (1)** Das Dienstverhältnis wird auf Antrag des Beamten definitiv, wenn er neben den Ernennungserfordernissen

- 1.** die für seine Verwendung vorgesehenen Definitivstellungserfordernisse erfüllt und
- 2.** eine Dienstzeit von sechs Jahren im provisorischen Dienstverhältnis vollendet hat.

Der Eintritt der Definitivstellung ist mit Bescheid festzustellen.

**(2)** Die Definitivstellung wird durch eine Beeinträchtigung der persönlichen Eignung des Beamten nicht gehindert, wenn diese Beeinträchtigung auf Grund eines Dienstunfalles eingetreten ist, den der Beamte nach einer Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses von vier Jahren erlitten hat.

**(3)** In die Zeit des provisorischen Dienstverhältnisses können Zeiten

- 1.** eines Dienstverhältnisses nach § 12 Abs. 2 Z 1 oder 2 des Gehaltsgesetzes 1956 – GehG, BGBl. Nr. 54/1956, oder



- 2.** einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums nach § 12 Abs. 3 GehG

ganz oder zum Teil, im Fall der Z 2 bis zum Höchstausmaß von zwei Jahren, eingerechnet werden, soweit sie zur Gänze als Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter angerechnet worden sind. Diese Einrechnung wird auch für die in Abs. 2 angeführte Frist von vier Jahren wirksam.

**(4)** Bei der Einrechnung nach Abs. 3 ist auf die bisherige Berufslaufbahn im Hinblick auf die vorgesehene Verwendung des Beamten Bedacht zu nehmen.

**(5)** Die Wirkung des Abs. 1 tritt während eines Disziplinarverfahrens und bis zu drei Monaten nach dessen rechtskräftigem Abschluß nicht ein. Wird jedoch das Disziplinarverfahren eingestellt oder der Beamte freigesprochen, tritt die Wirkung des Abs. 1 rückwirkend ein. Im Falle eines Schuldspruches ohne Strafe kann mit Bescheid festgestellt werden, daß die Wirkung des Abs. 1 rückwirkend eintritt, wenn

- 1.** die Schuld des Beamten gering ist,
- 2.** die Tat keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat und
- 3.** keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

**(6)** Endet das Disziplinarverfahren anders als durch Einstellung, Freispruch oder Schuldspruch ohne Strafe und sind außerdem die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllt, kann die Dienstbehörde aus berücksichtigungswürdigen Gründen schon während des dreimonatigen Zeitraumes eine Definitivstellung vornehmen.

**§ 12. (1)** Die Definitivstellungserfordernisse werden durch die Anlage 1 geregelt.

**(2)** Die besonderen Ernennungs- und die Definitivstellungserfordernisse gelten als erfüllt, wenn der definitive Beamte auf eine andere Planstelle jener Verwendungsgruppe ernannt werden soll, der er bereits angehört, und wenn

- 1.** die Ernennung wegen Änderung des Arbeitsumfanges, der Arbeitsbedingungen oder der Organisation des Dienstes notwendig ist oder

2. die Eignung für die neue Verwendung in einer sechsmonatigen Probeverwendung nachgewiesen wurde.

**(3)** Abs. 2 ist nicht anzuwenden:

1. auf die Ernennungserfordernisse nach § 200b Abs. 2 und § 202 Abs. 3, nach Anlage 1 Z 1.14, 1.15, 1.18, 12.14, 12.15, 12.16 und 21a.2 erster Satz und auf Ernennungserfordernisse, von denen in anderen Rechtsvorschriften eine Nachsicht ausgeschlossen ist,

2. auf Ernennungserfordernisse, die für die Ernennung in bestimmte Funktionsgruppen oder Dienstklassen vorgeschrieben sind,

3. auf Ernennungserfordernisse, die gemäß Anlage 1 aus der Verbindung einer bestimmten Ausbildung mit einer bestimmten Verwendung bestehen,

4. auf einen definitiven Beamten, dem die Dienstbehörde vor Antritt der betreffenden Verwendung nachweislich mitgeteilt hat, daß sie für ihn die Anwendung des Abs. 2 wegen der Anforderungen der vorgesehenen Verwendung ausschließt.

**(4)** Die Dienstbehörde kann im Fall des Abs. 3 Z 4 erfolgreich absolvierte Ausbildungen und Prüfungen sowie vom Beamten zurückgelegte Praxiszeiten ganz oder teilweise auf die für die neue Verwendung geltenden Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse anrechnen.

**(5)** Wer im definitiven Dienstverhältnis die Ernennungserfordernisse

1. für die Verwendungsgruppe A 2 oder eine gleichwertige Verwendungsgruppe durch die erfolgreiche Ablegung der Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung an einer höheren Schule oder

2. für die Verwendungsgruppe A 1 oder eine gleichwertige Besoldungs- oder Verwendungsgruppe durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium

erfüllt, aber auf eine Planstelle einer niedrigeren Verwendungsgruppe ernannt worden ist, kann auf eine Planstelle einer entsprechend höheren Besoldungs- oder Verwendungsgruppe unter der Auflage ernannt werden, allfällige sonstige Ernennungserfordernisse und Definitivstellungserfordernisse

für die neue Verwendung innerhalb von zwei Jahren zu erbringen. Wird die Auflage innerhalb dieser Frist nicht erfüllt, ist der Beamte ohne seine Zustimmung auf eine Planstelle seiner früheren Verwendungsgruppe zu ernennen. Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Frist bis zu zweimal erstreckt werden.

**(6)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 119/2002)

## **ÜBERTRITT UND VERSETZUNG IN DEN RUHESTAND**

### **Übertritt in den Ruhestand**

**§ 13. (1)** Der Beamte tritt mit Ablauf des Monats, in dem er sein 65. Lebensjahr vollendet, in den Ruhestand („gesetzliches Pensionsalter“).

**(2)** Der zuständige Bundesminister kann den Übertritt des Beamten in den Ruhestand aufschieben, falls an seinem Verbleiben im Dienststand ein wichtiges dienstliches Interesse besteht. Der Aufschub darf jeweils höchstens für ein Jahr und insgesamt für höchstens fünf Jahre ausgesprochen werden.

### **Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit**

**§ 14. (1)** Die Beamtin oder der Beamte ist von Amtes wegen oder auf ihren oder seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie oder er dauernd dienstunfähig ist.

**(2)** Die Beamtin oder der Beamte ist dienstunfähig, wenn sie oder er infolge ihrer oder seiner gesundheitlichen Verfassung ihre oder seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen und ihr oder ihm im Wirkungsbereich ihrer oder seiner Dienstbehörde kein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, dessen Aufgaben sie oder er nach ihrer oder seiner gesundheitlichen Verfassung zu erfüllen imstande ist und der ihr oder ihm mit Rücksicht auf ihre oder seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann.

**(3)** Soweit die Beurteilung eines Rechtsbegriffes im Abs. 1 oder 2 von der Beantwortung von Fragen abhängt, die in das Gebiet ärztlichen oder berufskundlichen Fachwissens fallen, ist von der Versicherungsanstalt öffentlich

Bediensteter – ausgenommen für die gemäß § 17 Abs. 1a des Poststrukturgesetzes (PTSG), BGBl. Nr. 201/1996, den dort angeführten Unternehmen zugewiesenen Beamtinnen und Beamten – Befund und Gutachten einzuholen. Für die gemäß § 17 Abs. 1a PTSG zugewiesenen Beamtinnen und Beamten ist dafür die Pensionsversicherungsanstalt zuständig.

**(4)** Die Versetzung in den Ruhestand wird mit Ablauf jenes Monats wirksam, in dem sie rechtskräftig wird.

**(5)** Die Ruhestandsversetzung tritt nicht ein, wenn der Beamtin oder dem Beamten spätestens mit dem Tag vor ihrer Wirksamkeit mit ihrer oder seiner Zustimmung für die Dauer von längstens zwölf Monaten vorübergehend ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wird, dessen Anforderungen sie oder er zu erfüllen imstande ist. Mehrere aufeinander folgende Zuweisungen sind zulässig, sofern sie insgesamt die Dauer von zwölf Monaten nicht überschreiten. Die Versetzung in den Ruhestand wird in diesem Fall wirksam, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte nach einer vorübergehenden Zuweisung einer weiteren Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes nicht zustimmt oder
2. die vorübergehende Verwendung auf einem neuen Arbeitsplatz ohne weitere Zuweisung oder vorzeitig beendet wird oder
3. die Beamtin oder der Beamte der dauernden Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes spätestens nach Ablauf des zwölften Monats nach der erstmaligen Zuweisung nicht zustimmt.

Die Versetzung in den Ruhestand wird in diesen Fällen mit dem Monatsletzten nach Ablauf der jeweiligen vorübergehenden Verwendung wirksam.

**(6)** Die Verpflichtung zur Leistung eines Dienstgeberbeitrages gemäß § 22b des Gehaltsgesetzes 1956 (GehG), BGBl. Nr. 54, entfällt ab der erstmaligen Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes gemäß Abs. 5.

**(7)** Solange über eine zulässige und rechtzeitige Beschwerde gegen eine Versetzung in den Ruhestand nicht entschieden ist, gilt der Beamte als beurlaubt. Die Beurlaubung endet mit dem Antritt einer neuen Verwendung gemäß Abs. 5.

**(8)** Die Versetzung in den Ruhestand nach Abs. 4 oder 5 tritt während einer (vorläufigen) Suspendierung gemäß § 112 oder einer Dienstenthebung gemäß § 40 des Heeresdisziplinargesetzes 2014 – HDG 2014, BGBl. I Nr. 2/2014 (WV), nicht ein.

**Konkurrenz von Verfahren nach § 14 und  
nach §§ 38 oder 40 Abs. 2**

**§ 14a.** Bei Zusammentreffen von Verfahren nach § 14 und von Verfahren nach den §§ 38 oder 40 Abs. 2 ruht das jeweils später eingeleitete Verfahren bis zum Abschluss des jeweils früher eingeleiteten Verfahrens.

**Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung  
bei Vorliegen von Schwerarbeitszeiten  
(„Schwerarbeitspension“)**

**§ 15b. (1)** Die Beamtin oder der Beamte kann durch schriftliche Erklärung, aus dem Dienststand ausscheiden zu wollen, ihre oder seine Versetzung in den Ruhestand bewirken, wenn sie oder er zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand eine nach dem vollendeten 18. Lebensjahr zurückgelegte ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit (pensionswirksame Zeit bei Beamtinnen und Beamten, auf die § 1 Abs. 14 des Pensionsgesetzes 1965, BGBl. Nr. 340/1965, anzuwenden ist) von 504 Monaten, davon mindestens 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand, aufweist. Die Versetzung in den Ruhestand kann frühestens mit Ablauf des Monats in Anspruch genommen werden, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird. Beamtinnen und Beamten, die die Anspruchsvoraussetzungen zum Zeitpunkt der Vollendung des 60. Lebensjahres oder danach erfüllen, bleiben diese auch bei einer späteren Ruhestandsversetzung gewahrt.

**(2)** Ein Schwerarbeitsmonat ist jeder Kalendermonat, in dem mindestens 15 Tage Schwerarbeit vorliegen. Die Bundesregierung hat mit Verordnung festzulegen, unter welchen psychisch oder physisch besonders belastenden Arbeitsbedingungen Schwerarbeit vorliegt.

**(3)** Beamtinnen und Beamte des Dienststandes, die ihr 50. Lebensjahr vollendet haben, können eine bescheidmäßige Feststellung der Anzahl ihrer Schwerarbeitsmonate zu dem dem Einlangen des Antrags folgenden Monatsletzten beantragen. Dieses Antragsrecht wird mit Rechtskraft der Feststellung konsumiert.

**(4)** Die Versetzung in den Ruhestand wird mit Ablauf des Monats wirksam, den die Beamtin oder der Beamte bestimmt, frühestens jedoch mit Ablauf des zweiten Monats, der der Abgabe der Erklärung folgt. Hat die Beamtin

oder der Beamte keinen oder einen früheren Zeitpunkt bestimmt, so wird die Versetzung in den Ruhestand ebenfalls mit Ablauf des zweiten Monats wirksam, der der Abgabe der Erklärung folgt. Wurde die Anzahl der Schwerarbeitsmonate noch nicht gemäß Abs. 3 festgestellt, wird die Versetzung in den Ruhestand erst mit Ablauf des sechsten Monats wirksam, der der Abgabe der Erklärung folgt.

**(5)** Während einer (vorläufigen) Suspendierung nach § 112 oder einer (vorläufigen) Dienstenthebung nach § 40 HDG 2014 kann eine Erklärung nach Abs. 1 nicht wirksam werden. In diesem Fall wird die Erklärung frühestens mit Ablauf des Monats wirksam, in dem die (vorläufige) Suspendierung oder die (vorläufige) Dienstenthebung geendet hat.

**(6)** Die Erklärung nach Abs. 1 kann frühestens zwölf Monate vor dem beabsichtigten Wirksamkeitstermin der Ruhestandsversetzung abgegeben und bis spätestens einen Monat vor ihrem Wirksamwerden widerrufen werden. Diese Frist erhöht sich auf drei Monate, wenn die Beamtin oder der Beamte eine Funktion oder einen Arbeitsplatz innehat, die nach den §§ 2 bis 4 des Ausschreibungsgesetzes 1989 – AusG, BGBl. Nr. 85/1989, auszuschreiben sind. Ein späterer Widerruf wird nur wirksam, wenn die Dienstbehörde ausdrücklich zugestimmt hat. Während einer (vorläufigen) Suspendierung gemäß § 112 oder einer (vorläufigen) Dienstenthebung nach § 40 HDG 2014 kann jedoch die Beamtin oder der Beamte die Erklärung nach Abs. 1 jederzeit widerrufen.

### Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung („Korridorpension“)

**§ 15c. (1)** Die Beamtin oder der Beamte kann durch schriftliche Erklärung, aus dem Dienststand ausscheiden zu wollen, ihre oder seine Versetzung in den Ruhestand frühestens mit Ablauf des Monats bewirken, in dem sie oder er ihr oder sein 62. Lebensjahr vollendet hat, wenn sie oder er zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit (pensionswirksame Zeit) von 480 Monaten aufweist.

**(2)** § 15b Abs. 4 bis 6 ist sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Versetzung in den Ruhestand bereits mit Ablauf des Monats, der der Abgabe der Erklärung folgt, wirksam wird.

## **Wiederaufnahme in den Dienststand**

**§ 16. (1)** Der Beamte des Ruhestandes kann aus dienstlichen Gründen durch Ernennung wieder in den Dienststand aufgenommen werden, wenn er im Fall des § 14 Abs. 1 seine Dienstfähigkeit wieder erlangt hat. Ein Ansuchen des Beamten ist nicht erforderlich.

**(2)** Die Wiederaufnahme ist nur zulässig, wenn der Beamte das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und es wahrscheinlich ist, daß er noch durch mindestens fünf Jahre seine dienstlichen Aufgaben versehen kann.

**(3)** Der Beamte hat den Dienst spätestens zwei Wochen nach Rechtskraft des Bescheides, mit dem die Wiederaufnahme in den Dienststand verfügt wird, anzutreten.

## **Auflösung des Dienstverhältnisses**

**§ 20. (1)** Das Dienstverhältnis wird aufgelöst durch

1. Austritt,
2. Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses,
3. Entlassung,

**3a.** rechtskräftige Verurteilung durch ein inländisches Gericht ausschließlich oder auch wegen eines ab dem 1. Jänner 2013 begangenen Vorsatzdelikts gemäß den §§ 92, 201 bis 217, 312 und 312a StGB,

**4.** Amtsverlust gemäß § 27 Abs. 1 des Strafgesetzbuches, BGBl. Nr. 60/1974,

**4a.** Eintritt der Unzulässigkeit der Zurückziehung eines Antrages auf Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages an das Versorgungssystem der Europäischen Gemeinschaften nach § 2 Abs. 2 des EU-Beamten-Sozialversicherungsgesetzes (EUB-SVG) oder an die Pensionsversicherung für das Staatspersonal nach § 2 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt, BGBl. I Nr. 71/2003,

**5.**

**a)** Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft bei Verwendungen gemäß § 42a,

**b)** Wegfall der Erfüllung der Ernennungserfordernisse gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b bei sonstigen Verwendungen,

**6.** Begründung eines Dienstverhältnisses zu einem Land (zur Gemeinde Wien) als Mitglied eines Landesverwaltungsgerichts,

**7.** Tod.

**(2)** Beim Beamten des Ruhestandes wird das Dienstverhältnis außerdem aufgelöst durch

**1.** Verhängung der Disziplinarstrafe des Verlustes aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche,

**2.** Verurteilung durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer Freiheitsstrafe, wenn

**a)** die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt oder

**b)** die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt.

Das Dienstverhältnis wird jedoch nicht aufgelöst, wenn diese Rechtsfolge bedingt nachgesehen wird, es sei denn, dass die Nachsicht widerrufen wird.

**(3)** Durch die Auflösung des Dienstverhältnisses erlöschen, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, alle aus dem Dienstverhältnis sich ergebenden Anwartschaften, Rechte und Befugnisse des Beamten und seiner Angehörigen. Ansprüche des Beamten, die sich auf die Zeit vor der Auflösung des Dienstverhältnisses beziehen, bleiben unberührt.

**(3a)** Der Beamtin oder dem Beamten ist es für die Dauer von sechs Monaten nach Auflösung des Dienstverhältnisses untersagt, für einen Rechts-träger,



1. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrollenrichtung unterliegt, und
2. auf dessen Rechtsposition ihre oder seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor der Auflösung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss hatten,

tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer oder seiner vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen. Für den Fall des Zuwiderhandelns hat die Beamtin oder der Beamte dem Bund eine Konventionalstrafe in Höhe des Dreifachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezuges zu leisten. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

**(3b)** Abs. 3a ist nicht anzuwenden, wenn

1. dadurch das Fortkommen der Beamtin oder des Beamten unbillig erschwert wird,
2. der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das Zwanzigfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, nicht übersteigt,
3. der Dienstgeber oder eine oder einer seiner Vertreterinnen oder Vertreter durch schuldhaftes Verhalten der Beamtin oder dem Beamten begründeten Anlass zum Austritt gegeben hat oder
4. der Dienstgeber das provisorische Dienstverhältnis kündigt, sofern keiner der in § 10 Abs. 4 Z 1, 3 oder 4 aufgezählten Gründe vorliegt.

**(4)** Eine Beamtin oder ein Beamter hat dem Bund im Fall der Auflösung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 bis 5 die Ausbildungskosten zu ersetzen. Der Ersatz der Ausbildungskosten reduziert sich pro vollendetem Monat des Dienstverhältnisses nach der Beendigung der Ausbildung um ein Achtundvierzigstel, bei Pilotinnen und Piloten um ein Sechsendneunzigstel. Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

## Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG 1979)

---

1. das Dienstverhältnis aus den im § 10 Abs. 4 Z 2 und 5 angeführten Gründen gekündigt worden ist oder
2. die Ausbildungskosten für die betreffende Verwendung das Sechsfache des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG nicht übersteigen.

**(4a)** Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten gemäß Abs. 4 sind

1. die Kosten einer Grundausbildung,
2. die Kosten, die dem Bund aus Anlass der Vertretung der Beamtin oder des Beamten während der Ausbildung erwachsen sind, und
3. die der Beamtin oder dem Beamten während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge, mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren,

nicht zu berücksichtigen.

**(4b)** Jene Ausbildungskosten, die im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß Abs. 4 zu ersetzen wären, sind am Ende der Ausbildung mit Bescheid festzustellen.

**(5)** Die dem Bund gemäß Abs. 4 tatsächlich zu ersetzenden Ausbildungskosten sind im Zeitpunkt des Ausscheidens der Beamtin oder des Beamten aus dem Dienstverhältnis von der Dienstbehörde festzustellen, die im Zeitpunkt des Ausscheidens der Beamtin oder des Beamten zuständig gewesen ist. Der Anspruch auf Ersatz der Ausbildungskosten verjährt nach drei Jahren ab der Auflösung des Dienstverhältnisses. Die §§ 13a Abs. 2 und 13b Abs. 4 des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl. Nr. 54, sind sinngemäß anzuwenden.

**(6)** Wird ein Vertragsbediensteter zum Beamten ernannt, so gelten die Abs. 4 und 5 mit der Maßgabe, daß die Zeiten als Vertragsbediensteter wie im Beamtendienstverhältnis zugebrachte Zeiten zu behandeln sind.

**(7)** Bei der Reduktion des Ersatzes der Ausbildungskosten nach Abs. 4 zweiter Satz sind Zeiten eines Karenzurlaubes, mit Ausnahme einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, oder Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 299/1990, nicht zu berücksichtigen.

### Austritt

**§ 21. (1)** Der Beamte kann schriftlich seinen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

**(2)** Die Austrittserklärung wird mit Ablauf des Monats wirksam, den der Beamte bestimmt, frühestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem sie abgegeben wurde. Hat der Beamte keinen oder einen früheren Zeitpunkt der Wirksamkeit bestimmt, so wird die Austrittserklärung ebenfalls mit Ablauf des Monats wirksam, in dem sie abgegeben wurde.

**(3)** Der Beamte kann die Erklärung nach Abs. 1 bis spätestens einen Monat vor ihrem Wirksamwerden widerrufen. Ein späterer Widerruf wird nur wirksam, wenn die Dienstbehörde ausdrücklich zugestimmt hat.

**(4)** Abweichend von Abs. 2 wird die Austrittserklärung

1. einer Militärperson,

2. eines Berufsoffiziers oder

3. eines Beamten, der gemäß § 61 Abs. 15 des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001), BGBl. I Nr. 146, zur Ausübung einer Unteroffiziersfunktion herangezogen wird,

die zu einem Zeitpunkt abgegeben wird, in dem Anspruch auf eine Einsatzzulage nach dem Einsatzzulagengesetz, BGBl. Nr. 423/1992, besteht, erst mit Ablauf jenes Monats wirksam, der der Beendigung der Verwendung im jeweiligen Einsatz folgt.

### Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges

**§ 22.** Der Beamte, über den zweimal aufeinanderfolgend die Feststellung getroffen worden ist, daß er den von ihm zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufgewiesen hat, ist mit Rechtskraft der zweiten Feststellung entlassen. Der Rechtskraft der Feststellung ist die Endgültigkeit des Beurteilungsergebnisses im Sinne des § 87 Abs. 2 gleichzuhalten.

## **Zeugnis**

**§ 22a.** Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist der Beamtin oder dem Beamten ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art ihrer oder seiner Dienstleistung auszustellen.

### **3. ABSCHNITT**

#### **DIENSTLICHE AUSBILDUNG ALS MASSNAHME DER PERSONAL- UND VERWALTUNGSENTWICKLUNG**

##### **1. UNTERABSCHNITT**

###### **ALLGEMEINES**

###### **Ziele der dienstlichen Ausbildung**

**§ 23. (1)** Die dienstliche Ausbildung soll dem Beamten die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten vermitteln, sie erweitern und vertiefen.

**(2)** Die dienstliche Ausbildung ist ein Instrument der Personal- und Verwaltungsentwicklung. Die Ergebnisse des Mitarbeitergespräches sind für die Erstellung von Ausbildungsplänen nutzbar zu machen. Die Verantwortlichen für Personalentwicklung und Ausbildung haben den Ausbildungsbedarf der Mitarbeiter laufend zu erheben, entsprechende Ausbildungsmöglichkeiten zu sichten und gemeinsam mit den Dienststellenleitern und Vorgesetzten die durchzuführenden Ausbildungsmaßnahmen festzulegen.

**(3)** Die tatsächlich erfolgte Ausbildung ist auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und die Ergebnisse dieser Beurteilung sind in geeigneter Form zu dokumentieren.

###### **Ausbildungsarten und Formen der dienstlichen Ausbildung**

**§ 24. (1)** Arten der dienstlichen Ausbildung sind

1. die Grundausbildung,
2. das Management-Training sowie
3. die sonstige dienstliche Weiterbildung und Mitarbeiterqualifizierung.

**(2)** Die Ausbildung hat in Form von Seminaren, Lehrgängen, e-learning-Systemen, Traineeprogrammen, Schulungen am Arbeitsplatz, praktischen Verwendungen, Selbststudien oder anderen geeigneten Formen zu erfolgen.

**(3)** Erfolgsnachweise über absolvierte Ausbildungen dürfen nicht für eine Leistungsfeststellung nach dem 7. Abschnitt herangezogen werden.

## **2. UNTERABSCHNITT**

### **GRUNDAUSBILDUNG**

#### **Grundsätzliche Bestimmungen**

**§ 25. (1)** Die Grundausbildung hat die Grund- und Übersichtskennnisse sowie fachliche, soziale und methodische Fähigkeiten, die für den vorgesehenen Aufgabenbereich erforderlich sind, zu vermitteln. Überdies soll die Grundausbildung zur Erfüllung von Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernissen führen.

**(2)** Die Grundausbildung ist von der obersten Dienstbehörde bereitzustellen. Beamte mit ähnlichen Aufgabenbereichen innerhalb des Zuständigkeitsbereiches einer obersten Dienstbehörde sind einer einheitlichen Grundausbildung zu unterziehen. Die Teilnahme an Lehrgängen oder Lehrgangsteilen im Rahmen der Grundausbildung ist jedenfalls Dienst.

#### **Grundausbildungsverordnung**

**§ 26. (1)** Die obersten Dienstbehörden haben für ihren Zuständigkeitsbereich die Grundausbildung durch Verordnung zu regeln (Grundausbildungsverordnung). Grundausbildungsverordnungen können auch von mehreren obersten Dienstbehörden einvernehmlich erlassen werden.

**(2)** Die Grundausbildungsverordnungen haben insbesondere zu enthalten:

1. Grundausbildungsziele im Hinblick auf die zu vermittelnden Kenntnisse und Fähigkeiten,
2. Ausbildungsformen,
3. bei Seminaren und Lehrgängen Lehr- und Stundenpläne mit der Festlegung des auf die einzelnen Lehrgegenstände entfallenden Stundenausmaßes,
4. eine Prüfungsordnung gemäß § 28 Abs. 3 sowie
5. allfällige Prüfungsvoraussetzungen im Sinne des § 31 Abs. 2.

### Zuweisung zur Grundausbildung

**§ 27. (1)** Der Beamte ist von der Dienstbehörde einer Grundausbildung zuzuweisen, wenn

1. der erfolgreiche Abschluss der betreffenden Grundausbildung für die Verwendung des Beamten als Definitivstellungserfordernis vorgeschrieben ist und
2. der Beamte die in der Verordnung für die betreffende Grundausbildung allenfalls vorgeschriebenen Praxiszeiten absolviert hat.

Die Zeit zur Absolvierung der Grundausbildung ist von der Dienstbehörde nach den dienstlichen Verhältnissen und nach Sicherstellung eines Ausbildungsplatzes festzusetzen. Auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten ist dabei angemessen Rücksicht zu nehmen.

**(2)** Hat der Beamte einen so großen Anteil an der Grundausbildung versäumt, dass das Ausbildungsziel voraussichtlich nicht erreicht werden kann, ist die Zuweisung zur Grundausbildung zu widerrufen. Ist jedoch der Beamte ohne sein Verschulden aus einer Grundausbildung ausgeschieden, so kann er neuerlich einer Grundausbildung zugewiesen werden.

### Dienstprüfung

**§ 28. (1)** Die Absolvierung der Grundausbildung ist durch die erfolgreiche Ablegung der Dienstprüfung nachzuweisen. Diese ist Bestandteil der Grundausbildung.

**(2)** Die Dienstprüfung kann als Gesamtprüfung oder in Teilprüfungen stattfinden.

**(3)** Die nähere Ausgestaltung der Dienstprüfung im Hinblick auf Inhalt, Aufbau und Ablauf erfolgt durch Verordnung der obersten Dienstbehörde (Prüfungsordnung). Die Prüfungsordnung hat insbesondere zu behandeln:

- 1.** die Festlegung der Prüfungsfächer samt deren Anforderungsniveau,
- 2.** die Gewichtung der einzelnen Prüfungsteile zueinander,
- 3.** ob die Dienstprüfung als Gesamt- oder in Teilprüfungen abzulegen ist,
- 4.** ob die Dienstprüfung vor einem Prüfungssenat oder vor Einzelprüfern abzulegen ist,
- 5.** Schriftlichkeit oder Mündlichkeit der einzelnen Prüfungsteile,
- 6.** ob eine Hausarbeit abzufassen ist und ob die Hausarbeit als gemeinsame Teamarbeit mehrerer Prüfungskandidaten vorgesehen werden kann,
- 7.** ein Prüfungsplan, der den Ablauf allfälliger Teilprüfungen bzw. der Gesamtprüfung festlegt, sowie
- 8.** die Bedingungen für eine Wiederholung bei nicht bestandener Gesamtprüfung, Teilprüfung oder Hausarbeit, wobei eine Gesamtprüfung sowie eine Hausarbeit jedenfalls vor Ablauf von sechs Monaten und eine Teilprüfung vor Ablauf von drei Monaten wiederholbar sein müssen.

### Prüfungsorgane

**§ 29. (1)** Für die Durchführung der Dienstprüfungen sind von den obersten Dienstbehörden für ihren Zuständigkeitsbereich Prüfungskommissionen zu bilden. Als Mitglieder einer Prüfungskommission sind geeignete Personen

heranzuziehen, die über entsprechende fachliche und pädagogische Qualifikationen verfügen. Der Vorsitzende der Prüfungskommission hat Erfahrung auf dem Gebiet der Personalentwicklung aufzuweisen.

**(2)** Es können für den Zuständigkeitsbereich mehrerer oberster Dienstbehörden gemeinsame Prüfungskommissionen gebildet werden.

**(3)** Die Mitgliedschaft zu einer Prüfungskommission ruht vom Tag der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss, während der Zeit der (vorläufigen) Suspendierung vom Dienst, der Außerdienststellung sowie aus sonstigen, durch Verordnung festzulegenden Gründen.

**(4)** Die Mitgliedschaft zu einer Prüfungskommission endet mit dem Ablauf der Bestattungsdauer, mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe, mit der Versetzung ins Ausland sowie mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand, dem Dienstverhältnis oder dem Personalstand des Ressorts.

**(5)** Die oberste Dienstbehörde hat ein Mitglied einer Prüfungskommission abzuwählen, wenn es

1. aufgrund seiner gesundheitlichen Verfassung die mit seiner Funktion verbundenen Aufgaben dauernd nicht mehr erfüllen kann oder
2. die mit seiner Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

**(6)** Im Bedarfsfalle ist eine Prüfungskommission durch Neubestellung von Kommissionsmitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

**(7)** Dienstprüfungen, die als Gesamtprüfungen stattfinden, sind vor einem Prüfungssenat abzulegen. Teilprüfungen einer Dienstprüfung können vor einem Prüfungssenat oder vor einem Einzelprüfer abgelegt werden.

**(8)** Für die einzelnen Dienstprüfungen sind Prüfer vom Vorsitzenden der Prüfungskommission aus dem Kreis der Mitglieder der Prüfungskommission zu bestimmen. Sollte eine Gesamtprüfung oder eine Teilprüfung vor einem Prüfungssenat abgehalten werden, so sind dessen Mitglieder vom Vorsitzenden der Prüfungskommission aus dem Kreis der Mitglieder der Prüfungskommission auszuwählen. Ein Senatsmitglied ist mit der Vorsitzführung zu betrauen.



**(9)** Die Mitglieder der Prüfungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig. Die oberste Dienstbehörde hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung einer in ihrem Ressort eingerichteten Prüfungskommission zu unterrichten.

### Anrechnung auf die Grundausbildung

**§ 30.** Auf die Grundausbildung können anderweitige Ausbildungen oder sonstige Qualifizierungsmaßnahmen, Berufserfahrungen und selbständige Arbeiten angerechnet werden, soweit sie mit entsprechenden Teilen der Grundausbildung gleichwertig sind und dies im Hinblick auf die Ziele der Grundausbildung zweckmäßig ist. Auch die gänzliche Anrechnung der Grundausbildung ist zulässig. Die Gleichwertigkeits- sowie die Zweckmäßigkeitsprüfung nimmt die Dienstbehörde vor. Ein Rechtsanspruch auf Anrechnung besteht nicht.

### Prüfungsverfahren

**§ 31. (1)** Prüfungstermine einer Gesamtprüfung oder einer Teilprüfung sind rechtzeitig bekannt zu geben.

**(2)** Der Beamte ist zur Dienstprüfung zuzulassen, wenn er, abgesehen von der Grundausbildung, die Ernennungserfordernisse für die betreffende Verwendung sowie allfällige weitere Erfordernisse erfüllt. Als weitere Erfordernisse für die Zulassung zur Dienstprüfung können in der betreffenden Grundausbildungsverordnung festgesetzt werden:

- 1.** die Verpflichtung zum Besuch von Grundausbildungslehveranstaltungen wie Lehrgänge und Seminare,
- 2.** die verpflichtende Teilnahme an sonstigen Lehrvermittlungsprogrammen wie insbesondere e-learning-Systemen,
- 3.** die Absolvierung allfälliger sonstiger Ausbildungen und Praxiszeiten samt deren Abfolge.

**(3)** Bis zum Beginn einer Gesamt- oder Teilprüfung kann der Beamte von der Prüfung zurücktreten. Als Rücktritt von der Gesamt- oder Teilprüfung zu werten sind das Nichterscheinen zu einem Prüfungstermin und das schuld-

lose Außerstandesein, eine Gesamt- oder Teilprüfung an einem festgesetzten Termin fortzusetzen oder zu beenden. Ersatztermine hat der Vorsitzende der Prüfungskommission festzulegen.

**(4)** Bei der Durchführung von Prüfungen ist auf Behinderungen des Beamten so weit billige Rücksicht zu nehmen, als dies mit dem Ausbildungszweck vereinbar ist.

**(5)** Die Prüfung ist bestanden, wenn bei einer Prüfung vor einem Prüfungssenat die Mehrheit der Senatsmitglieder oder bei einer Prüfung vor einem Einzelprüfer dieser feststellt, dass der Beamte die erforderlichen Kenntnisse beziehungsweise Fertigkeiten besitzt. Stellt die Mehrheit der Senatsmitglieder oder der Einzelprüfer darüber hinaus fest, dass der Prüfungserfolg in bestimmten Gegenständen als ausgezeichnet zu bewerten ist, so sind der Angabe des Prüfungserfolges die Worte „mit Auszeichnung aus ...“ anzufügen. Über die bestandene Prüfung ist dem Beamten ein Zeugnis auszustellen.

**(6)** Eine Dienstprüfung, die aus Teilprüfungen besteht, ist bestanden, wenn alle Teilprüfungen bestanden wurden.

**(7)** Nicht bestandene Gesamtprüfungen und nicht bestandene Teilprüfungen können zweimal wiederholt werden. Die zweite Wiederholung hat jedenfalls vor einem Prüfungssenat stattzufinden.

### **3. UNTERABSCHNITT**

#### **MANAGEMENT-TRAINING UND MITARBEITERQUALIFIZIERUNG**

##### **Management-Training**

**§ 32. (1)** Durch das Management-Training ist den Beamten, die auf Grund ihres Arbeitsplatzes befugt sind, maßgebliche Entscheidungen hinsichtlich der Planung, Organisation, Kontrolle und Durchführung gesetzter Ziele zu treffen, sowie den Beamten, die auf Grund ihres Arbeitsplatzes solche Entscheidungen wesentlich beeinflussen können, die Möglichkeit zur Erweiterung und Vertiefung der für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu bieten.

**(2)** Spezielle Trainingsprogramme sind für Beamte bereitzustellen, von denen zu erwarten ist, dass sie in Zukunft zum Personenkreis gemäß Abs. 1 zählen (Junior-Management-Training).

**(3)** Die Management-Trainings-Programme haben nach Maßgabe der konkreten Erfordernisse insbesondere zu enthalten:

1. Analyse der politischen, ökonomischen, sozialen und rechtlichen Einflussfaktoren auf die öffentliche Verwaltung unter Berücksichtigung der Bedingungen in der Europäischen Union,
2. Analyse und Steuerung komplexer Organisationen,
3. Verbesserung der Teamfähigkeit, der erfolgsorientierten Verhandlungsführung, des richtigen Umganges mit Mitarbeitern sowie anderer sozialer Kompetenzen,
4. Budgetierung, Finanzierung und Rechnungswesen,
5. Personalmanagement,
6. Beschaffung und Vergabewesen,
7. Perfektionierung im Umgang mit moderner Informations- und Kommunikationstechnologie.

**(4)** Vor der Teilnahme an einem Management-Trainings-Programm können Eignungstests, Assessments oder andere Verfahren zur Ermittlung der Übereinstimmung mit dem Zielgruppenprofil durchgeführt werden.

**(5)** Beamtinnen und Beamten in Führungsfunktionen sind innerhalb von drei Jahren nach Übernahme dieser Funktion spezielle Seminare, Lehrgänge, Trainings oder ähnliche geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, die sie in der Ausübung dieser Funktion unterstützen, sofern sie solche noch nicht absolviert haben.

### **Sonstige dienstliche Weiterbildung und Mitarbeiterqualifizierung**

**§ 33. (1)** Die Dienstbehörde hat für die Fort- und Weiterbildung der Beamten zu sorgen, die für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlich ist.

**(2)** Weiters sind durch Maßnahmen der dienstlichen Weiterbildung und Mitarbeiterqualifizierung die Fähigkeiten der Beamten zu fördern um eine längerfristige berufliche Entwicklung abzusichern.

## **4. UNTERABSCHNITT**

### **VERWALTUNGS-AKADEMIE DES BUNDES**

#### **Aufgabenbereich**

**§ 34. (1)** Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport hat die Verwaltungsakademie des Bundes einzurichten. Sie hat nach Anhörung der obersten Dienstbehörden für die Bediensteten aller Ressorts Management-Trainings-Programme gemäß § 32 Abs. 1 und 2 sowie sonstige Programme zur dienstlichen Weiterbildung und Mitarbeiterqualifizierung, insbesondere zu den Fachgebieten europäische Integration, Fremdsprachen, Genderkompetenz, Frauenförderung, Ökonomie, Wirkungsorientierung, E-Government sowie Ressourcenmanagement bereitzustellen.

**(2)** Sollte in einem Ressort für die Grundausbildung keine geeignete Ausbildungseinrichtung zur Verfügung stehen, hat die Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport die Grundausbildung bereitzustellen. In diesem Fall ist die entsprechende Grundausbildungsverordnung gemäß § 26 von der Bundesministerin oder vom Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport im Einvernehmen mit dem betreffenden Ressort zu erlassen.

**(3)** Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport kann für geeignete Bundesbedienstete den Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten zum Thema Verwaltungsmanagement im postgradualen Bildungsbereich sowie im Bereich der Fachhochschulen fördern.

**(4)** Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport hat die Erhebung des aktuellen und zukünftigen Ausbildungsbedarfes (§ 23 Abs. 2) im Bundesdienst zu unterstützen und Maßnahmen vorzuschlagen, die geeignet sind, diesen Ausbildungsbedarf unter Zugrundelegung der Anforderungen der Personal- und Verwaltungsentwicklung zu befriedigen. Zur Mitarbeit sind geeignete Ausbildungseinrichtungen und sonstige Einrichtungen, die sich mit Personal- und Verwaltungsentwicklungsfragen beschäftigen, einzuladen.

**(5)** Die im Bereich des Bundes stattfindende dienstliche Ausbildung ist auf ihre Wirksamkeit hin zu beobachten. Die Bundesministerin oder der Bundes-

minister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport hat auf dieser Grundlage ein Ausbildungs-Controlling durchzuführen.

### **Beirat**

**§ 35. (1)** Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport hat einen Beirat einzurichten, der sich mit den Aufgaben gemäß § 34, insbesondere aber mit dem konkreten Bildungsbedarf im Bundesdienst beschäftigt. Dem Beirat gehören je ein Vertreter der obersten Dienstbehörden sowie ein Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst an. Ein Mitglied des Beirates ist zum Vorsitzenden zu bestellen.

**(2)** Zur näheren Regelung sowie zur Arbeitsweise des Beirates hat die Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport eine Geschäftsordnung zu erlassen.

## **4. ABSCHNITT**

### **VERWENDUNG DES BEAMTEN**

#### **Arbeitsplatz**

**§ 36. (1)** Jeder Beamte, der nicht vom Dienst befreit oder enthoben ist, ist mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung seiner Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes zu betrauen.

**(2)** In den Geschäftseinteilungen der Dienststellen darf ein Arbeitsplatz nur für Aufgaben vorgesehen werden, die die volle Normalarbeitskraft eines Menschen erfordern. Soweit nicht zwingende dienstliche Rücksichten entgegenstehen, dürfen auf einem Arbeitsplatz nur gleichwertige oder annähernd gleichwertige Aufgaben zusammengefaßt werden.

**(3)** Mit Zustimmung des Beamten und wenn er die Eignung hierfür aufweist, kann der Beamte zur Besorgung von Aufgaben herangezogen werden, die regelmäßig von Beamten einer höheren Besoldungs- oder Verwendungsgruppe oder einer höheren Funktionsgruppe, Dienstklasse, Dienstzulagen-Gruppe oder Dienststufe oder von Beamten mit einer im § 8 Abs. 1 angeführten Leitungsfunktion ausgeübt werden, falls entsprechend eingestufte, für diese Verwendung geeignete Beamte nicht zur Verfügung stehen.

**(4)** Der Beamte ist verpflichtet, vorübergehend auch Aufgaben zu besorgen, die nicht zu den Dienstverrichtungen der betreffenden Einstufung und Verwendung gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist.

## **Telearbeit**

**§ 36a. (1)** Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann einem Beamten mit seiner Zustimmung angeordnet werden, regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in seiner Wohnung oder einer von ihm selbst gewählten, nicht zu seiner Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik zu verrichten (Telearbeit), wenn

- 1.** sich der Beamte hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt hat,
- 2.** die Erreichung des vom Beamten zu erwartenden Arbeitserfolges durch ergebnisorientierte Kontrollen festgestellt werden kann und
- 3.** der Beamte sich verpflichtet, die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

**(2)** In der Anordnung nach Abs. 1 sind insbesondere zu regeln:

- 1.** Art, Umfang und Qualität der in Form von Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,
- 2.** die dienstlichen Abläufe und die Formen der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern der Dienststelle und dem Telearbeit verrichtenden Beamten,
- 3.** die Zeiten, in denen der Telearbeit verrichtende Beamte sich dienstlich erreichbar zu halten hat und
- 4.** die Anlassfälle und Zeiten, in denen der Telearbeit verrichtende Beamte verpflichtet ist, an der Dienststelle anwesend zu sein.

**(3)** Telearbeit kann höchstens für die Dauer eines Jahres angeordnet werden. Verlängerungen um jeweils höchstens ein Jahr sind zulässig.

**(4)** Die Anordnung von Telearbeit ist zu widerrufen, wenn

- 1.** eine der Voraussetzungen nach Abs. 1 entfällt,
- 2.** der Beamte einer sich aus Abs. 1 Z 3 oder Abs. 2 Z 2 bis 4 ergebenden Verpflichtung wiederholt nicht nachkommt,
- 3.** der Beamte wiederholt den in der regelmäßigen Wochendienstzeit zu erwartenden Arbeitserfolg nicht erbringt oder
- 4.** der Beamte seine Zustimmung zur Telearbeit zurückzieht.

**(5)** Vom Bund sind dem Beamten die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung sowie die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

**(6)** Telearbeit kann auch anlassbezogen, für bestimmte dienstliche Aufgaben und tageweise angeordnet werden, wobei von der in Abs. 1 genannten Voraussetzung der Regelmäßigkeit abgewichen werden kann.

### Nebentätigkeit

**§ 37. (1)** Dem Beamten können ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben, die ihm nach diesem Bundesgesetz obliegen, noch weitere Tätigkeiten für den Bund in einem anderen Wirkungskreis übertragen werden.

**(2)** Eine Nebentätigkeit liegt auch vor, wenn der Beamte auf Veranlassung seiner Dienstbehörde eine Funktion in Organen einer juristischen Person des privaten Rechts ausübt, deren Anteile ganz oder teilweise im Eigentum des Bundes stehen.

**(3)** Der Beamte,

- 1.** dessen regelmäßige Wochendienstzeit nach den §§ 50a, 50b oder 50e herabgesetzt worden ist oder
- 2.** der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG in Anspruch nimmt,

darf eine Nebentätigkeit nur ausüben, wenn und insoweit die oberste Dienstbehörde dies genehmigt. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die Ausübung dieser Nebentätigkeit dem Grund der nach den Z 1 und 2 getroffenen Maßnahme widerspricht.

## **Versetzung**

**§ 38. (1)** Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird.

**(2)** Die Versetzung ist von Amts wegen zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Während des provisorischen Dienstverhältnisses ist eine Versetzung auch ohne wichtiges dienstliches Interesse zulässig.

**(3)** Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere vor

- 1.** bei Änderungen der Verwaltungsorganisation,
- 2.** bei der Auflassung von Arbeitsplätzen,
- 3.** bei Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle, für den keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind,
- 4.** wenn die Beamtin oder der Beamte nach § 81 Abs. 1 Z 3 den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufgewiesen hat oder
- 5.** wenn über die Beamtin oder den Beamten eine Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt wurde und wegen der Art und Schwere der von ihr oder ihm begangenen Dienstpflichtverletzung die Belassung der Beamtin oder des Beamten in der Dienststelle nicht vertretbar erscheint.

**(4)** Bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen. Eine solche Versetzung ist – ausgenommen in den Fällen des Abs. 3 Z 4 und 5 sowie in jenen Fällen, in denen abweichend vom Abs. 3 Z 5 noch keine rechtskräftige Disziplinarstrafe verhängt worden ist – unzulässig, wenn sie



**1.** für die Beamtin oder den Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und

**2.** eine andere geeignete Beamtin oder ein anderer geeigneter Beamter derselben Dienststelle und derselben Verwendungsgruppe zur Verfügung steht, bei der oder dem dies nicht der Fall ist.

**(5)** Eine Versetzung der Beamtin oder des Beamten in ein anderes Ressort bedarf bei sonstiger Nichtigkeit des Bescheids der Zustimmung der Leiterin oder des Leiters des anderen Ressorts.

**(6)** Ist die Versetzung des Beamten von Amts wegen in Aussicht genommen, so ist er hievon schriftlich unter Bekanntgabe seiner neuen Dienststelle und seiner neuen Verwendung mit dem Beifügen zu verständigen, daß es ihm freisteht, gegen die beabsichtigte Maßnahme binnen zwei Wochen nach Zustellung Einwendungen vorzubringen. Werden innerhalb der angegebenen Frist solche Einwendungen nicht vorgebracht, so gilt dies als Zustimmung zur Versetzung.

**(7)** Die Versetzung ist mit Bescheid zu verfügen; in diesem ist festzustellen, ob der Beamte die für die Versetzung maßgebenden Gründe gemäß §§ 141a, 145b oder 152c BDG 1979 zu vertreten hat oder nicht. Eine Beschwerde gegen diesen Bescheid hat keine aufschiebende Wirkung. Der vom Beamten zuletzt innegehabte Arbeitsplatz darf bis zur Rechtskraft des Bescheides nicht auf Dauer besetzt werden.

**(8)** Im Fall der Versetzung an einen anderen Dienstort ist dem Beamten eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

**(9)** Die Beamtin oder der Beamte kann auf Antrag oder aus wichtigem dienstlichen Interesse von Amts wegen in eine andere Besoldungs- oder Verwendungsgruppe überstellt werden. Auf diese Fälle sind Abs. 2 letzter Satz und die Abs. 3 bis 8 sinngemäß anzuwenden.

**(10)** Für die Ermittlung, ob eine Überstellung von Amts wegen zulässig ist, werden die Verwendungsgruppen aller Besoldungsgruppen wie folgt zusammengefasst:

**1.** Verwendungsgruppe „Höherer Dienst“ und vergleichbare Verwendungen;

2. Verwendungsgruppe „Gehobener Dienst“ und vergleichbare Verwendungen;
3. Verwendungsgruppe „Fachdienst“ und vergleichbare Verwendungen;
4. Verwendungsgruppe „Qualifizierter mittlerer Dienst“ und vergleichbare Verwendungen;
5. Verwendungsgruppe „Mittlerer Dienst“ und vergleichbare Verwendungen;
6. Verwendungsgruppen „Qualifizierter Hilfsdienst“ und „Hilfsdienst“ und vergleichbare Verwendungen.

Eine Überstellung kann von Amts wegen entweder in eine Verwendungsgruppe, die der gleichen Ziffer wie die aktuelle Verwendungsgruppe der Beamtin oder des Beamten zuzuordnen ist, oder in eine Verwendungsgruppe, die einer der Bezeichnung nach niedrigeren Ziffer als die aktuelle Verwendungsgruppe der Beamtin oder des Beamten zuzuordnen ist, erfolgen.

### Freigabepflicht bei Ressortwechsel

**§ 38a. (1)** Strebt ein Beamter seine Versetzung in ein anderes Ressort an und fordert dieses Ressort den Beamten an, hat das Ressort, dem der Beamte angehört, eine Dienstzuteilung spätestens mit Wirksamkeit von dem Monatsersten zu verfügen, der auf den Ablauf von drei Monaten nach Einlangen der Anforderung folgt. Der vom anfordernden Ressort verlangten Dienstzuteilung des Beamten ist bis zu einer Dauer von drei Monaten zu entsprechen. Eine länger dauernde Dienstzuteilung bedarf der Zustimmung des abgebenden Ressorts.

**(2)** Verlangt das anfordernde Ressort mit Zustimmung des Beamten beim abgebenden Ressort dessen Versetzung zum anfordernden Ressort, gilt diese zum verlangten Wirksamkeitstermin als verfügt, wenn dieser Termin auf einen Monatsersten fällt und

1. nicht vor dem Ablauf von zwei Monaten einer Dienstzuteilung nach Abs. 1 liegt oder
2. unmittelbar an den Ablauf einer länger dauernden Dienstzuteilung nach Abs. 1 anschließt.

**(3)** Strebt ein Beamter seine Versetzung in ein anderes Ressort an und verlangt dieses Ressort die Versetzung des Beamten ohne vorangehende Dienstzuteilung, gilt die Versetzung mit Wirksamkeit von dem Monatsersten als verfügt, der auf den Ablauf von drei Monaten nach dem Einlangen der Anforderung folgt. Diese Frist kann mit Zustimmung des abgebenden Ressorts verkürzt werden.

**(4)** Strebt ein Beamter seine Versetzung in den Rechnungshof an und fordert ihn dieser an, hat das Ressort, dem der Beamte angehört, eine Dienstzuteilung spätestens mit Wirksamkeit von dem Monat zu verfügen, der auf den Ablauf von drei Monaten nach Einlangen der Anforderung folgt. Der vom Rechnungshof verlangten Dienstzuteilung ist bis zu einer Dauer von einem Jahr zu entsprechen. Eine länger dauernde Dienstzuteilung bedarf der Zustimmung des abgebenden Ressorts.

**(5)** Verlangt der Rechnungshof mit Zustimmung des Beamten beim abgebenden Ressort dessen Versetzung zum Rechnungshof, gilt diese zu dem auf den Ablauf der Dienstzuteilung folgenden Monatsersten als verfügt.

### Dienstzuteilung

**§ 39. (1)** Eine Dienstzuteilung liegt vor, wenn der Beamte 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 Beamten höchstens für die Dauer von insgesamt 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

**(3)** Eine darüber hinausgehende Dienstzuteilung ist ohne Zustimmung des Beamten nur dann zulässig, wenn

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

**(4)** Bei einer Dienstzuteilung ist auf die bisherige Verwendung des Beam-

ten und auf sein Dienstalder, 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 einer Außenstelle, die außerhalb des Dienstortes liegt, anzuwenden.

**§ 39a. (1)** Die Zentralstelle kann den Beamten mit seiner Zustimmung

**1.** zu Ausbildungszwecken oder als Nationalen Experten zu einer Einrichtung, die im Rahmen der europäischen Integration oder der OECD tätig ist, oder

**2.** für eine im Bundesinteresse gelegene Tätigkeit zu einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung oder

**3.** zu Aus- oder Fortbildungszwecken für seine dienstliche Verwendung zu einer Einrichtung eines anderen inländischen Rechtsträgers im Inland oder

**4.** für eine Tätigkeit im Rahmen von Partnerschaftsprojekten auf Grund von Außenhilfsprogrammen der Europäischen Union (insbesondere so genannten Twinning-Projekten)

entsenden.

**(2)** Auf die Entsendung sind die Bestimmungen über die Dienstzuteilung anzuwenden. Für die Dauer einer solchen Entsendung gilt die betreffende Einrichtung als Dienststelle.

**(3)** Entsendungen nach Abs. 1 Z 2 und Z 4 dürfen zusammengenommen eine Gesamtdauer von sechs Jahren im Bundesdienstverhältnis, eine Entsendung nach Abs. 1 Z 3 darf die dem Anlaß angemessene Dauer, längstens jedoch sechs Monate, nicht übersteigen.

**(4)** Erhält der Beamte für die Tätigkeit selbst, zu der er entsandt worden ist, oder im Zusammenhang mit ihr Zuwendungen von dritter Seite, so hat er diese Zuwendungen dem Bund abzuführen.

**(5)** Abs. 4 ist nicht anzuwenden, wenn der Beamte auf alle ihm aus Anlaß der Entsendung nach § 21 des Gehaltsgesetzes 1956 und nach der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133, gebührenden Leistungen schriftlich

verzichtet; ein teilweiser Verzicht ist unzulässig. Im Fall des Verzichts gelten die von dritter Seite erhaltenen Zuwendungen, soweit sie nicht Reisekostenersätze sind, als Zulagen und Zuschüsse gemäß § 21 des Gehaltsgesetzes 1956. Ein Verzicht ist rechtsunwirksam, wenn ihm eine Bedingung beigefügt ist. Der Verzicht oder ein allfälliger Widerruf des Verzichts werden ab dem dem Einlangen folgenden Monatsersten wirksam; langen sie an einem Monatsersten ein, dann ab diesem.

**(6)** Eine Entsendung nach Abs. 1 Z 4 ist nur zulässig, wenn sich die das Projekt finanzierende Einrichtung verpflichtet, dem Bund Ersatz nach § 78c Abs. 4 zu leisten.

**(7)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 130/2003)

**§ 39b. (1)** Das Bundesministerium für Landesverteidigung kann eine Beamtin oder einen Beamten im Rahmen ihrer oder seiner dienstlichen Verwendung

**1.** zur Erlangung, Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung ihrer oder seiner medizinischen, medizin-technischen oder pflegerischen Fähigkeiten und

**2.** in Durchführung eines entsprechenden Kooperationsvertrages

zu einem Kooperationspartner entsenden, sofern eine solche Entsendung in unmittelbarem und überwiegendem Zusammenhang mit der Erfüllung der Aufgaben des Bundesheeres steht.

**(2)** Auf die Entsendung sind die Bestimmungen über die Dienstzuteilung anzuwenden. Für die Dauer einer solchen Entsendung bleibt die Beamtin oder der Beamte Angehörige oder Angerhöriger ihrer oder seiner Stammdienststelle.

**(3)** Dienstzuteilungen nach § 39 Abs. 2 und Entsendungen nach Abs. 1 dürfen ohne schriftliche Zustimmung der Beamtin oder des Beamten zusammen höchstens für die Dauer von insgesamt 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

**(4)** Erhält die Beamtin oder der Beamte für die Tätigkeit selbst, zu der sie oder er entsandt worden ist, oder im Zusammenhang mit ihr Zuwendungen von dritter Seite, so sind diese Zuwendungen dem Bund abzuführen.

## **Verwendungsänderung**

**§ 40. (1)** Wird der Beamte von seiner bisherigen unbefristeten oder befristeten Verwendung abberufen, so ist ihm gleichzeitig, wenn dies jedoch aus Rücksichten des Dienstes nicht möglich ist, spätestens zwei Monate nach der Abberufung eine neue Verwendung in seiner Dienststelle zuzuweisen. § 112 wird hiedurch nicht berührt.

**(2)** Die Abberufung des Beamten von seiner bisherigen Verwendung ist einer Versetzung gleichzuhalten, wenn

- 1.** die neue Verwendung der bisherigen Verwendung des Beamten nicht mindestens gleichwertig ist oder
- 2.** durch die neue Verwendung eine Verschlechterung für die Beförderung des Beamten in eine höhere Dienstklasse oder Dienststufe zu erwarten ist oder
- 3.** dem Beamten keine neue Verwendung zugewiesen wird.

**(3)** Die neue Verwendung ist der bisherigen Verwendung gleichwertig, wenn sie innerhalb derselben Verwendungsgruppe derselben Funktions- oder Dienstzulagengruppe zugeordnet ist.

**(4)** Abs. 2 gilt nicht

- 1.** für die Zuweisung einer drei Monate nicht übersteigenden vorübergehenden Verwendung, wenn dem Beamten daran anschließend eine der bisherigen Verwendung zumindest gleichwertige Verwendung zugewiesen wird,
- 2.** für die Beendigung der vorläufigen Ausübung einer höheren Verwendung zur Vertretung eines an der Dienstausübung verhinderten oder zur provisorischen Führung der Funktion an Stelle des aus dieser Funktion ausgeschiedenen Beamten und
- 3.** für das Ende des Zeitraums einer befristeten Ernennung des Beamten, ohne daß dieser weiterbestellt wird.

## **Ausnahmen für Beamte bestimmter Dienstbereiche**

**§ 41. (1)** § 38 Abs. 2 bis 4, 6 und 7, § 39 Abs. 2 bis 4 und § 40 Abs. 2 sind auf Dienstbereiche nicht anzuwenden, bei denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Beamten nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen.

**(2)** Die Versetzung eines Beamten von einem in Abs. 1 angeführten Dienstbereich in ein anderes Ressort ist mit Bescheid zu verfügen.

**(3)** Abs. 1 ist auf Organisationseinheiten des Bundesheeres mit hohem Bereitschaftsgrad für die Entsendung zu Auslandseinsätzen (§ 101a Abs. 1 GehG) anzuwenden.

**(4)** Abs. 1 ist auch auf Beamte der Verwendungsgruppe E 2b anzuwenden, wenn die Versetzung

**1.** innerhalb der ersten zwei Jahre ab der Ernennung in diese Verwendungsgruppe und

**2.** im dienstbehördlichen Zuständigkeitsbereich einer Landespolizeidirektion

erfolgt.

### Verwendungsbeschränkungen

**§ 42. (1)** Sind für die Ausübung einer Tätigkeit Erfordernisse vorgeschrieben, so darf der Beamte, der diese Erfordernisse nicht erfüllt, zu dieser Tätigkeit nur herangezogen werden, wenn von der Nichterfüllung dieser Erfordernisse nach diesem Bundesgesetz Nachsicht erteilt werden kann und die Ausübung der Tätigkeit nicht nach anderen Rechtsvorschriften unzulässig ist.

**(2)** Beamte, die miteinander verheiratet sind, die zueinander in einem Wahlverwandtschaftsverhältnis stehen oder die miteinander in auf- oder absteigender Linie oder bis einschließlich zum dritten Grad der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind, dürfen nicht in folgenden Naheverhältnissen verwendet werden:

**1.** Weisungs- oder Kontrollbefugnis des einen gegenüber dem anderen Beamten,

**2.** Verrechnung oder Geld- oder Materialgebarung.

Diese Verwendungsbeschränkungen gelten auch im Verhältnis zwischen Beamtinnen und Beamten zu Vertragsbediensteten, Lehrlingen und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten.

**(3)** Die Zentralstelle kann Ausnahmen von den Verwendungsbeschränkungen des Abs. 2 genehmigen, wenn aus besonderen Gründen eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist.

**(4)** Die Genehmigung einer Ausnahme gemäß Abs. 3 ist an der Amtstafel der betroffenen Dienststelle zu veröffentlichen. Die Veröffentlichung hat

1. die Namen der betroffenen Bediensteten und ihre Funktionen,
2. das zwischen diesen Bediensteten bestehende Weisungs-, Kontroll- oder sonstige in Abs. 2 angeführte dienstliche Verhältnis und
3. jene besonderen Gründe, die eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen im konkreten Fall nicht befürchten lassen,

anzuführen.

**§ 42a.** Verwendungen, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit zu Österreich voraussetzen, die nur von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft erwartet werden kann, sind ausschließlich Beamten mit österreichischer Staatsbürgerschaft zuzuweisen. Solche Verwendungen sind insbesondere jene, die

1. die unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Besorgung hoheitlicher Aufgaben und
2. die Wahrnehmung allgemeiner Belange des Staates

beinhalten.



## **5. ABSCHNITT**

### **DIENSTPFLICHTEN DES BEAMTEN**

#### **1. UNTERABSCHNITT**

#### **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

##### **Allgemeine Dienstpflichten**

**§ 43. (1)** Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

**(2)** Der Beamte hat in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, daß das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

**(3)** Der Beamte hat die Parteien, soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist, im Rahmen seiner dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu informieren.

##### **Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)**

**§ 43a.** Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

##### **Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten**

**§ 44. (1)** Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu be-

folgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Beamten betraut ist.

**(2)** Der Beamte 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 Beamte eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, so 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.

### **Dienstplichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters**

**§ 45. (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. Weiters hat sie oder er darauf hinzuwirken, dass ihre oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch in Anspruch nehmen.

**(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, so hat er dies, sofern er nicht ohnehin gemäß § 109 Abs. 1 vorzugehen hat, unverzüglich der zur Anzeige berufenen Stelle zu melden oder, wenn er selbst hiezu berufen ist, die Anzeige zu erstatten. Die Anzeigepflicht richtet sich nach § 78 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 schadensbereinigende Maßnahmen entfallen.

### Mitarbeitergespräch

**§ 45a. (1)** Der unmittelbar mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte (Vorgesetzter) hat einmal jährlich mit jedem seiner Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch zu führen.

**(2)** Das Mitarbeitergespräch umfaßt zwei Teile:

**1.**

**a)** Erörterung des Arbeitszieles der Organisationseinheit sowie ihrer Aufgabenstellungen im Folgejahr; darauf aufbauend ist der wesentliche Beitrag des Mitarbeiters zur Aufgabenerfüllung zu vereinbaren.

**b)** Sind für das abgelaufene Jahr bereits Vereinbarungen getroffen worden, so sind sie Grundlage für die Erörterung der Aufgabenerfüllung.

**2.** Vereinbarung von Maßnahmen, die zur Verbesserung oder Erhaltung der Leistung des Mitarbeiters notwendig und zweckmäßig sind und die dem Mitarbeiter auch im Rahmen seiner längerfristigen beruflichen Entwicklung eröffnet werden sollen; Auflistung allfälliger Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Mitarbeiter auf seinem Arbeitsplatz nicht einbringen kann.

**(3)** Das Mitarbeitergespräch ist ausschließlich zwischen dem Vorgesetzten und seinem Mitarbeiter zu führen.

**(4)** Die Ergebnisse der beiden Teile des Mitarbeitergespräches sind von einem der Gesprächspartner während des Gespräches kurz schriftlich zusammenzufassen und von den Gesprächspartnern zu unterschreiben. Ist

dies mangels Übereinstimmung nicht möglich, so ist ein abschließender Gesprächstermin festzulegen, dem auf Wunsch jedes der Gesprächspartner eine Person seines Vertrauens beigezogen werden kann, die

**1.** bei Dienststellen im Inland Gleichbehandlungsbeauftragter oder Personalvertreter oder Behindertenvertrauensperson ist,

**2.** bei Dienststellen im Ausland Angehöriger der betreffenden Dienststelle ist.

**(5)** Je eine Ausfertigung des Ergebnisses des ersten Teiles verbleibt beim Mitarbeiter und bei seinem Vorgesetzten. Diese Ausfertigungen dürfen nicht weitergegeben werden.

**(6)** Je eine Ausfertigung des Ergebnisses des zweiten Teiles des Mitarbeitergesprächs bleibt beim Mitarbeiter und bei seinem Vorgesetzten. Eine weitere Ausfertigung ist der personalführenden Stelle zuzuleiten und dem Personalakt beizufügen.

**(7)** Der nächsthöhere Vorgesetzte ist nachweislich zu verständigen, daß das Mitarbeitergespräch stattgefunden hat.

### Teamarbeitsbesprechung

**§ 45b. (1)** Jeweils nach Abschluß der einzelnen Mitarbeitergespräche ist mit allen Mitgliedern der Organisationseinheit eine Teamarbeitsbesprechung durchzuführen.

**(2)** Gegenstand dieser Besprechung sind notwendige oder zweckmäßige Maßnahmen zur Erhaltung oder zur Verbesserung der Leistung der Organisationseinheit, wie etwa die Qualität des Informationsflusses und der Koordination, oder Änderungen der internen Geschäftseinteilung oder benötigte Sachbehelfe usw.

**(3)** Die notwendigen oder zweckmäßigen Maßnahmen sind schriftlich festzuhalten. Soweit diese Maßnahmen nicht von den Mitgliedern selbst gesetzt werden können, sind sie schriftlich dem nächsthöheren Vorgesetzten zur weiteren Veranlassung bekanntzugeben.

## **Amtsverschwiegenheit**

**§ 46. (1)** Der Beamte ist über alle ihm ausschließlich aus seiner amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist, gegenüber jedermann, dem er über solche Tatsachen nicht eine amtliche Mitteilung zu machen hat, zur Verschwiegenheit verpflichtet (Amtsverschwiegenheit).

**(2)** Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

**(3)** Hat der Beamte vor Gericht oder vor einer Verwaltungsbehörde auszusagen und läßt sich aus der Ladung erkennen, daß der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, so hat er dies seiner Dienstbehörde zu melden. Die Dienstbehörde hat zu entscheiden, ob der Beamte von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu entbinden ist. Sie hat dabei das Interesse an der Geheimhaltung gegen das Interesse an der Aussage abzuwägen, wobei der Zweck des Verfahrens sowie der dem Beamten allenfalls drohende Schaden zu berücksichtigen sind. Die Dienstbehörde kann die Entbindung unter der Voraussetzung aussprechen, daß die Öffentlichkeit von dem Teil der Aussage, der den Gegenstand der Entbindung bildet, ausgeschlossen wird.

**(4)** Läßt sich hingegen aus der Ladung nicht erkennen, daß der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, und stellt sich dies erst bei der Aussage des Beamten heraus, so hat der Beamte die Beantwortung weiterer Fragen zu verweigern. Hält die vernehmende Behörde die Aussage für erforderlich, so hat sie die Entbindung des Beamten von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu beantragen. Die Dienstbehörde hat gemäß Abs. 3 zweiter bis vierter Satz vorzugehen.

**(5)** Im Disziplinarverfahren ist weder der Beschuldigte noch die Disziplinarbehörde oder der Disziplinaranwalt zur Wahrung der Amtsverschwiegenheit verpflichtet.

## **Befangenheit**

**§ 47.** Der Beamte hat sich der Ausübung seines Amtes zu enthalten und seine Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen. Bei Gefahr im Verzug hat, wenn die Vertretung durch ein anderes Organ nicht sogleich bewirkt werden kann, auch der befangene Beamte die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen. § 7 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, und sonstige die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften bleiben unberührt.

## **2. UNTERABSCHNITT**

### **DIENSTZEIT**

#### **Begriffsbestimmungen**

**§ 47a.** Im Sinne dieses Abschnittes ist:

##### **1. Dienstzeit die Zeit**

- a)** der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (dienstplanmäßige Dienstzeit),
- b)** einer Dienststellenbereitschaft,
- c)** eines Journaldienstes und
- d)** der Mehrdienstleistung,

##### **2. Mehrdienstleistung**

- a)** die Überstunden,
- b)** jene Teile des Journaldienstes, während derer der Beamte verpflichtet ist, seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen,
- c)** die über die dienstplanmäßige Dienstzeit hinaus geleisteten dienstlichen Tätigkeiten, die gemäß § 49 Abs. 2 im selben Kalendervierteljahr im Verhältnis 1 : 1 durch Freizeit ausgeglichen werden,

**d)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 96/2007)

**3.** Tagesdienstzeit die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden und

**4.** Wochendienstzeit die Dienstzeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

## **Dienstplan**

**§ 48. (1)** Der Beamte hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist. Die tatsächlich erbrachte Dienstzeit ist, sofern nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen, mit Hilfe automatisierter Verfahren zu erfassen.

**(2)** Die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten beträgt 40 Stunden. Sie kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Kalenderjahr im Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen. Das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes ist im Dienstplan festzulegen.

**(2a)** Die Wochendienstzeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der berechtigten Interessen der Beamten durch einen Dienstplan möglichst gleichmäßig und bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen (Normaldienstplan). Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann die Wochendienstzeit auch unregelmäßig auf die Tage der Woche aufgeteilt werden. Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

**(3)** Soweit nicht wichtige dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, ist die gleitende Dienstzeit einzuführen. Gleitende Dienstzeit ist jene Form der Dienstzeit, bei der der Beamte den Beginn und das Ende seiner täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeitrahmen) selbst bestimmen kann. Während der innerhalb des Gleitzeitrahmens festzulegenden Blockzeit hat der Beamte jedenfalls Dienst zu versehen. Der fiktive Normaldienstplan dient als Berechnungsbasis für die Feststellung der anrechenbaren Dienstzeit bei Abwesenheit vom Dienst. Die Erfüllung der

regelmäßigen Wochendienstzeit ist im Durchschnitt der Wochen des Kalenderjahres zu gewährleisten. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Wochendienstzeit erforderliche Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit kann, soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, vom unmittelbaren Dienstvorgesetzten auch während der Blockzeit gestattet werden. Im Gleitzeitdienstplan sind

1. die zeitliche Lage und Dauer der Blockzeit, des Gleitzeitrahmens und des fiktiven Normaldienstplans sowie
2. eine Obergrenze für die jeweils in den Folgemonat übertragbaren Zeitguthaben bzw. Zeitschulden

festzulegen.

**(4)** Bei Schicht- oder Wechseldienst ist ein Schicht- oder Wechseldienstplan zu erstellen. Dabei darf die regelmäßige Wochendienstzeit im Durchschnitt der Wochen des Kalenderjahres nicht über- oder unterschritten werden. Schichtdienst ist jene Form der Dienstzeit, bei der aus organisatorischen Gründen an einer Arbeitsstätte der Dienstbetrieb über die Zeit des Normaldienstplanes hinaus aufrechterhalten werden muss und ein Beamter den anderen ohne wesentliche zeitmäßige Überschneidung an der Arbeitsstätte ablöst. Bei wesentlichen zeitmäßigen Überschneidungen liegt Wechseldienst vor.

**(5)** Ist im Rahmen eines Dienstplanes regelmäßig an Sonn- oder Feiertagen Dienst zu leisten und wird der Beamte zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten eingeteilt, so ist eine entsprechende Ersatzruhezeit festzusetzen. Der Dienst an Sonn- und Feiertagen gilt als Werktagsdienst. Wird der Beamte während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

**(6)** Für Beamte, in deren Dienstzeit auf Grund der Eigenart des Dienstes regelmäßig oder in erheblichem Umfang Dienstbereitschaft beziehungsweise Wartezeiten fallen und diese durch organisatorische Maßnahmen nicht vermieden werden können, kann die Bundesregierung durch Verordnung bestimmen, daß der Dienstplan eine längere als die in den Abs. 2 und 4 vorgesehene Wochendienstzeit umfaßt (verlängerter Dienstplan). Soweit die Wochendienstzeit nach dem verlängerten Dienstplan die in den Abs. 2 oder 4 vorgesehene Wochendienstzeit übersteigt, gilt diese Zeit nicht als Dienstzeit im Sinne dieses Abschnittes.



## **Höchstgrenzen der Dienstzeit**

**§ 48a. (1)** Die Tagesdienstzeit darf 13 Stunden nicht überschreiten.

**(2)** Von der Höchstgrenze gemäß Abs. 1 kann bei Tätigkeiten abgewichen werden,

**1.** die an außerhalb des Dienstortes gelegenen Orten zu verrichten sind oder

**2.** die notwendig sind, um die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion zu gewährleisten, insbesondere

**a)** zur Betreuung oder Beaufsichtigung von Personen in Heimen oder Justizanstalten,

**b)** bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten,

**c)** bei land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten,

**d)** bei Tätigkeiten der Post und Telekommunikation im Bereich der jeweiligen in § 17 Abs. 1a des Poststrukturgesetzes (PTSG), BGBl. Nr. 201/1996, angeführten Unternehmungen (der diese Unternehmungen umfassende Bereich wird in diesem Bundesgesetz als „PTA-Bereich“ bezeichnet), sowie

**e)** zur Freihaltung der Schifffahrtssrinne bei der Österreichischen Donau-Betriebs-Aktiengesellschaft oder

**3.** im Falle eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalles in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes,

wenn dem betroffenen Beamten innerhalb der nächsten 14 Kalendertage eine Ruhezeit verlängert wird. Die Ruhezeit ist um das Ausmaß zu verlängern, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat.

**(3)** Die Wochendienstzeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Bei der Ermittlung der zulässigen Wochendienstzeit bleiben Zeiten, in denen der Beamte vom Dienst befreit, enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, außer Betracht.

**(4)** Über die Höchstgrenze gemäß Abs. 3 hinaus sind längere Dienstzeiten nur mit Zustimmung des Beamten zulässig. Dem Beamten, der nicht bereit ist, längere Dienste zu leisten, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Der Leiter einer Dienststelle ist verpflichtet, aktuelle Listen über Beamte zu führen, die sich zur Erbringung längerer Dienste bereit erklärt haben. Die aktualisierten Listen sind jeweils der Dienstbehörde vorzulegen.

**(5)** Bei Eintritt außergewöhnlicher Ereignisse oder nicht vorhersehbarer Umstände sind von Abs. 1 abweichende Anordnungen soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes der Gesundheit und des Lebens von Menschen, der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit oder zur Abwehr eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens geboten erscheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.

### Ruhepausen

**§ 48b.** Beträgt die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit mehr als sechs Stunden, so ist eine Ruhepause von einer halben Stunde einzuräumen. Wenn es im Interesse der Bediensteten der Dienststelle gelegen oder dienstlich notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten eingeräumt werden.

### Tägliche Ruhezeiten

**§ 48c.** Nach Beendigung der Tagesdienstzeit ist dem Beamten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

### Wochenruhezeit

**§ 48d. (1)** Dem Beamten ist eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit (Wochenruhezeit) von mindestens 35 Stunden einschließlich der täglichen Ruhezeit zu gewähren. Diese Wochenruhezeit schließt grundsätzlich den Sonntag ein, ist dies aus wichtigen dienstlichen Gründen aber nicht möglich, einen anderen Tag der Woche.

**(2)** Wird die Wochenruhezeit während einer Kalenderwoche unterschritten, ist sie in der nächstfolgenden Kalenderwoche um jenes Ausmaß zu verlängern, um das sie unterschritten wurde.

## **Nacharbeit**

**§ 48e. (1)** Die Dienstzeit des Beamten, der regelmäßig in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr mindestens drei Stunden seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen hat (Nacharbeit), darf je 24-Stunden-Zeitraum im Durchschnitt von 14 Kalendertagen acht Stunden nicht überschreiten.

**(2)** Die Dienstzeit von Nacharbeitern, deren Dienst mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist (Nachtschwerarbeit), darf in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dessen sie Nacharbeit verrichten, acht Stunden nicht überschreiten. Die Bundesregierung hat durch Verordnung zu bestimmen, welche Tätigkeiten mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind.

**(3)** Der Gesundheitszustand von Nacharbeitern ist auf deren eigenen Wunsch vor Übernahme der Tätigkeit und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht mehr als drei Jahren ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dafür trägt der Bund.

**(4)** Nacharbeitern mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit der Leistung der Nacharbeit verbunden sind, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten ein zumutbarer Arbeitsplatz ohne Nacharbeit zuzuweisen, wenn sie für diesen geeignet sind. Die §§ 38 bis 40 sind in diesem Fall nicht anzuwenden.

## **Ausnahmebestimmungen**

**§ 48f. (1)** Die §§ 48a bis 48d und § 48e Abs. 1 und 2 sind auf Beamte mit Vorgesetztenfunktion, deren Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht durch ein Fixgehalt oder eine Zulage als abgegolten gelten, nicht anzuwenden.

**(2)** Die §§ 48a bis 48e sind auf Beamte mit spezifischen staatlichen Tätigkeiten, die im Interesse der Allgemeinheit keinen Aufschub dulden, insbesondere

- 1.** bei der Erfüllung parlamentarischer Aufgaben,

2. im Rahmen des Kabinetts eines Bundesministers oder des Büros eines Staatssekretärs oder eines anderen in den §§ 5, 6 oder 8 Abs. 1 des Bezügegesetzes, BGBl. Nr. 273/1972, angeführten obersten Organes,
3. im öffentlichen Sicherheitsdienst,
4. in den Katastrophenschutzdiensten,
5. im Grenzkontrolldienst,
6. im Bundesheer oder
7. im Justizwachdienst

insoweit nicht anzuwenden, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung dieser Bestimmungen zwingend entgegenstehen.

**(3)** In den Fällen des Abs. 1 und 2 ist dafür Sorge zu tragen, daß unter Berücksichtigung des mit den nicht anzuwendenden Bestimmungen verbundenen Schutzzweckes ein größtmöglicher Schutz der Gesundheit und eine größtmögliche Sicherheit der Bediensteten gewährleistet ist.

**(4)** Anstelle der §§ 47a und 48a bis 48e Abs. 1 und 2 sind auf

1. Universitätslehrer gemäß § 155 Abs. 5, ausgenommen die Universitätsprofessoren, sowie die in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Beamten des höheren Dienstes in wissenschaftlicher Verwendung im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität und
2. Beamte, die als Angehörige von Gesundheitsberufen an Heeresspitälern und Heeressanitätsanstalten, in Anstalten für die Unterbringung geistig abnormer oder entwöhnungsbedürftiger Rechtsbrecher/innen sowie in Krankenabteilungen in Justizanstalten tätig sind,

die Bestimmungen des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG), BGBl. I Nr. 8/1997, anzuwenden. Auf Beamte, deren Tätigkeit in diesen Bereichen sonst zur Aufrechterhaltung des Betriebes ununterbrochen erforderlich ist, ist dieses Bundesgesetz anzuwenden.

## **Mehrdienstleistung**

**§ 49. (1)** Der Beamte hat auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen (Mehrdienstleistung). Den auf Anordnung erbrachten Mehrdienstleistungen sind Mehrdienstleistungen gleichzuhalten, wenn

- 1.** der Beamte einen zur Anordnung der Mehrdienstleistung Befugten nicht erreichen konnte,
- 2.** die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens unverzüglich notwendig war,
- 3.** die Notwendigkeit der Mehrdienstleistung nicht auf Umstände zurückgeht, die von dem Beamten, der die Mehrdienstleistung erbracht hat, hätten vermieden werden können, und
- 4.** der Beamte diese Mehrdienstleistung spätestens innerhalb einer Woche nach der Erbringung schriftlich meldet; ist der Beamte durch ein unvorhergesehenes oder unabwendbares Ereignis ohne sein Verschulden verhindert, diese Frist einzuhalten, so verlängert sie sich um die Dauer der Verhinderung.

**(2)** An Werktagen erbrachte Mehrdienstleistungen (ausgenommen jene nach § 47a Z 2 lit. b) sind nach Möglichkeit im selben Kalendervierteljahr im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen. Mehrdienstleistungen außerhalb der Nachtzeit sind vor Mehrdienstleistungen in der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) auszugleichen. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.

**(3)** Mehrdienstleistungen an Werktagen, die im betreffenden Kalendervierteljahr nicht durch Freizeit ausgeglichen sind, gelten mit Ablauf des Kalendervierteljahres als Überstunden. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen gelten in jedem Fall als Überstunden und sind nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

**(4)** Werktagsüberstunden sind je nach Anordnung

- 1.** im Verhältnis 1 : 1,5 in Freizeit auszugleichen oder
- 2.** nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder

**3.** im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

**(5)** Auf Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 23 Abs. 10 MSchG, nach § 10 Abs. 12 VKG und nach § 50c Abs. 3 dieses Bundesgesetzes ist, soweit sie die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 48 Abs. 2 oder 6 nicht überschreiten, Abs. 4 nicht anzuwenden. Solche Werktagsüberstunden sind je nach Anordnung

**1.** im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen oder

**2.** nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder

**3.** im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Soweit jedoch Zeiten einer solchen Dienstleistung die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 48 Abs. 2 oder 6 überschreiten, ist auf diese Abs. 4 anzuwenden.

**(6)** Dem Beamten ist bis zum Ende des auf das Kalendervierteljahr folgenden Kalendermonats mitzuteilen, auf welche Werktagsüberstunden welche Abgeltungsart des Abs. 4 angewendet wird.

**(7)** Werktagsüberstunden außerhalb der Nachtzeit sind vor Werktagsüberstunden in der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) auszugleichen.

**(8)** Ein Freizeitausgleich für Werktagsüberstunden ist bis zum Ende des sechsten auf das Kalendervierteljahr der Leistung folgenden Monats zulässig.

**(9)** Folgende Zeiten gelten jedenfalls nicht als Überstunden:

**1.** Zeiten einer vom Beamten angestrebten Einarbeitung von Dienstzeit (zB im Fall eines Dienstaustausches oder einer sonstigen angestrebten Verlegung der Zeit der Dienstleistung) und

**2.** Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit, soweit sie die im Gleitzeitdienstplan festgelegte Obergrenze für jeweils in den Folgemonat übertragbare Zeitguthaben nicht übersteigen.

Diese Zeiten sind, soweit dies nicht bereits erfolgt ist, ausschließlich im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit abzugelten.

## **Bereitschaft und Journaldienst**

**§ 50. (1)** Der Beamte kann aus dienstlichen Gründen verpflichtet werden, sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten und bei Bedarf oder auf Anordnung seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen (Dienststellenbereitschaft, Journaldienst).

**(2)** Der Beamte kann aus dienstlichen Gründen weiters verpflichtet werden, sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden in seiner Wohnung erreichbar zu halten und von sich aus bei Eintritt von ihm zu beobachtender Umstände seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen (Wohnungsbereitschaft).

**(3)** Soweit es dienstliche Rücksichten zwingend erfordern, kann der Beamte fallweise verpflichtet werden, in seiner dienstfreien Zeit seinen Aufenthalt so zu wählen, daß er jederzeit erreichbar und binnen kürzester Zeit zum Antritt seines Dienstes bereit ist (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft gilt nicht als Dienstzeit.

## **Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlaß**

**§ 50a. (1)** Die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten kann auf seinen Antrag bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

**(2)** Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, daß die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfaßt. Das Ausmaß darf nicht weniger als 20 und nicht mehr als 39 Stunden betragen.

**(3)** Die Herabsetzung wird für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres wirksam. Übersteigen die gesamten Zeiträume einer solchen Herabsetzung für einen Beamten insgesamt zehn Jahre, bleibt das zuletzt gewährte Ausmaß der Herabsetzung ab diesem Zeitpunkt bis zu seiner allfälligen Änderung gemäß § 50d Abs. 1 dauernd wirksam. Auf diese Obergrenze von zehn Jahren zählen auch Zeiten in früheren Dienstverhältnissen, in denen die Wochendienstzeit nach § 50a herabgesetzt war.

**(4)** Die regelmäßige Wochendienstzeit darf nicht herabgesetzt werden:

**1.** während einer Verwendung auf einem Arbeitsplatz an einer im Ausland gelegenen Dienststelle des Bundes;

**2.** während einer Entsendung nach § 1 des Bundesverfassungsgesetzes über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland (KSE-BVG), BGBl. I Nr. 38/1997, oder der unmittelbaren Vorbereitung einer solchen Entsendung;

**3.** in den übrigen Fällen, wenn der Beamte infolge der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

### **Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes**

**§ 50b. (1)** Die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten ist auf seinen Antrag zur Betreuung

**1.** eines eigenen Kindes,

**2.** eines Wahl- oder Pflegekindes oder

**3.** eines sonstigen Kindes, für dessen Unterhalt der Beamte und (oder) sein Ehegatte überwiegend aufkommen,

bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabzusetzen. § 50a Abs. 2 und 4 ist anzuwenden.

**(2)** Die Herabsetzung wird für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres oder bis zum Schuleintritt des Kindes wirksam. Sie endet spätestens mit dem Schuleintritt des Kindes.

**(3)** Eine solche Herabsetzung ist nur zulässig, wenn

**1.** das Kind dem Haushalt des Beamten angehört und noch nicht schulpflichtig ist und



2. der Beamte das Kind überwiegend selbst betreuen will.

(4) Der Beamte hat den Antrag auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

(5) Abweichend von Abs. 1 und 2 ist dem Beamten für die vom ihm beantragte Dauer, während der er Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit auch unter die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes zu gewähren.

(6) Abweichend von Abs. 2 und 3 ist eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376, bezogen wird, auch nach dem Schuleintritt des Kindes oder über den Schuleintritt des Kindes hinaus zu gewähren. Der gemeinsame Haushalt nach Abs. 3 Z 1 besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

### Dienstleistung während der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit

**§ 50c. (1)** Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen der Beamte Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten, insbesondere auf die Gründe, die zur Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

(2) Lassen im Falle einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit die besonderen Umstände des Dienstes eine genaue Einhaltung eines ganzzahligen Stundenausmaßes nicht zu, so ist es soweit zu überschreiten, als dies nötig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden.

(3) Abgesehen vom Fall des Abs. 2 kann ein Beamter, dessen regelmäßige Wochendienstzeit nach den §§ 50a, 50b oder 50e herabgesetzt worden ist, über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter, dessen regelmäßige Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht.

## **Änderung und vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit**

**§ 50d. (1)** Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Beamten eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 50a oder 50b verfügen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

**(2)** Die Dienstbehörde hat die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 50a, 50b oder 50e zu verfügen, wenn der Beamte eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG in Anspruch nimmt.

**(3)** Zeiten, um die sich dadurch ein ursprünglich vorgesehener Zeitraum der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 50a verkürzt, bleiben für eine neuerliche Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit gewahrt. Bruchteile eines Jahres können bei einer neuerlichen Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 50a nur ungeteilt in Anspruch genommen werden.

## **Pflegezeit**

**§ 50e. (1)** Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 75c Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die regelmäßige Wochendienstzeit der Beamtin oder des Beamten auf ihren oder seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegezeit), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 50c ist anzuwenden.

**(2)** Eine Pflegezeit ist für jede zu betreuende Angehörige oder jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl. Nr. 110/1993) ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegezeit auf Antrag zulässig.

**(3)** Die Dienstbehörde kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit verfügen bei

- 1.** Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,

**2.** nicht nur vorübergehender Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie

**3.** Tod

der oder des nahen Angehörigen.

### **Abwesenheit vom Dienst**

**§ 51. (1)** Der Beamte, der vom Dienst abwesend ist, ohne vom Dienst befreit oder enthoben zu sein, hat den Grund seiner Abwesenheit unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden und seine Abwesenheit zu rechtfertigen.

**(2)** Ist der Beamte durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung seines Dienstes verhindert, so hat er seinem Vorgesetzten eine ärztliche Bescheinigung über den Beginn der Krankheit und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen, wenn er dem Dienst länger als drei Arbeitstage fernbleibt oder der Vorgesetzte oder der Leiter der Dienststelle es verlangt. Kommt der Beamte dieser Verpflichtung nicht nach, entzieht er sich einer zumutbaren Krankenbehandlung oder verweigert er die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung, so gilt die Abwesenheit vom Dienst nicht als gerechtfertigt.

## **3. UNTERABSCHNITT**

### **SONSTIGE DIENSTPFLICHTEN**

#### **Ärztliche Untersuchung**

**§ 52. (1)** Bestehen berechtigte Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung des Beamten, so hat sich dieser auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

**(2)** Der infolge Krankheit, Unfalls oder Gebrechens vom Dienst abwesende Beamte hat sich auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung zur Prüfung seines Gesundheitszustandes zu unterziehen. Wenn es zur zuverlässigen Beurteilung erforderlich ist, sind Fachärzte heranzuziehen.

Eine Anordnung im Sinne des ersten Satzes ist spätestens drei Monate nach Beginn der Abwesenheit vom Dienst und sodann in Abständen von längstens drei Monaten zu erteilen.

### **Meldepflichten**

**§ 53. (1)** Wird dem Beamten in Ausübung seines Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der Dienststelle betrifft, der er angehört, so hat er dies unverzüglich dem Leiter der Dienststelle zu melden.

**(1a)** Keine Pflicht zur Meldung nach Abs. 1 besteht, wenn die Meldung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf.

**(1b)** Der Leiter der Dienststelle kann aus

1. in der Person, auf die sich die amtliche Tätigkeit bezieht, oder
2. in der amtlichen Tätigkeit selbst

gelegenen Gründen abweichend von Abs. 1a eine Meldepflicht verfügen.

**(1c)** Ist eine Dienstverhinderung des Beamten ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen, hat der Beamte dies unverzüglich seiner Dienstbehörde zu melden. Auf Verlangen der Dienstbehörde hat er sämtliche für die Geltendmachung von Ersatzansprüchen erforderlichen Daten und Beweismittel bekanntzugeben.

**(2)** Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der Beamte seiner Dienstbehörde zu melden:

1. Namensänderung,
2. Standesveränderung,
3. jede Veränderung seiner Staatsbürgerschaft oder Staatsangehörigkeit(en) und jede Veränderung hinsichtlich seines unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt,

4. Änderung des Wohnsitzes,

5. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, der Dienstkleidung, des Dienstabzeichens, des Dienstausweises und sonstiger Sachbehelfe,

6. Besitz eines Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970.

### Schutz vor Benachteiligung

**§ 53a.** Die Beamtin oder der Beamte, die oder der gemäß § 53 Abs. 1 im guten Glauben den begründeten Verdacht einer in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamts zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, BGBl. I Nr. 72/2009, genannten strafbaren Handlung meldet, darf durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt, wenn die Beamtin oder der Beamte von ihrem oder seinem Melderecht gemäß § 5 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamts zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung Gebrauch macht.

### Dienstweg

**§ 54. (1)** Der Beamte hat Anbringen, die sich auf sein Dienstverhältnis oder auf seine dienstlichen Aufgaben beziehen, bei seinem unmittelbaren Dienstvorgesetzten einzubringen. Dieser hat das Anbringen unverzüglich an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

**(2)** Von der Einbringung im Dienstweg darf bei Gefahr im Verzug sowie dann abgesehen werden, wenn die Einhaltung des Dienstweges dem Beamten billigerweise nicht zumutbar ist.

**(3)** In Dienstrechtsangelegenheiten und in Disziplinarangelegenheiten können ohne Einhaltung des Dienstweges eingebracht werden:

1. Rechtsmittel,

2. Säumnisbeschwerden und Fristsetzungsanträge,

3. Anträge auf Wiederaufnahme des Verfahrens und auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand und
4. Beschwerden an den Verfassungsgerichtshof und Revisionen an den Verwaltungsgerichtshof.

### Wohnsitz und Dienstort

**§ 55. (1)** Der Beamte hat seinen Wohnsitz so zu wählen, daß er bei der Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigt wird. Aus der Lage seiner Wohnung kann der Beamte, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, keinen Anspruch auf dienstliche Begünstigungen ableiten.

**(2)** Wenn es die dienstlichen Aufgaben des Beamten erfordern, hat er eine ihm von seiner Dienstbehörde zugewiesene und ihm zumutbare Wohnung (Dienstwohnung) zu beziehen.

**(3)** Wenn besondere dienstliche Verhältnisse es erfordern, darf der Beamte auf Anordnung der Dienstbehörde seinen Dienstort oder sein Amtsgebiet nicht verlassen.

### Nebenbeschäftigung

**§ 56. (1)** Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die der Beamte außerhalb seines Dienstverhältnisses und einer allfälligen Nebentätigkeit ausübt.

**(2)** Der Beamte darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die ihn an der Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben behindert, die Vermutung seiner Befähigung hervorruft oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährdet.

**(3)** Der Beamte hat seiner Dienstbehörde jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung und jede Änderung einer solchen unverzüglich zu melden. Eine Nebenbeschäftigung ist erwerbsmäßig, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften in Geld- oder Güterform bezweckt.

**(4)** Der Beamte,

1. dessen regelmäßige Wochendienstzeit nach den §§ 50a, 50b oder 50e herabgesetzt worden ist oder

**2.** der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG in Anspruch nimmt oder

**3.** der sich in einem Karenzurlaub nach § 75c befindet,

darf eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung nur ausüben, wenn und insoweit die Dienstbehörde dies genehmigt. Die Genehmigung ist in den Fällen des Abs. 2 sowie dann zu versagen, wenn die Ausübung dieser Nebenbeschäftigung dem Grund der nach den Z 1 bis 3 getroffenen Maßnahme widerspricht.

**(5)** Eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts hat der Beamte jedenfalls zu melden.

**(6)** Die Ausübung einer aus den Gründen des Abs. 2 unzulässigen Nebenbeschäftigung oder Tätigkeit im Sinne des Abs. 5 ist von der Dienstbehörde unverzüglich mit schriftlicher Weisung zu untersagen.

**(7)** Die zuständige Bundesministerin oder der zuständige Bundesminister kann mit Verordnung regeln, welche Nebenbeschäftigungen jedenfalls aus den Gründen des Abs. 2 unzulässig sind.

### **Gutachten**

**§ 57.** Der Beamte bedarf für die außergerichtliche Abgabe eines Sachverständigengutachtens über Angelegenheiten, die mit seinen dienstlichen Aufgaben im Zusammenhang stehen, der Genehmigung seiner Dienstbehörde. Die Genehmigung ist zu verweigern, wenn nach Gegenstand und Zweck des Gutachtens dienstliche Interessen gefährdet werden.

### **Ausbildung und Fortbildung**

**§ 58.** Der Beamte hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, in denen die für die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden beziehungsweise in denen er die für seine Tätigkeit notwendige praktische Unterweisung erhält.

## **Verbot der Geschenkkannahme**

**§ 59. (1)** Der Beamtin oder dem Beamten ist es verboten, im Hinblick auf ihre oder seine amtliche Stellung oder Amtsführung für sich oder eine Dritte oder einen Dritten ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder einen sonstigen Vorteil zu fordern oder anzunehmen. Ebenso ist es der Beamtin oder dem Beamten verboten, im Hinblick auf ihre oder seine amtliche Stellung oder Amtsführung sich oder einer oder einem Dritten ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder einen sonstigen Vorteil zu verschaffen oder versprechen zu lassen.

**(2)** Eine orts- oder landesübliche Aufmerksamkeit von geringem Wert gilt nicht als Geschenk oder Vorteil im Sinne des Abs. 1, soweit die Beamtin oder der Beamte nicht die Absicht verfolgt, sich durch die wiederkehrende Begehung im Sinne des Abs. 1 eine fortlaufende Einnahme zu verschaffen.

**(3)** Ehrengeschenke sind Gegenstände, die der Beamtin oder dem Beamten von Staaten, öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder Traditionsinstitutionen für Verdienste oder aus Courtoisie übergeben werden.

**(4)** Die Beamtin oder der Beamte darf Ehrengeschenke entgegennehmen. Sie oder er hat die Dienstbehörde unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen. Diese hat das Ehrengeschenk als Bundesvermögen zu erfassen. Die eingegangenen Ehrengeschenke sind unter Beachtung der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu veräußern oder sonst zu verwerten. Ihr Erlös ist zu vereinnahmen und für Wohlfahrtszwecke zugunsten der Bediensteten oder sonstiger karitativer Zwecke zu verwenden. Die näheren Bestimmungen darüber sind innerhalb jedes Ressorts durch Verordnung zu erlassen.

**(5)** Ehrengeschenke von geringfügigem oder lediglich symbolischem Wert können der Beamtin oder dem Beamten zur persönlichen Nutzung überlassen werden.

**(6)** Ein Vorteil, der einer Beamtin oder einem Beamten im Rahmen einer Veranstaltung gewährt wird, an deren Teilnahme ein dienstlich oder sonst sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht, darf von ihr oder ihm angenommen werden, wenn dieser Vorteil

- 1.** grundsätzlich allen Teilnehmenden im Rahmen dieser Veranstaltung gewährt wird,



2. dem üblichen Standard vergleichbarer Veranstaltungen entspricht,
3. einen inhaltlichen Bezug zu dieser Veranstaltung hat und
4. abgesehen von Z 3 in keinem Konnex zu einem konkreten, gegenwärtigen oder zukünftigen Amtsgeschäft steht.

**Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstausweise  
und sonstige Sachbehalte**

**§ 60. (1)** Wenn es dienstliche Gründe erfordern, ist der Beamte im Dienst verpflichtet,

1. eine Dienstkleidung zu tragen oder
2. sich mit einem Dienstabzeichen oder einem Dienstausweis auszuweisen.

**(2)** Dienstausweise können folgende personenbezogene Daten oder, falls unbedingt erforderlich, besondere Kategorien personenbezogener Daten der Beamtin oder des Beamten enthalten, soweit diese zur Ausweisleistung dienstlich erforderlich sind oder die Beamtin oder der Beamte diese wünscht:

1. ein fälschungssicheres Lichtbild,
2. die Bezeichnung der Dienststelle oder des Standeskörpers,
3. die Dienstnummer,
4. die Kurzbezeichnung für die ausgeübte Verwendung (Funktion),
5. den Vor- und Familiennamen,
6. einen allfälligen akademischen Grad,
7. den Amtstitel,
8. das Geburtsdatum,
9. die Unterschrift.

**(2a)** Dienstaussweise müssen dafür geeignet sein, sie auch mit der Funktion einer Bürgerkarte gemäß § 2 Z 10 des E-Government-Gesetzes – E-GovG, BGBl. I Nr. 10/2004, ausstatten zu können.

**(2b)** Die Beamtin oder der Beamte hat, soweit dienstliche Erfordernisse vorliegen, einen Vertrag zur Ausstellung eines qualifizierten Zertifikats gemäß Art. 3 Z 15 der Verordnung (EU) Nr. 910/2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt und zur Aufhebung der Richtlinie 1999/93/EG, ABl. Nr. L 257 vom 28.08.2014 S. 73, in der Fassung der Berichtigung ABl. Nr. L 257 vom 29.01.2015 S. 19, mit einem vom Dienstgeber namhaft gemachten Vertrauensdiensteanbieter abzuschließen. Der Dienstgeber hat alle mit diesem Vertrag verbundenen Kosten zu tragen.

**(3)** Durch Verordnung des zuständigen Bundesministers ist zu regeln,

**1.** in welchen Verwendungen und unter welchen näheren Voraussetzungen die Pflicht besteht,

**a)** die Dienstkleidung zu tragen oder

**b)** sich mit einem Dienstabzeichen oder dem Dienstaussweis auszuweisen,

**2.** bei welchen Anlässen die Dienstkleidung außerhalb des Dienstes und im Ruhestand getragen werden darf,

**3.** welche anderen als die in Abs. 2 genannten Datenarten der Dienstaussweis aus dienstlichen Gründen zu enthalten hat.

**(4)** Verordnungen nach Abs. 3 sind durch Auflage bei geeigneten Stellen zur Einsicht während der Arbeitsstunden kundzumachen.

**(5)** Der Beamte hat ihm zur Verfügung gestellte Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstaussweise und sonstige Sachbehelfe sorgsam zu behandeln.

### Pflichten des Beamten des Ruhestandes

**§ 61. (1)** Die in den §§ 46 und 53 Abs. 2 Z 1 bis 4 genannten Pflichten obliegen auch dem Beamten des Ruhestandes.

**(2)** Hat der Beamte des Ruhestandes sein 60. Lebensjahr noch nicht vollendet, so obliegen ihm außerdem die in den §§ 56 Abs. 3 und 5 und 57 genannten Pflichten.

**(3)** Der Beamtin oder dem Beamten des Ruhestandes ist es für die Dauer von sechs Monaten nach Übertritt oder Versetzung in den Ruhestand untersagt, für einen Rechtsträger,

**1.** der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrollenrichtung unterliegt, und

**2.** auf dessen Rechtsposition ihre oder seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor dem Übertritt oder der Versetzung in den Ruhestand maßgeblichen Einfluss hatten,

tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer oder seiner vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen.

**(4)** Abs. 3 ist nur anzuwenden, wenn der für den letzten Monat des aktiven Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das Zwanzigfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG überschritten hat.

## **6. ABSCHNITT**

### **RECHTE DES BEAMTEN**

#### **1. UNTERABSCHNITT**

##### **BEZÜGE**

**§ 62.** Der Beamte hat nach Maßgabe besonderer gesetzlicher Vorschriften Anspruch auf Bezüge oder Ruhebezüge.

#### **2. UNTERABSCHNITT**

##### **AMTSTITEL UND VERWENDUNGSBEZEICHNUNGEN**

**§ 63. (1)** Der Beamte ist berechtigt, einen im Besonderen Teil für ihn vorgesehenen Amtstitel zu führen.

**(2)** Die Amtstitel und die Verwendungsbezeichnungen der Beamten werden im Besonderen Teil geregelt. Beamtinnen führen die Amtstitel und die Verwendungsbezeichnungen, soweit dies sprachlich möglich ist, in der weiblichen Form. Ist der Amtstitel oder die Verwendungsbezeichnung in weiblicher Form vorgesehen, führen männliche Beamte den Amtstitel oder die Verwendungsbezeichnung, soweit dies sprachlich möglich ist, in der männlichen Form.

**(3)** Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen können mit einem Zusatz geführt werden, der auf die Verwendung in einer bestimmten Dienststelle hinweist. Dieser Zusatz ist nicht Bestandteil des Amtstitels oder der Verwendungsbezeichnung.

**(4)** Ist für den Beamten eine Verwendungsbezeichnung vorgesehen, so kann er sie an Stelle seines Amtstitels führen.

**(5)** Anlässlich des Übertrittes in den Ruhestand kann dem Beamten an Stelle seines Amtstitels oder seiner Verwendungsbezeichnung der für seine Besoldungsbeziehungsweise Verwendungsgruppe vorgesehene nächsthöhere Amtstitel beziehungsweise die nächsthöhere Verwendungsbezeichnung verliehen werden.

**(6)** Der Beamte des Ruhestandes ist berechtigt, den Amtstitel oder die Verwendungsbezeichnung zu führen, zu dessen oder deren Führung er im

Zeitpunkt der Versetzung oder des Übertrittes in den Ruhestand berechtigt war. Er hat dabei dem Amtstitel (der Verwendungsbezeichnung) den Zusatz „im Ruhestand“ („i. R.“) hinzuzufügen.

### **3. UNTERABSCHNITT**

#### **URLAUB**

##### **Anspruch auf Erholungsurlaub**

**§ 64.** Der Beamte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

##### **Ausmaß des Erholungsurlaubs**

**§ 65. (1)** In jedem Kalenderjahr gebührt ein Erholungsurlaub im Ausmaß von 200 Stunden. Das Urlaubsausmaß erhöht sich ab dem Kalenderjahr, in dem der 43. Geburtstag vor dem 1. Juli liegt, auf 240 Stunden. Liegt der 43. Geburtstag in diesem Kalenderjahr nach dem 30. Juni, erhöht sich das Urlaubsausmaß ab dem darauf folgenden Kalenderjahr.

**(2)** In dem Kalenderjahr, in dem das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, so gebührt der volle Erholungsurlaub. Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsanspruchs Teile von Stunden, so sind sie auf ganze Stunden aufzurunden.

**(3)** Ist dem Dienstverhältnis ein Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Bund unmittelbar vorangegangen, ist bei der Anwendung des Abs. 2 so vorzugehen, als ob das Dienstverhältnis mit dem ersten Tag des Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses begonnen hätte. Der im vorangegangenen Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Bund verbrauchte Erholungsurlaub oder vergleichbare Freistellungsanspruch ist vom gesamten Urlaubsanspruch abzuziehen.

**(4)** Das in den Abs. 1 und 2 und § 72 ausgedrückte Urlaubsausmaß erhöht sich entsprechend, wenn die Beamtin oder der Beamte einem verlängerten Dienstplan unterliegt.

**(5)** Der Verbrauch der Urlaubsstunden ist nur tageweise zulässig. Der Beamtin oder dem Beamten sind für die Zeit des Erholungsurlaubs so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als sie oder er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte. Ergibt sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes gemäß Abs. 2 oder gemäß § 66 ein Rest an Urlaubsstunden, der nicht tageweise verbraucht werden kann, kann dieser auch stundenweise verbraucht werden.

### **Änderung des Urlaubsausmaßes**

**§ 66. (1)** Das in den §§ 65 und 72 ausgedrückte Urlaubsausmaß ändert sich entsprechend, wenn

- 1.** die regelmäßige Wochendienstzeit der Beamtin oder des Beamten herabgesetzt ist oder
- 2.** eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG vorliegt oder
- 3.** die Beamtin oder der Beamte eine Dienstfreistellung gemäß § 17 Abs. 1, § 78a oder § 78c Abs. 3 in Anspruch nimmt.

**(2)** Anlässlich jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinne des Abs. 1 und des § 65 Abs. 4 ist das gemäß §§ 65 und 72 ausgedrückte Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

**(3)** Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

- 1.** eines Karenzurlaubs, einer Außerdienststellung gemäß § 17 Abs. 3 und 4, § 19 oder § 78b, einer Dienstfreistellung gemäß § 78c Abs. 1 oder 2, § 78d oder § 78e,
- 2.** einer Karenz nach dem MSchG oder nach dem VKG oder
- 3.** einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst,

so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist,

in dem Ausmaß, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. In den Fällen der Z 1 tritt die Aliquotierung bereits ab dem Zeitpunkt der jeweiligen Verfügung und im Fall der Z 2 ab Antritt ein.

(4) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes gemäß Abs. 1 bis 3 Teile von Stunden, so sind sie auf ganze Stunden aufzurunden.

### **Berücksichtigung von Zeiten eines Dienstverhältnisses und des Erholungsurlaubes aus einem Dienstverhältnis**

**§ 67. (1)** Für die Feststellung des erstmaligen Anspruches auf Erholungsurlaub und für die Berechnung des Urlaubsausmaßes im ersten Kalenderjahr des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses ist die Zeit eines unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnisses zum Bund dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis voranzusetzen. Ein Urlaub, der in einem solchen Dienstverhältnis für dasselbe Kalenderjahr bereits verbraucht wurde, ist auf das dem Beamten gemäß §§ 65 und 72 gebührende Urlaubsausmaß anzurechnen.

(2) Hat der Beamte aus dem im Abs. 1 genannten Dienstverhältnis ein Urlaubsguthaben aus früheren Kalenderjahren, so darf er den Erholungsurlaub im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis verbrauchen. Dieser Erholungsurlaub verfällt, wenn er auch bei Fortbestand des Dienstverhältnisses verfallen wäre.

### **Verbrauch des Erholungsurlaubes**

**§ 68. (1)** Die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubes ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen vorzunehmen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, hat der Beamte Anspruch, die Hälfte des Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen.

(2) In den ersten sechs Monaten des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses darf der Verbrauch des Erholungsurlaubes ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses nicht übersteigen.

(3) Abweichend von Abs. 1 kann die Beamtin oder der Beamte an einem Tag pro Kalenderjahr Erholungsurlaub einseitig in Anspruch nehmen („per-

sönlicher Feiertag“). Die Beamtin oder der Beamte hat das Datum der Inanspruchnahme spätestens drei Monate im Vorhinein bekannt zu geben.

**(4)** Die Dienstbehörde kann die Beamtin oder den Beamten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen „persönlichen Feiertag“ in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht, zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist. Im Fall einer derartigen Heranziehung ändert sich das der Beamtin oder dem Beamten zustehende Urlaubsausmaß nicht. Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.

**(5)** Abweichend von § 1 Abs. 2 und 3 sind die Abs. 3 und 4 auch auf Personen, die dem RStDG unterliegen, anzuwenden.

### **Verfall des Erholungsurlaubes**

**§ 69.** Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, einem der Gründe des § 51 Abs. 2 erster Satz oder aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein. Hat die Beamtin eine Karenz nach dem MSchG oder der Beamte eine Karenz nach dem VKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

### **Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche**

**§ 70.** Dem Beamten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände auf seinen Antrag der Verbrauch des ganzen oder eines Teiles des im nächsten Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubes gestattet werden.

### **Erkrankung während des Erholungsurlaubes**

**§ 71. (1)** Erkrankt ein Beamter während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so sind, wenn die Er-



krankung länger als drei Kalendertage gedauert hat, so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie der Beamte während der Tage seiner Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

**(2)** Der Beamte hat der Dienststelle, die den Erholungsurlaub festlegt, nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Beamten zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Beim Wiederantritt des Dienstes hat der Beamte ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Beamte während eines Erholungsurlaubes im Ausland, so ist dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beizufügen, daß es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung (stationär oder ambulant) in einer Krankenanstalt erfolgte und hierfür eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Beamte diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

**(3)** Für den Beamten, der bei einer Dienststelle des Bundes im Ausland verwendet wird und dort wohnt, gilt der Staat, in dem diese Dienststelle liegt oder für den sie zuständig ist, als Inland.

**(4)** Erkrankt der Beamte, der während eines Erholungsurlaubes eine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit ausübt, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

**(5)** Die Abs. 1 bis 4 gelten auch für den Beamten, der infolge eines Unfalles dienstunfähig war.

**(6)** Die Abs. 1 bis 3 gelten auch für die notwendige Pflege eines Angehörigen gemäß § 76 Abs. 1 Z 1 und Abs. 4 während des Erholungsurlaubes mit der Maßgabe, dass die in Abs. 2 geregelte Nachweiserbringung im Hinblick auf den Pflegebedarf des Angehörigen zu erfolgen hat.

**Erhöhung des Urlaubsausmaßes für  
Menschen mit Behinderung**

**§ 72. (1)** Der Beamte hat Anspruch auf Erhöhung des ihm gemäß § 65 gebührenden Urlaubsausmaßes um 16 Stunden, wenn am 1. Juli des jeweiligen Kalenderjahres eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

**1.** Minderung der Erwerbsfähigkeit, die zum Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, BGBl. Nr. 152, des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947, oder des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl. Nr. 27/1964, berechtigt,

**2.** Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalles oder einer Berufskrankheit im Dienste einer Gebietskörperschaft,

**3.** Besitz eines Bescheides gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes,

**4.** Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl. Nr. 21, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1958 oder gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969, in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 329/1973.

**(2)** Das im Abs. 1 genannte Ausmaß von 16 Stunden erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

40 vH auf 32 Stunden,

50 vH auf 40 Stunden.

**(3)** Der blinde Beamte hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um 40 Stunden.

**Sonderurlaub**

**§ 74. (1)** Dem Beamten kann auf sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlaß

ein Sonderurlaub gewährt werden.

**(2)** Für die Zeit des Sonderurlaubes behält der Beamte den Anspruch auf die vollen Bezüge.

**(3)** Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, und darf die dem Anlaß angemessene Dauer nicht übersteigen.

**(4)** Die Gesamtdauer der für ein Kalenderjahr gewährten Sonderurlaube darf das Ausmaß der auf zwölf Wochen entfallenden regelmäßigen Dienstzeit des Beamten nicht übersteigen.

### Karenzurlaub

**§ 75. (1)** Dem Beamten kann auf Antrag ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

**(2)** Eine Beamtin oder ein Beamter,

**1.** die oder der befristet zum Mitglied eines Organs einer zwischenstaatlichen Einrichtung über Vorschlag der oder im Einvernehmen mit der Republik Österreich bestellt wird oder

**2.** wenn die Ernennungserfordernisse gemäß Z 1.12 oder Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht erfüllt werden: die oder der im Rahmen eines vertraglichen Dienstverhältnisses zum Bund zur Bildungsdirektorin oder zum Bildungsdirektor gemäß § 7 des Bundesgesetzes über die Einrichtung von Bildungsdirektionen in den Ländern (Bildungsdirektionen-Einrichtungsgesetz – BD-EG), BGBl. I Nr. 138/2017, bestellt wird sowie die oder der gemäß Art. 151 Abs. 61 Z 1 B-VG oder gemäß § 14 BD-EG mit der Funktion der Bildungsdirektorin oder des Bildungsdirektors betraut wird oder

**2b.** wenn die Ernennungserfordernisse gemäß Z 1.12 oder Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht erfüllt werden: die oder der im Rahmen eines vertraglichen Dienstverhältnisses zum Bund zur Leiterin oder zum Leiter des Bereichs Pädagogischer Dienst gemäß § 19 BD-EG bestellt wird oder

**3.** die oder der durch Dienstvertrag mit der Funktion einer Generalsekretärin oder eines Generalsekretärs gemäß § 7 Abs. 11 des Bundesministeriengesetzes 1986 (BMG), BGBl. Nr. 76, betraut wird oder

**4.** die oder der zur Rektorin oder zum Rektor gemäß § 23 des Universitätsgesetzes 2002 (UG), BGBl. I Nr. 120, oder zur hauptamtlichen Vize-Rektorin oder zum hauptamtlichen Vizerektor gemäß § 24 UG einer Universität gewählt wird oder

**5.** die oder der zur Rektorin oder zum Rektor oder zur Vizerektorin oder zum Vizerektor einer Pädagogischen Hochschule gemäß § 1 Abs. 1 oder § 4 Abs. 1 Z 1 des Hochschulgesetzes 2005 (HG), BGBl. I Nr. 30/2006, bestellt wird oder

**6.** die oder der zur Generaldirektorin oder zum Generaldirektor des Militärstabs der Europäischen Union bestellt wird,

ist für die Dauer der Mitgliedschaft oder Funktion gegen Entfall der Bezüge beurlaubt.

**(3)** Ein Karenzurlaub endet

**1.** spätestens mit Ablauf des Kalendermonates, in dem er gemeinsam mit früheren Karenzurlauben oder Freistellungen nach § 160 Abs. 2 eine Gesamtdauer von zehn Jahren erreicht, oder

**2.** spätestens mit Ablauf des Jahres, in dem der Beamte sein 64. Lebensjahr vollendet.

Auf die Gesamtdauer von zehn Jahren sind frühere, nach dienstrechtlichen Vorschriften des Bundes gewährte Karenzurlaube anzurechnen, ausgenommen Zeiten von Karenzen nach dem MSchG oder dem VKG.

**(4)** Abs. 3 gilt nicht für Karenzurlaube,

**1.** die zur Betreuung

**a)** eines eigenen Kindes,

**b)** eines Wahl- oder Pflegekindes oder

**c)** eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Beamten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) sein Ehegatte aufkommen,

längstens bis zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden sind,

- 2.** auf die ein Rechtsanspruch besteht oder
- 3.** die kraft Gesetzes eintreten.

### **Berücksichtigung des Karenzurlaubes für zeitabhängige Rechte**

**§ 75a. (1)** Die Zeit eines Karenzurlaubes ist, soweit bundesgesetzlich nicht anderes bestimmt wird, für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.

**(2)** Abweichend von Abs. 1 ist die Zeit eines Karenzurlaubes in den nachstehend angeführten Fällen bis zum jeweils angeführten zeitlichen Höchstmaß für die Vorrückung zu berücksichtigen:

- 1.** wenn der Karenzurlaub kraft Gesetzes eintritt: für die Dauer des Anlasses des Karenzurlaubes;
- 2.** wenn der Karenzurlaub
  - a)** zur Ausbildung der Beamtin oder des Beamten für ihre oder seine dienstliche Verwendung gewährt worden ist: höchstens drei Jahre;
  - b)** zur
    - aa)** Begründung eines Dienstverhältnisses gemäß den §§ 3 oder 4 des Entwicklungshelfergesetzes, BGBl. Nr. 574/1983, oder
    - bb)** Teilnahme an Partnerschaftsprojekten im Rahmen von Außenhilfsprogrammen der Europäischen Union (insbesondere so genannten Twinning-Projekten) oder

**cc)** Begründung eines Dienstverhältnisses zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft, zu einem inländischen Gemeindeverband oder zu einer vergleichbaren Einrichtung eines Staates, der oder dessen Rechtsnachfolger nunmehr Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Europäischen Union ist,

gewährt worden ist: insgesamt höchstens fünf Jahre;

**c)** zur Begründung eines Dienstverhältnisses zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, gewährt worden ist: höchstens zehn Jahre.

**(3)** Die Zeit eines Karenzurlaubes gemäß Abs. 2 ist bis zum dort angeführten Höchstausmaß auf Antrag für die ruhegenussfähige Bundesdienstzeit zu berücksichtigen.

**(4)** Zeiten eines früheren Karenzurlaubes, die für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, berücksichtigt worden sind, sind auf die Höchstdauer nach Abs. 2 Z 2 und Abs. 3 anzurechnen. Dies gilt nicht für berücksichtigte Zeiten eines Karenzurlaubes, der kraft Gesetzes eingetreten ist oder auf dessen Gewährung ein Rechtsanspruch bestanden hat.

### **Auswirkungen des Karenzurlaubes und der Karenz auf den Arbeitsplatz**

**§ 75b. (1)** Wenn bundesgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, bewirkt der Antritt eines mehr als sechs Monate dauernden Karenzurlaubes oder einer mehr als sechs Monate dauernden Karenz die Abberufung des Beamten von seinem Arbeitsplatz. In den letzten zwölf Monaten vor Antritt des Karenzurlaubes oder der Karenz zurückgelegte Karenzurlaubes- und Karenzzeiten sind für die Berechnung der Sechsmonatsfrist zusammenzuzählen.

**(2)** Hat der Beamte Karenz nach dem MSchG oder dem VKG in Anspruch genommen, so darf der von ihm vor Antritt der Karenz innegehabte Arbeitsplatz nicht auf Dauer nachbesetzt werden. Er hat darauf Anspruch, nach Wiederantritt des Dienstes

**1.** wieder mit jenem Arbeitsplatz, auf dem er vor Antritt der Karenz verwendet wurde, oder

**2.** wenn dieser Arbeitsplatz nicht mehr existiert, mit einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz seiner Dienststelle oder

**3.** wenn ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz einer anderen Dienststelle oder

**4.** wenn auch ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, mit einem nicht gleichwertigen Arbeitsplatz

**a)** seiner Dienststelle oder, sofern ein solcher nicht zur Verfügung steht,

**b)** einer anderen Dienststelle

betraut zu werden.

**(3)** Im Falle des Abs. 2 Z 3 und 4 ist bei der Zuweisung eines Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle nach Möglichkeit auf Wünsche des Beamten Bedacht zu nehmen, die sich auf die örtliche Lage des Arbeitsplatzes beziehen.

**(4)** Im Fall des Abs. 2 Z 4 ist der Beamte dienst- und besoldungsrechtlich wie ein Beamter zu behandeln, der die Gründe für seine Versetzung oder Verwendungsänderung nicht selbst zu vertreten hat.

**(5)** Kann dem Beamten nach Wiederantritt des Dienstes nach einem gemäß § 75a Abs. 2 für zeitabhängige Rechte berücksichtigten Karenzurlaub kein Arbeitsplatz zugewiesen werden, der dem vor Antritt des Karenzurlaubes zuletzt innegehabten zumindest gleichwertig ist, so ist er dienst- und besoldungsrechtlich wie ein Beamter zu behandeln, der die Gründe für seine Versetzung oder Verwendungsänderung nicht selbst zu vertreten hat.

### **Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen**

**§ 75c. (1)** Einer Beamtin oder einem Beamten ist auf ihr oder sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Karenzurlaub), wenn sie oder er sich der Pflege

**1.** eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlas-

tenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376, gewährt wird, und ihre oder seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder

**2.** einer in § 78d Abs. 1 genannten Person mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 BPGG unter gänzlicher Beanspruchung ihrer oder seiner Arbeitskraft in häuslicher Umgebung widmet oder

**3.** einer demenziell erkrankten oder minderjährigen, in § 78d Abs. 1 genannten Person mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 nach § 5 BPGG widmet.

Der gemeinsame Haushalt nach Z 1 besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

**(1a)** Ein Karenzurlaub gemäß Abs. 1 Z 3 hat mindestens einen Monat und höchstens drei Monate zu dauern und ist für jede zu betreuende Angehörige oder jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegekarenz auf Antrag zulässig.

**(2)** Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinne des Abs. 1 Z 1 liegt vor, solange das behinderte Kind

**1.** das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985, BGBl. Nr. 76) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,

**2.** während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,

**3.** nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 40. Lebensjahres dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

**(3)** Beträgt die beabsichtigte Dauer des Karenzurlaubs gemäß Abs. 1 Z 1 oder 2 mehr als drei Monate, ist der Antrag auf Gewährung des Karenz-



urlaubs spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

**(4)** Der Beamte hat den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenzierung (Abs. 1 und 2) innerhalb von zwei Wochen zu melden.

**(5)** Die Zeit eines Karenzurlaubes nach Abs. 1 gilt als ruhegenüßfähige Bundesdienstzeit, ist aber für sonstige Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen, soweit in den Besoldungsvorschriften nicht anderes bestimmt ist.

**(6)** Die Berücksichtigung als ruhegenüßfähige Bundesdienstzeit endet mit dem Ende des Kalendermonats, in dem eine der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und 2 weggefallen ist.

**(7)** Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Beamten die vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubes verfügen, wenn

1. der Grund für die Karenzierung weggefallen ist,
2. das Ausschöpfen der ursprünglich verfügbaren Dauer des Karenzurlaubes für den Beamten eine Härte bedeuten würde und
3. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

### Frühkarenzurlaub

**§ 75d. (1)** Einer Beamtin oder einem Beamten ist auf ihr oder sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotens der Mutter gemäß § 5 Abs. 1 und 2 MSchG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Frühkarenzurlaub) im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren, wenn sie oder er mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft und der Mutter und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden sind, gelten die im § 5 Abs. 1 und 2 MSchG festgelegten Fristen sinngemäß.

**(2)** Einem Beamten, der mit seinem Partner in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt, ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes (seiner Kinder) oder des Kindes (der Kinder) des Partners bis zur Vollendung des dritten Lebensmonats des Kindes (der Kinder) ein Frühkarenzurlaub im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

**(3)** Einer Beamtin oder einem Beamten, die oder der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf ihr oder sein Ansuchen ein Frühkarenzurlaub im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren. Der Frühkarenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

**(4)** Die Beamtin oder der Beamte hat Beginn und Dauer des Frühkarenzurlaubs spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu melden und die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbeendenden Umstände unverzüglich darzulegen.

**(5)** Der Frühkarenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter bzw. Partner, im Fall des Abs. 3 der gemeinsame Haushalt mit dem Kind, aufgehoben wird.

**(6)** Die Zeit des Frühkarenzurlaubs ist in dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln.

**(7)** Die Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubs durch eine Person für dasselbe Kind (dieselben Kinder) ist nur einmal zulässig.

### Pflegefreistellung

**§ 76. (1)** Der Beamte hat - unbeschadet des § 74 - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt oder

**2.** wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 4 MSchG für diese Pflege ausfällt oder

**3.** wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der er in Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

**(2)** Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Beamten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt.

**(3)** Die Pflegefreistellung nach Abs. 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit des Beamten nach § 48 Abs. 2 oder 6 oder nach den §§ 50a bis 50c und 50e nicht übersteigen.

**(4)** Darüber hinaus besteht - unbeschadet des § 74 - Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn der Beamte

**1.** den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat und

**2.** wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt), das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat oder für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376/1967, gewährt wird, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist.

**(5)** Die Pflegefreistellung kann tageweise oder stundenweise in Anspruch genommen werden. Ein nicht in einer vollen Stunde verbrauchbarer Restanspruch kann im Stundenbruchteil verbraucht werden.

**(6)** Ändert sich das Ausmaß der dienstplanmäßigen Wochendienstzeit des Beamten während des Kalenderjahres, so ist die in diesem Kalenderjahr bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung in dem Ausmaß umzurechnen,

das der Änderung des Ausmaßes der dienstplanmäßigen Wochendienstzeit entspricht. Bruchteile von Stunden sind hiebei auf volle Stunden aufzurunden.

**(7)** Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Pflegefreistellung in einem dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis unmittelbar vorangegangenen vertraglichen Dienstverhältnis zum Bund, so ist die im vertraglichen Dienstverhältnis zum Bund bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung auf den im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bestehenden Anspruch auf Pflegefreistellung anzurechnen. Hat sich das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit geändert, ist dabei auch Abs. 6 anzuwenden.

**(8)** Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann zu einem in Abs. 4 genannten Zweck noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige kalendermäßige Festlegung nach § 68 angetreten werden.

**(9)** Die Dauer einer Urlaubsunterbrechung gemäß § 71 Abs. 6 ist auf das nach den Abs. 3 und 4 jeweils in Betracht kommende Ausmaß anzurechnen.

**(10)** Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene Beamtin oder jener Beamte Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1, Abs. 4 und 8, die oder der nicht mit ihrem oder seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

### **Unterbrechung des Erholungsurlaubes und Verhinderung des Urlaubsantrittes**

**§ 77. (1)** Die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubes schließt eine aus besonderen dienstlichen Rücksichten gebotene abändernde Verfügung nicht aus. Der Antritt oder die Fortsetzung des Erholungsurlaubes ist, sobald es der Dienst zuläßt, zu ermöglichen.

**(2)** Konnte ein Beamter wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder ist der Beamte aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihm die hiedurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht gemäß § 15 der Reisegebührevorschrift 1955, BGBl. Nr. 133, zu ersetzen sind. Die Ersatzpflicht umfaßt auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Sinne des § 76 Abs. 2, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubes ohne den Beamten nicht zumutbar ist.

#### **4. UNTERABSCHNITT**

### **DIENSTFREISTELLUNG, AUSSERDIENSTSTELLUNG UND DIENSTBEFREIUNG**

#### **Dienstfreistellung für Gemeindemandatäre**

**§ 78a. (1)** Dem Beamten, der

- 1.** Bürgermeister oder
- 2.** Bezirksvorsteher oder
- 3.** Bezirksvorsteher-Stellvertreter oder
- 4.** Mitglied eines Gemeindevorstandes oder eines Stadtsenates oder eines Gemeinderates oder einer Bezirksvertretung

ist, ist auf sein Ansuchen die zur Ausübung des Mandates erforderliche Dienstfreistellung zu gewähren, wenn dem Bund von der Gebietskörperschaft, für die der Beamte tätig wird, Ersatz nach Abs. 6 geleistet wird oder der Beamte diese Dienstfreistellung unter anteiliger Kürzung der Bezüge beantragt hat.

**(2)** Die Dienstfreistellung ist nur dann zu gewähren, wenn

- 1.** mit Dienstplanerleichterungen (zB Einarbeitung, Dienstaustausch) oder
- 2.** durch Gewährung der erforderlichen freien Zeit bis zum Höchstausmaß von 90 Stunden je Kalenderjahr, bei Bürgermeistern bis zum Höchstausmaß von 180 Stunden je Kalenderjahr,

nicht das Auslangen gefunden werden kann. Eine Maßnahme nach Z 2 ist nur zulässig, wenn Maßnahmen nach Z 1 nicht möglich sind oder nicht ausreichen.

**(3)** Eine Dienstfreistellung darf nicht gewährt werden, wenn

- 1.** die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten herabgesetzt ist oder

**2.** der Beamte eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG in Anspruch nimmt.

**(4)** Die Dienstfreistellung kann bis zum Ausmaß der Hälfte der regelmäßigen Wochendienstzeit des Beamten gewährt werden. Dieses Ausmaß verkürzt sich um jene Stunden freier Zeit, die dem Beamten gemäß Abs. 2 Z 2 gewährt werden. Die Dienstfreistellung darf nur in vollen Stunden gewährt werden.

**(5)** Dienstfreistellung, Dienstplanerleichterungen und Gewährung der erforderlichen freien Zeit dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führen und sind unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen und unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandates erforderlichen Zeiträume möglichst gleichmäßig und bleibend im vorhinein datums- und uhrzeitmäßig festzulegen.

**(5a)** Die Gewährung der erforderlichen freien Zeit soll im Monatsdurchschnitt eines Kalenderhalbjahres acht Stunden, bei Bürgermeister\*innen 16 Stunden nicht überschreiten. Die Dienstfreistellung soll im Monatsdurchschnitt eines Kalenderhalbjahres 78 Stunden nicht überschreiten. In einer Kalenderwoche darf höchstens die Hälfte der als Monatsdurchschnitt festgelegten Dienstfreistellung in Anspruch genommen werden.

**(6)** Der Ersatz für die Dienstfreistellung hat zu umfassen:

**1.** den der Zeit der Dienstfreistellung entsprechenden Aktivitätsaufwand für den Beamten und

**2.** einen Zuschlag im Ausmaß von 50% der der Zeit der Dienstfreistellung entsprechenden Bezüge, von denen der Beamte einen Pensionsbeitrag gemäß § 22 des Gehaltsgesetzes 1956 oder gemäß § 60 des Pensionsgesetzes 1965, BGBl. Nr. 340, zu leisten hat.

### **Außerdienststellung für bestimmte Gemeindemandatäre**

**§ 78b.** Der Beamte, der

**1.** Bürgermeister oder

**2.** Bezirksvorsteher oder

**3.** Mitglied eines Stadtsenates oder eines Gemeindevorstandes (Stadrates)

ist, ist für die Dauer dieser Funktion unter Entfall der Bezüge außer Dienst zu stellen, wenn er dies beantragt; in diesem Fall ist § 78a nicht anzuwenden. Die Zeit dieser Außerdienststellung gilt als ruhegenußfähige Bundesdienstzeit. Im übrigen ist auf diese Zeit § 75a Abs. 1 anzuwenden.

### Allgemeine Dienstfreistellung gegen Refundierung

**§ 78c. (1)** Dem Beamten kann auf Antrag eine im öffentlichen Interesse liegende volle Dienstfreistellung unter Fortzahlung der laufenden Bezüge gewährt werden, wenn

- 1.** keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen und
- 2.** dem Bund von der Einrichtung, für die der Beamte tätig werden soll, Ersatz nach Abs. 4 geleistet wird.

Eine teilweise Dienstfreistellung ist unzulässig.

**(2)** Für die Dauer der Ausübung einer Funktion in einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung öffentlich Bediensteter ist auf Antrag eine Dienstfreistellung unter Fortzahlung der vollen Bezüge zu gewähren, wenn dem Bund Ersatz nach Abs. 4 geleistet wird.

**(3)** Eine teilweise Dienstfreistellung aus dem im Abs. 2 angeführten Anlass ist auf Antrag gegen anteiligen Ersatz zu gewähren, wenn der Verwendung im beantragten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen. Auf die teilweise Freistellung sind die §§ 50c und 50d Abs. 1 und 2 anzuwenden. Die gleichzeitige oder aufeinander folgende Gewährung einer Freistellung und von Sonderurlaub aus diesem Anlass ist unzulässig.

**(4)** Der Ersatz hat zu umfassen:

- 1.** den dem Ausmaß der Dienstfreistellung entsprechenden laufenden Aktivitätsaufwand samt Nebenkosten für den Beamten sowie
- 2.** einen Beitrag zur Deckung des Pensionsaufwandes (Deckungsbeitrag) im Ausmaß von 31,8% des Aufwandes an Aktivbezügen, wobei die vom

Beamten einbehaltenen Pensionsbeiträge anzurechnen sind.

Als Aktivbezüge gelten alle Geldleistungen, von denen ein Pensionsbeitrag zu entrichten ist. Im Falle einer künftigen Änderung der Höhe des Pensionsbeitrages der Beamten gemäß § 22 GehG ändert sich der Prozentsatz des Deckungsbeitrages im gleichen Ausmaß.

### Familienhospizfreistellung

**§ 78d. (1)** Dem Beamten ist auf sein Ansuchen die zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 76 Abs. 2 für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum erforderliche

1. Dienstplanerleichterung (zB Dienstaustausch, Einarbeitung),
2. Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit in dem von ihm beantragten prozentuellen Ausmaß unter anteiliger Kürzung seiner Bezüge oder
3. gänzliche Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge

zu gewähren. Eine solche Maßnahme ist auch für die Sterbebegleitung von Schwiegereltern, Schwiegerkindern und Wahl- und Pflegeeltern sowie von Kindern der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt zu gewähren. Dienstplanerleichterungen dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führen. Auf die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit sind die §§ 50c und 50d Abs. 1 und 2 anzuwenden. Dem Beamten ist auf sein Ansuchen eine Verlängerung der Maßnahme zu gewähren, wobei die Gesamtdauer der Maßnahmen pro Anlassfall sechs Monate nicht überschreiten darf.

**(2)** Der Beamte hat sowohl den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen der Dienstbehörde ist eine schriftliche Bescheinigung über das Angehörigenverhältnis vorzulegen.

**(3)** Die Dienstbehörde hat über die vom Beamten beantragte Maßnahme innerhalb von fünf Arbeitstagen, über die Verlängerung innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Einlangen des Ansuchens zu entscheiden.

- (4)** Die Abs. 1 bis 3 sind auch bei der Betreuung von im gemeinsamen



Haushalt lebenden schwersterkrankten Kindern (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindern oder leiblichen Kindern der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt) des Beamten anzuwenden. Abweichend von Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum gewährt werden; bei einer Verlängerung darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten. Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlängert werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.

**(5)** Die Beamtin oder der Beamte hat den Wegfall des Grundes für eine Maßnahme nach Abs. 1 oder 4 innerhalb von zwei Wochen zu melden. Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten kann die Dienstbehörde die vorzeitige Beendigung der Dienstplanerleichterung oder der gänzlichen Dienstfreistellung verfügen, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

### Sabbatical

**§ 78e. (1)** Der Beamte kann auf Antrag für einen Zeitraum von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmenzeit von zwei bis fünf vollen Jahren vom Dienst freigestellt werden, wenn

1. keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen und
2. der Beamte seit mindestens fünf Jahren im Bundesdienst steht.

**(2)** Der Antrag hat den Beginn und die Dauer der Rahmenzeit zu enthalten. Beginn und Ende der Freistellung sind schriftlich zwischen Antragsteller und Dienstbehörde zu vereinbaren. Die Dienstbehörde darf eine derartige Vereinbarung nicht eingehen, wenn eine für die Dauer der Freistellung erforderliche Vertretung voraussichtlich weder durch einen geeigneten vorhandenen Bundesbediensteten noch durch einen ausschließlich zum Zweck dieser Vertretung in ein befristetes vertragliches Dienstverhältnis aufzunehmenden geeigneten Bundesbediensteten wahrgenommen werden können wird. Kommt eine Vereinbarung aus diesem Grund nicht zustande, ist der Antrag abzuweisen.

**(3)** Die Freistellung darf im Falle einer zwei- oder dreijährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer einjährigen und im Falle einer vier- oder fünf-

jährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer zweijährigen Dienstleistungszeit angetreten werden. Sie ist ungeteilt zu verbrauchen. Der Beamte darf während der Freistellung nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

**(4)** Während der übrigen Rahmenzeit (Dienstleistungszeit) hat der Beamte entsprechend demjenigen Beschäftigungsausmaß, das für ihn ohne Sabbatical gelten würde, Dienst zu leisten.

**(5)** Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Beamten das Sabbatical widerrufen oder beenden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

**(6)** Das Sabbatical endet bei

1. Karenzurlaub oder Karenz,
2. gänzlicher Dienstfreistellung oder Außerdienststellung,
3. Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst,
4. Suspendierung,
5. unentschuldigter Abwesenheit vom Dienst oder
6. Beschäftigungsverbot nach dem MSchG „(mit Ausnahme des Frühkarenzurlaubs gemäß § 75d),

sobald feststeht, dass der jeweilige Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.

### Dienstbefreiung für Kuraufenthalt

**§ 79. (1)** Dem Beamten ist auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes Dienstbefreiung zu gewähren, wenn

1. ein Sozialversicherungsträger oder ein Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet und
2. die Kur in der Benützung einer Mineralquelle oder eines Moorbades

oder im Aufenthalt in einem vorgeschriebenen Klima oder in der therapeutischen Anwendung von kaltem Wasser (sogenannte „Kneipp-Kuren“) besteht und ärztlich überwacht wird.

**(2)** Bei der zeitlichen Einteilung der Dienstbefreiung ist auf zwingende dienstliche Gründe Rücksicht zu nehmen.

**(3)** Dem Beamten ist auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn der Beamte zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder einem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen nach einem chirurgischen Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthaltes im Genesungsheim vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen oder vom Sozialversicherungsträger getragen werden.

**(4)** Für den Beamten, der im Ausland bei einer österreichischen Dienststelle oder als Vertreter (Beobachter) Österreichs bei einer zwischenstaatlichen Organisation seinen Dienst versieht, gelten die Voraussetzungen der Abs. 1 und 3 auch dann als erfüllt, wenn nach dem Gutachten eines Sozialversicherungsträgers die medizinischen Voraussetzungen für die Gewährung eines Kuraufenthaltes oder für die Einweisung in ein Genesungsheim vorliegen.

**(5)** Eine Dienstbefreiung nach Abs. 1 und 3 gilt als eine durch Krankheit verursachte Abwesenheit vom Dienst.

## **5. UNTERABSCHNITT**

### **BEDIENSTETENSCHUTZ**

#### **Verhalten bei Gefahr**

**§ 79a.** Der Beamte, den keine mit Tätigkeiten nach § 1 Abs. 2 des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes - B-BSG, BGBl. I Nr. 70/1999, verbundene besondere Dienstpflichten insbesondere zur Hilfeleistung oder Gefahrenabwehr treffen und der bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verläßt, darf deshalb im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis weder benachteiligt, insbesondere nicht bei der Leistungsfeststellung, der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grunde disziplinar zur Verantwortung gezogen oder gekündigt werden. Das gleiche gilt, wenn ein Beamter unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr trifft, weil er die sonst zuständigen Personen nicht erreicht, es sei denn, seine Handlungsweise war grob fahrlässig.

#### **Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte**

**§ 79b.** Sicherheitsvertrauenspersonen und Beamte, die als Sicherheitsfachkräfte oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen wegen der Ausübung dieser Tätigkeit im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis weder benachteiligt, insbesondere nicht bei der Leistungsfeststellung, der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grunde disziplinar zur Verantwortung gezogen oder gekündigt werden.

## **5A. UNTERABSCHNITT**

### **IKT-NUTZUNG UND KONTROLLMASSNAHMEN**

#### **Begriffsbestimmungen**

**§ 79c.** Im Sinne der §§ 79d bis 79h bedeuten die folgenden Begriffe:

- 1.** „IKT“ (Informations- und Kommunikationstechnologie oder -technik): alle Einrichtungen zur elektronischen oder nachrichtentechnischen Über-

mittlung, Speicherung und Verarbeitung von Sprache, Text, Stand- und Bewegbildern sowie Daten,

**2.** „IT-Stelle“: die für die technische Ermöglichung oder die Sicherheit der IKT-Nutzung zuständige Organisationseinheit,

**3.** „IKT-Infrastruktur“: alle Geräte („Hardware“), die vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden oder im Einvernehmen mit dem Dienstgeber für dienstliche Zwecke benutzt werden und der Informationsverarbeitung für Zwecke des Dienstgebers dienen, sowie die darauf befindlichen Programme und Daten („Software“),

**4.** „IKT-Nutzung“: Nutzung der IKT-Infrastruktur,

**5.** „korrekte Funktionsfähigkeit“: Wahrung der Vertraulichkeit, der Integrität und Verfügbarkeit der IKT-Infrastruktur,

**6.** „Nachricht“: jede Information, die zwischen einer endlichen Zahl von Beteiligten über einen öffentlichen Kommunikationsdienst ausgetauscht oder weitergeleitet wird.

### Grundsätze der IKT-Nutzung

**§ 79d.** Die IKT-Infrastruktur darf von den Beamten grundsätzlich nur für dienstliche Zwecke genutzt werden. In einem eingeschränkten Ausmaß ist auch die private Nutzung der für den Dienstbetrieb zur Verfügung stehenden IKT-Infrastruktur erlaubt, sofern sie nicht missbräuchlich erfolgt, dem Ansehen des öffentlichen Dienstes nicht schadet, der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes nicht entgegensteht und sie die Sicherheit und die Leistungsfähigkeit der IKT-Infrastruktur nicht gefährdet. Die Beamten haben keinen Rechtsanspruch auf eine private IKT-Nutzung. Die Beamten sind verpflichtet, sich an die durch Verordnung der Bundesregierung festzulegenden Nutzungsgrundsätze sowie allfällige weitere ressort- oder arbeitsplatzspezifische Nutzungsregelungen für eine private IKT-Nutzung zu halten. Mit diesen Nutzungsgrundsätzen werden inhaltliche Vorgaben für die Zulässigkeit einer privaten IKT-Nutzung festgelegt, wobei insbesondere der zeitliche Rahmen, der Umfang und die Art einer zulässigen privaten IKT-Nutzung geregelt werden.

**Grundsätze der Datenverarbeitung,  
Kontrollmaßnahmen**

**§ 79e. (1)** Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig.

**(2)** Personenbezogene Daten der IKT-Nutzung dürfen nach Maßgabe der §§ 79f und 79g zu Kontrollzwecken nur verarbeitet werden, wenn dies

**1.** zur Abwehr von Schäden an der IKT-Infrastruktur oder zur Gewährleistung ihrer korrekten Funktionsfähigkeit oder

**2.** bei einem begründeten Verdacht einer gröblichen Dienstpflichtverletzung über Auftrag der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle

**a)** zum Zweck der Verhinderung weiterer Dienstpflichtverletzungen, wenn zeitliche, inhaltliche oder quantitative Beschränkungen der bereitgestellten IKT-Nutzung dafür nicht ausreichen, oder

**b)** zum Zweck der Klarstellung des Sachverhaltes

erforderlich ist.

**(2a)** Abs. 2 ist auf besondere Kategorien personenbezogener Daten gemäß Art. 9 Abs. 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (im Folgenden: DSGVO), ABl. Nr. L 119 vom 04.05.2016 S. 1, in der Fassung der Berichtigung ABl. Nr. L 127 vom 23.05.2018 S. 2, der IKT-Nutzung anzuwenden. Solche besonderen Kategorien personenbezogener Daten dürfen ausschließlich zu Kontrollzwecken verarbeitet werden, sofern dies unbedingt erforderlich ist und sind unverzüglich dokumentiert zu löschen, sobald eine weitere Verarbeitung zu Kontrollzwecken nicht mehr unbedingt erforderlich ist. Betroffene Personen sind umgehend von der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle darüber zu informieren, dass besondere Kategorien personenbezogener Daten verarbeitet werden. Die IT-Stelle hat über eine solche Verarbeitung Protokoll zu führen und ihre Gründe sowie die erfolgte Information schriftlich zu dokumentieren. Solche die Beamtin oder den Beamten betreffenden Daten des Protokolls sind ihr oder ihm auf ihr oder sein Verlangen direkt zur Verfügung zu stellen und sie oder er hat das Recht, gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle eine zu dokumentierende Stellungnahme abzugeben.

**(3)** Inhalte übertragener oder zu übertragender Nachrichten dürfen für die Zwecke des Abs. 2 Z 1 nur dann kontrolliert werden, wenn dies für deren Erreichung unbedingt erforderlich ist. Sie dürfen nicht Gegenstand von Kontrollmaßnahmen im Sinne des Abs. 2 Z 2 sein. Nicht erfasst von Kontrollmaßnahmen ist die Telefonie.

**(4)** Kontrollmaßnahmen dürfen sich nur auf Organisationseinheiten mit mindestens fünf Bediensteten beziehen. Bei Organisationseinheiten mit weniger als fünf Bediensteten ist für die Durchführung einer Kontrollmaßnahme die jeweils übergeordnete Organisationseinheit miteinzubeziehen. Wenn bestimmte Programme und Anwendungen auch unter Einbeziehung der übergeordneten Organisationseinheiten weniger als fünf Bediensteten zur Verfügung stehen, dürfen Kontrollmaßnahmen auch auf diesen kleineren Bedienstetenkreis bezogen durchgeführt werden.

**(5)** In anderen Bundesgesetzen enthaltene Regelungen über die Zulässigkeit der Überprüfung der ordnungsgemäßen Verarbeitung von Daten bleiben unberührt.

### **Kontrolle zur Abwehr von Schäden an der IKT-Infrastruktur und zur Gewährleistung ihrer korrekten Funktionsfähigkeit**

**§ 79f. (1)** Geht von einer IKT-Nutzung die Gefahr eines Schadens für die IKT-Infrastruktur oder eine Gefahr für die Gewährleistung ihrer korrekten Funktionsfähigkeit aus, hat die IT-Stelle, wenn sie die Gefahr nicht selbst abwenden kann, die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle in anonymisierter Form über Art und Dauer dieser IKT-Nutzung zu informieren. Auf Inhalte übertragener oder zu übertragender Nachrichten oder auf besondere Kategorien personenbezogener Daten darf dabei nicht Bezug genommen werden.

**(2)** Der Leiter der Dienststelle hat die von einer Kontrollmaßnahme betroffenen Beamten über die Information gemäß Abs. 1 umgehend in Kenntnis zu setzen und

- 1.** auf die Beseitigung der Gefahr gemäß Abs. 1 hinzuwirken,
- 2.** die betroffenen Beamten über die Möglichkeit einer namentlichen Ausforschung innerhalb eines vier Wochen nicht übersteigenden Beobachtungszeitraumes, wenn innerhalb dieses Zeitraumes die Gefahr fortbesteht oder eine gleichgelagerte Gefahr auftritt, nachweislich zu informieren und

3. die IT-Stelle vom Zeitpunkt der Information gemäß Z 2 zu unterrichten.

**(3)** Ein längerer als der in Abs. 2 Z 2 vorgesehene Beobachtungszeitraum darf nur in begründeten, schriftlich zu dokumentierenden Ausnahmefällen festgesetzt werden.

**(4)** Besteht die Gefahr nach erfolgter Information gemäß Abs. 2 weiter, hat die IT-Stelle der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle die betreffenden IKT-Nutzungen namentlich und in schriftlicher Form zur Kenntnis zu bringen. Auf Inhalte übertragener oder zu übertragender Nachrichten oder auf besondere Kategorien personenbezogener Daten darf dabei nicht Bezug genommen werden.

**(5)** Besteht aufgrund einer IKT-Nutzung eine konkrete unmittelbare Gefährdung für die IKT-Infrastruktur oder ihre korrekte Funktionsfähigkeit, darf die IT-Stelle abweichend von Abs. 1 bis 4 die personenbezogenen Daten oder besonderen Kategorien personenbezogener Daten der IKT-Nutzung verarbeiten, soweit dies zur Behebung dieser Gefährdung unbedingt erforderlich ist. Diese Daten dürfen nicht für andere Zwecke verarbeitet werden. Die Beamtin oder der Beamte ist über die Verarbeitung der Daten umgehend direkt zu informieren. Die IT-Stelle hat über die Gefährdung, die verarbeiteten Daten und die erfolgte Information der Beamtin oder des Beamten Protokoll zu führen. Solche die Beamtin oder den Beamten betreffenden Daten des Protokolls sind ihr oder ihm auf ihr oder sein Verlangen direkt zur Verfügung zu stellen. Sie oder er hat das Recht, gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle eine zu dokumentierende Stellungnahme abzugeben.

### **Kontrolle bei begründetem Verdacht einer gröblichen Dienstpflichtverletzung**

**§ 79g. (1)** Besteht der begründete, aber nicht gegen eine bestimmte Beamtin oder einen bestimmten Beamten gerichtete Verdacht einer gröblichen Dienstpflichtverletzung, kann die IT-Stelle im Auftrag der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle auf diesen Verdachtsfall Bezug habende personenbezogene Daten oder besondere Kategorien personenbezogener Daten der IKT-Nutzung verarbeiten, wenn die Verarbeitung zum Zwecke der Aufdeckung der gröblichen Dienstpflichtverletzung erforderlich ist. Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle hat den begründeten Verdacht schriftlich zu dokumentieren. Der Ermittlungsauftrag hat schriftlich zu ergehen und den Verdachtsfall genau zu umschreiben.



**(2)** Die IT-Stelle hat dem Leiter der Dienststelle über die IKT-Nutzungen im Umfang des Ermittlungsauftrags in anonymisierter Weise zu berichten.

**(3)** Der Leiter der Dienststelle hat die von einer Kontrollmaßnahme betroffenen Beamten über den Ermittlungsauftrag gemäß Abs. 1 und die Information gemäß Abs. 2 umgehend in Kenntnis zu setzen und

1. auf die Einhaltung der Dienstpflichten hinzuwirken,

2. die betroffenen Beamten über die Möglichkeit einer namentlichen Ausforschung innerhalb eines vier Wochen nicht übersteigenden Beobachtungszeitraumes, wenn innerhalb dieses Zeitraumes der im Ermittlungsauftrag gemäß Abs. 1 genannte Verdachtsfall fortbesteht oder ein gleichgelagerter Verdachtsfall auftritt, nachweislich zu informieren und

3. die IT-Stelle vom Zeitpunkt der Information gemäß Z 2 zu unterrichten.

**(4)** Ein längerer als der in Abs. 3 Z 2 vorgesehene Beobachtungszeitraum darf nur in begründeten, schriftlich zu dokumentierenden Ausnahmefällen festgesetzt werden.

**(5)** Der Leiter der Dienststelle kann innerhalb des Beobachtungszeitraumes von der IT-Stelle Auskunft über Daten verlangen, die sich auf einen Verdachtsfall im Sinne des Abs. 3 Z 2 beziehen.

**(6)** Die IT-Stelle hat der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle über die IKT-Nutzungen im Umfang des Verlangens nach Abs. 5 namentlich und in schriftlicher Form zu berichten. Die betroffene Beamtin oder der betroffene Beamte ist von der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle umgehend direkt zu informieren. Die Beamtin oder der Beamte hat das Recht, gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle eine zu dokumentierende Stellungnahme abzugeben.

**(7)** Besteht der begründete Verdacht einer gröblichen Dienstpflichtverletzung gegen eine bestimmte Beamtin oder einen bestimmten Beamten, kann die IT-Stelle im Auftrag der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle abweichend von Abs. 1 bis 6 und § 79e Abs. 4 auf diesen Verdachtsfall Bezug habende personenbezogene Daten oder besondere Kategorien personenbezogener Daten der IKT-Nutzung der Beamtin oder des Beamten verarbeiten. Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle hat den begründeten Verdacht schriftlich zu dokumentieren. Der Ermittlungsauftrag hat schriftlich zu ergehen

und den Verdachtsfall unter Nennung der Beamtin oder des Beamten genau zu umschreiben. Die IT-Stelle hat der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle über die IKT-Nutzungen im Umfang des Ermittlungsauftrags in schriftlicher Form zu berichten. Die Beamtin oder der Beamte ist von der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle umgehend direkt über den Bericht der IT-Stelle und den diesem vorausgegangenen Ermittlungsauftrag zu informieren. Die Beamtin oder der Beamte hat das Recht, gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle eine zu dokumentierende Stellungnahme abzugeben.

### Sonstige zulässige Datenverarbeitungen

**§ 79h.** Unbeschadet des § 79e darf die IT-Stelle Daten über die IKT-Nutzung einer Beamtin oder eines Beamten verarbeiten, soweit dies mit ihrer oder seiner Einwilligung gemäß Art. 4 Z 11 DSGVO zum Zwecke der Erbringung von Serviceleistungen im Zusammenhang mit der IKT-Nutzung dieser Beamtin oder dieses Beamten erfolgt.

### Ausnahmebestimmung

**§ 79i.** Die §§ 79e Abs. 2 bis 5, 79f und 79g sind auf Beamte der Parlamentsdirektion nicht anzuwenden.

## 6. UNTERABSCHNITT

### SACHLEISTUNGEN

**§ 80. (1)** Die Dienstbehörde hat dem Beamten Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstausweise und sonstige Sachbehelfe zur Verfügung zu stellen, wenn daran ein dienstlicher Bedarf besteht.

**(2)** Dem Beamten kann im Rahmen des Dienstverhältnisses eine Dienst- oder Naturalwohnung zugewiesen werden. Dienstwohnung ist eine Wohnung, die der Beamte zur Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben beziehen muß, Naturalwohnung ist jede andere Wohnung. Die Zuweisung oder der Entzug einer Dienst- oder Naturalwohnung hat durch Bescheid zu erfolgen.

**(3)** Durch die Zuweisung einer Dienst- oder Naturalwohnung an den Beamten wird kein Bestandverhältnis begründet.

**(4)** Jede bauliche Veränderung der Dienst- oder Naturalwohnung, die sich nicht aus dem gewöhnlichen Gebrauch ergibt, bedarf der Zustimmung der Dienstbehörde des Beamten.

**(4a)** Die Dienstbehörde hat die Dienst- oder Naturalwohnung zu entziehen, wenn das Dienstverhältnis aus einem anderen Grund als dem des Todes des Beamten aufgelöst wird.

**(5)** Die Dienstbehörde kann die Dienst- oder Naturalwohnung entziehen, wenn

**1.** der Beamte an einen anderen Dienstort versetzt wird oder aus dem Dienststand ausscheidet, ohne daß das Dienstverhältnis aufgelöst wird,

**2.** ein Verhalten gesetzt wird, das einen Kündigungsgrund nach § 30 Abs. 2 Z 3 des Mietrechtsgesetzes 1981, BGBl. Nr. 520, darstellen würde,

**3.** die Wohnung auf eine Art verwendet werden soll, die in höherem Maße den Interessen der Verwaltung dient als die gegenwärtige Verwendung,

**4.** der Beamte die Dienst- oder Naturalwohnung oder Teile derselben dritten Personen überlassen hat.

**(6)** Die Dienstwohnung kann außerdem entzogen werden, wenn ihre Benützung zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben des Beamten nicht mehr erforderlich ist.

**(7)** Ist eine Dienst- oder Naturalwohnung entzogen worden, so hat sie der Beamte innerhalb der ortsüblichen Frist zu räumen. Die Räumungsfrist kann, wenn es das dienstliche Interesse erfordert, bis auf einen Monat herabgesetzt werden. Eine Verlängerung der Räumungsfrist bis auf insgesamt ein Jahr ist zulässig, wenn der Beamte glaubhaft macht, daß es ihm nicht gelungen ist, innerhalb der Räumungsfrist eine andere Wohnmöglichkeit zu erhalten.

**(7a)** Wird die Dienst- oder Naturalwohnung innerhalb der Räumungsfrist nicht geräumt, so ist der Vollziehungsbescheid nach dem Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl. Nr. 53, zu vollstrecken.

**(8)** Die Abs. 2 bis 7a gelten sinngemäß auch für Grundstücke, Hausgärten, Garagen und Abstellplätze, es sei denn, daß für die Benützung eine privatrechtliche Vereinbarung maßgebend ist.

**(9)** Die Dienstbehörde kann dem Beamten, der an einen anderen Dienstort versetzt wurde, dem Beamten des Ruhestandes oder den Hinterbliebenen des Beamten, die mit diesem bis zu dessen Tod im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, so lange die tatsächliche Benützung der Naturalwohnung gestatten, als diese nicht für einen Beamten des Dienststandes dringend benötigt wird. Die Abs. 3 bis 8 gelten sinngemäß.

## **7. ABSCHNITT**

### **LEISTUNGSFESTSTELLUNG**

#### **1. UNTERABSCHNITT**

##### **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

###### **Begriff und Arten der Leistungsfeststellung**

**§ 81. (1)** Leistungsfeststellung ist die rechtsverbindliche Feststellung, daß der Beamte im Beurteilungszeitraum den zu erwartenden Arbeitserfolg

- 1.** durch besondere Leistungen erheblich überschritten,
- 2.** aufgewiesen oder
- 3.** trotz zweimaliger nachweislicher Ermahnung, wobei die zweite Ermahnung frühestens drei Monate und spätestens fünf Monate nach der ersten zu erfolgen hat, nicht aufgewiesen

hat. Für das Ergebnis dieser Feststellung sind der Umfang und die Wertigkeit der Leistungen des Beamten maßgebend.

**(2)** Jeder Bundesminister kann durch Verordnung für alle oder für Gruppen von Beamten seines Wirkungsbereiches die näheren Merkmale für die Beurteilung der Leistung festlegen, die bei der Erstattung von Berichten zu verwenden sind. Dabei ist auf die Verwendung und den Aufgabenkreis der einzelnen Gruppen von Beamten Bedacht zu nehmen.

**(3)** Solange keine anderslautende Leistungsfeststellung getroffen worden ist, ist davon auszugehen, daß der Beamte den zu erwartenden Arbeitserfolg aufgewiesen hat.

### Beurteilungszeitraum

**§ 81a. (1)** Für eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 1 oder 2 ist der Beurteilungszeitraum das vorangegangene Kalenderjahr.

**(2)** Für eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 3 gilt als Beurteilungszeitraum der Zeitraum vom Tag der ersten nachweislichen Ermahnung bis zu dem Tag, der drei Monate nach der zweiten nachweislichen Ermahnung liegt.

### Folgewirkungen

**§ 82. (1)** Eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 1 oder 2 ist bis zu einer neuerlichen Leistungsfeststellung wirksam.

**(2)** Gilt für den Beamten eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 3, so ist für den an den Beurteilungszeitraum nach § 81a Abs. 2 anschließenden Zeitraum von sechs Monaten eine neuerliche Leistungsfeststellung durchzuführen.

**(3)** Wurde über den Beamten eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 3 getroffen und wird aus diesem Grund seine Versetzung nach § 38 Abs. 3 Z 4 oder eine Verwendungsänderung nach § 40 Abs. 2 Z 1 oder 2 verfügt, so gilt für ihn ab dieser Versetzung oder Verwendungsänderung eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 2.

### Zulässigkeit

**§ 83. (1)** Eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 1 oder 2 ist nur zulässig,

1. wenn sie auf dem Arbeitsplatz des Beamten Einfluß auf die Bezüge oder die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung haben kann,

**2.** aus Anlaß einer Ernennung in die Dienstklasse IV in den Verwendungsgruppen B, C, W 1, W 2 und H 2 oder

**3.** im Falle des § 82 Abs. 2.

**4.** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 147/2008)

**(2)** Eine Leistungsfeststellung nach Abs. 1 Z 1 darf nur in jenem Kalenderjahr getroffen werden, das dem Kalenderjahr vorangeht, in dem der Einfluß der Leistungsfeststellung auf die Bezüge oder die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung zum Tragen kommt. Kann eine Leistungsfeststellung nach Abs. 1 Z 1 noch Auswirkungen auf die betreffende Maßnahme haben, darf sie auch in jenem Kalenderjahr getroffen werden, in dem ihr Einfluß auf die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung zum Tragen kommt.

**(3)** Eine Leistungsfeststellung nach Abs. 1 Z 2 darf nur in jenem Kalenderjahr getroffen werden, das dem Kalenderjahr folgt, in dem diese Ernennung wirksam geworden ist. Ist sie jedoch zu dieser Zeit gemäß Abs. 4 unzulässig, darf sie mit gleicher Wirkung in jenem späteren Jahr getroffen werden, in dem eine Leistungsfeststellung erstmals wieder nach Abs. 4 zulässig ist, wenn sie noch Auswirkungen auf die Beförderung in die Dienstklasse V haben kann.

**(4)** Eine Leistungsfeststellung ist unzulässig, wenn der Beamte im Beurteilungszeitraum

**1.** nach § 81a Abs. 1 nicht mindestens während 13 Wochen,

**2.** nach § 81a Abs. 2 nicht mindestens während sieben Wochen

Dienst versehen hat. Eine Leistungsfeststellung nach § 82 Abs. 2 ist ohne Vorliegen eines Mindestzeiterfordernisses einer Dienstleistung zulässig.

## **2. UNTERABSCHNITT**

### **VERFAHREN**

#### **Bericht des Vorgesetzten**

**§ 84. (1)** Der Vorgesetzte hat über die Leistung des Beamten zu berichten, wenn

1. er der Meinung ist, daß die nach § 81 Abs. 3 oder nach § 82 Abs. 1 zuletzt maßgebende Leistungsfeststellung für das vorangegangene Kalenderjahr nicht mehr zutrifft, oder
2. die Voraussetzung des § 82 Abs. 2 vorliegt.

Im Fall der Z 2 hat der Vorgesetzte den Bericht innerhalb des ersten Monats nach Ablauf des Beurteilungszeitraumes zu erstatten.

**(2)** Ein Bericht nach Abs. 1 Z 1 ist nicht zu erstatten, wenn der Beamte ohne sein Verschulden eine vorübergehende Leistungsminderung aufweist.

**(3)** Vorgesetzter im Sinne dieses Abschnittes ist jeder Organwalter, der mit der Dienstaufsicht über den Beamten im Beurteilungszeitraum betraut war oder im Hinblick auf die besonderen Kenntnisse der Leistungen des Beamten von der Dienstbehörde dazu bestimmt ist.

### Befassung des Beamten

**§ 85. (1)** Die Absicht, einen Bericht zu erstatten, hat der Vorgesetzte dem Beamten mitzuteilen und mit diesem die Gründe seines Vorhabens zu besprechen. Hält der Vorgesetzte an seiner Absicht fest, einen Bericht zu erstatten, so hat er vor Weiterleitung dem Beamten Gelegenheit zu geben, binnen zwei Wochen zum Bericht Stellung zu nehmen.

**(2)** Der Bericht ist unter Anschluß der Stellungnahme des Beamten im Dienstweg der Dienstbehörde zu übermitteln. Die im Dienstweg befaßten Vorgesetzten haben sich im Falle einer abweichenden Meinung zum Bericht zu äußern. Dem Beamten ist von der Dienstbehörde Gelegenheit zu geben, zu den Äußerungen binnen zwei Wochen Stellung zu nehmen.

### Antrag des Beamten auf Leistungsfeststellung

**§ 86. (1)** Ist ein Beamter der Meinung, daß er im vorangegangenen Kalenderjahr den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat, und ist für ihn nach § 83 eine Leistungsfeststellung nicht ausgeschlossen, so kann er eine solche Leistungsfeststellung jeweils im Jänner eines Kalenderjahres über das vorangegangene Kalenderjahr beantragen.

**(2)** Der Vorgesetzte hat zu dem Antrag unverzüglich Stellung zu nehmen und dem Beamten Gelegenheit zu geben, sich binnen zwei Wochen hiezu zu äußern.

**(3)** Der Antrag ist unter Anschluß der Stellungnahme unverzüglich im Dienstweg der Dienstbehörde zu übermitteln. § 85 Abs. 2 zweiter und dritter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

### **Befassung der Dienstbehörde und der Leistungsfeststellungskommission**

**§ 87. (1)** Die Dienstbehörde hat auf Grund des Berichtes oder des Antrages und der allfälligen Stellungnahmen sowie sonstiger Erhebungen und eigener Wahrnehmungen dem Beamten binnen vier Wochen schriftlich mitzuteilen, welches Beurteilungsergebnis sie für gerechtfertigt hält. Der Lauf dieser Frist beginnt mit dem Tag des Einlangens des Berichtes des Vorgesetzten oder des Antrages des Beamten bei der Dienstbehörde.

**(2)** Die Mitteilung der Dienstbehörde gemäß Abs. 1 ist kein Bescheid. Das mitgeteilte Beurteilungsergebnis wird endgültig und gilt als Leistungsfeststellung,

**1.** wenn die Dienstbehörde dem vom Beamten beantragten Beurteilungsergebnis Rechnung trägt,

**2.** in den übrigen Fällen, wenn

**a)** der Beamte schriftlich zustimmt oder

**b)** weder der Beamte noch die Dienstbehörde innerhalb der vorgesehenen Frist die Leistungsfeststellungskommission anrufen.

**(3)** Ist der Beamte mit dem von der Dienstbehörde mitgeteilten Beurteilungsergebnis nicht einverstanden, so steht sowohl dem Beamten als auch der Dienstbehörde das Recht zu, binnen zwei Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung an den Beamten bei der Leistungsfeststellungskommission die Leistungsfeststellung zu beantragen.

**(4)** Hält die Dienstbehörde die im Abs. 1 genannte Frist nicht ein, so hat der Beamte das Recht, binnen zwei Wochen nach Ablauf der Frist bei der Leistungsfeststellungskommission die Leistungsfeststellung zu beantragen.



**(5)** Die Leistungsfeststellungskommission hat über Anträge auf Leistungsfeststellung binnen sechs Wochen mit Bescheid zu erkennen. Der Lauf der Frist beginnt mit dem Tag des Einlangens des Antrages des Beamten beziehungsweise der Dienstbehörde. Im Falle der Verletzung der Entscheidungspflicht durch die Leistungsfeststellungskommission ist § 73 Abs. 2 und 3 des AVG nicht anzuwenden.

**(6)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 120/2012)

**(7)** Die Aufhebung und Abänderung von Bescheiden der Leistungsfeststellungskommission

1. gemäß § 13 Abs. 1 DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und

2. gemäß § 68 Abs. 2 AVG

obliegt abweichend vom § 13 Abs. 2 DVG der Leistungsfeststellungskommission, die den Bescheid erlassen hat.

### **3. UNTERABSCHNITT**

#### **LEISTUNGSFESTSTELLUNGSKOMMISSION**

##### **Allgemeine Bestimmungen**

**§ 88. (1)** Bei jeder obersten Dienstbehörde ist eine Leistungsfeststellungskommission einzurichten.

**(2)** Die Leistungsfeststellungskommission besteht aus der oder dem Vorsitzenden, den erforderlichen Stellvertreterinnen oder Stellvertretern und weiteren Mitgliedern. Die oder der Vorsitzende, ihre oder seine Stellvertreterinnen oder Stellvertreter und die Hälfte der weiteren Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission sind von der Leiterin oder vom Leiter der obersten Dienstbehörde mit Wirkung vom 1. Jänner auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Die zweite Hälfte der weiteren Mitglieder ist vom zuständigen Zentrallausschuss (von den zuständigen Zentrallausschüssen) zu bestellen.

**(3)** Bestellt der Zentrallausschuss innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Leiterin oder den Leiter der obersten Dienstbehörde keine oder zu wenige Mitglieder für die Leistungsfeststellungskommission, so hat

die Leiterin oder der Leiter der obersten Dienstbehörde die erforderlichen Mitglieder selbst zu bestellen.

**(4)** Die Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig.

**(5)** Die Leistungsfeststellungskommission hat in Senaten zu entscheiden. Die Senate haben aus dem Vorsitzenden der Kommission oder einem seiner Stellvertreter als Senatsvorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern zu bestehen. Jedes Mitglied der Leistungsfeststellungskommission darf mehreren Senaten angehören.

**(6)** Ein Mitglied des Senates soll besondere Kenntnisse zur fachlichen Beurteilung der Leistungen des Beamten besitzen. Ein weiteres Mitglied des Senates muß vom Zentralausschuß oder gemäß Abs. 3 bestellt worden sein.

**(7)** Der Vorsitzende der Leistungsfeststellungskommission hat unter Beachtung des Abs. 6 die Senate zu bilden und zu bestimmen, welche Kommissionsmitglieder bei der Verhinderung eines Senatsmitgliedes als Ersatzmitglieder in die Senate einzutreten haben. Die Zusammensetzung der Senate darf nur im Falle unbedingten Bedarfes abgeändert werden.

**(8)** Der Senat hat mit Stimmenmehrheit zu entscheiden. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Der Vorsitzende hat seine Stimme zuletzt abzugeben.

**(9)** Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission haben sich der Ausübung ihres Amtes zu enthalten, wenn sie als Vorgesetzte bei der Berichterstattung über die Leistung des Beamten mitgewirkt haben.

**(10)** Für die Sacherfordernisse der Leistungsfeststellungskommission, für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte und für die Beistellung der Schriftführerinnen oder Schriftführer hat die oberste Dienstbehörde aufzukommen.

### Mitgliedschaft

**§ 89. (1)** Zu Mitgliedern der Leistungsfeststellungskommission dürfen nur Beamte des Dienststandes bestellt werden, gegen die kein Disziplinarverfahren anhängig ist.

**(2)** Der Beamte hat der Bestellung zum Mitglied einer Leistungsfeststellungskommission Folge zu leisten.

**(3)** Die Mitgliedschaft zur Leistungsfeststellungskommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss, während der Zeit der (vorläufigen) Suspendierung, der Außerdienststellung, des Antritts einesurlaubes oder einer Karenz von mehr als drei Monaten, bei einer Dienstzuteilung zu einer Dienststelle eines anderen Ressorts und der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

**(4)** Die Mitgliedschaft zur Leistungsfeststellungskommission endet mit dem Ablauf der Bestelldauer, mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe, mit der Versetzung ins Ausland sowie mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand, dem Dienstverhältnis oder dem Personalstand des Ressorts.

**(5)** Die oberste Dienstbehörde hat ein Mitglied der Leistungsfeststellungskommission abzurufen, wenn es

- 1.** aufgrund seiner gesundheitlichen Verfassung die mit seiner Funktion verbundenen Aufgaben dauernd nicht mehr erfüllen kann oder
- 2.** die mit seiner Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

**(6)** Im Bedarfsfalle ist die Leistungsfeststellungskommission durch Neubestellung von Kommissionsmitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

## **4. UNTERABSCHNITT**

### **BERICHT ÜBER DEN PROVISORISCHEN BEAMTEN**

**§ 90.** Der Vorgesetzte hat über den provisorischen Beamten vor der Definitivstellung zu berichten, ob der Beamte den Arbeitserfolg aufweist, der im Hinblick auf seine dienstliche Stellung zu erwarten ist.

## **8. ABSCHNITT**

### **DISZIPLINARRECHT**

#### **1. UNTERABSCHNITT**

#### **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

##### **Dienstpfllichtverletzungen**

**§ 91.** Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstpfllichten verletzt, ist nach diesem Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen.

##### **Disziplinarstrafen**

**§ 92. (1)** Disziplinarstrafen sind

- 1.** der Verweis,
- 2.** die Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges,
- 3.** die Geldstrafe in der Höhe von einem Monatsbezug bis zu fünf Monatsbezügen,
- 4.** die Entlassung.

**(2)** In den Fällen des Abs. 1 Z 2 und 3 ist von dem Monatsbezug auszugehen, der dem Beamten auf Grund seiner besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Fällung des erstinstanzlichen Disziplinarerkenntnisses beziehungsweise im Zeitpunkt der Verhängung der Disziplinarverfügung gebührt. Allfällige Kürzungen des Monatsbezuges sind bei der Strafbemessung nicht zu berücksichtigen.

##### **Strafbemessung**

**§ 93. (1)** Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpfllichtverletzung. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer

Dienstpflchtverletzungen abzuhalten oder der Begehung von Dienstpflchtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken. Die nach dem Strafgesetzbuch für die Strafbemessung maßgebenden Gründe sind dem Sinne nach zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen.

**(2)** Hat der Beamte durch eine Tat oder durch mehrere selbständige Taten mehrere Dienstpflchtverletzungen begangen und wird über diese Dienstpflchtverletzungen gleichzeitig erkannt, so ist nur eine Strafe zu verhängen, die nach der schwersten Dienstpflchtverletzung zu bemessen ist, wobei die weiteren Dienstpflchtverletzungen als Erschwerungsgrund zu werten sind.

### Verjährung

**§ 94. (1)** Der Beamte darf wegen einer Dienstpflchtverletzung nicht mehr bestraft werden, wenn gegen ihn nicht

- 1.** innerhalb von sechs Monaten, gerechnet von dem Zeitpunkt, zu dem der Disziplinarbehörde die Dienstpflchtverletzung zur Kenntnis gelangt ist, oder
- 2.** innerhalb von drei Jahren, gerechnet von dem Zeitpunkt der Beendigung der Dienstpflchtverletzung,

eine Disziplinarverfügung erlassen oder ein Disziplinarverfahren vor der Disziplinarkommission eingeleitet wurde. Sind von der Dienstbehörde vor Einleitung des Disziplinarverfahrens im Auftrag der Disziplinarkommission notwendige Ermittlungen durchzuführen (§ 123 Abs. 1 zweiter Satz), verlängert sich die unter Z 1 genannte Frist um sechs Monate.

**(1a)** Drei Jahre nach der an den beschuldigten Beamten erfolgten Zustellung der Entscheidung, gegen ihn ein Disziplinarverfahren durchzuführen, darf eine Disziplinarstrafe nicht mehr verhängt werden.

**(2)** Der Lauf der in Abs. 1 und 1a genannten Fristen wird - sofern der der Dienstpflchtverletzung zugrundeliegende Sachverhalt Gegenstand der Anzeige oder eines der folgenden Verfahren ist - gehemmt

- 1.** für die Dauer eines Verfahrens vor dem Verfassungsgerichtshof, dem Verwaltungsgerichtshof oder einem Verwaltungsgericht,

**2.** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 120/2012)

**2a.** für die Dauer eines Verfahrens vor einem Verwaltungsgericht über Beschwerden von Personen, die behaupten, durch die Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder auf andere Weise in ihren Rechten verletzt worden zu sein,

**3.** für die Dauer eines Strafverfahrens nach der StPO oder eines bei einem Verwaltungsgericht oder einer Verwaltungsbehörde anhängigen Strafverfahrens,

**4.** für den Zeitraum zwischen der rechtskräftigen Beendigung oder, wenn auch nur vorläufigen, Einstellung eines Strafverfahrens und dem Einlangen einer diesbezüglichen Mitteilung bei der Dienstbehörde und

**5.** für den Zeitraum zwischen der Erstattung der Anzeige und dem Einlangen der Mitteilung

**a)** über die Beendigung des verwaltungsbehördlichen oder des gerichtlichen Verfahrens bzw. des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht,

**b)** der Staatsanwaltschaft über die Einstellung des Strafverfahrens oder

**c)** der Verwaltungsbehörde über das Absehen von der Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens

bei der Dienstbehörde.

**(3)** Der Lauf der in Abs. 1 und 1a genannten Fristen wird weiters gehemmt in den Fällen des § 28 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG), BGBl. Nr. 133/1967,

**1.** für den Zeitraum ab Antragstellung der Disziplinarbehörde auf Erteilung der Zustimmung bis zur Entscheidung durch das zuständige Organ der Personalvertretung,

**2.** für die Dauer eines Verfahrens vor der Personalvertretungsaufsichtsbehörde.

Im Verfahren vor der Disziplinarkommission im PTA-Bereich und in der Fernmeldebehörde ist Z 1 anzuwenden.

**(4)** Hat der Sachverhalt, der einer Dienstpflichtverletzung zugrunde liegt, zu einer strafgerichtlichen Verurteilung geführt und ist die strafrechtliche Verjährungsfrist länger als die im Abs. 1 Z 2 genannte Frist, so tritt an die Stelle dieser Frist die strafrechtliche Verjährungsfrist.

### **Zusammentreffen von strafbaren Handlungen mit Dienstpflichtverletzungen**

**§ 95. (1)** Wurde der Beamte wegen einer gerichtlich oder verwaltungsbehördlich strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt und erschöpft sich die Dienstpflichtverletzung in der Verwirklichung des strafbaren Tatbestandes, ist von der disziplinarischen Verfolgung des Beamten abzusehen. Erschöpft sich die Dienstpflichtverletzung nicht in der Verwirklichung des strafbaren Tatbestandes (disziplinarer Überhang), ist nach § 93 vorzugehen.

**(2)** Die Disziplinarbehörde ist an die dem Spruch eines rechtskräftigen Urteils zugrunde gelegte Tatsachenfeststellung eines Strafgerichtes (Straferkenntnis eines Verwaltungsgerichts oder eines unabhängigen Verwaltungssenates) gebunden. Sie darf auch nicht eine Tatsache als erwiesen annehmen, die das Gericht (das Verwaltungsgericht oder der unabhängige Verwaltungssenat) als nicht erweisbar angenommen hat.

**(3)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 147/2008)

## **2. UNTERABSCHNITT**

### **ORGANISATORISCHE BESTIMMUNGEN**

#### **Disziplinarbehörden**

**§ 96.** Disziplinarbehörden sind

- 1.** die Dienstbehörden und
- 2.** die Disziplinarkommissionen.

**3. und 4.** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 120/2012)

### **Zuständigkeit**

**§ 97.** Zuständig sind

- 1.** die Dienstbehörde zur vorläufigen Suspendierung und zur Erlassung von Disziplinarverfügungen hinsichtlich der Beamten ihres Zuständigkeitsbereiches und
- 2.** die Disziplinarkommission zur Erlassung von Disziplinarerkenntnissen und zur Entscheidung über Suspendierungen hinsichtlich der Beamten des Ressorts, in dem sie eingerichtet ist.

**3. und 4.** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 120/2012)

### **Disziplinarkommissionen**

**§ 98. (1)** Bei jeder obersten Dienstbehörde ist eine Disziplinarkommission einzurichten.

**(2)** Die Disziplinarkommission besteht aus dem Vorsitzenden, den erforderlichen Stellvertretern und weiteren Mitgliedern. Der Vorsitzende und die Stellvertreter müssen rechtskundig sein.

**(3)** Die Mitglieder der Disziplinarkommissionen sind mit Wirkung vom 1. Jänner auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen, wobei die oder der Vorsitzende, ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter und die Hälfte der weiteren Mitglieder der Disziplinarkommission von der Leiterin oder vom Leiter der Zentralstelle und die zweite Hälfte der weiteren Mitglieder von dem (den) zuständigen Zentralausschuß (Zentralausschüssen) zu bestellen sind.

**(4)** Bestellt der Zentralausschuß innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch den Leiter der Zentralstelle keine oder zu wenige Mitglieder für die Disziplinarkommission, so hat der Leiter der Zentralstelle die erforderlichen Mitglieder selbst zu bestellen.



**(5)** Stehen dem Leiter der Zentralstelle oder dem zuständigen Zentralausschuss zu wenige geeignete Beamte seines Ressorts für die Bestellung zu Kommissionsmitgliedern zur Verfügung, können geeignete Beamte eines anderen Ressorts bestellt werden. Vor der Bestellung von Beamten anderer Ressorts ist das Einvernehmen mit den Leitern, im Falle des Abs. 3 letzter Satz mit den Zentralausschüssen, der betreffenden Ressorts schriftlich herzustellen.

### **Mitgliedschaft zu den Disziplinkommissionen**

**§ 100. (1)** Zu Mitgliedern der Disziplinkommissionen dürfen nur Beamte des Dienststandes bestellt werden, gegen die kein Disziplinarverfahren anhängig ist.

**(2)** Der Beamte hat der Bestellung zum Mitglied einer Disziplinkommission Folge zu leisten.

**(3)** Die Mitgliedschaft zu den Disziplinkommissionen ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluß, während der Zeit der (vorläufigen) Suspendierung, der Außerdienststellung, der Erteilung einesurlaubes von mehr als drei Monaten und der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

**(4)** Die Mitgliedschaft zu den Disziplinkommissionen endet mit dem Ablauf der Bestelldauer, mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe, mit der Versetzung ins Ausland sowie mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand oder aus dem Personalstand des Ressorts.

**(5)** Die oberste Dienstbehörde hat ein Mitglied der Disziplinkommission abzuufen, wenn es

- 1.** aufgrund seiner gesundheitlichen Verfassung die mit seiner Funktion verbundenen Aufgaben dauernd nicht mehr erfüllen kann oder
- 2.** die mit seiner Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

**(6)** Im Bedarfsfalle sind die Kommissionen durch Neubestellung von Kommissionsmitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

## **Disziplinarsenate**

**§ 101. (1)** Die Disziplinarkommissionen haben in Senaten zu entscheiden. Die Senate haben aus dem Vorsitzenden der Kommission oder einem seiner Stellvertreter als Senatsvorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern zu bestehen. Jedes Kommissionsmitglied darf mehreren Senaten angehören.

**(2)** Ein Mitglied des Senates der Disziplinarkommission muß vom Zentrallausschuß oder gemäß § 98 Abs. 4 bestellt worden sein.

**(3)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 120/2012)

**(4)** Der Vorsitzende jeder Kommission hat jeweils bis zum Jahreschluß für das folgende Kalenderjahr die Senate zu bilden und die Geschäfte unter diese zu verteilen. Gleichzeitig ist die Reihenfolge zu bestimmen, in der die weiteren Kommissionsmitglieder bei der Verhinderung eines Senatsmitgliedes als Ersatzmitglieder in die Senate eintreten. Die Zusammensetzung der Senate darf nur im Falle unbedingten Bedarfes abgeändert werden.

**(5)** Die Geschäftseinteilung gemäß Abs. 4 ist mit dem Hinweis, dass sie von der oder von dem Vorsitzenden der Disziplinarkommission erlassen wurde, öffentlich, jedenfalls an der Amtstafel am Sitz der Disziplinarkommission, kundzumachen.

## **Abstimmung und Stellung der Mitglieder**

**§ 102. (1)** Der Senat hat mit Stimmenmehrheit zu entscheiden. Die Disziplinarstrafe der Entlassung darf im Verfahren vor der Disziplinarkommission nur einstimmig verhängt werden. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Der Vorsitzende hat seine Stimme zuletzt abzugeben.

**(1a)** Im Verfahren vor der Disziplinarkommission kann der Vorsitzende die Beratung und Beschlussfassung über Anträge nach § 112 Abs. 4, über Kosten nach § 117, über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach § 123 und über Ratengesuche nach § 127 Abs. 2 durch Einholung der Zustimmung der anderen Senatsmitglieder im Umlaufweg ersetzen. Für Entscheidungen im Umlaufweg ist Stimmeneinhelligkeit sowie das Vorliegen eines begründeten Beschlussantrages des Vorsitzenden erforderlich. Die Zustimmung kann mündlich, telefonisch oder in jeder anderen technisch möglichen Weise erteilt werden. Eine nicht schriftlich erteilte Zustimmung ist in einem Aktenvermerk festzuhalten (§ 16 AVG).

**(1b)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 120/2012)

**(2)** Die Mitglieder der Disziplinarkommissionen sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig. Die oberste Dienstbehörde hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der bei ihr eingerichteten Disziplinarkommission zu unterrichten.

### **Disziplinaranwalt**

**§ 103. (1)** Zur Vertretung der dienstlichen Interessen im Disziplinarverfahren sind von den Leitern der Zentralstellen Disziplinaranwälte und die erforderliche Anzahl von Stellvertretern zu bestellen.

**(2)** Auf den Disziplinaranwalt ist § 100 sinngemäß anzuwenden.

**(3)** Der Disziplinaranwalt hat rechtskundig zu sein.

**(4)** Der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt wird das Recht eingeräumt,

**1.** gegen Bescheide der Disziplinarkommission gemäß Art. 132 Abs. 5 B-VG Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht und

**2.** gegen die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts gemäß Art. 133 Abs. 8 B-VG Revision an den Verwaltungsgerichtshof

zu erheben.

**(5)** Stehen dem Leiter der Zentralstelle zu wenige geeignete Bedienstete seines Ressorts für die Bestellung zum Disziplinaranwalt zur Verfügung, können geeignete Bedienstete eines anderen Ressorts bestellt werden, die in dieser Eigenschaft an seine Weisungen gebunden sind. Vor der Bestellung von Bediensteten anderer Ressorts ist das Einvernehmen mit den Leitern der betreffenden Ressorts schriftlich herzustellen.

### **Personal- und Sachaufwand**

**§ 104. (1)** Für die Sacherfordernisse der Kommission und für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte haben die Zentralstellen aufzukommen, bei denen sie eingerichtet sind.

**(2)** Der Leiter der Zentralstelle hat für die Verhandlungen vor der Disziplinarkommission geeignete Schriftführer beizustellen.

**(3)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 120/2012)

### **3. UNTERABSCHNITT**

#### **DISZIPLINARVERFAHREN**

##### **Anwendung des AVG und des Zustellgesetzes**

**§ 105.** Soweit in diesem Abschnitt nicht anderes bestimmt ist, sind auf das Disziplinarverfahren

**1.** das AVG mit Ausnahme der §§ 2 bis 4, 12, 39 Abs. 2a, §§ 41, 42, 44a bis 44g, 51, 57, 58a, 62 Abs. 3, §§ 63 bis 67, 68 Abs. 2 und 3, § 73 Abs. 2 und 3, §§ 75 bis 79 sowie

**2.** das Zustellgesetz, BGBl. Nr. 200/1982,

anzuwenden.

#### **Parteien**

**§ 106.** Parteien im Disziplinarverfahren sind der Beschuldigte und der Disziplinaranwalt. Die Stellung als Partei kommt ihnen mit dem Zeitpunkt der Zustellung der Disziplinaranzeige zu.

#### **Verteidiger**

**§ 107. (1)** Der Beschuldigte kann sich selbst verteidigen oder durch einen Rechtsanwalt, einen Verteidiger in Strafsachen oder eine Bedienstete oder einen Bediensteten verteidigen lassen.

**(2)** Auf Verlangen der oder des Beschuldigten ist von der Dienstbehörde eine Beamtin oder ein Beamter des Dienststandes oder eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter als Verteidigerin oder als Verteidiger zu bestellen.

**(3)** Abgesehen von dem im Abs. 2 genannten Fall ist der Bedienstete zur Übernahme einer Verteidigung nicht verpflichtet. Er darf in keinem Fall eine Belohnung annehmen und hat gegenüber dem Beschuldigten nur Anspruch auf Vergütung des im Interesse der Verteidigung notwendigen und zweckmäßigen Aufwandes.

**(4)** Die Bestellung eines Verteidigers schließt nicht aus, daß der Beschuldigte im eigenen Namen Erklärungen abgibt.

**(5)** Der Verteidiger ist über alle ihm in dieser Eigenschaft zukommenden Mitteilungen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

### Zustellungen

**§ 108. (1)** Zustellungen an die Beschuldigte oder den Beschuldigten haben zu eigenen Händen zu erfolgen.

**(2)** Hat die Beschuldigte oder der Beschuldigte eine Verteidigerin oder einen Verteidiger, sind sämtliche Schriftstücke auch der Verteidigerin oder dem Verteidiger zuzustellen. Ist die Verteidigerin oder der Verteidiger zustellungsbevollmächtigt, sind sämtliche Schriftstücke ausschließlich der Verteidigerin oder dem Verteidiger zuzustellen. Die Rechtswirkungen der Zustellung für die Beschuldigte oder den Beschuldigten treten mit dem Zeitpunkt der Zustellung an die zustellungsbevollmächtigte Verteidigerin oder den zustellungsbevollmächtigten Verteidiger ein.

### Disziplinaranzeige

**§ 109. (1)** Der unmittelbar oder mittelbar zur Führung der Dienstaufsicht berufene Vorgesetzte (Dienstvorgesetzte) hat bei jedem begründeten Verdacht einer Dienstpflichtverletzung die zur vorläufigen Klarstellung des Sachverhaltes erforderlichen Erhebungen zu pflegen und sodann unverzüglich im Dienstwege der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Erweckt der Verdacht einer Dienstpflichtverletzung auch den Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung, so hat sich der Dienstvorgesetzte in dieser Eigenschaft jeder Erhebung zu enthalten und sofort der Dienstbehörde zu berichten. Diese hat gemäß § 78 StPO vorzugehen.

**(2)** Von einer Disziplinaranzeige an die Dienstbehörde ist abzusehen, wenn nach Ansicht der oder des Dienstvorgesetzten eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht. Diese ist der Beamtin oder dem Beamten nachweislich mitzuteilen. Nach Ablauf von drei Jahren ab Mitteilung an die Beamtin oder den Beamten darf eine Belehrung oder Ermahnung zu keinen dienstlichen Nachteilen führen und sind die Aufzeichnungen über die Belehrung oder Ermahnung zu vernichten, wenn die Beamtin oder der Beamte in diesem Zeitraum keine weitere Dienstpflichtverletzung begangen hat.

**(3)** Die Dienstbehörde hat, sofern es sich nicht um eine Selbstanzeige handelt, eine Abschrift der Disziplinaranzeige unverzüglich dem Beschuldigten zuzustellen.

**§ 110. (1)** Auf Grund der Disziplinaranzeige oder des Berichtes des Dienstvorgesetzten hat die Dienstbehörde

1. eine Disziplinarverfügung zu erlassen oder
2. die Disziplinaranzeige an den Vorsitzenden der Disziplinarcommission und an den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.

**(2)** Die Dienstbehörde kann von der Erlassung einer Disziplinarverfügung oder der Weiterleitung der Disziplinaranzeige absehen, wenn das Verschulden geringfügig ist und die Folgen der Dienstpflichtverletzung unbedeutend sind. Auf Verlangen des Beamten ist dieser hievon formlos zu verständigen.

### Selbstanzeige

**§ 111. (1)** Jeder Beamte hat das Recht, bei seiner Dienstbehörde schriftlich die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst zu beantragen.

**(2)** Hat der Beamte die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst beantragt, so ist nach § 110 vorzugehen. Auf Verlangen des Beamten ist dieser Antrag unverzüglich dem Vorsitzenden der Disziplinarcommission und dem Disziplinaranwalt zu übermitteln.

### Suspendierung

**§ 112. (1)** Die Dienstbehörde hat die vorläufige Suspendierung einer Beamtin oder eines Beamten zu verfügen,

1. wenn über sie oder ihn die Untersuchungshaft verhängt wird oder
2. wenn gegen sie oder ihn eine rechtswirksame Anklage wegen eines in § 20 Abs. 1 Z 3a angeführten Delikts vorliegt und sich die Anklage auf die Tatbegehung ab dem 1. Jänner 2013 bezieht oder
3. wenn durch ihre oder seine Belassung im Dienst wegen der Art der ihr oder ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet würden.

Die Staatsanwaltschaft hat die zuständige Dienstbehörde umgehend vom Vorliegen einer rechtswirksamen Anklage gegen eine Beamtin oder einen Beamten wegen eines in § 20 Abs. 1 Z 3a angeführten Delikts zu verständigen.

**(2)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 210/2013)

**(3)** Jede vorläufige Suspendierung ist unverzüglich der Disziplinarkommission mitzuteilen, die über die Suspendierung innerhalb eines Monats zu entscheiden hat. Die vorläufige Suspendierung endet spätestens mit rechtskräftiger Entscheidung der Disziplinarkommission oder des Bundesverwaltungsgerichts über die Suspendierung. Ab dem Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Disziplinarkommission hat diese bei Vorliegen der in Abs. 1 genannten Voraussetzungen die Suspendierung zu verfügen.

**(3a)** Der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt steht gegen die Entscheidung der Disziplinarkommission, gemäß Abs. 3 keine Suspendierung zu verfügen, und gegen die Aufhebung einer Suspendierung durch die Disziplinarkommission das Recht der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zu.

**(4)** Jede Suspendierung, auch eine vorläufige, hat die Kürzung des Monatsbezuges der Beamtin oder des Beamten auf zwei Drittel für die Dauer der Suspendierung zur Folge. Für die Dauer der vorläufigen Suspendierung erfolgt eine Auszahlung ohne Kürzung. Nach Verfügung der Suspendierung durch die Bundesdisziplinarbehörde nach Abs. 2 oder durch das Bundesverwaltungsgericht nach Abs. 3 ist der über die gekürzten Bezüge hinausgehend ausbezahlte Betrag unter sinngemäßer Anwendung des § 13a Abs. 2 bis 4 GehG hereinzubringen. Die Dienstbehörde, ab Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Disziplinarkommission diese, hat auf Antrag der Beamtin oder des Beamten oder von Amts wegen die Kürzung zu vermindern oder

aufzuheben, wenn und soweit das monatliche Gesamteinkommen der Beamtin oder des Beamten und ihrer oder seiner Familienangehörigen, für die sie oder er sorgepflichtig ist, die Höhe des Mindestsatzes im Sinne des § 26 Abs. 5 PG 1965 nicht erreicht.

**(4a)** Nimmt die Beamtin oder der Beamte während der Suspendierung eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung auf oder weitet eine solche aus oder übt sie oder er während der Suspendierung eine unzulässige Nebenbeschäftigung aus, erhöht sich die Kürzung des Monatsbezugs gemäß Abs. 4 um jenen Teil, um den ihre oder seine Einkünfte aus dieser Nebenbeschäftigung ein Drittel ihres oder seines Monatsbezugs übersteigen. Zu diesem Zweck hat die Beamtin oder der Beamte unverzüglich ihre oder seine Einkünfte aus dieser Nebenbeschäftigung bekannt zu geben. Kommt sie oder er dieser Pflicht nicht nach, so gilt der ihrer oder seiner besoldungsrechtlichen Stellung entsprechende Monatsbezug als monatliches Einkommen aus der Nebenbeschäftigung.

**(5)** Die Suspendierung endet spätestens mit dem rechtskräftigen Abschluß des Disziplinarverfahrens. Fallen die Umstände, die für die Suspendierung der Beamtin oder des Beamten maßgebend gewesen sind, vorher weg, so ist die Suspendierung von der Disziplinarkommission unverzüglich aufzuheben.

**(6)** Die Beschwerde gegen eine (vorläufige) Suspendierung oder gegen eine Entscheidung über die Verminderung (Aufhebung) der Bezugskürzung hat keine aufschiebende Wirkung.

**(7)** Wird die Bezugskürzung auf Antrag des Beamten vermindert oder aufgehoben, so wird diese Verfügung mit dem Tage der Antragstellung wirksam.

### **Verbindung des Disziplinarverfahrens gegen mehrere Beschuldigte**

**§ 113.** Sind an einer Dienstpflichtverletzung mehrere Beamte beteiligt, so ist das Disziplinarverfahren vor der Kommission für alle Beteiligten gemeinsam durchzuführen, soweit diese demselben Ressort angehören.

### **Strafanzeige und Unterbrechung des Disziplinarverfahrens**



**§ 114. (1)** Kommt die Disziplinarbehörde während des Disziplinarverfahrens zur Ansicht, daß eine von Amts wegen zu verfolgende gerichtlich strafbare Handlung vorliegt, so hat sie gemäß § 78 StPO vorzugehen.

**(2)** Hat die Disziplinarbehörde Anzeige an die Staatsanwaltschaft, die Sicherheitsbehörde oder die Verwaltungsbehörde erstattet oder hat sie sonst Kenntnis von einem anhängigen Strafverfahren nach der StPO oder verwaltungsbehördlichen Strafverfahren, so wird dadurch das Disziplinarverfahren unterbrochen. Die Parteien sind vom Eintritt der Unterbrechung zu verständigen. Ungeachtet der Unterbrechung des Disziplinarverfahrens ist ein Beschluß, ein Disziplinarverfahren durchzuführen (§ 123), zulässig.

**(3)** Das Disziplinarverfahren ist weiterzuführen und in erster Instanz binnen sechs Monaten abzuschließen, nachdem

**1.** die Mitteilung

**a)** der Staatsanwaltschaft über die Einstellung des Strafverfahrens oder über den (vorläufigen) Rücktritt von der Verfolgung oder

**b)** der Verwaltungsbehörde über das Absehen von der Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens

bei der Disziplinarbehörde eingelangt ist oder

**2.** das Strafverfahren nach der StPO oder das verwaltungsbehördliche Strafverfahren rechtskräftig abgeschlossen oder, wenn auch nur vorläufig, eingestellt worden ist.

### Absehen von der Strafe

**§ 115.** Im Falle eines Schuldspruches kann von der Verhängung einer Strafe abgesehen werden, wenn dies ohne Verletzung dienstlicher Interessen möglich ist und nach den Umständen des Falles und nach der Persönlichkeit des Beamten angenommen werden kann, daß ein Schuldspruch allein genügen wird, den Beamten von weiteren Verfehlungen abzuhalten.

### Außerordentliche Rechtsmittel

**§ 116. (1)** Vor der Entscheidung über die Wiederaufnahme des Verfahrens oder über die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand sind die Parteien zu hören.

**(2)** § 69 Abs. 2 und 3 des AVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die mit drei Jahren festgesetzten Fristen im Disziplinarverfahren zehn Jahre betragen.

**(3)** Die Wiederaufnahme eines Verfahrens zum Nachteil des Beschuldigten ist nur innerhalb der im § 94 festgelegten Fristen zulässig. Im Falle der Wiederaufnahme des Verfahrens auf Antrag des Beschuldigten und im Falle der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand darf über den Beschuldigten keine strengere als die bereits verhängte Strafe ausgesprochen werden.

**(4)** Nach dem Tod des Beamten können auch Personen die Wiederaufnahme des Verfahrens und die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragen, die nach dem bestraften Beamten einen Versorgungsanspruch nach dem PG 1965 besitzen. Hat das Erkenntnis auf Entlassung gelautes, so steht dieses Recht den Personen zu, die bei Nichtvorliegen dieser Strafe einen Versorgungsanspruch besäßen.

**(5)** Durch die Verfügung der Wiederaufnahme des Verfahrens und die Bewilligung der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wird der frühere Bescheid nicht aufgehoben.

### Kosten

**§ 117. (1)** Die Kosten des Verfahrens einschließlich der Reisegebühren und der Gebühren für Zeugen, Sachverständige und Dolmetscher sind vom Bund zu tragen, wenn

1. das Verfahren eingestellt,
2. der Beamte freigesprochen oder
3. gegen den Beamten eine Disziplinarverfügung erlassen

wird.

**(2)** Wird über den Beamten von der Disziplinarkommission eine Diszipli-

narstrafe verhängt, so ist im Erkenntnis auszusprechen, ob und inwieweit er mit Rücksicht auf den von ihm verursachten Verfahrensaufwand, seine persönlichen Verhältnisse und seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit die Kosten des Verfahrens zu ersetzen hat; dasselbe gilt, wenn im Schuldspruch von der Verhängung einer Disziplinarstrafe abgesehen wird. Die aus der Beziehung eines Verteidigers erwachsenden Kosten hat in allen Fällen der Beamte zu tragen.

**(3)** Hinsichtlich der Gebühren der Zeugen, Sachverständigen und Dolmetscher ist das Gebührenanspruchsgesetz 1975, BGBl. Nr. 136, sinngemäß anzuwenden.

### Einstellung des Disziplinarverfahrens

**§ 118. (1)** Das Disziplinarverfahren ist mit Bescheid einzustellen, wenn

- 1.** der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit ausschließen,
- 2.** die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Dienstpflichtverletzung darstellt,
- 3.** Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen, oder
- 4.** die Schuld des Beschuldigten gering ist, die Tat keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat und überdies eine Bestrafung nicht geboten ist, um den Beschuldigten von der Verletzung der Dienstpflichten abzuhalten oder der Verletzung von Dienstpflichten durch andere Beamte entgegenzuwirken.

**(2)** Das Disziplinarverfahren gilt als eingestellt, wenn das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Beschuldigten endet.

**(3)** Die Dienstbehörde ist von der Einstellung des Disziplinarverfahrens unverzüglich zu verständigen.

### Abgaben- und Gebührenfreiheit

**§ 120.** Schriften und Amtshandlungen auf Grund dieses Abschnittes sind von der Entrichtung bundesgesetzlich geregelter Abgaben und Gebühren befreit.

### **Auswirkung von Disziplinarstrafen**

**§ 121. (1)** Eine Dienstpflichtverletzung darf über eine Disziplinarstrafe hinaus zu keinen dienstrechtlichen Nachteilen führen.

**(2)** Hat der Beamte innerhalb von drei Jahren nach Rechtskraft der Disziplinarverfügung oder des Disziplinarerkenntnisses keine Dienstpflichtverletzung begangen, so darf die erfolgte Bestrafung in einem weiteren Disziplinarverfahren nicht berücksichtigt werden.

### **Aufbewahrung der Akten**

**§ 122.** Nach endgültigem Abschluß des Disziplinarverfahrens sind die Akten unter Verschuß aufzubewahren.

## **4. UNTERABSCHNITT**

### **VERFAHREN VOR DER DISZIPLINARKOMMISSION**

#### **Einleitung**

**§ 123. (1)** Der Senatsvorsitzende hat nach Einlangen der Disziplinaranzeige den Disziplinarsenat zur Entscheidung darüber einzuberufen, ob ein Disziplinarverfahren durchzuführen ist. Notwendige Ermittlungen sind von der Dienstbehörde im Auftrag des Senatsvorsitzenden durchzuführen.

**(2)** Hat die Disziplinarcommission die Durchführung eines Disziplinarverfahrens beschlossen, so ist dieser Einleitungsbeschluss der oder dem Beschuldigten, der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt und der Dienstbehörde zuzustellen. Im Einleitungsbeschluss sind die Anschuldigungspunkte bestimmt anzuführen und die Zusammensetzung des Senates einschließlich der Ersatzmitglieder bekanntzugeben.

**(3)** Sind in anderen Rechtsvorschriften an die Einleitung des Disziplinar-

verfahrens Rechtsfolgen geknüpft, so treten diese nur im Falle des Beschlusses der Disziplinarkommission, ein Disziplinarverfahren durchzuführen, und im Falle der (vorläufigen) Suspendierung ein.

### **Mündliche Verhandlung**

**§ 124. (1)** Die Disziplinarkommission hat eine mündliche Verhandlung anzuberaumen und die Parteien sowie die in Betracht kommenden Zeuginnen oder Zeugen und Sachverständigen zur mündlichen Verhandlung zu laden. Die Ladung ist den Parteien spätestens zwei Wochen vor dem Verhandlungstermin zuzustellen. Die Dienstbehörde ist von der mündlichen Verhandlung zu verständigen.

**(2)** Auf Verlangen der oder des Beschuldigten dürfen bei der mündlichen Verhandlung bis zu drei Bedienstete als Vertrauenspersonen anwesend sein.

**(3)** Die mündliche Verhandlung ist öffentlich, außer der Senat beschließt auf Antrag einer Partei oder von Amts wegen den Ausschluss der Öffentlichkeit. Dieser Ausschluss ist zulässig:

- 1.** wegen Gefährdung der öffentlichen Ordnung oder der nationalen Sicherheit,
- 2.** vor Erörterung des persönlichen Lebens- oder Geheimnisbereiches einer oder eines Beschuldigten, Opfers, Zeugin oder Zeugen oder Dritten und
- 3.** zum Schutz der Identität einer Zeugin oder eines Zeugen oder einer oder eines Dritten.

Fernseh- und Hörfunkaufnahmen und -übertragungen sowie Film- und Fotoaufnahmen von mündlichen Verhandlungen sind unzulässig.

**(4)** Die Beratungen und Abstimmungen des Senates sind vertraulich.

**(5)** Die mündliche Verhandlung hat mit der Verlesung des Einleitungsbeschlusses zu beginnen. Sodann ist der Beschuldigte zu vernehmen.

**(6)** Nach der Vernehmung des Beschuldigten sind die Beweise in der vom Vorsitzenden bestimmten Reihenfolge aufzunehmen. Die Parteien haben das

Recht, Beweisanträge zu stellen. Über die Berücksichtigung dieser Anträge hat der Vorsitzende zu entscheiden; die übrigen Mitglieder des Senates haben jedoch das Recht, eine Beschlußfassung des Senates über die Berücksichtigung der Beweisanträge zu verlangen. Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden und die des Senates ist kein abgesondertes Rechtsmittel zulässig.

**(7)** Der Beschuldigte darf zur Beantwortung der an ihn gestellten Fragen nicht gezwungen werden.

**(8)** Erfordert der Gang der Beweisaufnahme eine Unterbrechung der mündlichen Verhandlung, so hat hierüber der Senat nach Beratung zu beschließen.

**(9)** Nach Abschluß des Beweisverfahrens ist dem Disziplinaranwalt das Wort zu erteilen. Der Disziplinaranwalt hat hierauf die Ergebnisse der Beweisführung zusammenzufassen sowie seine Anträge zu stellen und zu begründen.

**(10)** Nach dem Disziplinaranwalt ist dem Beschuldigten das Wort zu erteilen. Findet der Disziplinaranwalt hierauf etwas zu erwidern, so hat der Beschuldigte jedenfalls das Schlußwort.

**(11)** Nach Schluß der mündlichen Verhandlung hat sich der Senat zur Beratung zurückzuziehen.

**(12)** Unmittelbar nach dem Beschluß des Senates ist das Erkenntnis samt den wesentlichen Gründen mündlich zu verkünden.

**(13)** Über die mündliche Verhandlung ist eine vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu unterfertigende Verhandlungsschrift aufzunehmen. Sie ist vor der Beratung des Senates zu verlesen, wenn die Parteien nicht darauf verzichtet haben. Vor der Beratung des Senates ist die in Kurzschrift aufgenommene Verhandlungsschrift zu verlesen oder es ist die Aufnahme des Schallträgers wiederzugeben, wenn die Parteien nicht darauf verzichtet haben. Aufnahmen in Kurzschrift oder auf Schallträger sind spätestens binnen einer Woche in Vollschrift zu übertragen. Der Schallträger ist mindestens drei Monate ab der Übertragung aufzubewahren.

**(14)** Einwendungen wegen behaupteter Unvollständigkeit oder Unrichtigkeit der Verhandlungsschrift sind bis spätestens unmittelbar nach der Verlesung (Wiedergabe) zu erheben. Wenn den Einwendungen nicht Rechnung getragen wird, sind diese in die Verhandlungsschrift als Nachtrag aufzunehmen.

men. Die Verkündung des Erkenntnisses gemäß Abs. 12 ist am Ende der Verhandlungsschrift zu protokollieren. Auf die Verhandlungsschrift ist § 14 Abs. 3, 4 letzter Satz und 5 AVG nicht anzuwenden.

**(15)** Über die Beratungen des Senates ist ein Beratungsprotokoll aufzunehmen, das vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu unterfertigen ist.

### **Wiederholung der mündlichen Verhandlung**

**§ 125.** Der Vorsitzende ist berechtigt, bei Vorliegen besonderer Gründe die mündliche Verhandlung zu unterbrechen oder zu vertagen. Wurde die Verhandlung vertagt, so hat der Vorsitzende bei der Wiederaufnahme der Verhandlung die wesentlichen Vorgänge der vertagten Verhandlung nach dem Protokoll und den sonst zu berücksichtigenden Akten mündlich vorzutragen. Die Verhandlung ist jedoch zu wiederholen, wenn sich die Zusammensetzung des Senates geändert hat oder seit der Vertagung mehr als sechs Monate verstrichen sind.

### **Verhandlung in Abwesenheit des Beschuldigten und Absehen von der mündlichen Verhandlung**

**§ 125a. (1)** Die mündliche Verhandlung vor dem Disziplinarsenat kann ungeachtet eines Parteienantrages in Abwesenheit des Beschuldigten durchgeführt werden, wenn der Beschuldigte trotz ordnungsgemäß zugestellter Ladung nicht zur mündlichen Verhandlung erschienen ist, sofern er nachweislich auf diese Säumnisfolge hingewiesen worden ist.

**(2)** Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung vor dem Disziplinarsenat kann ungeachtet eines Parteienantrages Abstand genommen werden, wenn der Sachverhalt infolge Bindung an die dem Spruch eines rechtskräftigen Urteils eines Strafgerichtes oder eines Straferkenntnisses eines Verwaltungsgerichts oder eines unabhängigen Verwaltungssenates zugrunde gelegte Tatsachenfeststellung hinreichend geklärt ist.

**(3)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 120/2012)

**(4)** In den Fällen des Abs. 1 ist vor schriftlicher Erlassung des Disziplinerkenntnisses dem Beschuldigten Gelegenheit zu geben, von dem Ergebnis der Beweisaufnahme Kenntnis und dazu Stellung zu nehmen.

## **Vernehmung von Zeuginnen und Zeugen**

**§ 125b. (1)** Auf Verlangen eines Zeugen ist einer Person seines Vertrauens die Anwesenheit bei der Vernehmung zu gestatten. Der Vernehmung eines noch nicht Vierzehnjährigen ist, soweit es in dessen Interesse zweckmäßig ist, jedenfalls eine Person seines Vertrauens beizuziehen. Auf diese Rechte ist in der Vorladung hinzuweisen. Als Vertrauensperson kann ausgeschlossen werden, wer der Mitwirkung an der Pflichtverletzung verdächtig oder am Verfahren beteiligt ist oder dessen Anwesenheit den Zeugen bei der Ablegung einer freien und vollständigen Aussage beeinflussen könnte.

**(2)** Der Vorsitzende kann im Interesse eines Zeugen die Gelegenheit zur Beteiligung an der Vernehmung des Zeugen derart beschränken, dass die Parteien und ihre Vertreter die Vernehmung des Zeugen erforderlichenfalls unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung mitverfolgen und ihr Fragerecht ausüben können, ohne bei der Befragung anwesend zu sein.

**(3)** Eine Zeugin oder ein Zeuge, die wegen ihres Aufenthalts oder der wegen seines Aufenthalts im Ausland nicht in der Lage ist, vor der Disziplinarkommission zu erscheinen, kann unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung an der jeweiligen österreichischen Vertretungsbehörde vernommen werden.

## **Disziplinarerkenntnis**

**§ 126. (1)** Wenn eine mündliche Verhandlung durchgeführt wurde, hat die Disziplinarkommission bei der Beschlußfassung über das Disziplinarerkenntnis nur auf das, was in der mündlichen Verhandlung vorgekommen ist, sowie auf eine allfällige Stellungnahme des Beschuldigten gemäß § 125a Abs. 4 Rücksicht zu nehmen.

**(2)** Das Disziplinarerkenntnis hat auf Schuldspruch oder Freispruch zu lauten und im Falle eines Schuldspruches, sofern nicht nach § 115 von einem Strafausspruch abgesehen wird, die Strafe festzusetzen.

**(3)** Eine schriftliche Ausfertigung des Disziplinarerkenntnisses ist den Parteien längstens innerhalb von zwei Wochen zuzustellen und der Dienstbehörde unverzüglich zu übermitteln.



**(4)** Wurde gegen das Disziplinarerkenntnis Beschwerde eingebracht, sind die andere Partei und die Dienstbehörde unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen. Eine Beschwerdeverentscheidung ist der Dienstbehörde zu übermitteln.

**(5)** Die Parteien und die Dienstbehörde sind vom Eintritt der Rechtskraft des Disziplinarerkenntnisses unverzüglich zu verständigen.

### **Ratenbewilligung und Verwendung der Geldstrafen und Geldbußen**

**§ 127. (1)** Bei der Hereinbringung einer Geldstrafe oder einer Geldbuße ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen.

**(2)** Die Disziplinarkommission darf die Abstattung einer Geldstrafe oder einer Geldbuße in höchstens 36 Monatsraten bewilligen. Die Geldstrafen und Geldbußen sind erforderlichenfalls hereinzubringen:

- 1.** bei Beamten des Dienststandes durch Abzug vom Monatsbezug und
- 2.** bei Beamten des Ruhestandes durch Abzug vom Ruhebezug.

**(3)** Die eingegangenen Geldstrafen und Geldbußen sind für Wohlfahrtszwecke zugunsten der Beamten zu verwenden. Die näheren Bestimmungen darüber sind innerhalb jedes Ressorts durch Verordnung zu erlassen.

### **Ausschluss der Mitteilung an die Öffentlichkeit**

**§ 128.** Soweit die Öffentlichkeit gemäß § 124 Abs. 3 von der mündlichen Verhandlung ausgeschlossen wurde, sind Mitteilungen an diese untersagt.

### **Veröffentlichung von Entscheidungen der Disziplinarkommission**

**§ 128a.** Rechtskräftige Disziplinarerkenntnisse und rechtskräftige Einstellungsbeschlüsse sind von der oder dem Vorsitzenden der Disziplinarkommission unverzüglich in anonymisierter Form im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) zu veröffentlichen.

## **Tätigkeitsbericht**

**§ 128b.** Jede oder jeder Vorsitzende einer Disziplinarkommission hat spätestens bis zum 31. März einen Tätigkeitsbericht der Disziplinarkommission über das vorangegangene Kalenderjahr an die Bundesministerin oder den Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport zu übermitteln. Der Bericht hat jedenfalls die Anzahl der im Berichtsjahr anhängig gemachten Fälle, sowie die Anzahl und die Art der im Berichtsjahr erfolgten verfahrensbeendenden Erledigungen zu enthalten. Dabei sind die mit Erkenntnis festgestellten Dienstpflichtverletzungen, die verhängten Strafen sowie die Anzahl der Freisprüche auszuweisen.

## **Beschwerde des Beschuldigten**

**§ 129.** Auf Grund einer vom Beschuldigten erhobenen Beschwerde darf das Disziplinarerkenntnis nicht zu seinen Ungunsten abgeändert werden.

## **Vollzug des Disziplinarerkenntnisses**

**§ 130. (1)** Der Vorsitzende hat nach Eintritt der Rechtskraft des Disziplinarerkenntnisses den Vollzug der Disziplinarstrafe durch die zuständige Dienstbehörde zu veranlassen.

**(2)** Im Falle des Todes des Beamten oder des Austrittes aus dem Dienstverhältnis erlischt die Vollziehbarkeit der Disziplinarstrafe.

## **5. UNTERABSCHNITT**

### **ABGEKÜRZTES VERFAHREN**

#### **Disziplinarverfügung**

**§ 131.** Die Dienstbehörde kann ohne weiteres Verfahren schriftlich eine Disziplinarverfügung erlassen, wenn

- 1.** die Beamtin oder der Beamte vor der oder dem Dienstvorgesetzten, der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle oder vor der Dienstbehörde eine Dienstpflichtverletzung gestanden hat,

**2.** eine Dienstpflichtverletzung aufgrund eindeutiger Aktenlage als erwiesen anzunehmen ist oder

**3.** die Beamtin oder der Beamte wegen der Dienstpflichtverletzung zugrundeliegenden Sachverhaltes rechtskräftig durch ein Strafgericht durch ein Verwaltungsgericht oder durch einen unabhängigen Verwaltungssenat bestraft wurde,

und dies unter Bedachtnahme auf die für die Strafbemessung maßgebenden Gründe zur Ahndung der Dienstpflichtverletzung ausreichend erscheint. Die Disziplinarverfügung ist auch der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt zuzustellen. In der Disziplinarverfügung darf nur der Verweis ausgesprochen oder eine Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges, auf den die Beamtin oder der Beamte im Zeitpunkt der Erlassung der Disziplinarverfügung Anspruch hat, verhängt werden.

### **Einspruch**

**§ 132.** Der Beschuldigte und der Disziplinaranwalt können gegen die Disziplinarverfügung innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung Einspruch erheben. Der rechtzeitige Einspruch setzt die Disziplinarverfügung außer Kraft; die Disziplinarkommission hat zu entscheiden, ob ein Verfahren einzuleiten ist.

## **6. UNTERABSCHNITT**

### **BESTIMMUNGEN FÜR BEAMTE DES RUHESTANDES**

#### **Verantwortlichkeit**

**§ 133.** Beamte des Ruhestandes sind nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes wegen einer im Dienststand begangenen Dienstpflichtverletzung oder wegen gröblicher Verletzung der ihnen im Ruhestand obliegenden Verpflichtungen zur Verantwortung zu ziehen.

#### **Disziplinarstrafen**

**§ 134.** Disziplinarstrafen sind

1. der Verweis,
2. die Geldstrafe bis zur Höhe von fünf Ruhebezügen,
3. der Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche.

### **Zuständigkeit**

**§ 135.** Zur Durchführung des Disziplinarverfahrens ist die Disziplinarkommission zuständig, die im Zeitpunkt des Ausscheidens des Beschuldigten aus dem Dienststand zuständig war.

## **9. ABSCHNITT**

### **VERWALTUNGSGERICHTSBARKEIT**

#### **Senatsentscheidungen**

**§ 135a. (1)** In Angelegenheiten des § 20 Abs. 1 Z 2, des § 38, des § 40 und des § 41 Abs. 2 hat die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts durch einen Senat zu erfolgen.

**(2)** In Angelegenheiten des § 14 hat die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts durch einen Senat zu erfolgen, wenn die Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen erfolgt ist.

**(3)** Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts hat weiters durch einen Senat zu erfolgen, wenn

1. gegen ein Erkenntnis, mit dem die Disziplinarstrafe der Entlassung oder der Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche verhängt wurde, Beschwerde erhoben wurde oder
2. die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt gegen ein Erkenntnis Beschwerde erhoben hat.

## **Dienstrechtliche Laienrichterinnen und Laienrichter**

**§ 135b. (1)** Bei Senatsentscheidungen gemäß § 135a haben je eine Vertreterin oder ein Vertreter des Dienstgebers und je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als fachkundige Laienrichterinnen oder Laienrichter mitzuwirken.

**(2)** Die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers werden von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport nominiert.

**(3)** Die Vertreterinnen oder Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer werden von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst nominiert. Erfolgt eine Nominierung durch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst nicht rechtzeitig, so obliegt die Nominierung der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

**(4)** Bei Senatsentscheidungen betreffend Beamtinnen und Beamte aus dem PTA-Bereich haben als Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Sinne des Abs. 1 von der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten zu nominierende Vertreterinnen und Vertreter mitzuwirken.

**(5)** Als dienstrechtliche Laienrichterinnen und Laienrichter dürfen lediglich rechtskundige Bundesbedienstete mit einer mindestens fünfjährigen Berufserfahrung im Bundesdienst nominiert werden. Gegen sie darf kein Disziplinarverfahren oder Verfahren gemäß § 30 Abs. 1 Z 5 oder 9 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86, anhängig sein. Beamtinnen und Beamte des Ruhestandes dürfen nicht als dienstrechtliche Laienrichterinnen oder Laienrichter nominiert werden.

**(6)** Das Amt ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss, während der Zeit der (vorläufigen) Suspendierung, der Außerdienststellung und der Erteilung eines Urlaubs von mehr als einem Jahr. Das Amt endet mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe, mit der Versetzung ins Ausland, mit dem Ausscheiden aus dem Bundesdienst und mit der Versetzung oder dem Übertritt in den Ruhestand.

## **Entscheidungsfrist**

**§ 135c.** Das Bundesverwaltungsgericht hat

1. in den Angelegenheiten des § 135a binnen drei Monaten und
2. in den Angelegenheiten der §§ 112, 118 Abs. 1 und 123 Abs. 2 binnen sechs Wochen

nach Vorlage der Beschwerde zu entscheiden.

## **9. ABSCHNITT**

### **BEAMTE DES POST- UND FERNMELDEWESENS**

#### **Anwendungsbereich**

**§ 228. (1)** Dieser Abschnitt ist auf die Beamten im PTA-Bereich anzuwenden.

**(2)** Der in den Vorschriften über diese Besoldungsgruppe verwendete Begriff „Verwaltungsdienst“ umfaßt alle Verwendungen in der Generaldirektion der PTA, in den Direktionen der PTA, im PTA-Informationsservice und in der Telekom-Rechnungsstelle Wien.

**(3)** Auf Planstellen der Besoldungsgruppe „Beamte des Post- und Fernmeldewesens“ dürfen nur Beamte ernannt werden, die dieser Besoldungsgruppe bereits angehören.

#### **Ernennungserfordernis**

**§ 229. (1)** Die in der Anlage 1 vorgeschriebene Zeit einer Verwendung in einer bestimmten Verwendungsgruppe gilt auch dann als erbracht, wenn sie der Beamte nach Vollendung des 18. Lebensjahres innerhalb des PTA-Bereiches

1. in einer höheren Verwendungsgruppe der Besoldungsgruppe der Beamten des Post- und Fernmeldewesens,
2. in einer gleichwertigen oder höheren Verwendung (Einstufung und Tätigkeit) in einer anderen Besoldungsgruppe oder
3. in einer gleichwertigen oder höheren Verwendung (Einstufung und Tätigkeit) in einem Entlohnungsschema nach dem Vertragsbedienstetenge-

setz 1948, BGBl. Nr. 86,

zurückgelegt hat.

### **Dabei entsprechen**

die Verwendungsgruppe A für Beamte und die Entlohnungsgruppe a für Vertragsbedienstete der Verwendungsgruppe PT 1 oder PT 2, die Verwendungsgruppe B für Beamte und die Entlohnungsgruppe b für Vertragsbedienstete der Verwendungsgruppe PT 2, PT 3, oder PT 4, die Verwendungsgruppe C für Beamte und die Entlohnungsgruppe c für Vertragsbedienstete der Verwendungsgruppe PT 5 oder PT 6, die Verwendungsgruppe D für Beamte und die Entlohnungsgruppe d für Vertragsbedienstete der Verwendungsgruppe PT 7 oder PT 8, die Verwendungsgruppe E für Beamte und die Entlohnungsgruppe e für Vertragsbedienstete der Verwendungsgruppe PT 9, die Verwendungsgruppe P 1 für Beamte und die Entlohnungsgruppe p 1 für Vertragsbedienstete der Verwendungsgruppe PT 6, die Verwendungsgruppe P 2 für Beamte und die Entlohnungsgruppe p 2 für Vertragsbedienstete der Verwendungsgruppe PT 7, die Verwendungsgruppe P 3 für Beamte und die Entlohnungsgruppe p 3 für Vertragsbedienstete der Verwendungsgruppe PT 7 oder PT 8, die Verwendungsgruppe P 4 für Beamte und die Entlohnungsgruppe p 4 für Vertragsbedienstete der Verwendungsgruppe PT 8, die Verwendungsgruppe P 5 für Beamte und die Entlohnungsgruppe p 5 für Vertragsbedienstete der Verwendungsgruppe PT 9.

**(2)** Abs. 1 ist auch auf die Zeiten anzuwenden, in denen der Beamte zwar nicht die verlangte Einstufung aufgewiesen hat, wohl aber ständig mit den Aufgaben eines Arbeitsplatzes betraut war, die dieser Einstufung entsprechen.

**(3)** Für die Beamten im PTA-Bereich ist durch Verordnung zu bestimmen, welche Organisationseinheiten und welche weiteren gleichwertigen Verwendungen den in der Anlage 1 Z 30 bis 38 angeführten Kategorien zuzuordnen sind. Bei der Zuordnung der Organisationseinheiten ist auf ihre Größe, ihre sachliche und personelle Ausstattung, auf die mit ihrer Leitung verbundene Verantwortung und auf die Stellung dieser Organisationseinheit im Betrieb Bedacht zu nehmen. Bei der Zuordnung der Verwendungen sind insbesondere Art und Schwierigkeit der Tätigkeit, der Umfang des Aufgabenbereiches, die dem Arbeitsplatzinhaber in seinem Aufgabenbereich eingeräumte Selbständigkeit, die Verfügungsberechtigung, die Eigenverantwortlichkeit

der Tätigkeit, die organisatorische Stellung des Arbeitsplatzes und die für die betreffende Verwendung erforderliche Ausbildung zu berücksichtigen.

**(3a)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 161/1999)

**(3b)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 61/1997)

**(4)** Beamte mit Hochschulbildung im Sinne der Anlage 1 Z 1.12 sind während ihres provisorischen Dienstverhältnisses auch dann in die Verwendungsgruppe PT 2 einzureihen, wenn sie sich im Stadium der innerbetrieblichen Ausbildung befinden und noch nicht dauernd mit einer gemäß Abs. 3 vorgesehenen Verwendung betraut wurden.

**(5)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 61/1997)

### Zeitlich begrenzte Funktionen

**§ 230a. (1)** Im PTA-Bereich sind in den Verwendungsgruppen PT 1 und PT 2 Planstellen mit Leitungsfunktion durch befristete Ernennung für einen jeweils fünf Jahre nicht übersteigenden Zeitraum zu besetzen, wenn die Betrauung mit der Leitungsfunktion befristet erfolgt.

**(2)** Neuerliche befristete Ernennungen (Weiterbestellungen) sind zulässig.

**(3)** Endet der Zeitraum der befristeten Ernennung ohne Weiterbestellung und verbleibt der Beamte im Dienststand, so ist er auf eine andere Planstelle zu ernennen. Eine Ernennung auf die Planstelle einer niedrigeren Dienstzulagengruppe als jener, in die der Beamte vor der Betrauung mit der zeitlich begrenzten Funktion ernannt war, bedarf der Zustimmung des Beamten.

**(4)** Unterbleibt diese Ernennung und ist der Beamte unmittelbar vor der Betrauung mit der zeitlich begrenzten Funktion

**1.** in dieselbe Verwendungsgruppe ernannt gewesen, so ist er kraft Gesetzes auf eine Planstelle jener Dienstzulagengruppe übergeleitet, in die er vor der Betrauung mit der zeitlich begrenzten Funktion ernannt war,

**2.** nicht in dieselbe Verwendungsgruppe ernannt gewesen, so ist er kraft Gesetzes in die niedrigste Dienstzulagengruppe jener Verwendungsgruppe übergeleitet, der die Funktion angehört, aus der er durch Nichtweiter-



bestellung ausgeschieden ist.

**(5)** Hat der Beamte zeitlich befristete Funktionen derselben Dienstzulagen­gruppe durch zehn Jahre ausgeübt, wird diese Ernennung von Ge­setzes wegen unbefristet. Diese Folge tritt nicht ein, wenn der Beamte zu diesem Zeitpunkt aus seiner Funktion ausscheidet, ohne gleichzeitig mit einer zeitlich befristeten Funktion derselben Dienstzulagen­gruppe betraut zu werden.

**(6)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 161/1999)

### **Karenzurlaub**

**§ 230b. (1)** Die Zeit eines mindestens einjährigen Karenzurlaubes nach § 75 ist auf Antrag für zeitabhängige Rechte zu berücksichtigen, wenn dieser

**1.** zur Begründung eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses zu einem Unternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder zu einem Unternehmen, an dem ein Unternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG direkt oder indirekt beteiligt ist, oder

**2.** überwiegend aus betrieblichen Gründen im Sinne des § 17a Abs. 9 PTSG

gewährt wird. Ein Antrag auf Berücksichtigung des Karenzurlaubes für zeit­abhängige Rechte nach Z 1 oder 2 kann rechtswirksam nur gleichzeitig mit dem Antrag auf Gewährung des Karenzurlaubes gestellt werden.

**(2)** Für nach Abs. 1 für zeitabhängige Rechte berücksichtigte Karenz­urlaube gilt die Höchstdauer nach § 75 Abs. 3 nicht.

**(3)** Nach Ablauf eines für zeitabhängige Rechte zu berücksichtigenden Karenzurlaubes ist vom zuständigen Personalamt beim zuständigen Pensi­onsversicherungsträger die Leistung eines Überweisungsbetrages gemäß § 308 Abs. 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, zu beantragen.

**(4)** Die Abs. 1 bis 3 sind sinngemäß auch auf die gemäß § 7 Abs. 1 des Postsparkassengesetzes 1969, BGBl. Nr. 458, der Österreichischen Post­sparkasse Aktiengesellschaft oder ihrem Rechtsnachfolger zur Dienstleis-

tung zugewiesenen Beamten anzuwenden.

## **Leistungsfeststellung und Disziplinarrecht**

**§ 231.** Bei der Bestellung der Mitglieder der Leistungsfeststellungs- und der Disziplinarkommissionen im PTA-Bereich kommt das dem Zentralausschuß zustehende Bestellungsrecht der im jeweiligen Bereich eingerichteten zentralen Vertretung der Dienstnehmer zu.

## **SCHLUSSTEIL**

### **1. ABSCHNITT**

#### **AUSSERKRAFTTRETEN VON RECHTSVORSCHRIFTEN**

**§ 232. (1)** (Anm.: Durch Art. 2 § 2 Abs. 1 Z 3, BGBl. I Nr. 2/2008, als nicht mehr geltend festgestellt)

**(2)** Ferner treten außer Kraft:

- 1.** die Dienstpragmatik, RGBl. Nr. 15/1914,
- 2.** die Lehrerdienstpragmatik, RGBl. Nr. 319/1917,
- 3.** das Gehaltsüberleitungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1947,
- 4.** das BDG, BGBl. Nr. 329/1977, und
- 5.** Artikel VII Abs. 3 bis 8 der 31. Gehaltsgesetz-Novelle, BGBl. Nr. 662/1977.

### **2. ABSCHNITT**

#### **ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN**

##### **1. UNTERABSCHNITT**

## **ALLGEMEINE ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN**

### **Übergangsbestimmungen zur Dienstrechts-Novelle 2011**

**§ 233b. (1)** Für die Entscheidung über eine vor dem 1. Jänner 2012 bei einer Leistungsfeststellungskommission beantragte Leistungsfeststellung bleibt die am 31. Dezember 2011 bestehende Leistungsfeststellungskommission auch nach diesem Datum weiter zuständig.

**(2)** In vor dem 1. Jänner 2012 eingeleiteten Disziplinarverfahren sowie auf vor dem 1. Jänner 2012 ausgesprochene (vorläufige) Suspendierungen sind die am 31. Dezember 2011 diesbezüglich geltenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes weiter anzuwenden.

**(3)** In vor dem 1. Jänner 2012 eingeleiteten Ruhestandsversetzungsverfahren gemäß § 14 ist § 14 in der am 31. Dezember 2011 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

Ernennungserfordernisse und Definitivstellungserfordernisse

**§ 234. (1)** Die in der Anlage 2 angeführten Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften gelten so lange als Bundesgesetze weiter, bis eine entsprechende Grundausbildungsverordnung gemäß § 26 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 119/2002 erlassen wird. Auf die in der Anlage 2 angeführten Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften sind § 24 Abs. 7, § 25 Abs. 1 bis 3 und die §§ 28 bis 35 und 281 dieses Bundesgesetzes - alle in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2002 geltenden Fassung - anzuwenden.

**(2)** Bei der Anwendung des § 33 Abs. 8 sind die bisherige und die entsprechende neue Dienstprüfung als selbe Dienstprüfung anzusehen.

**(3)** Bis zum Inkrafttreten der für die betreffenden Verwendungen vorgesehenen neuen Verordnungen nach § 24 Abs. 5 gelten noch folgende Erfordernisse:

(Anm.: Z 1 bis 5 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 153/2009)

**6.** im gehobenen Dienst bei Gericht Ersatz der Gerichtskanzleiprüfung durch die erfolgreich abgelegte Prüfung für den Kanzleidiensnt oder die erfolgreich abgelegte Prüfung für den mittleren Dienst in der Finanzverwaltung,

**7.** im gehobenen sozialen Betreuungsdienst Ersatz der Dienstprüfung durch die Absolvierung einer Akademie für Sozialarbeit, einer früheren Lehranstalt für gehobene Sozialberufe,

**8.** im Fachdienst der Bewährungshilfe und Fürsorgefachdienst Ersatz

**a)** der Grundausbildung und

**b)** der nach Vollendung des 18. Lebensjahres im Dienst einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Verwendung, die zumindest dem Mittleren Dienst entspricht,

durch die erfolgreiche Absolvierung einer Fachschule für Sozialarbeit (Fürsorgeschule),

**9.** im Zollfachdienst Ersatz der Dienstprüfung durch die Fachprüfung für Zollwachebeamte oder die frühere Erste Fachprüfung für die Zollwache.

**(4)** Eine gemäß § 4 Abs. 4 oder 5 in der bis zum 31. August 2002 geltenden Fassung erteilte Nachsicht von einem bestimmten Ernennungserfordernis und eine gemäß § 12 Abs. 6 in der bis zum 31. August 2002 geltenden Fassung erteilte Nachsicht von Definitivstellungserfordernissen oder Teilen derselben gelten auch für spätere Ernennungen oder eine später eintretende Definitivstellung des Beamten.

(Anm.: Abs. 5 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 65/2015)

**(6)** Die Verordnungen der Bundesregierung

**1.** über die Grundausbildung der Verwendungsgruppe A, BGBl. Nr. 468/1980, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 814/1994,

**2.** über die Grundausbildung der Verwendungsgruppe B, BGBl. Nr. 9/1979, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 403/1993,

**3.** über die Grundausbildung der Verwendungsgruppe C, BGBl. Nr. 518/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 550/1994,

und

4. über die Grundausbildung der Verwendungsgruppe D, BGBl. Nr. 519/1979, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 630/1989,

stehen für die jeweiligen Dienstbereiche noch so lange als Bundesgesetze in Geltung, bis eine entsprechende Grundausbildungsverordnung gemäß § 26 BDG 1979 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 119/2002 erlassen wird. Absolvierte Grundausbildungen auf Grundlage der Grundausbildungsvorschriften gemäß der Z 1 bis 4 gelten als Definitivstellungserfordernisse für die jeweilige Verwendungsgruppe.

**§ 235. (1)** Der Nachweis der abgeschlossenen Hochschulbildung im Sinne der Anlage 1 ist bei Beamten, auf deren Studium das Universitätsgesetz 2002, BGBl. Nr. 120/2002, nicht anzuwenden ist, durch den Erwerb des entsprechenden Diplomgrades gemäß § 66 Abs. 1 in Verbindung mit Anlage 1 Universitäts-Studiengesetz (UniStG), BGBl. I Nr. 48/1997, oder durch den Erwerb des entsprechenden Diplomgrades gemäß § 35 des Allgemeinen Hochschul-Studiengesetzes, BGBl. Nr. 177/1966, und wenn auch dieses und die nach ihm erlassenen besonderen Studiengesetze nicht anzuwenden sind, wie folgt zu erbringen:

1. bei den rechts- und staatswissenschaftlichen Studien und bei den Studien an einer Hochschule technischer Richtung (Technische Hochschule, Montanistische Hochschule, Hochschule für Bodenkultur) durch die erfolgreiche Ablegung der in den Studien- und Prüfungsordnungen hierfür vorgesehenen Staatsprüfungen,
2. bei den staatswissenschaftlichen Studien durch die Erwerbung des Doktorates der Staatswissenschaften,
3. bei den theologischen Studien durch die erfolgreiche Vollendung der in den Studien- und Prüfungsvorschriften hierfür vorgesehenen Studien an einer theologischen Fakultät oder an einer gleichgehaltenen geistlichen Lehranstalt,
4. bei den medizinischen Studien durch die Erwerbung des Doktorates der Medizin,
5. bei den philosophischen Studien durch die Erwerbung des Doktorates der Philosophie oder durch die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprü-

fung für höhere Schulen (oder der früheren Lehramtsprüfung für Mittelschulen) einschließlich des vorgeschriebenen Probejahres,

**6.** bei den pharmazeutischen Studien durch die Erwerbung des akademischen Grades eines Magisters der Pharmazie; bei Lehrern durch eine zusätzliche einjährige Fachausbildung oder durch den akademischen Grad eines Magisters der Pharmazie und die Erwerbung des Doktorates der Philosophie, wenn die strenge Prüfung aus Chemie oder Botanik oder Pharmakognosie mit einem zweiten naturwissenschaftlich-mathematischen Fach abgelegt wurde,

**7.** bei den Studien der Architektur an der Akademie der bildenden Künste und an der Hochschule für angewandte Kunst in Wien durch die Erwerbung des Diploms,

**8.** bei den Studien der Konservierung und Technologie (Restaurierung und Konservierung) durch die Erwerbung des Diploms der Akademie der bildenden Künste oder einer Kunsthochschule,

**9.** bei den Studien für das Lehramt an höheren Schulen aus den Fächern Musikerziehung, Instrumentalmusikerziehung, Bildnerische Erziehung, Handarbeit und Werkerziehung sowie Handarbeit und Werkerziehung (Textiles Gestalten) durch die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für höhere Schulen (oder der früheren Lehramtsprüfung für Mittelschulen) einschließlich des vorgeschriebenen Probejahres,

**10.** bei den tierärztlichen Studien durch die Erwerbung des tierärztlichen Diploms,

**11.** bei den Studien an der Hochschule für Welthandel durch die Erwerbung des Doktorates der Handelswissenschaften oder durch die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für mittlere kaufmännische Lehranstalten (frühere Lehrbefähigungsprüfung für Diplomhandelslehrer).

**(2)** Die Erwerbung des Doktorates der Wirtschaftswissenschaften auf Grund eines im Gebiet der Republik Österreich erworbenen Diploms für Diplom-Volkswirte, Diplom-Kaufleute oder Diplomhandelslehrer ist der Erwerbung des Doktorates der Handelswissenschaften an der Hochschule für Welthandel gleichzuhalten. Gleiches gilt für die Erwerbung des Diploms für Diplom-Volkswirte, sofern das betreffende Studium nach dem 30. September 1965 abgeschlossen wurde.

**(3)** Das Studium an der Hochschule für Welthandel ist bei Beamten der Verwendungsgruppen A 1, A, M BO 1, M ZO 1 und H 1 auch durch die Erwerbung des akademischen Grades eines Diplomkaufmannes als vollendet anzusehen, wenn der Beamte diesen akademischen Grad vor dem 1. Jänner 1960 erworben und überdies das zweisemestrige Aufbaustudium an einer Hochschule für Welthandel absolviert hat.

**§ 236. (1)** Anstellungs- oder Definitivstellungserfordernisse oder Teile von solchen Erfordernissen, die nach den vor dem Inkrafttreten der Anlage 1 geltenden Bestimmungen erfüllt wurden, gelten auch als nach den neuen Rechtsvorschriften erfüllt.

**(2)** Beamte, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes im provisorischen Dienstverhältnis befinden, können die für ihre Verwendung vorgesehenen Definitivstellungserfordernisse bis zum 31. Dezember 1980 entweder nach den bis zum 31. Dezember 1977 geltenden Bestimmungen des Gehaltsüberleitungsgesetzes oder nach den neuen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes erfüllen. Ab 1. Jänner 1981 können unbeschadet der §§ 234 und 235 die Definitivstellungserfordernisse nur mehr nach diesem Bundesgesetz erfüllt werden.

**(3)** Das Diplom der ehemaligen Kunstgewerbeschule, der ehemaligen Akademie für angewandte Kunst in Wien, der ehemaligen Reichshochschule für angewandte Kunst in Wien sowie der ehemaligen Hochschule für angewandte Kunst in Wien ist - wenn es bis zum 31. Juli 1970 erlangt wurde - dem Diplom einer Kunsthochschule gleichzuhalten.

**(4)** Bei der Ablegung der Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe C wird der Gegenstand „Gebäudeverwaltung“ durch die erfolgreiche Ablegung der Prüfung nach der Verordnung BGBl. Nr. 595/1974 ersetzt.

### **Versetzung in den Ruhestand und Wiederaufnahme in den Dienststand**

**§ 236a. (1)** Vor Ablauf des 31. Dezember 1995 eingeleitete Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand nach § 14 Abs. 1 Z 2 in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 1995 geltenden Fassung sind nach den bis zum Ablauf des 31. Dezember 1995 geltenden Bestimmungen zu Ende zu führen.

**(2)** Der Beamte des Ruhestandes kann aus dienstlichen Gründen durch

Ernenennung wieder in den Dienststand aufgenommen werden, wenn er

- 1.** im Fall des § 14 Abs. 1 Z 2 in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 1995 geltenden Fassung oder
- 2.** im Fall des § 207 in der bis zum Ablauf des 31. August 1996 geltenden Fassung

seine Dienstfähigkeit wieder erlangt hat. Ein Ansuchen des Beamten ist nicht erforderlich. § 16 Abs. 2 und 3 ist anzuwenden.

**Versetzung in den Ruhestand von vor 1954  
geborenen Beamtinnen und Beamten mit langer  
beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit**

**§ 236b. (1)** Vor dem 1. Jänner 1954 geborene Beamtinnen und Beamte können durch schriftliche Erklärung, aus dem Dienststand ausscheiden zu wollen, ihre Versetzung in den Ruhestand frühestens mit Ablauf des Monats bewirken, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, wenn sie zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand eine beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit von 40 Jahren aufweisen. § 15b Abs. 4 bis 6 ist sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Versetzung in den Ruhestand bereits mit Ablauf des Monats, der der Abgabe der Erklärung folgt, wirksam wird.

**(2)** Zur beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit im Sinne des Abs. 1 zählen

- 1.** die ruhegenussfähige Bundesdienstzeit gemäß § 6 Abs. 2 des Pensionsgesetzes 1965, wobei Teilbeschäftigungszeiten immer voll zu zählen sind,
- 2.** bedingt oder unbedingt angerechnete Ruhegenussvordienstzeiten, für die ein Überweisungsbetrag nach § 308 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, nach § 172 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 164 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in Höhe von 7% der Berechnungsgrundlage nach § 308 Abs. 6 ASVG, § 172 Abs. 6 GSVG oder § 164 Abs. 6 BSVG zu leisten war oder ist oder für die die Beamtin oder der Beamte einen besonderen Pensionsbeitrag geleistet oder noch zu leisten hat,



**2a.** bei Beamtinnen und Beamten, auf die § 1 Abs. 14 PG 1965 anzuwenden ist: Zeiten, für die ein Überweisungsbetrag nach § 308 ASVG, nach § 172 GSVG oder nach § 164 BSVG in Höhe von 7% der Berechnungsgrundlage nach § 308 Abs. 6 ASVG, § 172 Abs. 6 GSVG oder § 164 Abs. 6 BSVG zu leisten war oder ist, oder für die die Beamtin oder der Beamte einen besonderen Pensionsbeitrag geleistet oder noch zu leisten hat,

**3.** Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes,

**4.** Zeiten der Kindererziehung im Sinne der §§ 8 Abs. 1 Z 2 lit. g bzw. 227a ASVG, soweit sich diese Zeiten nicht mit Zeiten nach Z 1 bis 3 sowie 5 und 6 decken, bis zum Höchstausmaß von 60 Monaten; dieses Höchstausmaß verkürzt sich um beitragsfrei zur ruhegenussfähigen Bundesdienstzeit zählende Zeiten einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG oder entsprechenden Bestimmungen,

**5.** Zeiten mit Anspruch auf Wochengeld (§ 227 Abs. 1 Z 3 ASVG),

**6.** Zeiten eines Krankengeldbezuges (§ 227 Abs. 1 Z 6 ASVG) sowie

**7.** nach den Abs. 3 bis 5 nachgekaufte Zeiten.

Eine doppelte Zählung ein und desselben Zeitraumes ist unzulässig.

**(3)** Vor dem 1. Jänner 1954 geborene Beamtinnen und Beamte des Dienststandes können durch nachträgliche Entrichtung eines besonderen Pensionsbeitrages bewirken, dass

**1.** beitragsfrei angerechnete Ruhegenussvordienstzeiten nach § 53 Abs. 2 lit. h und i des Pensionsgesetzes 1965 sowie

**2.** Ersatzmonate nach § 116 Abs. 1 Z 1 GSVG und nach § 107 Abs. 1 Z 1 BSVG, soweit sie nach dem vollendeten 18. Lebensjahr liegen,

als nachgekaufte Zeiten zur beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit zählen.

**(4)** Der besondere Pensionsbeitrag beträgt für jeden vollen Monat der

**1.** nach Abs. 3 Z 1 nachgekauften Zeiten 22,8% der am Tag des Antrags auf nachträgliche Entrichtung eines besonderen Pensionsbeitrages gel-

tenden monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG und

**2.** nach Abs. 3 Z 2 nachgekauften Zeiten 22,8% der dreißigfachen Mindestbeitragsgrundlage nach § 76a Abs. 3 ASVG

und für jeden restlichen Tag ein Dreißigstel davon. Diese Beträge erhöhen sich für Beamtinnen und Beamte, die den Antrag auf Nachkauf nach dem vollendeten 55. bis zum 60. Lebensjahr stellen, um 122% und nach dem vollendeten 60. Lebensjahr um 134% (Risikozuschlag).

**(5)** Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten des Dienststandes ist für nach den jeweils anzuwendenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen erstattete Zeiten, die sich zeitlich mit beitragsfrei angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten nach § 53 Abs. 2 lit. h oder i des Pensionsgesetzes 1965 decken, der seinerzeit empfangene Erstattungsbetrag als besonderer Pensionsbeitrag an den Bund zu leisten. Für Resttage ist ein Dreißigstel des auf einen Monat entfallenden Erstattungsbetrages zu entrichten. Der Erstattungsbetrag ist mit jenem auf drei Kommastellen gerundeten Faktor zu vervielfachen, um den sich das Gehalt der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung einschließlich einer allfälligen Teuerungszulage bzw. der Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 GehG seit dem Monat der Auszahlung des Erstattungsbetrages an den Beamten bis zum Datum des Antrages auf nachträgliche Entrichtung eines besonderen Pensionsbeitrages oder Erstattungsbetrages erhöht hat. Der Nachweis über die Anzahl der entfertigten Monate ist vom Beamten zu erbringen und der Monat der Auszahlung des Erstattungsbetrages von ihm glaubhaft zu machen. Als beitragsgedeckt werden dabei jene entfertigten Zeiten berücksichtigt, die als Ruhegenussvordienstzeit anzurechnen gewesen wären.

**(6)** Beamtinnen und Beamte des Dienststandes können eine bescheidmäßige Feststellung ihrer beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit zu dem dem Einlangen des Antrags folgenden Monatsletzten beantragen. Dieses Antragsrecht wird mit Rechtskraft der Feststellung konsumiert.

**(7)** Für den Nachkauf von Schul- und Studienzeiten gemäß § 236b Abs. 3 bis 5a in der vor der Kundmachung des Budgetbegleitgesetzes 2011, BGBl. I Nr. 111/2010, geltenden Fassung entrichtete besondere Pensionsbeiträge sind der Beamtin oder dem Beamten auf Antrag im beantragten Ausmaß rückzuerstatten. Die zu erstattenden besonderen Pensionsbeiträge sind jeweils mit dem dem Zeitpunkt ihrer tatsächlichen Zahlung entsprechenden Aufwertungsfaktor nach den §§ 108 Abs. 4 und 108c ASVG aufzuwerten.

**(8)** Bei vor dem 1. Jänner 1954 geborenen Beamtinnen und Beamten ist in einem Bescheid nach § 14 auf das Ausmaß der zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand vorliegenden beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit hinzuweisen.

Versetzung in den Ruhestand von nach 1953 geborenen Beamtinnen und Beamten mit langer beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit

**§ 236d. (1)** Nach dem 31. Dezember 1953 geborene Beamtinnen und Beamte können durch schriftliche Erklärung, aus dem Dienststand ausscheiden zu wollen, ihre Versetzung in den Ruhestand frühestens mit Ablauf des Monats bewirken, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden, wenn sie zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand eine beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit von 42 Jahren aufweisen. § 15b Abs. 4 bis 6 ist sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Versetzung in den Ruhestand bereits mit Ablauf des Monats, der der Abgabe der Erklärung folgt, wirksam wird.

**(2)** Zur beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit im Sinne des Abs. 1 zählen

**1.** die ruhegenussfähige Bundesdienstzeit gemäß § 6 Abs. 2 des Pensionsgesetzes 1965, wobei Teilbeschäftigungszeiten immer voll zu zählen sind,

**2.** bedingt oder unbedingt als Ruhegenussvordienstzeiten angerechnete Zeiten einer Erwerbstätigkeit, für die ein Überweisungsbetrag nach § 308 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, nach § 172 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 164 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in Höhe von 7% der Berechnungsgrundlage nach § 308 Abs. 6 ASVG, § 172 Abs. 6 GSVG oder § 164 Abs. 6 BSVG zu leisten war oder ist oder für die die Beamtin oder der Beamte einen besonderen Pensionsbeitrag geleistet oder noch zu leisten hat,

**2a.** bei Beamtinnen und Beamten, auf die § 1 Abs. 14 PG 1965 anzuwenden ist: Zeiten einer Erwerbstätigkeit, für die ein Überweisungsbetrag nach § 308 ASVG, nach § 172 GSVG oder nach § 164 BSVG in Höhe von 7% der Berechnungsgrundlage nach § 308 Abs. 6 ASVG, § 172 Abs. 6 GSVG oder § 164 Abs. 6 BSVG zu leisten war oder ist, oder für die die Beamtin oder der Beamte einen besonderen Pensionsbei-

trag geleistet oder noch zu leisten hat,

**3.** Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes,

**4.** Zeiten der Kindererziehung im Sinne der §§ 8 Abs. 1 Z 2 lit. g bzw. 227a ASVG, soweit sich diese Zeiten nicht mit Zeiten nach Z 1 bis 3 und 5 decken, bis zum Höchstausmaß von 60 Monaten; dieses Höchstausmaß verkürzt sich um beitragsfrei zur ruhegenussfähigen Bundesdienstzeit zählende Zeiten einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG oder entsprechenden Bestimmungen,

**5.** Zeiten mit Anspruch auf Wochengeld (§ 227 Abs. 1 Z 3 ASVG) sowie

**6.** nach Abs. 3 oder nach § 104 Abs. 1 in der am 30. Dezember 2010 geltenden Fassung des Pensionsgesetzes 1965 nachgekaufte Zeiten (ausgenommen Schul- und Studienzeiten sowie Zeiten vor der Vollendung des 18. Lebensjahres).

Eine doppelte Zählung ein und desselben Zeitraumes ist unzulässig.

**(3)** Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten des Dienststandes ist für nach den jeweils anzuwendenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen erstattete Zeiten, die sich zeitlich mit beitragsfrei angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten nach § 53 Abs. 2 lit. h oder i des Pensionsgesetzes 1965 decken, der seinerzeit empfangene Erstattungsbetrag als besonderer Pensionsbeitrag an den Bund zu leisten. Für Resttage ist ein Dreißigstel des auf einen Monat entfallenden Erstattungsbetrages zu entrichten. Der Erstattungsbetrag ist mit jenem auf drei Kommastellen gerundeten Faktor zu vervielfachen, um den sich das Gehalt der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung einschließlich einer allfälligen Teuerungszulage bzw. der Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 GehG seit dem Monat der Auszahlung des Erstattungsbetrages an die Beamtin oder den Beamten bis zum Datum des Antrages auf nachträgliche Entrichtung eines besonderen Pensionsbeitrages oder Erstattungsbetrages erhöht hat. Der Nachweis über die Anzahl der entfertigten Monate ist von der Beamtin oder vom Beamten zu erbringen und der Monat der Auszahlung des Erstattungsbetrages von ihr oder ihm glaubhaft zu machen. Als beitragsgedeckt werden dabei jene entfertigten Zeiten berücksichtigt, die als Ruhegenussvordienstzeit anzurechnen gewesen wären.

**(4)** Beamtinnen und Beamte des Dienststandes können eine bescheid-

mäßige Feststellung ihrer beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit zu dem dem Einlangen des Antrags folgenden Monatsletzten beantragen. Dieses Antragsrecht wird mit Rechtskraft der Feststellung konsumiert.

**(5)** Von Beamtinnen oder Beamten des Geburtsjahrganges 1954 für den Nachkauf von Schul- und Studienzeiten gemäß § 236b Abs. 3 bis 5 in der vor der Kundmachung des Budgetbegleitgesetzes 2011, BGBl. I Nr. 111/2010, geltenden Fassung entrichtete besondere Pensionsbeiträge sind der Beamtin oder dem Beamten rückzuerstatten. Die zu erstattenden besonderen Pensionsbeiträge sind jeweils mit dem dem Zeitpunkt ihrer tatsächlichen Zahlung entsprechenden Aufwertungsfaktor nach den §§ 108 Abs. 4 und 108c ASVG aufzuwerten.

### Zusätzliche Tätigkeiten für Universitäten

**§ 240a.** Tätigkeiten für eine Universität ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben gelten als Nebentätigkeiten (§ 37).

### Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit

**§ 241. (1)** Zeiten einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit, die nach § 50a in einer vor dem 1. Juli 1997 geltenden Fassung gewährt worden sind, sind auf die Obergrenze nach § 50a Abs. 3 anzurechnen. Nicht anzurechnen sind jedoch Zeiten einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit, die vor dem Ablauf des 30. Juni 1991 nach § 50a zur Betreuung eines eigenen Kindes, eines Wahl- oder Pflegekindes oder eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Beamten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) sein Ehegatte aufkommen, gewährt worden sind.

**(2)** Auf Zeiten, für die eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 50a oder 50b in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung gewährt worden ist, sind ansonsten die §§ 50a bis 50d und die darauf Bezug nehmenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und des Gehaltsgesetzes 1956 - alle in der bis zum Ablauf des 30. Juni 1997 geltenden Fassung - weiterhin anzuwenden. Dies gilt auch dann, wenn solche Zeiten nach Ablauf des 30. Juni 1997 enden.

### Karenzurlaub

**§ 241a. (1)** Auf Karenzurlaube, die gemäß § 75 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 1997 geltenden Fassung gewährt worden sind, ist § 75 in dieser Fassung weiterhin anzuwenden.

**(2)** § 75a Abs. 2 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2001 ist nicht auf Karenzurlaube anzuwenden, die am Tag des In-Kraft-Tretens des § 75a Abs. 2 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2001 bereits beendet waren.

**(3)** Für Karenzurlaube nach § 75a Abs. 2 Z 2, die am Tag des In-Kraft-Tretens des § 75a Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2001 bereits beendet waren, läuft die Frist für eine Antragstellung nach § 75a Abs. 3 bis 30. Juni 2002.

**(4)** Auf vor dem 1. Jänner 2013 gewährte Karenzurlaube sind § 75a sowie § 22 Abs. 9 und 9a GehG jeweils in der am 31. Dezember 2012 geltenden Fassung weiter anzuwenden. § 22b Abs. 5 GehG ist auf vor dem 1. Jänner 2013 gewährte oder eingetretene Karenzurlaube (Dienstfreistellungen, Außerdienststellungen) nicht anzuwenden.

### Außerdienststellung

**§ 241b.** Einem Beamten, der für die Ausübung einer Funktion gemäß § 78b einen Karenzurlaub gemäß § 75 in der ab 1. Juli 1997 geltenden Fassung in Anspruch genommen hat, ist dieser Karenzurlaub für die Zeit ab 1. Juli 1997 oder ab einem von ihm gewählten späteren Monatsersten in eine Außerdienststellung gemäß § 78b umzuwandeln, wenn er

1. dies beantragt und
2. für diese Zeit nachträglich einen Pensionsbeitrag nach § 22 des Gehaltsgesetzes 1956 leistet.

### Erholungsurlaub

**§ 242. (1)** Die §§ 65 Abs. 7 und 67 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2007 sind auf Dienstverhältnisse anzuwenden, die nach In-Kraft-Treten dieser Bestimmungen begründet werden.

### **(2)** Beamtinnen und Beamten, die

**1.** bis zum 31. Dezember 2009 Urlaubsansprüche nach § 65 Abs. 1 Z 2 lit. b in der bis zum 31. Dezember 2009 geltenden Fassung oder

**2.** bis zum 31. Dezember 2010 Urlaubsansprüche nach § 65 Abs. 1 Z 2 in der am 31. Dezember 2010 geltenden Fassung

erworben haben, bleibt das erhöhte Urlaubsausmaß von 240 Stunden auch nach dem Inkrafttreten des § 65 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 82/2010 gewahrt. Auf die gemäß § 65 Abs. 6 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung für die Berechnung des Dienstalters maßgebende Vorrückung ist die mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2010 erfolgte Neuregelung der Vorrückung nicht anzuwenden.

**(3)** Beamtinnen und Beamten, die in den Jahren 2011 bis 2013 einen Urlaubsanspruch von 240 Stunden nach § 65 Abs. 1 Z 2 in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2010 geltenden Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2009 erworben hätten, bleibt dieser erhöhte Urlaubsanspruch gewahrt. Auf die gemäß § 65 Abs. 6 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung für die Berechnung des Dienstalters maßgebende Vorrückung ist die mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2010 erfolgte Neuregelung der Vorrückung nicht anzuwenden.

## Disziplinarrecht

**§ 243. (1)** Auf Dienstpflichtverletzungen, die vor dem 1. Juli 1990 begangen worden sind, ist § 102 Abs. 1 in der bis zum 30. Juni 1990 geltenden Fassung anzuwenden.

### **(2)** Auf

**1.** Beamte, deren Suspendierung vor dem 1. Februar 1992 ohne Einleitung eines Disziplinarverfahrens aufgehoben wurde,

**2.** Disziplinarverfahren, die vor dem 1. Februar 1992 rechtskräftig abgeschlossen wurden,

**3.** Strafanzeigen an den Staatsanwalt, die vor dem 1. Februar 1992 erstattet wurden,

## **Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG 1979)**

---

sind § 8 Abs. 3, § 11 Abs. 5 und § 94 Abs. 3 in der bis zum Ablauf des 31. Jänner 1992 geltenden Fassung anzuwenden.

**(3)** Disziplinarverfahren, die vor dem 1. Jänner 1994 eingeleitet worden sind, sind nach den am 31. Dezember 1993 geltenden Bestimmungen zu Ende zu führen.

**(4)** Auf Dienstpflichtverletzungen, die vor dem 1. Jänner 1994 begangen worden sind, ist § 94 in der bis 31. Dezember 1993 geltenden Fassung anzuwenden.

**(5)** § 94 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 665/1994 ist nur auf Dienstpflichtverletzungen anzuwenden, die nach dem 30. Juni 1994 begangen wurden.

**(6)** Auf die am 30. Juni 1997 anhängigen Disziplinarverfahren ist das BDG 1979 in der bis zum Ablauf dieses Tages geltenden Fassung weiter anzuwenden.

**(7)** Im Verfahren vor der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Inneres muss die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt nicht rechtskundig sein.

**(8)** Die Aufzeichnungen über Belehrungen oder Ermahnungen, die vor dem 1. Juli 2015 erteilt wurden, sind nur auf Antrag der Beamtin oder des Beamten zu vernichten. Auch sämtliche Schriftstücke hinsichtlich des Antrags sind zu vernichten.

## **7. UNTERABSCHNITT**

### **BEAMTE DES POST- UND FERNMELDEWESENS**

**§ 249. (1)** Der Beamte des Dienststandes, der der Generaldirektion der PTA, einer Direktion der PTA oder der Telekom-Rechnungsstelle Wien angehört, kann durch schriftliche Erklärung seine Überleitung in die Besoldungsgruppe der Beamten des Post- und Fernmeldewesens bewirken. Gibt ein Beamter, der bereits unbefristet mit einer der im § 230a Abs. 1 angeführten Funktionen betraut ist, eine solche Erklärung ab, so gilt er mit dem Tag der Wirksamkeit der Überleitung - wenn er jedoch tatsächlich erst später mit dieser Funktion betraut worden ist, mit diesem Tag - für einen Zeitraum von fünf



Jahren als mit dieser Funktion befristet betraut.

**(2)** Die Überleitung wird mit 1. Jänner 1990 wirksam, wenn der Beamte die Erklärung nicht später als zwölf Monate nach diesem Tag abgibt. Wird diese Erklärung später abgegeben, so wird die Überleitung mit dem auf die Abgabe der Erklärung folgenden Monatsersten wirksam.

**(3)** Erfüllt der Beamte die Ernennungserfordernisse und - wenn sein Dienstverhältnis bereits definitiv geworden ist - die Definitivstellungserfordernisse erst nach dem 1. Jänner 1990, so wird die Überleitung abweichend vom Abs. 2 frühestens mit dem auf die Erfüllung dieser Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse folgenden Monatsersten wirksam.

**(4)** Der Beamte wird nach den Abs. 1 bis 3 auf eine Planstelle jener Verwendungsgruppe der Besoldungsgruppe der Beamten des Post- und Fernmeldewesens übergeleitet, die seiner Verwendung entspricht, mit der er am Tag der Wirksamkeit der Überleitung dauernd betraut ist, wenn er hierfür auch die sonstigen Ernennungs- bzw. Definitivstellungserfordernisse erfüllt.

**(5)** Erfüllt er die sonstigen Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernisse nur für eine niedrigere Verwendungsgruppe der Besoldungsgruppe der Beamten des Post- und Fernmeldewesens, so wird er nach den Abs. 1 bis 3 in diese Verwendungsgruppe übergeleitet. Kommen hierfür mehr als eine Verwendungsgruppe in Betracht, so erfolgt die Überleitung in die höchste dieser Verwendungsgruppen.

**(6)** Ist eine Verwendungszeit in einer bestimmten Verwendungsgruppe Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernis oder Teil eines solchen Erfordernisses, so ist § 229 anzuwenden.

**(7)** Ist der erfolgreiche Abschluß einer Grundausbildung, der Abschluß einer bestimmten Schulausbildung oder die Erlernung eines einschlägigen Lehrberufes Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernis oder Teil eines solchen Erfordernisses, so gelten diese Erfordernisse oder ihre betreffenden Teile nach den neuen Rechtsvorschriften für die Verwendung, mit der der Beamte am Tag der Überleitung dauernd betraut war, als erfüllt, wenn der Beamte die Ernennungs- bzw. Definitivstellungserfordernisse oder ihre betreffenden Teile nach den vor dem 1. Jänner 1990 geltenden Bestimmungen für die bisherige Verwendungsgruppe der Beamten der Allgemeinen Verwaltung und in handwerklicher Verwendung erfüllt hat, die seiner Verwendung, mit der er am Tag der Überleitung dauernd betraut war, entsprochen haben.

Gleiches gilt für Beamte der Verwendungsgruppe B, die am 1. Jänner 1990 nach § 9 des Bundesministeriengesetzes 1986, BGBl. Nr. 76, mit der Leitung einer Abteilung oder eines Referates betraut sind.

**(8)** Die Abs. 1 und 4 bis 7 sind auf die übrigen Beamten des Dienststandes im PTA-Bereich, die noch nicht der Besoldungsgruppe der Beamten des Post- und Fernmeldewesens angehören, anzuwenden. Ihre Überleitung wird in allen Fällen mit dem auf die Abgabe der Erklärung folgenden Monatsersten wirksam.

## **LEISTUNGSFESTSTELLUNG UND DISZIPLINARRECHT**

### **Leistungsfeststellungs- und Disziplinarkommissionen im PTA-Bereich und in der Fernmeldebehörde**

**§ 258.** Bei der Bestellung der Mitglieder der Leistungsfeststellungs- und der Disziplinarkommissionen im PTA-Bereich und in der Fernmeldebehörde kommt das dem Zentralausschuß zustehende Bestellungsrecht der im jeweiligen Bereich eingerichteten zentralen Vertretung der Dienstnehmer zu.

## **ANLAGE 1**

### **ERNENNUNGSERFORDERNISSE UND DEFINITIVSTELLUNGSERFORDERNISSE**

Die Beamten haben neben den allgemeinen Ernennungserfordernissen (§ 4 Abs. 1 bis 1b) folgende besondere Ernennungserfordernisse und folgende Definitivstellungserfordernisse zu erfüllen:

## **30. VERWENDUNGSGRUPPEN PT 1 UND PF 1**

**Ernennungserfordernisse:**

**30.1.** Eine in Z 30.2 angeführte oder gemäß Verordnung nach § 229 Abs. 3 oder § 249b Abs. 3 gleichwertige Verwendung und die Erfüllung der in Z 30.3 vorgeschriebenen Erfordernisse.

**30.2.** Den Verwendungsgruppen PT 1 oder PF 1 gehören neben den im § 103 Abs. 5 des Gehaltsgesetzes 1956 angeführten Verwendungen mit Fixgehalt insbesondere folgende Verwendungen an:

**30.2.1.** in der Dienstzulagengruppe S:

**a)** im Verwaltungsdienst: Leiter einer Abteilung in der Generaldirektion der PTA,

**b)** im Telekomdienst: Leiter des Fernmeldetechnischen Zentrums Wien Arsenal,

**c)** im Dienst bei der Mobilkom: Technischer Leiter,

**d)** in der Fernmeldebehörde: Leiter einer Abteilung bei der Obersten Post- und Fernmeldebehörde,

**30.2.2.** in der Dienstzulagengruppe 1:

**a)** im Postautodienst: Leiter der Postautoleitung Wien,

**b)** im Telekomdienst: Regionalleiter/Telekom-Dienste Linz,

**c)** im Dienst bei der Mobilkom: Leiter eines Geschäftsbereiches,

**30.2.3.** in der Dienstzulagengruppe 1b:

**a)** im Verwaltungsdienst: Leiter eines Referates in der Generaldirektion der PTA,

**b)** in der Fernmeldebehörde: Leiter eines Referates bei der Obersten Post- und Fernmeldebehörde,

**30.2.4.** in der Dienstzulagengruppe 2:

- a)** im Verwaltungsdienst: Leiter einer Abteilung in einer Direktion der PTA,
- b)** im Postdienst: Regionalleiter/Post (ausgenommen Vertrieb und Querschnittsfunktionen),
- c)** im Postautodienst: Leiter einer Postautoleitung (ausgenommen Wien),
- d)** im Telekomdienst: Regionalleiter/Telekom-Dienste Innsbruck,
- e)** in der Fernmeldebehörde: Leiter eines Fernmeldebüros,

### **30.2.5.** in der Dienstzulagengruppe 3:

- a)** im Verwaltungsdienst: Referent A in der Generaldirektion der PTA,
- b)** im Postautodienst: Postautodienst-Controller A,
- c)** im Telekomdienst: Leiter Technikkoordination (ausgenommen Wien),
- d)** im Dienst bei der Mobilkom: Referent A in der Geschäftsleitung,
- e)** in der Fernmeldebehörde: Referent A bei der Obersten Post- und Fernmeldebehörde,

### **30.2.6.** in der Dienstzulagengruppe 3b:

im Verwaltungsdienst: Leiter eines Referates in einer Abteilung einer Direktion der PTA.

### **30.3.**

- a)** Die Erfüllung der Ernennungserfordernisse der Z 1.12 und der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung I,
- b)** die Erfüllung der Ernennungserfordernisse der Z 1.13 und der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung I oder

**c)** eine achtjährige Verwendung in der Verwendungsgruppe PT 2 oder PT 3 und der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung I; in diesem Fall ist die Zulassung so zu gestalten, daß dem § 4 Abs. 3 Rechnung getragen wird.

**30.4.** Die in Z 30.2.5 lit. a, d und e angeführten Verwendungen eines Referenten A beinhalten besonders verantwortungsvolle, bandbreite und schwierige Aufgaben, die eigenverantwortlich und in der Regel für das gesamte Bundesgebiet ausgeübt werden und in rechtlicher, personeller, finanzieller oder technischer Hinsicht regelmäßig leitende, koordinierende, planende und kontrollierende Tätigkeiten erfordern. Solche Verwendungen setzen regelmäßig den Gesamtüberblick über eine den Gegenstand eines Universitätsstudiums bildende Wissenschaft voraus. Solche Verwendungen sind zB Referent für Postrecht in der Generaldirektion der PTA, Referent für Text- und Datentechnik in der Generaldirektion der PTA.

**30.5.** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. Nr. 550/1994)

### **31. VERWENDUNGSGRUPPEN PT 2 UND PF 2**

#### **Ernennungserfordernisse:**

**31.1.** Die Erfüllung der Ernennungserfordernisse der Z 1.12 oder der Z 1.13 und eine in Z 31.2 angeführte Verwendung.

**31.2.** Verwendung

**31.2.1.** in der Dienstzulagengruppe 1

**a)** im Verwaltungsdienst als Referent A in einer Direktion der PTA,

**b)** im Postautodienst als Leiter einer Abteilung in einer Postautoleitung,

**c)** im Telekomdienst als Referent in höherer technischer Verwendung im Fernmeldetechnischen Zentrum Wien Arsenal,

**d)** im Dienst bei der Mobilkom als Referent in höherer technischer Verwendung in der Mobilkom,

**e)** in der Fernmeldebehörde als Referent A im Frequenzbüro oder in

einem Fernmeldebüro,

**31.2.2.** außerhalb einer Dienstzulagengruppe in innerbetrieblicher Ausbildung gemäß § 229 Abs. 4.

**31.3.** Die in Z 31.2.1 lit. a und e angeführten Verwendungen eines Referenten A in einer Direktion der PTA, im Frequenzbüro oder in einem Fernmeldebüro beinhalten verantwortungsvolle, bandbreite und schwierige Aufgaben, die eigenverantwortlich und in der Regel für den Direktionsbereich oder den Bereich des Frequenzbüros oder eines Fernmeldebüros ausgeübt werden und in rechtlicher, personeller, finanzieller oder technischer Hinsicht regelmäßig leitende, koordinierende, planende und kontrollierende Tätigkeiten im instanzialen Bereich erfordern. Solche Verwendungen setzen regelmäßig den Gesamtüberblick über eine den Gegenstand eines Universitätsstudiums bildende Wissenschaft voraus. Solche Verwendungen sind zB

Referent für Postrecht in der PTA Direktion Wien, Referent für Funk-, Telegraphen- und Übertragungstechnik in der PTA Direktion Wien,

**31.4.** Eine in Z 31.5 angeführte oder gemäß Verordnung nach § 229 Abs. 3 oder § 249b Abs. 3 gleichwertige Verwendung und die Erfüllung der in Z 31.6 vorgeschriebenen Erfordernisse.

**31.5.** Zu den Verwendungen für die in Z 31.4 angeführten Beamten zählen insbesondere:

**31.5.1.** in der Dienstzulagengruppe S

**a)** im Verwaltungsdienst: Leiter der Buchhaltung der Direktion Wien der PTA,

**b)** im Postdienst: Regionalleiter/Post - Vertrieb und Querschnittsfunktionen,

**c)** im Telekomdienst: Leiter Customer Care,

**31.5.2.** in der Dienstzulagengruppe 1

**a)** im Verwaltungsdienst: Leiter der Buchhaltung einer Direktion der PTA (ausgenommen Wien),

**b)** im Postdienst: Leiter eines Postamtes I. Klasse, 1. Stufe,

**c)** im Postautodienst: Leiter in einer in Z 31.2 angeführten Verwendung,

**d)** im Telekomdienst: Leiter Privatkundenvertrieb,

Referent in einer in Z 31.2 angeführten Verwendung,

**e)** im Dienst bei der Mobilkom: Referent in einer in Z 31.2 angeführten Verwendung,

### **31.5.3.** in der Dienstzulagengruppe 1b

**a)** im Verwaltungsdienst: Referent B in der Generaldirektion der PTA, Referent B 1 in einer Direktion der PTA,

**b)** im Dienst bei der Mobilkom: Referent B 1 in der Geschäftsleitung,

**c)** in der Fernmeldebehörde: Referent B bei der Obersten Post- und Fernmeldebehörde,

### **31.5.4.** in der Dienstzulagengruppe 2:

**a)** im Verwaltungsdienst: Leiter einer Gruppe in der Buchhaltung einer Direktion der PTA,

**b)** im Postdienst: Leiter eines Postamtes I. Klasse, 2. Stufe,

**c)** im Postautodienst: Leiter einer Postautostelle I,

**d)** im Telekomdienst: Leiter einer Betriebs-Leitstelle ohne vorgesetzten Abteilungsleiter (ausgenommen Wien),

**e)** in der Fernmeldebehörde: Leiter der Funküberwachungsstelle Wien,

### **31.5.5.** in der Dienstzulagengruppe 2b:

**a)** im Verwaltungsdienst: Referent B 2 in einer Direktion der PTA,

**b)** im Telekomdienst: Referent in gehobener technischer Verwendung

im Fernmeldetechnischen Zentrum Wien Arsenal,

**c)** im Dienst bei der Mobilkom: Referent B 2 in der Geschäftsleitung,

**d)** in der Fernmeldebehörde: Referent B in gehobener technischer Verwendung im Frequenzbüro und im Zulassungsbüro,

**31.5.6.** in der Dienstzulagengruppe 3:

**a)** im Verwaltungsdienst: Leiter der Buchführungsabteilung (keine Nebenverrechnungskreise) in der Buchhaltung einer Direktion der PTA,

**b)** im Postdienst: Leiter eines Postamtes I. Klasse, 3. Stufe,

**c)** im Postautodienst: Leiter einer Postautostelle II,

**d)** im Telekomdienst: Leiter eines Baubüros,

**e)** im Dienst bei der Mobilkom: Leiter eines Bereiches in einer Regionalstelle,

**f)** in der Fernmeldebehörde: Leiter einer Funküberwachungsstelle (ausgenommen Wien),

**31.5.7.** in der Dienstzulagengruppe 3b:

**a)** im Verwaltungsdienst: Referent B 3 in einer Direktion der PTA,

**b)** in der Fernmeldebehörde: Referent B in einem Fernmeldebüro.

**31.6.**

**a)** Die Erfüllung der Ernennungserfordernisse der Z 2.11 oder 2.12 oder

**b)** eine achtjährige Verwendung in den Verwendungsgruppen PT 3, PF 3, PT 4 oder PF 4 und der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung II.

**31.7.** Die in Z 31.5.3 lit. a und c angeführten Verwendungen eines Referenten B in der Generaldirektion der PTA oder bei der Obersten Post- und Fernmeldebehörde beinhalten verantwortungsvolle und schwierige



Aufgaben, die eigenverantwortlich ausgeübt werden und in rechtlicher, personeller, finanzieller oder technischer Hinsicht regelmäßig koordinierende, planende und kontrollierende Tätigkeiten in einem fachlich eingeschränkten Umfang erfordern. Solche Verwendungen setzen regelmäßig die Absolvierung einer Allgemeinbildenden oder Berufsbildenden Höheren Schule voraus. Solche Verwendungen sind zB Referent für Kassenwesen in der Generaldirektion der PTA, Referent für Postinspektion und Beförderungsdienst in der Generaldirektion der PTA, Referent für Ausbildungs- und Prüfungswesen in der Generaldirektion der PTA.

### 31.8. Die in

**a)** Z 31.5.3 lit. a und b angeführten Verwendungen eines Referenten B 1 in einer Direktion der PTA oder in der Geschäftsleitung der Mobilkom beinhalten verantwortungsvolle und schwierige Aufgaben, die eigenverantwortlich ausgeübt werden und ausschließlich Tätigkeiten der inneren Kontrolle im Direktionsbereich oder in der Geschäftsleitung erfordern. Es sind dies zB. Postinspektionsbeamter, Fernmeldeinspektionsbeamter,

**b)** Z 31.5.5 lit. a und c angeführten Verwendungen eines Referenten B 2 in einer Direktion der PTA oder in der Geschäftsleitung der Mobilkom beinhalten verantwortungsvolle und schwierige Aufgaben, die eigenverantwortlich ausgeübt werden, regelmäßig koordinierende, planende und kontrollierende Tätigkeiten in einem fachlich eingeschränkten Umfang im instanzialen Bereich erfordern. Solche Verwendungen sind zB Referent für Postbetriebsorganisation in der Direktion der PTA für Wien, Niederösterreich und Burgenland, Referent B-Prüfdienst in der Direktion der PTA für Wien, Niederösterreich und Burgenland,

**c)** Z 31.5.7 angeführten Verwendungen eines Referenten B 3 in einer Direktion der PTA oder eines Referenten B in einem Fernmeldebüro beinhalten verantwortungsvolle und schwierige Aufgaben, die eigenverantwortlich ausgeübt werden, regelmäßig koordinierende, planende und kontrollierende Tätigkeiten in einem auf Routinefälle eingeschränkten Umfang erfordern. Solche Verwendungen sind zB Referent für das Dienst- und Besoldungsrecht in der Direktion der PTA für Wien, Niederösterreich und Burgenland, Hochbauprüfdienst in der Direktion der PTA für Wien, Niederösterreich und Burgenland.

Die in lit. a bis c angeführten Verwendungen setzen regelmäßig die Absolvie-

zung einer Allgemeinbildenden oder Berufsbildenden Höheren Schule und eine mehrjährige Betriebserfahrung voraus.

**Definitivstellungserfordernisse:**

**31.9.** Für die

- a) in Z 31.1 angeführten Beamten der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung I,
- b) in Z 31.4 angeführten Beamten der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung II.

**32. VERWENDUNGSGRUPPEN PT 3 UND PF 3**

**Ernennungserfordernisse:**

**32.1.** Eine in Z 32.2 angeführte oder gemäß Verordnung nach § 229 Abs. 3 oder § 249b Abs. 3 gleichwertige Verwendung und die Erfüllung der in Z 32.3 vorgeschriebenen Erfordernisse.

**32.2.** Den Verwendungsgruppen PT 3 oder PF 3 gehören insbesondere folgende Verwendungen an:

**32.2.1.** in der Dienstzulagengruppe 1

- a) im Verwaltungsdienst: ADV-Betriebsmanager,
- b) im Postdienst: Leiter eines Postamtes II. Klasse, 1. Stufe,
- c) im Postautodienst: Leiter einer Postautostelle III,
- d) im Telekomdienst: Erster Systemspezialist,
- e) im Dienst bei der Mobilkom: Erster Systemspezialist,
- f) in der Fernmeldebehörde: Leiter eines Funküberwachungsberei-

ches,

### **32.2.2.** in der Dienstzulagengruppe 1b

im Verwaltungsdienst Referent B 4 in einer Direktion der PTA,

### **32.2.3.** in der Dienstzulagengruppe 2:

- a)** im Verwaltungsdienst: ADV-System- und Benutzerbetreuer,
- b)** im Postdienst: Leiter eines Postamtes II. Klasse, 2. Stufe, Mitarbeiter bei einem Postamt I. Klasse,
- c)** im Postautodienst: Leiter einer Postautostelle IV, Mitarbeiter in einer Postautoleitung,
- d)** im Telekomdienst: Systemspezialist, Mitarbeiter,
- e)** im Dienst bei der Mobilkom: Systemspezialist,
- f)** in der Fernmeldebehörde: Leiter der EDV- und Evidenzstelle in einer Funküberwachungsstelle,

### **32.2.4.** in der Dienstzulagengruppe 3:

- a)** im Postdienst: Leiter eines Postamtes II. Klasse, 3. Stufe,
- b)** im Postautodienst: Leiter einer Postautostelle V,
- c)** im Telekomdienst: Systemtechniker/OES im Turnusdienst mit regelmäßigem Nachtdienst.

### **32.3.**

- a)** Die Erfüllung der Ernennungserfordernisse der Z 2.11 oder 2.12 oder
- b)** eine fünfjährige Verwendung in den Verwendungsgruppen PT 4 oder PF 4 und der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung II.

**32.4.** Die in Z 32.2.2 angeführte Verwendung eines Referenten B 4 in einer Direktion der PTA beinhaltet verantwortungsvolle und schwierige

Aufgaben, die eigenverantwortlich ausgeübt werden und regelmäßig durchführende und kontrollierende Tätigkeiten im instanzialen Bereich erfordern. Eine solche Verwendung setzt regelmäßig die Absolvierung einer Allgemeinbildenden oder Berufsbildenden Höheren Schule und eine Betriebserfahrung voraus. Solche Verwendungen sind zB. Leiter der Hausverwaltung der Direktion der PTA für Wien, Niederösterreich und Burgenland, Referent für Fortbildungswesen in der Direktion der PTA für Wien, Niederösterreich und Burgenland, Referent für Kurswesen in der Direktion der PTA für Wien, Niederösterreich und Burgenland, Referent für Fernsprechentördienst in der Direktion der PTA für Wien, Niederösterreich und Burgenland.

**32.5.** Durch die in Z 32.2 angeführten Verwendungen eines Mitarbeiters werden nur besonders qualifizierte und verantwortungsvolle Tätigkeiten erfaßt, deren Ausübung mehr Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert als die Ausübung einer in Z 33.2 angeführten Verwendung eines Sachbearbeiters.

### **Definitivstellungserfordernisse:**

**32.6.** Für die in Z 32.3 lit. a angeführten Beamten der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung II.

## **33. VERWENDUNGSGRUPPEN PT 4 UND PF 4**

### **Ernennungserfordernisse:**

**33.1.** Eine in Z 33.2 angeführte oder gemäß Verordnung nach § 229 Abs. 3 oder § 249b Abs. 3 gleichwertige Verwendung und die Erfüllung der in Z 33.3 vorgeschriebenen Erfordernisse.

**33.2.** Den Verwendungsgruppen PT 4 oder PF 4 gehören insbesondere folgende Verwendungen an:

**33.2.1.** in der Dienstzulagengruppe 1

- a)** im Postdienst: Leiter eines Postamtes II. Klasse, Stufe 4b,
- b)** im Telekomdienst: Heimaufsicht in einem Lehrlingswohnheim,

**33.2.2.** außerhalb einer Dienstzulagengruppe:

- a) im Verwaltungsdienst: Sachbearbeiter,
- b) im Postdienst: Geldschalterdienst,
- c) im Postautodienst: Betriebsaufsicht in einer Postautostelle oder einer Postgarage,
- d) im Telekomdienst: Sachbearbeiter,
- e) im Dienst bei der Mobilkom: Sachbearbeiter,
- f) in der Fernmeldebehörde: Sachbearbeiter.

**33.3.**

- a) Die Erfüllung der Ernennungserfordernisse der Z 2.11 oder 2.12 oder
- b) eine sechsjährige Verwendung in den Verwendungsgruppen PT 5, PF 5, PT 6 oder PF 6 und der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung II.

**33.3a.** In der Verordnung über die Grundausbildung II kann der in Z 33.3 lit. b angeführte Zeitraum für die Zulassung zur Dienstprüfung bis auf die Hälfte verkürzt werden, wenn der Beamte im Jahr vor der Zulassung zur Dienstprüfung mindestens ein halbes Jahr ununterbrochen erfolgreich auf Arbeitsplätzen der Verwendungsgruppe PT 3 oder PT 4 im Postautodienst verwendet worden ist.

**33.4.** Durch die in Z 33.2 angeführten Verwendungen eines Sachbearbeiters werden nur qualifizierte und verantwortungsvolle Tätigkeiten erfaßt, deren Ausübung mehr Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert, als die Ausübung einer in Z 35.2 angeführten Verwendung einer Mithilfe.

### **Definitivstellungserfordernisse:**

**33.5.** Für die in Z 33.3 lit. a angeführten Beamten der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung II.

**34. VERWENDUNGSGRUPPEN PT 5 UND PF 5**

**Ernennungserfordernisse:**

**34.1.** Eine in Z 34.2 angeführte oder gemäß Verordnung nach § 229 Abs. 3 oder § 249b Abs. 3 gleichwertige Verwendung und die Erfüllung der in den Z 34.3 beziehungsweise 34.4 vorgeschriebenen Erfordernisse.

**34.2.** Den Verwendungsgruppen PT 5 oder PF 5 gehören insbesondere folgende Verwendungen an:

**34.2.1.** in der Dienstzulagengruppe 1

**a)** im Postdienst: Leiter eines Postamtes III. Klasse,

**34.2.2.** in der Dienstzulagengruppe A

**a)** im Verwaltungsdienst: Leiter des gesamten Kanzleidienstes in der Generaldirektion der PTA,

**b)** im Postdienst: Meister für die Wartung und Instandhaltung von Maschinen des Postbetriebsdienstes mit mindestens drei nachgeordneten Facharbeitern,

**c)** im Postautodienst: Fahrdienstmeister in einer Postautostelle oder einer Postgarage,

**d)** im Telekomdienst: Bautruppführer mit mindestens drei nachgeordneten Facharbeitern,

**e)** im Dienst bei der Mobilkom: Meßmechaniker,

**f)** in der Fernmeldebehörde: Meßmechaniker in einer Funküberwachungsstelle,

**34.2.3.** in der Dienstzulagengruppe B

**a)** im Postautodienst: Lehrmeister für KFZ-Mechanikerlehrlinge,

**b)** im Telekomdienst: Lehrmeister in einer Lehrwerkstätte,

**34.2.4.** außerhalb einer Dienstzulagengruppe:

- a)** im Verwaltungsdienst: Systemoperator,
- b)** im Postdienst: Gesamtschalterdienst (ohne überwiegenden Geldschalterdienst),
- c)** im Postautodienst: Systemoperator für dezentrale ADV-Systeme,
- d)** im Telekomdienst: ABV-Platz/OES-Leistungsmerkmale,
- e)** im Dienst bei der Mobilkom: Hilfsreferent in der Geschäftsleitung,
- f)** in der Fernmeldebehörde: Hilfsreferent bei der Obersten Post- und Fernmeldebehörde.

### **34.3.**

- a)** Hauptschulabschluß oder die erfolgreiche Ablegung der Eignungsprüfung oder
- b)** eine sechsjährige Verwendung in den Verwendungsgruppen PT 6 bis PT 9 oder PF 6 bis PF 9 und der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung III.

**34.4.** In Verwendungen, die die Erlernung eines Lehrberufes erfordern, überdies der erfolgreiche Abschluß einer einschlägigen Berufsausbildung gemäß Z 3.13 lit. a oder c.

### **Definitivstellungserfordernisse:**

**34.5.** Für die in Z 34.3 lit. a angeführten Beamten der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung III.

## **35. VERWENDUNGSGRUPPEN PT 6 UND PF 6**

### **Ernennungserfordernisse:**

**35.1.** Eine in Z 35.2 angeführte oder gemäß Verordnung nach § 229 Abs. 3 oder § 249b Abs. 3 gleichwertige Verwendung und die Erfüllung der in den Z 35.3 beziehungsweise 35.4 vorgeschriebenen Erfordernisse.

**35.2.** Den Verwendungsgruppen PT 6 oder PF 6 gehören insbesondere folgende Verwendungen an:

- a) im Verwaltungsdienst: Mithilfe,
- b) im Postdienst: Mithilfe,
- c) im Postautodienst: Facharbeiter als Partieführer mit Beaufsichtigung und Leitung einer Arbeitsgruppe, der Facharbeiter angehören,
- d) im Telekomdienst: Mithilfe,
- e) im Dienst bei der Mobilkom: Mithilfe,
- f) in der Fernmeldebehörde: Mithilfe.

**35.3.**

- a) Hauptschulabschluß oder die erfolgreiche Ablegung der Eignungsprüfung oder
- b) der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung III.

**35.4.** In Verwendungen, die die Erlernung eines Lehrberufes erfordern, überdies der erfolgreiche Abschluß einer einschlägigen Berufsausbildung gemäß Z 3.13 lit. a oder c.

**35.5.** Durch die in Z 35.2 angeführten Verwendungen einer Mithilfe werden fachbezogene Tätigkeiten technischer oder administrativer Art erfaßt, die unter unmittelbarer Aufsicht auszuführen sind und deren Ausübung mehr Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert, als die Ausübung der in Z 37.2 angeführten Verwendung einer Schreibkraft.

### **Definitivstellungserfordernisse:**

**35.6.** Für die in Z 35.3 lit. a angeführten Beamten der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung III.35. VERWENDUNGSGRUPPEN PT 6 UND PF 6



**Ernennungserfordernisse:**

**35.1.** Eine in Z 35.2 angeführte oder gemäß Verordnung nach § 229 Abs. 3 oder § 249b Abs. 3 gleichwertige Verwendung und die Erfüllung der in den Z 35.3 beziehungsweise 35.4 vorgeschriebenen Erfordernisse.

**35.2.** Den Verwendungsgruppen PT 6 oder PF 6 gehören insbesondere folgende Verwendungen an:

- a) im Verwaltungsdienst: Mithilfe,
- b) im Postdienst: Mithilfe,
- c) im Postautodienst: Facharbeiter als Partieführer mit Beaufsichtigung und Leitung einer Arbeitsgruppe, der Facharbeiter angehören,
- d) im Telekomdienst: Mithilfe,
- e) im Dienst bei der Mobilkom: Mithilfe,
- f) in der Fernmeldebehörde: Mithilfe.

**35.3.**

- a) Hauptschulabschluß oder die erfolgreiche Ablegung der Eignungsprüfung oder
- b) der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung III.

**35.4.** In Verwendungen, die die Erlernung eines Lehrberufes erfordern, überdies der erfolgreiche Abschluß einer einschlägigen Berufsausbildung gemäß Z 3.13 lit. a oder c.

**35.5.** Durch die in Z 35.2 angeführten Verwendungen einer Mithilfe werden fachbezogene Tätigkeiten technischer oder administrativer Art erfaßt, die unter unmittelbarer Aufsicht auszuführen sind und deren Ausübung mehr Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert, als die Ausübung der in Z 37.2 angeführten Verwendung einer Schreibkraft.

**Definitivstellungserfordernisse:**

**35.6.** Für die in Z 35.3 lit. a angeführten Beamten der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung III.

## **36. VERWENDUNGSGRUPPE PT 7**

### **Ernennungserfordernisse:**

**36.1.** Eine in Z 36.2 angeführte oder gemäß Verordnung nach § 229 Abs. 3 gleichwertige Verwendung und die Erfüllung der in Z 36.3 vorgeschriebenen Erfordernisse.

**36.2.** Der Verwendungsgruppe PT 7 gehören neben den in § 105 Abs. 4 des Gehaltsgesetzes 1956 angeführten Verwendungen der Dienstzulagengruppen A oder B insbesondere folgende Verwendungen an:

außerhalb einer Dienstzulagengruppe:

- a)** im Verwaltungsdienst: Facharbeiter im erlernten Lehrberuf,
- b)** im Postdienst: Facharbeiter im erlernten Lehrberuf,
- c)** im Postautodienst: Berufskraftfahrer für Fahrzeuge (ausgenommen Omnibusse) mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 7 500 kg,
- d)** im Telekomdienst: Facharbeiter im erlernten Lehrberuf,
- e)** im Dienst bei der Mobilkom: Facharbeiter im erlernten Lehrberuf.
- f)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 119/2002)

**36.3.** Die Erlernung eines Lehrberufes gemäß Z 3.13 lit. a oder c und die Verwendung als Facharbeiter im einschlägigen Lehrberuf. Die Erlernung eines Lehrberufes wird bei Verwendung im Fernmeldebaudienst oder im Postautowerkstättenendienst durch eine mindestens fünfzehnjährige einschlägige und aufgabenuniverselle Verwendung in der Verwendungsgruppe PT 8 gemeinsam mit einer mündlichen Prüfung über das Arbeitsgebiet des Beamten (Fernmeldebau- oder Postautowerkstättenbefähigungsnachweis) ersetzt. Diese Prüfung ist in Form eines Fachgespräches vor einem Einzelprüfer abzulegen. Zu dieser Prüfung sind auf

Antrag Beamte zuzulassen,

- a) die mindestens sechs Monate alleinverantwortlich oder in einer Arbeitsgruppe auf einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 7 verwendet worden sind und
- b) denen die Dienstbehörde bestätigt, daß die in lit. a angeführte Verwendung erfolgreich gewesen ist und das Anforderungsprofil eines Beamten der Verwendungsgruppe PT 7 im wesentlichen Teil des Berufsbildes erfüllt hat.

Auf die Durchführung der Prüfung sind die Bestimmungen über den Abschluß der Grundausbildung IV anzuwenden.

### Definitivstellungserfordernisse:

**36.4.** Bei Kraftfahrern, die vor dem 1. Jänner 1993 das 40. Lebensjahr vollendet haben, wird das Erfordernis der Erlernung des Lehrberufes, Berufskraftfahrer` durch eine bei einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegte fünfzehnjährige Verwendung als Berufskraftfahrer für Kraftfahrzeuge mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 7 500 kg ersetzt, wenn diese Verwendung nach wie vor gegeben ist und der Beamte die erfolgreiche Ablegung einer mündlichen Prüfung über sein Arbeitsgebiet nachweist. Auf die mündliche Prüfung ist Z 36.3 Satz 3 bis 5 anzuwenden.

**36.5.** Bei Kraftfahrern, die spätestens am 1. September 1992 die Lehre zum Lehrberuf, Kraftfahrzeugmechaniker` oder zum Lehrberuf, Landmaschinenmechaniker` begonnen haben und diese Lehre bis spätestens am 1. September 1997 erfolgreich abschließen, wird das Erfordernis der Erlernung des Lehrberufes, Berufskraftfahrer` durch eine bei einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegte fünfjährige Verwendung als Berufskraftfahrer für Kraftfahrzeuge mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 7 500 kg ersetzt.

**36.6.** Der Nachweis der Erlernung eines Lehrberufes im PTA-Bereich oder der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung IV. In der Verordnung über diese Grundausbildung kann vorgesehen werden, daß

**a)** die Grundausbildung nicht mit einer Dienstprüfung, sondern mit einer praktischen und mündlichen Erprobung des Kenntnisstandes des Beamten in Verbindung mit seiner Arbeitsleistung am Arbeitsplatz abzuschließen ist und

**b)** dem Beamten an Stelle eines Prüfungszeugnisses eine Abschrift der Mitteilung an die Dienststelle, deren Stand der Beamte angehört, über die erfolgreich abgeschlossene Grundausbildung auszufolgen ist.

### **37. VERWENDUNGSGRUPPE PT 8**

#### **Ernennungserfordernisse:**

**37.1.** Eine in Z 37.2 angeführte oder gemäß Verordnung nach § 229 Abs. 3 gleichwertige Verwendung und die Erfüllung der in Z 37.3 vorgeschriebenen Erfordernisse.

**37.2.** Der Verwendungsguppe PT 8 gehören neben den in § 105 Abs. 4 des Gehaltsgesetzes 1956 angeführten Verwendungen der Dienstzulagengruppen A, B oder C insbesondere folgende Verwendungen an:

außerhalb einer Dienstzulagengruppe:

**a)** im Verwaltungsdienst: Schreibkraft,

**b)** im Postdienst: Zustelldienst (ausgenommen Landzustelldienst),

**c)** im Postautodienst: Lenkerdienst C mit Kraftfahrzeugen (einschließlich Omnibussen) mit einem zulässigen Gesamtgewicht bis 7 500 kg,

**d)** im Telekomdienst: Lagerarbeiter,

**e)** im Dienst bei der Mobilkom: Schreibkraft.

(Anm.: lit. f aufgehoben durch BGBl. I Nr. 119/2002)

#### **37.3.**

**a)** Der erfolgreiche Abschluß der Pflichtschulausbildung oder die erfolgreiche Ablegung der Aufnahmeprüfung,

**b)** eine zweijährige Verwendung in der Verwendungsgruppe PT 9 und der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung IV oder

**c)** eine sonstige Berufspraxis, die für die Verwendung von Bedeutung ist.

**Definitivstellungserfordernisse:**

**37.4.** Für die in Z 37.3 lit. a und c angeführten Beamten der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung IV.

**38. VERWENDUNGSGRUPPE PT 9**

**Ernennungserfordernisse:**

**38.1.** Eine in Z 38.2 angeführte oder gemäß Verordnung nach § 229 Abs. 3 gleichwertige Verwendung und die hierfür erforderliche Eignung.

**38.2.** Der Verwendungsgruppe PT 9 gehören insbesondere folgende Verwendungen an:

- a)** im Verwaltungsdienst: Botendienst,
- b)** im Postdienst: Amtsdienst,
- c)** im Postautodienst: ungelernter Arbeiter,
- d)** im Telekomdienst: Hilfsdienst,
- e)** im Dienst bei der Mobilkom: Hilfsdienst.
- f)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 119/2002)

**45. VERWENDUNGSGRUPPE A**

**(HÖHERER DIENST)**

**Ernennungserfordernisse:**

**45.1.** Die Z 1.12 bis 1.18 sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß in der Z 1.17 (Dienst bei der Finanzprokurator) an die Stelle der Ernennung in die Funktionsgruppe 2 oder in eine höhere Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe A 1 die Ernennung auf eine Planstelle der Dienstklassen V bis IX tritt.

**Definitivstellungserfordernisse:**

**45.2.** Für alle Verwendungen (ausgenommen Ärzte an Kranken- und Justizanstalten, Seelsorger an Justizanstalten und Apotheker) der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A.

**46. VERWENDUNGSGRUPPE B**

**(GEHOBENER DIENST)**

**Ernennungserfordernisse:**

**Allgemeine Bestimmungen**

**46.1.** Die Z 2.11 bis 2.19 und 2.21 bis 2.23a sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß in der Z 2.15 Abs. 2 (Arbeitsinspektionsdienst) und in der Z 2.23a Abs. 2 (Verkehrs-Arbeitsinspektionsdienst) an die Stelle der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A 2 die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe B tritt.

**Besondere Bestimmungen für einzelne Verwendungen**

Fernmeldetechnischer, kraftfahrzeugtechnischer und posttechnischer Dienst im PTA-Bereich und in der Fernmeldebehörde

**46.3.** Im fernmeldetechnischen, kraftfahrzeugtechnischen und posttechnischen Dienst im PTA-Bereich und in der Fernmeldebehörde wird das

Erfordernis der Z 2.11 durch eine Bundesdienstzeit von acht Jahren ersetzt, wenn sechs Jahre im PTA-Bereich oder in der Fernmeldebehörde und zwei Jahre als definitiver Beamter der Verwendungsgruppe C im fernmeldetechnischen oder posttechnischen Dienst oder im Garage- und Werkmeisterdienst im PTA-Bereich oder in der Fernmeldebehörde zurückgelegt wurden.

### **Post- und Fernmeldedienst im PTA-Bereich und in der Fernmeldebehörde**

**46.4. (1)** Im Post- und Fernmeldedienst im PTA-Bereich und in der Fernmeldebehörde wird das Erfordernis der Z 2.11 durch eine Bundesdienstzeit von acht Jahren ersetzt, wenn sechs Jahre im PTA-Bereich oder in der Fernmeldebehörde und zwei Jahre als definitiver Beamter der Verwendungsgruppe C im Post- und Fernmeldedienst oder im Garage- und Werkmeisterdienst im PTA-Bereich oder in der Fernmeldebehörde zurückgelegt wurden.

**(2)** Für die Beamten-Aufstiegsprüfung gilt der Nachweis der Kenntnisse aus dem Wahlfach „Fremdsprache“ als erbracht, wenn der Beamte bei erfolgreichem Abschluß der für seine Verwendung vorgesehenen Grundausbildung für die Verwendungsgruppe B die Kenntnisse aus dem Fachgebiet „Französische Sprache“ nachweist.

### **Ausbildung für Verkehrsleiter**

**46.5.** Für alle Verwendungen im PTA-Bereich (ausgenommen der fernmeldetechnische, posttechnische, hochbautechnische und der Rechnungsdienst sowie der Verwaltungsdienst, wenn er einer der vorgenannten Verwendungen entspricht), für die Ernennung auf eine Planstelle der Dienstklassen VI oder VII überdies der erfolgreiche Abschluß der Ausbildung für Verkehrsleiter. Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes über die Grundausbildung sind auf diese Ausbildung anzuwenden.

### **Definitivstellungserfordernisse:**

**46.7.** Für alle Verwendungen (ausgenommen Graveure, gehobener Dienst des reitenden Personals der Spanischen Reitschule, medizinisch-tech-

nischer Dienst und veterinärmedizinisch-technischer Dienst) der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe B.

## **47. VERWENDUNGSGRUPPE C**

### **(FACHDIENST)**

#### **Ernennungserfordernisse: Allgemeine Bestimmungen**

**47.1.** Die Z 3.11 bis 3.20, 3.22, 3.26, 3.29 bis 3.32 und 3.34 sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß in der Z 3.11 lit. b an die Stelle der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A 3 die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe C tritt.

#### **Besondere Bestimmungen für einzelne Verwendungen Fernmeldetechnischer und posttechnischer Dienst im PTA-Bereich und in der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung**

**47.2. (1)** Im fernmeldetechnischen und im posttechnischen Dienst im PTA-Bereich und in der Fernmeldebehörde an Stelle der Erfordernisse der Z 3.11 die Erlernung eines einschlägigen Lehrberufes.

**(2)** Für Verwendungen, für die die Erlernung eines einschlägigen Lehrberufes nicht von wesentlicher Bedeutung ist, wird die Erlernung eines Lehrberufes ersetzt durch

**a)** eine vierjährige Verwendung im technischen Dienst, davon eine einjährige einschlägige probeweise Verwendung im Fachdienst im PTA-Bereich oder in der Fernmeldebehörde, oder

**b)** eine zweijährige Dienstzeit als Beamter des Mittleren Dienstes im PTA-Bereich oder in der Fernmeldebehörde in einschlägiger Verwendung, davon eine einjährige probeweise Verwendung im Fachdienst im PTA-Bereich oder in der Fernmeldebehörde.



### **Garage- und Werkmeisterdienst im PTA-Bereich**

**47.3. (1)** Im Garage- und Werkmeisterdienst im PTA-Bereich an Stelle der Erfordernisse der Z 3.11 die Erlernung eines einschlägigen Lehrberufes und die erfolgreiche Ablegung der für die Verwendung erforderlichen Kraftwagenlenkerprüfung sowie

- a)** eine zweijährige Dienstzeit als Beamter des Mittleren Dienstes im PTA-Bereich oder
- b)** eine vierjährige Dienstzeit als Beamter der Verwendungsgruppen P 1, P 2 oder P 3 im PTA-Bereich.

**(2)** Das Erfordernis der vierjährigen Dienstzeit verkürzt sich auf zwei Jahre, wenn der Beamte die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe D für eine Verwendung im PTA-Bereich erfolgreich abgeschlossen hat.

### **Post- und Fernmeldedienst im PTA-Bereich und in der Fernmeldebehörde**

**47.6.** Im Post- und Fernmeldedienst im PTA-Bereich und in der Fernmeldebehörde tritt anstelle der Erfordernisse der Z 3.11

- a)** eine vierjährige Dienstzeit im PTA-Bereich oder in der Fernmeldebehörde, davon eine zweijährige einschlägige probeweise Verwendung im Fachdienst im PTA-Bereich oder in der Fernmeldebehörde, oder
- b)** eine zweijährige Dienstzeit als Beamter des Mittleren Dienstes im PTA-Bereich oder in der Fernmeldebehörde, davon eine einjährige einschlägige probeweise Verwendung im Fachdienst im PTA-Bereich oder in der Fernmeldebehörde.

### **Definitivstellungserfordernisse:**

**47.8.** Für die in den Z 3.16 und 47.2, 47.3 und 47.6 angeführten Verwendungen der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe C.

## **48. VERWENDUNGSGRUPPE D**

### **(MITTLERER DIENST)**

#### **Ernennungserfordernisse: Allgemeine Bestimmungen**

##### **Fachliche Eignung**

**48.1.** Die für den Dienst in dieser Verwendungsgruppe erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten beziehungsweise Fertigkeiten.

##### **Erlernung eines Lehrberufes**

**48.2.** Auf den für einzelne Verwendungen geforderten Nachweis der Erlernung eines Lehrberufes ist Z 3.13 anzuwenden.

#### **Besondere Bestimmungen für einzelne Verwendungen Kraftwagenlenker im Betriebsdienst im PTA-Bereich**

**48.5.** Für Kraftwagenlenker im Betriebsdienst im PTA-Bereich

- a)** die Erlernung eines einschlägigen Lehrberufes oder eine einjährige probeweise Verwendung als Kraftwagenlenker im Post- und Fernmeldedienst,
- b)** die erfolgreiche Ablegung der erforderlichen Kraftwagenlenkerprüfung und
- c)** der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe D.

#### **Post- und Fernmeldedienst im PTA-Bereich**

**48.6.** Im Post- und Fernmeldedienst im PTA-Bereich, soweit nicht die Z 48.5 oder 48.7 in Betracht kommen,

- a)** eine vierjährige Dienstzeit im PTA-Bereich (davon eine einjährige probeweise Verwendung im Post- und Fernmeldedienst der Verwendungsgruppe D) und

**b)** der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe D.

### **Technische Dienste im PTA-Bereich**

**48.7.** In den technischen Diensten im PTA-Bereich

**a)** die Erlernung eines einschlägigen Lehrberufes (oder eine vierjährige Dienstzeit im PTA-Bereich, davon eine einjährige probeweise Verwendung in technischen Diensten der Verwendungsgruppe D) und

**b)** der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe D.

### **Definitivstellungserfordernisse:**

**48.12.** Für alle Verwendungen (ausgenommen die unter den Z 48.4 bis 48.11 angeführten Verwendungen und die Verwendung als Kurier in der Präsidentschaftskanzlei) der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe D.

## **49. VERWENDUNGSGRUPPE E (HILFSDIENST)**

### **Ernennungserfordernisse:**

Eignung für die vorgesehene Verwendung.



# Gehaltsgesetz 1956 (GehG)

Bundesgesetz vom 29. Feber 1956 über die  
Bezüge der Bundesbeamten - (Auszug)

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## ABSCHNITT I

### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

#### Anwendungsbereich

**§ 1. (1)** Dieses Bundesgesetz findet auf alle Bundesbeamten des Dienststandes Anwendung.

**(2)** Soweit in diesem Bundesgesetz von Beamten gesprochen wird, sind darunter die Bundesbeamten des Dienststandes zu verstehen.

**(3)** Der Abschnitt I dieses Bundesgesetzes findet auf alle Beamten Anwendung, soweit nicht in den folgenden Abschnitten etwas anderes bestimmt ist.

#### Besoldungsrechtliche Einteilung der Beamten

**§ 2.** Die Bezüge der Beamten richten sich nach der Zugehörigkeit zu einer der folgenden Besoldungsgruppen:

1.

a) Allgemeiner Verwaltungsdienst,

b) Beamte der Allgemeinen Verwaltung und Beamte in handwerklicher Verwendung,

2. Richteramtsanwärter, Richter und Staatsanwälte,

3. Universitätslehrer,

3a. Hochschullehrpersonen,

4. Lehrer,

5.

a) Schul- und Fachinspektoren,

b) Beamte des Schulaufsichtsdienstes,

6.

a) Exekutivdienst,

b) Wachebeamte,

7.

a) Militärischer Dienst,

b) Berufsoffiziere,

8. Beamte des Post- und Fernmeldewesens,

9. Beamte des Krankenpflagedienstes,

10. Beamte der Fernmeldebehörde.

### Bezüge

**§ 3. (1)** Dem Beamten gebühren Monatsbezüge.

**(2)** Der Monatsbezug besteht aus dem Gehalt und allfälligen Zulagen (Dienstalterszulagen, Dienstzulagen, Funktionszulagen, Verwaltungsdienstzulage, Verwendungszulage, Pflagedienstzulage, Pflagedienst-Chargenzulage, Ergänzungszulagen, Exekutivdienstzulage, Heeresdienstzulage, Omnibuslenkerzulage, Erzieherzulage, Wachdienstzulage, Truppendienstzulage, Teuerungszulagen).

**(3)** Außer den Monatsbezügen gebührt dem Beamten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 vH des Monatsbezuges, der ihm für den Monat der Auszahlung zusteht. Steht ein Beamter während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuß des vollen Monatsbezuges, so gebührt ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt bei Ausscheiden aus dem Dienststand jedenfalls der Monat des Ausscheidens aus dem Dienststand.

**(4)** Der besoldungsrechtliche Referenzbetrag (Anm. 1) ist mit 105,06% des vollen Gehalts einer Beamtin oder eines Beamten der Verwendungsgruppe A 2 in der Gehaltsstufe 8 festgesetzt und kaufmännisch auf ganze Cent gerundet. (Anm.: Der Referenzbetrag wird gemäß Z 2, BGBl. II Nr. 414/2016, für das Kalenderjahr 2017 mit 2 495,81 Euro kundgemacht.)

(Anm 1: gemäß BGBl. II Nr. 414/2016 für 2017: 2 495,81 Euro

gemäß BGBl. II Nr. 1/2018 für 2018: 2 554,01 Euro

gemäß BGBl. II Nr. 368//2018 für 2019: 2 633,96 Euro)

### Kinderzuschuss

**§ 4. (1)** Ein Kinderzuschuss von 15,6 € monatlich gebührt, soweit im Abs. 3 nicht anderes bestimmt ist, für jedes Kind für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz, BGBl. Nr. 376/1967, bezogen wird oder für das nur deshalb keine Familienbeihilfe bezogen wird, weil für dieses Kind eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird. Als Kinder gelten:

1. eigene Kinder,
2. legitimierte Kinder,
3. Wahlkinder,
4. sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt der Beamtin oder des Beamten angehören und diese oder dieser überwiegend für die Kosten des Unterhaltes aufkommt.

**(2)** Für ein Kind, das seit dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf den

Kinderzuschuss nach Abs. 1 wegfällt, infolge Krankheit oder Behinderung erwerbsunfähig ist, gebührt der Kinderzuschuss, wenn weder das Kind noch dessen Ehegattin oder Ehegatte oder eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner über eigene Einkünfte gemäß § 2 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, verfügt, die den Betrag nach § 5 Abs. 2 erster Satz des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, monatlich übersteigen.

**(3)** Für ein und dasselbe Kind gebührt der Kinderzuschuss nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diesen Zuschuss oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, gebührt der Kinderzuschuss nur der Person, deren Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch der älteren Person vor.

**(4)** Dem Haushalt der Beamtin oder des Beamten gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung der Beamtin oder des Beamten die Wohnung teilt oder aus Gründen der Erziehung, der Ausbildung, einer Krankheit oder einer Behinderung woanders untergebracht ist. Durch die Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes wird die Haushaltszugehörigkeit nicht berührt.

**(5)** Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung des Kinderzuschusses von Bedeutung sind, binnen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache, wenn sie oder er aber nachweist, dass erst später von dieser Tatsache Kenntnis erlangt wurde, binnen einem Monat nach Kenntnis, der Dienstbehörde zu melden.

**(6)** Bei rechtzeitiger Meldung nach Abs. 5 gebührt der Kinderzuschuss ab dem Monat, in dem die Voraussetzungen für den Anspruch entstehen. Bei verspäteter Meldung gebührt der Anspruch erst mit dem der Meldung nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, mit diesem Tag.

**(7)** Auf die Dauer des gänzlichen Entfalls des Monatsbezuges entfällt auch der Kinderzuschuss.



## **Eingetragene Partnerschaften**

**§ 5.** Folgende Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind auf eingetragene Partnerinnen und Partner von Beamtinnen oder Beamten nach dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I Nr. 135/2009, sinngemäß anzuwenden: § 10 Abs. 4 Z 1 lit. c, § 21a Z 7, § 21d Z 3, § 21g Abs. 11, § 26 Abs. 3 und § 112e Abs. 3.

## **Anfall und Einstellung des Monatsbezuges**

**§ 6. (1)** Der Anspruch auf den Monatsbezug beginnt mit dem auf den Tag des Dienstantrittes nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn der Dienst an einem Monatsersten angetreten wird, mit diesem Tage. Der Anspruch auf Monatsbezug beginnt auch dann mit einem Monatsersten, wenn der Dienst zwar nicht am Ersten des Monats, wohl aber am ersten Arbeitstag des betreffenden Monats angetreten wird.

**(2)** Der Anspruch auf den Monatsbezug endet mit Ablauf des Monates, in dem der Beamte aus dem Dienststand ausscheidet.

**(3)** Änderungen des Monatsbezuges werden mit dem auf den maßgebenden Tag folgenden Monatsersten oder, wenn der maßgebende Tag der Monatserste ist, mit diesem Tag wirksam. Maßgebend ist, wenn die Änderungen keiner bescheidmäßigen Verfügung bedürfen, der Tag des die Änderung bewirkenden Ereignisses, wenn sie durch Bescheid verfügt werden, der im Bescheid festgesetzte Tag oder, wenn ein solcher nicht festgesetzt ist, der Tag des Eintrittes der Rechtskraft des Bescheides.

(Anm.: Abs. 4 und 5 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 140/2011)

**(6)** Wird eine Kündigung oder eine Entlassung aufgehoben, gebühren dem Beamten die Monatsbezüge und Sonderzahlungen für die Dauer des aufgelösten Dienstverhältnisses unter Einrechnung dessen, was er durch anderweitige Verwendung erworben hat. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraumes hat die Anrechnung zu unterbleiben.

### Auszahlung

**§ 7. (1)** Der Monatsbezug ist am Ersten jedes Monats oder, wenn der Monatserste kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag im vorhinein auszuzahlen.

**(2)** Die für das erste Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung ist am 1. März, die für das zweite Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 1. Juni, die für das dritte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 1. September und die für das vierte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 1. Dezember auszuzahlen. Sind diese Tage keine Arbeitstage, so ist die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen. Gebühren der Beamtin oder dem Beamten nicht für alle Monate des Kalendervierteljahres Bezüge nach § 3 Abs. 1, ist die Sonderzahlung gemeinsam mit dem letzten gebührenden Monatsbezug des Kalendervierteljahres auszuzahlen.

**(3)** Auszahlungsbeträge oder einzelne Bestandteile der Bezüge sind nötigenfalls auf ganze Cent kaufmännisch zu runden.

**(4)** Der Beamte ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, daß die ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Die Überweisung hat so zu erfolgen, daß der Monatsbezug und die Sonderzahlungen spätestens an den in den Abs. 1 und 2 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung stehen.

### Einstufung und Vorrückung

**§ 8. (1)** Das Gehalt beginnt in der Gehaltsstufe 1. Wenn für die Gehaltsstufe der Beamtin oder des Beamten kein Betrag angeführt ist, gebührt ihr oder ihm das Gehalt der niedrigsten Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe, für die ein Betrag angeführt ist. Die Einstufung der Beamtin oder des Beamten und ihre oder seine weitere Vorrückung bleiben davon unberührt. Für die Einstufung und die weitere Vorrückung ist das Besoldungsdienstalter maßgebend.

**(2)** Die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, an dem die Beamtin oder der Beamte weitere zwei Jahre ihres oder seines Besoldungsdienstalters vollendet (Vorrückungstermin). Ebenso werden Maßnahmen und Ansprüche, die sich aus der Vollendung eines bestimmten Besoldungsdienstalters ergeben,

mit dem ersten Tag des auf die Vollendung folgenden Monats wirksam. Jede Änderung des Besoldungsdienstalters, ob durch tatsächlichen Zeitablauf oder durch rechtliche Anordnung, wird unmittelbar für die Einstufung und für die Verweildauer in der sich aus dem Besoldungsdienstalter ergebenden Gehaltsstufe wirksam.

**(3)** Die Beamtin oder der Beamte, deren oder dessen Übertritt in den Ruhestand aufgeschoben worden ist, kann nach dem Ablauf des Monats, in dem sie oder er das 65. Lebensjahr vollendet hat, keine höhere Einstufung mehr erreichen, wenn sie oder er die Anwartschaft auf den vollen Ruhegehalt bereits erlangt hat.

### Hemmung der Vorrückung

**§ 10. (1)** Die Vorrückung wird gehemmt

**1.** durch eine bescheidmäßige Feststellung, daß der Beamte den von ihm zu erwartenden Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht aufgewiesen hat, vom Zeitpunkt der Rechtskraft dieses Bescheides an; die Dauer der Hemmung richtet sich nach der Länge des Beurteilungszeitraumes, für den diese bescheidmäßige Feststellung gilt, und endet jedenfalls mit einer Versetzung nach § 38 Abs. 3 Z 4 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333, oder einer Verwendungsänderung nach § 82 Abs. 3 BDG 1979; der Rechtskraft der Feststellung ist die Endgültigkeit des Beurteilungsergebnisses im Sinne des § 87 Abs. 2 BDG 1979 gleichzuhalten;

**2.** durch Nichtablegung einer für die dienstrechtliche Stellung des Beamten maßgebenden Prüfung innerhalb der hierfür festgesetzten Frist vom Zeitpunkt des fruchtlosen Ablaufes der Frist bis zum Nachholen der Prüfung; wird jedoch der Beamte wegen Nichtablegens der Prüfung in eine niedrigere Verwendungsgruppe überstellt, so gilt für diese Verwendungsgruppe die Hemmung als nicht eingetreten;

**3.** durch Antritt eines Karenzurlaubes, soweit nicht gemäß § 75a des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, oder gemäß § 75a des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes (RStDG), BGBl. Nr. 305/1961, etwas anderes verfügt wurde; eine Hemmung tritt jedoch während einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz - MSchG 1979, BGBl. Nr. 221, oder nach dem Väter-Karenzgesetz - VKG, BGBl. Nr. 651/1989, nicht ein;

**4.** durch eigenmächtiges Fernbleiben vom Dienst ohne Nachweis eines ausreichenden Entschuldigungsgrundes;

**5.** für die Dauer der Verbüßung einer wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen verhängten Freiheitsstrafe oder der zugleich mit einer solchen Freiheitsstrafe angeordneten, mit Freiheitsentziehung verbundenen Maßnahme;

**6.** für die Dauer des Bestehens eines Tätigkeitsverbots gemäß § 220b des Strafgesetzbuches (StGB), BGBl. Nr. 60/1974.

**(2)** Die Zeit der Hemmung ist für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters nicht zu berücksichtigen.

**(3)** Hat sich der Beamte in den Fällen des Abs. 1 Z 1 und 2 nach dem Ablauf des Hemmungszeitraumes durch drei aufeinanderfolgende Jahre tadellos verhalten und ist in diesem Zeitraum keine Hemmung im Sinne des Abs. 1 Z 1 eingetreten, so ist ihm auf Antrag der Hemmungszeitraum für die Vorrückung anzurechnen. Diese Anrechnung wird mit dem auf die Antragstellung folgenden Monatsersten wirksam.

**(4)** Der im Abs. 1 Z 3 angeführte Hemmungszeitraum wird für folgende Karenzurlaube mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam:

**1.** Karenzurlaub, der zur Betreuung

**a)** eines eigenen Kindes oder

**b)** eines Wahl- oder Pflegekindes oder

**c)** eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Beamten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) der Ehegatte des Beamten aufkommt,

bis längstens zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden ist,

**2.** Karenzurlaub gemäß

**a)** § 75c BDG 1979,

**b)** § 75b RStDG,

**c)** § 58c des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 302, und

**d)** § 65c des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 296.

**(5)** Die Hemmung nach Abs. 1 Z 5 tritt nicht ein, wenn die Freiheitsstrafe durch Anhaltung im elektronisch überwachten Hausarrest nach dem Fünften Abschnitt des Strafvollzugsgesetzes (STVG), BGBl. Nr. 144/1969, vollzogen wird.

**§ 11** (aufgehoben).

### Besoldungsdienstalter

**§ 12. (1)** Das Besoldungsdienstalter umfasst die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeiten zuzüglich der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten, soweit die Dauer all dieser Zeiten das Ausmaß eines allfälligen Vorbildungsausgleichs übersteigt.

**(2)** Als Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter anzurechnen sind die zurückgelegten Zeiten

**1.** in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft;

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

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

## Gehaltsgesetz 1956 (GehG)

---

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

**c)** die mit der Berufstätigkeit oder dem Verwaltungspraktikum verbundenen Aufgaben

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

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

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

**2.** in einem Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört;

**3.** in denen die Beamtin oder der Beamte aufgrund des bis 30. Juni 2016 in Geltung gestandenen Heeresversorgungsgesetzes, BGBl. Nr. 27/1964, oder des Heeresentschädigungsgesetzes – HEG, BGBl. I Nr. 162/2015, Anspruch auf eine Beschädigten- oder Versehrtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90% hatte, sowie

**4.** der Leistung

**a)** des Grundwehrdienstes nach § 20 Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001,

**b)** des Ausbildungsdienstes nach § 37 Abs. 1 WG 2001,

**c)** des Zivildienstes nach § 1 Abs. 5 Z 1 Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, oder eines anderen Dienstes nach § 12a Abs. 1 oder § 12c Abs. 1 ZDG, aufgrund dessen der Zivildienstpflichtige nicht mehr zur Leistung des ordentlichen Zivildienstes heranzuziehen ist,

**d)** eines militärischen Pflichtdienstes, eines vergleichbaren militärischen Ausbildungsdienstes oder eines zivilen Ersatzpflichtdienstes in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums, in der Türkei

schen Republik oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

Zeiten der militärischen Dienstleistung nach lit. a, b und d sind bis zur Dauer von insgesamt höchstens sechs Monaten, Zeiten einer zivilen oder sonstigen Ersatzdienstleistung nach lit. c und d bis zur Dauer von insgesamt höchstens neun Monaten anzurechnen.

**(3)** Über die in Abs. 2 angeführten Zeiten hinaus sind Zeiten der Ausübung einer nützlichen Berufstätigkeit oder eines nützlichen Verwaltungspraktikums bis zum Ausmaß von insgesamt höchstens zehn Jahren als Vordienstzeiten anrechenbar. Eine Berufstätigkeit oder ein Verwaltungspraktikum ist nützlich, insoweit eine fachliche Erfahrung vermittelt wird, durch die

1. eine fachliche Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz überwiegend unterbleiben kann oder
2. ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist.

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

**(4)** Ausgeschlossen von einer Anrechnung sind die Zeiten

1. die nach Abs. 2 Z 1 und 2 zu berücksichtigen wären, wenn die Beamtin oder der Beamte aufgrund einer solchen Beschäftigung einen Anspruch auf laufende Pensionsleistungen erworben und diese nicht dem Bund abgetreten hat,
2. in einem Dienstverhältnis nach Abs. 2 Z 1 und 2, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen sind, oder
3. welche im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt wurden.

Die Einschränkung der Z 2 gilt nicht für Zeiten, die nur deshalb nicht voll für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam waren, weil sie in einem Beschäftigungsausmaß zurückgelegt wurden, das unter der Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Beschäftigungsausmaßes lag. Waren solche Zeiten aus anderen Gründen für die Vorrückung nicht oder nicht voll wirksam (zB wegen eines Karenzurlaubes), ist die Z 2 hingegen anzuwenden.

**(5)** Die Beamtin oder der Beamte ist bei Dienstantritt von der Dienstbehörde nachweislich über die Bestimmungen zur Anrechnung von Vordienstzeiten zu belehren. Sie oder er hat sodann alle vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Vordienstzeiten nach Abs. 2 oder 3 mitzuteilen.

**(6)** Teilt die Beamtin oder der Beamte eine Vordienstzeit nicht innerhalb von drei Monaten nach der gemäß Abs. 5 erfolgten Belehrung mit, ist ein späterer Antrag auf Anrechnung dieser Vordienstzeit unzulässig. Der Nachweis über eine Vordienstzeit ist spätestens bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Tag der Belehrung zu erbringen. Wird der Nachweis nicht fristgerecht erbracht, ist die Vordienstzeit nicht anrechenbar.

**(7)** Vordienstzeiten sind jedenfalls anzurechnen, wenn sie bereits im unmittelbar vorangegangenen Bundesdienstverhältnis angerechnet worden sind. Wurde beim unmittelbar vorangegangenen Bundesdienstverhältnis das Besoldungsdienstalter infolge einer Überleitung nach den Bestimmungen des § 169c pauschal bemessen, so unterbleibt eine Ermittlung und die Einstufung hat auf Grundlage des bisherigen pauschal bemessenen Besoldungsdienstalters zu erfolgen.

**(8)** Die mehrfache Anrechnung ein und desselben Zeitraumes ist nicht zulässig.

### Überstellung und Vorbildungsausgleich

**§ 12a. (1)** Die vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Studien- und Ausbildungszeiten sind mit dem jeweils für die erste Gehaltsstufe vorgesehenen Betrag pauschal abgegolten. Hat eine Beamtin oder ein Beamter diese Studienzeiten nicht oder nicht vollständig absolviert, so ist als Ausgleich für diese fehlenden Zeiten einer Vorbildung ein entsprechender Zeitraum beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen (fester Vorbildungsausgleich). Soweit die bereits pauschal abgegoltenen Studienzeiten der Beamtin oder des Beamten hinsichtlich ihrer zeitlichen Lage mit den für das Besoldungsdienstalter berücksichtigten Zeiten zusammenfallen, sind diese beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen, um eine doppelte Abgeltung ein und desselben Zeitraums zu vermeiden (individueller Vorbildungsausgleich). Der feste und der individuelle Vorbildungsausgleich bilden gemeinsam den Vorbildungsausgleich. Ein Vorbildungsausgleich ist anlässlich



1. der Begründung des Dienstverhältnisses,
2. der Überstellung in eine akademische Besoldungs- oder Verwendungsgruppe sowie
3. des Abschlusses eines Studiums, mit dem das Erfordernis der Hochschulbildung gemäß Z 1.12 („Master-Studium“) oder Z 1.12a („Bachelor-Studium“) der Anlage 1 zum BDG 1979 erfüllt wird, wenn die Beamtin oder der Beamte in diesem Zeitpunkt bereits einer akademischen Besoldungs- oder Verwendungsgruppe angehört,

nach Maßgabe der Abs. 2 bis 5 zu bemessen. Überstellung ist die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten einer anderen Besoldungs- oder Verwendungsgruppe.

**(2)** Ein Vorbildungsausgleich ist nur dann zu bemessen, wenn die Beamtin oder der Beamte einer akademischen Besoldungs- oder Verwendungsgruppe angehört. Ein bereits bemessener Vorbildungsausgleich entfällt mit der Überstellung in eine nicht akademische Besoldungs- oder Verwendungsgruppe. Akademische Besoldungs- bzw. Verwendungsgruppen sind

### 1. im Master-Bereich

- a) im allgemeinen Verwaltungsdienst die Verwendungsgruppe A 1, wenn das Erfordernis der Hochschulbildung nicht ausschließlich durch ein Bachelor-Studium erfüllt wird, sowie die Prokuraturanwältinnen und Prokuraturanwälte,
- b) im militärischen Dienst die Verwendungsgruppen M BO 1 und M ZO 1,
- c) bei den Lehrpersonen die Verwendungsgruppen L PH und L 1,
- d) bei den Hochschullehrpersonen die Verwendungsgruppen PH 1 und PH 2,
- e) Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten sowie Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten,
- f) Richteramtswärterinnen und Richteramtswärter, Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte,

- g)** im Post- und Fernmeldewesen die Verwendungsgruppe PT 1,
- h)** in der Fernmeldebehörde die Gehaltsgruppe PF 1 und
- i)** bei Bundesbediensteten der Dienstklassen die Verwendungsgruppen A und H1, und

### 2. im Bachelor-Bereich

- a)** im allgemeinen Verwaltungsdienst die Verwendungsgruppe A 1, wenn das Erfordernis der Hochschulbildung lediglich durch ein Bachelor-Studium erfüllt wird,
- b)** bei den Lehrpersonen die Verwendungsgruppen L 2a 1 und L 2a 2,
- c)** im militärischen Dienst die Verwendungsgruppen M BO 2 und M ZO 2,
- d)** bei den Hochschullehrpersonen die Verwendungsgruppe PH 3 und
- e)** im Krankenpflegedienst die Verwendungsgruppen K 1 und K 2.

**(3)** Der Vorbildungsausgleich ist anlässlich eines Ereignisses nach Abs. 1 Z 1 bis 3 jedes Mal vollständig neu zu bemessen. Die Bemessung erfolgt durch Ermittlung des individuellen Vorbildungsausgleichs nach Abs. 4 und des festen Vorbildungsausgleichs nach Abs. 5, wobei deren Gesamtausmaß den Vorbildungsausgleich bildet. Der Vorbildungsausgleich ist im Master-Bereich mit insgesamt höchstens fünf Jahren und im Bachelor-Bereich mit insgesamt höchstens drei Jahren begrenzt. In der Verwendungsgruppe A 1 ist zusätzlich zum allgemeinen Vorbildungsausgleich nach Abs. 4 und Abs. 5 ein allfälliger besonderer Vorbildungsausgleich gemäß § 40 zu berücksichtigen, das Höchstausmaß des Vorbildungsausgleichs erhöht sich in diesem Fall von fünf auf sieben Jahre.

**(4)** Vom individuellen Vorbildungsausgleich umfasst sind alle angerechneten Vordienstzeiten sowie alle für die Vorrückung wirksamen Dienstzeiten der Beamtin oder des Beamten, die zwischen dem im Jahr der Studienzulassung liegenden 1. Oktober bei Studienbeginn in einem Wintersemester oder dem 1. März bei Studienbeginn in einem Sommersemester und dem Tag der Beurteilung der letzten Prüfung, Lehrveranstaltung oder wissenschaftlichen Arbeit des Studiums liegen. Die Ermittlung erfolgt für das abgeschlossene Bachelor-Studium und für das abgeschlossene Master-Studium (Abs. 1 Z

3) jeweils gesondert. Studien, die im Hinblick auf das Erfordernis der Hochschulbildung gemäß Z 1.12 und Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 für die Verwendung der Beamtin oder des Beamten nicht von Bedeutung sind, sowie weitere nach dem erstmaligen Abschluss des Bachelor-Studiums oder des Master-Studiums abgeschlossene vergleichbare Studien nach Abs. 1 Z 3 bleiben dabei außer Betracht. Das Gesamtausmaß der für jedes Studium ermittelten in Abzug zu bringenden Zeiten bildet insgesamt den individuellen Vorbildungsausgleich. Vergleichbare Studien an unterschiedlichen Hochschulen sind als einheitliche Studienzeit zu behandeln, sie beginnen mit der ersten Zulassung zum ersten Studium und enden mit dem ersten Abschluss. Zeiten einer Unterbrechung des Studiums ohne aufrechte Zulassung bleiben außer Betracht. Der individuelle Vorbildungsausgleich ist begrenzt

1. für das Bachelor-Studium im Bachelor-Bereich mit drei Jahren,
2. für das Bachelor-Studium im Master-Bereich mit
  - a) vier Jahren, wenn das abgeschlossene Bachelor-Studium zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst,
  - b) drei Jahren, wenn das abgeschlossene Bachelor-Studium weniger als 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst,
3. für das Master-Studium im Master-Bereich mit
  - a) fünf Jahren, wenn ein Diplomstudium oder ein vergleichbares anerkanntes ausländisches Studium abgeschlossen wurde,
  - b) zwei Jahren, wenn ein Master-Studium und zuvor ein Bachelor-Studium mit weniger als 240 ECTS-Anrechnungspunkten abgeschlossen wurden,
  - c) einem Jahr, wenn ein Master-Studium und zuvor ein Bachelor-Studium mit zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkten abgeschlossen wurden.

(5) Ein fester Vorbildungsausgleich ist bei einer Beamtin oder einem Beamten einer akademischen Verwendungs- oder Besoldungsgruppe in Abzug zu bringen, wenn sie oder er kein Studium gemäß Z 1.12 oder Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 oder im Master-Bereich ausschließlich das Bachelor-Studium gemäß Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 abgeschlossen hat.

Dieser feste Vorbildungsausgleich beträgt

**1.** im Master-Bereich, wenn die Beamtin oder der Beamte kein Master-Studium abgeschlossen hat,

**a)** ein Jahr, wenn sie oder er zumindest ein Bachelor-Studium mit zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkten abgeschlossen hat,

**b)** zwei Jahre, wenn sie oder er zumindest ein Bachelor-Studium mit weniger als 240 ECTS-Anrechnungspunkten abgeschlossen hat, und

**c)** fünf Jahre, wenn sie oder er auch kein Bachelor-Studium abgeschlossen hat,

**2.** im Bachelor-Bereich drei Jahre, wenn die Beamtin oder der Beamte kein Bachelor-Studium abgeschlossen hat.

**(6)** Die Bemessung des Vorbildungsausgleichs kann gemeinsam mit der Feststellung der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten erfolgen, diesfalls ist das Ausmaß des Vorbildungsausgleichs bescheidmäßig gesondert auszuweisen. Wurde das Ausmaß des Vorbildungsausgleichs nicht gesondert ausgewiesen oder ist dieser nachträglich nach Abs. 1 Z 2 oder 3 neu zu bemessen, hat die Bemessung durch gesonderten Bescheid zu erfolgen.

### **Ergänzungszulage aus Anlaß einer Überstellung**

**§ 12b. (1)** Ist nach einer Überstellung das jeweilige Gehalt in der neuen Verwendungsgruppe niedriger als das Gehalt, das dem Beamten jeweils in seiner bisherigen Verwendungsgruppe zukommen würde, so gebührt dem Beamten eine ruhegenußfähige Ergänzungszulage auf dieses Gehalt.

**(2)** Abweichend vom Abs. 1 ist diese Ergänzungszulage nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Gehaltes einzuziehen, wenn der Beamte

**1.** in eine andere Besoldungsgruppe oder

**2.** in eine niedrigere Verwendungsgruppe überstellt wird.

**(3)** Bei der Ermittlung der Ergänzungszulage sind ruhegenußfähige Zulagen dem Gehalt zuzurechnen. Nicht zuzurechnen sind jedoch

1. die Verwendungszulage,
2. die Funktionszulage,
3. die Dienstzulagen nach den §§ 49a, 105 und 160 und
4. die Dienstzulagen nach den §§ 68 und 169 RStDG.

**(4)** Ist jedoch in der neuen Verwendungsgruppe die Summe aus Gehalt und ruhegenußfähigen Zulagen unter Einschluß der Ergänzungszulage nach Abs. 3 und der im Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Zulagen höher als der sich aus den Abs. 1 und 2 ergebende Vergleichsbezug unter Einschluß allfälliger im Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Zulagen, so vermindert sich die Ergänzungszulage um den Differenzbetrag zwischen diesen beiden Vergleichsbezügen.

**(5)** Nach einer Überstellung von Amts wegen ist die Beamtin oder der Beamte zumindest so zu stellen, als wäre eine von ihr oder ihm nicht selbst zu vertretende Verwendungsänderung innerhalb ihrer oder seiner Verwendungsgruppe erfolgt.

### Entfall der Bezüge

**§ 12c. (1)** Die Bezüge entfallen

1. für die Dauer eines Karenzurlaubes oder einer Karenz;
2. wenn der Beamte eigenmächtig länger als drei Tage dem Dienst fernbleibt, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst;
3. auf die Dauer des Vollzuges einer wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen verhängten Freiheitsstrafe oder der zugleich mit einer solchen Freiheitsstrafe angeordneten, mit Freiheitsentziehung verbundenen Maßnahme. Der Entfall tritt nicht ein, wenn die Freiheitsstrafe durch Anhaltung im elektronisch überwachten Hausarrest nach dem Fünften Abschnitt des Strafvollzugsgesetzes, BGBl. Nr. 144/1969, vollzogen wird;
4. auf die Dauer eines Tätigkeitsverbotes gemäß § 220b des Strafgesetzbuches, BGBl. Nr. 60/1974.

**(2)** In den Fällen des Abs. 1 ist für jeden Kalendertag vom ersten Tag der ungerechtfertigten Abwesenheit bzw. des Karenzurlaubes bis zum Tag des Wiederantrittes des Dienstes der verhältnismäßige Teil des Monatsbezuges abzuziehen. Umfaßt ein solcher Fall einen ganzen Kalendermonat, entfällt für den betreffenden Monat der Anspruch auf Monatsbezug. Bereits ausbezahlte, nicht gebührende Bezüge sind hereinzubringen.

**(3)** Ist jedoch im Fall des Abs. 1 Z 1 der Beamte nach Beendigung des Karenzurlaubes am Dienstantritt wegen Krankheit, Unfall oder anderer wichtiger seine Person betreffende Gründe, an denen ihn kein Verschulden trifft, verhindert, tritt an die Stelle des Tages des Wiederantritts des Dienstes der auf das Ende des Karenzurlaubes folgende Arbeitstag.

**(4)** Die Dienstbezüge eines Beamten, der gemäß § 17 Abs. 3 oder 4 letzter Satz, § 19 oder § 78b BDG 1979 außer Dienst oder gemäß § 78d Abs. 1 Z 3 BDG 1979 gänzlich dienstfrei gestellt wurde, entfallen für die Dauer der Außerdienststellung oder Dienstfreistellung. Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Karenzurlaubes die Außerdienststellung oder Dienstfreistellung und an die Stelle des Monatsbezuges die Dienstbezüge im Sinne des § 12d Abs. 4 (einschließlich der Geldleistungen für zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen) treten.

**(5)** Unbeschadet des Abs. 4 kann ein Universitätsprofessor oder ein Universitätsdozent, der Mitglied des Europäischen Parlaments oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften ist, für eine Tätigkeit in Forschung und Lehre und die Prüfungstätigkeit Ansprüche auf Dienstbezüge erwerben. Die Dienstbezüge für diese Tätigkeit gebühren entsprechend den tatsächlich erbrachten Leistungen, höchstens jedoch im Ausmaß von 25% jener Dienstbezüge, auf die der Beamte Anspruch hätte, wenn er nicht außer Dienst gestellt wäre.

**(6)** Für die Dauer des Entfalls der Bezüge nach Abs. 1 Z 3 gebühren den Angehörigen im Sinne des § 1 Abs. 7 des Pensionsgesetzes 1965 – PG 1965, BGBl. Nr. 340/1965, monatliche Geldleistungen in Höhe der Richtsätze gemäß § 293 Abs. 1 lit. b und c ASVG, wenn sie im Fall des Todes der Beamtin oder des Beamten Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung hätten. Die Summe dieser Geldleistungen darf die Bezüge der inhaftierten Beamtin bzw. des inhaftierten Beamten nicht übersteigen; erforderlichenfalls sind die Geldleistungen gleichmäßig zu kürzen. Diese Geldleistung ruht während der Dauer einer Straftat der oder des Angehörigen.

**Bezüge bei Dienstfreistellung nach  
§ 17 Abs. 1 BDG 1979**

**§ 12d. (1)** Eine dem Beamten unter anteiliger Kürzung der Bezüge gewährte Dienstfreistellung gemäß § 17 Abs. 1 BDG 1979 bewirkt eine Kürzung der Dienstbezüge, die dem prozentuellen Ausmaß der Dienststunden entspricht, die im betreffenden Kalenderjahr durch die Dienstfreistellung entfallen sollen, mindestens jedoch im Ausmaß von 25% dieser Dienstbezüge. Ausgenommen sind die Ansprüche nach der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133. Abweichend vom § 6 wird diese Kürzung für den Zeitraum wirksam, für den dem Beamten die Dienstfreistellung gewährt wurde. Die Dienstbezüge eines Beamten, der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist und der weder dienstfrei noch außer Dienst gestellt ist, sind um 25% zu kürzen.

**(2)** Überschreitet der Beamte im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1, erhöht sich das Ausmaß der Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend. Der Beamte hat die dadurch entstandenen Übergewinne abweichend vom § 13a Abs. 1 in jedem Fall dem Bund zu ersetzen.

**(3)** Unterschreitet der Beamte im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1, vermindert sich das Ausmaß der Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend, darf aber 25% der Dienstbezüge nicht unterschreiten. Die Differenz ist dem Beamten nachzuzahlen.

**(4)** Dienstbezüge im Sinne des Abs. 1 sind alle auf Grund des Dienstverhältnisses nach dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften gebührenden Geldleistungen mit Ausnahme jener Geldleistungen, mit denen zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen abgegolten werden. Geldleistungen für zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen gebühren im Durchrechnungszeitraum nur, wenn der Beamte die volle Wochendienstleistung oder im Fall des Abs. 5 die durchschnittliche Auslastung durch die hauptberufliche Funktion überschreitet.

**(5)** Bei der Bemessung der Bezüge gemäß Abs. 1 erster Satz ist für jene Beamte, für die gesetzlich keine Wochenarbeitszeit festgelegt ist, von der Erfüllung der Dienstpflichten im Ausmaß der durchschnittlichen Auslastung durch die hauptberufliche Funktion auszugehen. Ist durch die Ausübung des Mandates die vollständige Erfüllung der Dienstpflichten nicht möglich, so verringern sich die Bezüge im selben Ausmaß, um das die durchschnittliche Auslastung unterschritten wird.

**Bezüge bei Teilbeschäftigung und  
teilweiser Dienstfreistellung**

**§ 12e. (1)** Einer Beamtin oder einem Beamten,

- 1.** deren oder dessen regelmäßige Wochendienstzeit nach den §§ 50a, 50b oder 50e BDG 1979 herabgesetzt worden ist, oder
- 2.** der oder dem unter anteiliger Kürzung der Bezüge eine Dienstfreistellung gemäß § 78a Abs. 1 oder § 78d Abs. 1 Z 2 BDG 1979 gewährt wurde, oder
- 3.** die oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG in Anspruch nimmt,

gebührt der Monatsbezug in dem Ausmaß, das dem Anteil der herabgesetzten Wochendienstzeit an der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Dienstzeit entspricht. Wird das Ausmaß der Dienstfreistellung nicht einheitlich für alle Wochen eines Kalendervierteljahres festgelegt, ist für das Ausmaß der Kürzung der Monatsdurchschnitt des jeweiligen Kalendervierteljahres heranzuziehen.

**(2)** Der Monatsbezug einer Lehrperson, deren Lehrverpflichtung nach

- 1.** § 8 Abs. 2 Z 1 des Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetzes, BGBl. Nr. 244/1965, oder
- 2.** § 44 Abs. 1 Z 1 des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 302, oder
- 3.** § 44 Abs. 1 Z 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 296,

aus gesundheitlichen Gründen, die in der Person der Lehrperson liegen, herabgesetzt ist, gebührt im Ausmaß von 75%. Ist die Lehrverpflichtung auf ein Ausmaß von mehr als 75% herabgesetzt, gebührt jedoch der Monatsbezug in dem Ausmaß, das dem Anteil der herabgesetzten Lehrverpflichtung an der vollen Lehrverpflichtung entspricht.

**(3)** Abweichend von § 6 wird die Verminderung der Bezüge für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahmen gemäß Abs. 1 oder Abs. 2 erfolgen.



**(4)** Dienstzulagen, auf die § 58 Abs. 7, § 59a Abs. 5 oder 5a, § 59b oder § 60 Abs. 6 bis 8 anzuwenden sind, und die Erzieherzulage sowie – bei Erfüllung der dort genannten Anspruchsvoraussetzungen – auch die Dienstzulage (Lehrzulage) gemäß § 52 Abs. 1 bleiben von den Abs. 1 bis 3 unberührt.

### Vertretungsabteilung

**§ 12f. (1)** Haben Beamte und Beamtinnen mit Vorgesetztenfunktion, die gemäß § 12e Abs. 1 teilbeschäftigt oder teilfreigestellt sind und deren Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht durch ein Fixgehalt, eine Zulage oder eine Vergütung als abgegolten gelten, eine ständige Stellvertretung, so gebührt der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter eine Vertretungsabteilung. Die Vertretungsabteilung gebührt nicht, wenn die Stellvertreterin oder der Stellvertreter Besoldungsbestandteile bezieht, mit denen alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten gelten.

**(2)** Bemessungsbasis der Vertretungsabteilung sind diejenigen Besoldungsbestandteile, mit denen alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten gelten, die der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter gebührten, hätte sie oder er die Vorgesetztenfunktion inne. Sie gebührt in jenem Prozentausmaß der Bemessungsbasis, um den diese Besoldungsbestandteile bei der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten gemäß § 12e Abs. 1 zu kürzen sind.

**(3)** Mehreren Stellvertreterinnen oder Stellvertretern gebührt die Vertretungsabteilung anteilig. § 15 Abs. 5 ist auf die Vertretungsabteilung sinngemäß anzuwenden. Die Vertretungsabteilung ruht weiters während eines Zeitraumes, in dem der Monatsbezug der Beamtin oder des Beamten entfällt. Sie ist mit dem jeweiligen Monatsbezug auszuzahlen.

### Bezüge während des Sabbaticals

**§ 12g. (1)** Für die Dauer der Rahmenzeit nach § 78e BDG 1979 gebührt dem Beamten der Monatsbezug in dem Ausmaß, das

1. seiner besoldungsrechtlichen Stellung und
2. dem Anteil der Dienstleistungszeit an der gesamten Rahmenzeit

entspricht.

**(2)** Der Anspruch auf allfällige Nebengebühren, Vergütungen, Funktionsabteilungen und Verwendungsabteilungen besteht während der Dienstleistungszeit in demjenigen Ausmaß, in dem sie gebühren würden, wenn kein Sabbatical nach § 78e BDG 1979 gewährt worden wäre. Während der Freistellung besteht – abgesehen von einem Kinderzuschuss und einer allfälligen Jubiläumszuwendung – kein Anspruch auf Nebengebühren, Vergütungen, Funktionsabteilungen und Verwendungsabteilungen.

**(3)** Besteht während der Dienstleistungszeit ein unterschiedliches Ausmaß der Wochendienstzeit oder ändert sich dieses während der Dienstleistungszeit, ist Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Monatsbezug während der (restlichen) Dienstleistungszeit bei möglichst gleichmäßiger Aufteilung über die (restliche) Rahmenzeit höchstens in dem Ausmaß gebührt, das der jeweiligen tatsächlichen Wochendienstzeit entspricht. Wird die Freistellung vorzeitig beendet, so sind die Bezüge entsprechend der Dauer der abgelaufenen Rahmenzeit abzurechnen. Gegen eine sich daraus allenfalls ergebende Bundesforderung kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden.

**(4)** Wird das Sabbatical vorzeitig beendet, sind die während des abgelaufenen Teiles der Rahmenzeit gebührenden Bezüge unter Berücksichtigung der bis zur Beendigung tatsächlich erbrachten Dienstleistung neu zu berechnen. Eine sich daraus allenfalls ergebende Bundesforderung ist, sofern möglich, unter Anwendung des § 13a bzw. § 39 des Pensionsgesetzes 1965 durch Abzug von den Bezügen bzw. Ruhebezügen des Beamten hereinzubringen. Gegen eine solche Bundesforderung kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden. Ist eine Hereinbringung durch Abzug von den Bezügen oder Ruhebezügen nicht möglich, so ist die Ersatzpflicht durch Bescheid festzusetzen. Solche Bescheide sind nach dem VVG, BGBl. Nr. 53/1991, zu vollstrecken. Besteht wegen Karenz kein Anspruch auf Bezüge, ist die Bundesforderung auf Antrag bis zum Wiederantritt des Dienstes zu stunden.

**(5)** Die Abs. 1 bis 4 sind auf Lehrer mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. An die Stelle der Wochendienstzeit tritt die Lehrverpflichtung.
2. Auf die nach Abschnitt V dieses Bundesgesetzes gebührenden Dienst-

zulagen und Ergänzungszulagen und auf die Erzieherzulage ist die Aliquotierungsbestimmung des Abs. 1 nicht anzuwenden.

**3.** Während der Freistellung gebühren die in Z 2 angeführten Zulagen nicht.

**(6)** Abs. 5 Z 2 und 3 ist auch auf die Dienstzulage nach § 52 Abs. 1 anzuwenden.

(Anm.: Abs. 7 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 96/2007)

### **Ergänzungszulage aus Anlass einer Maßnahme gemäß § 14 Abs. 5 BDG 1979**

**§ 12h.** Wird der Beamtin oder dem Beamten gemäß § 14 Abs. 5 BDG 1979 dauernd ein neuer Arbeitsplatz zugewiesen, so gebührt ihr oder ihm, wenn der Monatsbezug in der bisherigen Verwendung höher ist als in der neuen Verwendung, eine ruhegenussfähige Ergänzungszulage.

**(2)** Die Höhe der Ergänzungszulage entspricht dem Unterschied zwischen

**1.** dem Monatsbezug, der der Beamtin oder dem Beamten zukommen würde, wäre sie oder er nicht versetzt worden, und

**2.** dem nach der Versetzung gebührenden Monatsbezug.

Spätere Vorrückungen sind sowohl beim Monatsbezug gemäß Z 1 als auch bei demjenigen gemäß Z 2 zu berücksichtigen.

Bezüge während einer Betrauung gemäß § 141 Abs. 2 Z 1 bis Z 1b oder gemäß § 141a Abs. 9 BDG 1979

**§ 12i. (1)** Der Beamtin oder dem Beamten gebührt für die Dauer einer Betrauung gemäß § 141 Abs. 2 Z 1 bis Z 1b oder gemäß § 141a Abs. 9 BDG 1979 an Stelle des für ihre oder seine Besoldungs- und Verwendungsgruppe vorgesehenen Monatsbezugs jener Monatsbezug, der ihr oder ihm bei Ernennung und dauernder Betrauung mit einem entsprechenden Arbeitsplatz des Allgemeinen Verwaltungsdienstes gebührt hätte.

**(2)** Wenn die Beamtin oder der Beamte die für die Verwendungsgrup-

pe des entsprechenden Arbeitsplatzes des Allgemeinen Verwaltungsdienstes vorgeschriebenen Ernennungserfordernisse nicht nachweist, gebühren ihr oder ihm an Stelle des Gehalts nach Abs. 1 das Gehalt der höchsten Verwendungsgruppe des Allgemeinen Verwaltungsdienstes, deren Ernennungserfordernisse sie oder er erfüllt, und eine Verwendungszulage. Das Ernennungserfordernis der erfolgreichen Absolvierung der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A 3 bleibt dabei außer Betracht.

**(3)** Die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung der Beamtin oder des Beamten nach Enden der Betrauung gemäß § 141 Abs. 2 Z 1 bis Z 1b oder gemäß § 141a Abs. 9 BDG 1979 bleibt von den Abs. 1 und 2 unberührt.

### Bezüge bei Suspendierung

**§ 13.** Ist der Beamte suspendiert und sein Monatsbezug aus diesem Anlaß gekürzt worden, so wird die Kürzung endgültig, wenn

1. der Beamte strafgerichtlich verurteilt wird,
2. über ihn im Disziplinarverfahren eine Geldstrafe oder die Entlassung verhängt wird oder
3. er während des strafgerichtlichen oder des Disziplinarverfahrens aus dem Dienstverhältnis austritt.

Treffen diese Voraussetzungen nicht zu, so sind die infolge der Kürzung einbehaltenen Beträge dem Beamten nachzuzahlen.

### Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen

**§ 13a. (1)** Zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergewinne) sind, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind, dem Bund zu ersetzen.

**(2)** Die rückforderbaren Leistungen sind durch Abzug von den aus dem Bundesdienstverhältnis gebührenden Leistungen hereinzubringen; hiebei können Raten festgesetzt werden. Bei der Festsetzung der Raten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Ersatzpflichtigen Rücksicht zu nehmen. Ist die Hereinbringung durch Abzug nicht möglich, so ist der Ersatzpflichtige zum Ersatz zu verhalten. Leistet der Ersatzpflichtige nicht Ersatz, so sind die

rückforderbaren Leistungen nach dem VVG, BGBl. Nr. 53/1991, hereinzubringen.

**(3)** Die Verpflichtung zum Ersatz ist auf Verlangen mit Bescheid festzustellen.

**(4)** Soweit die Ersatzforderung des Bundes durch Abzug hereinzubringen ist, geht sie den Forderungen anderer Personen vor.

**(5)** Übergewinne, die ausschließlich auf Grund der Rückwirkung des Widerrufs einer schriftlichen Erklärung des Beamten nach § 254 Abs. 15 BDG 1979 oder nach § 262 Abs. 11 BDG 1979 oder nach § 269 Abs. 12 BDG 1979 entstanden sind, sind dem Bund abweichend vom Abs. 1 in jedem Fall zu ersetzen.

### **Verjährung**

**§ 13b. (1)** Der Anspruch auf Leistungen verjährt, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren geltend gemacht wird, nachdem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden oder der anspruchsbegründende Aufwand entstanden ist.

**(2)** Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen (§ 13a) verjährt nach drei Jahren ab ihrer Entrichtung.

**(3)** Was trotz Verjährung geleistet worden ist, kann nicht zurückgefordert werden.

**(4)** Die Bestimmungen des bürgerlichen Rechtes über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Geltendmachung eines Anspruches im Verwaltungsverfahren einer Klage gleichzuhalten ist.

### **Ansprüche bei Dienstverhinderung**

**§ 13c. (1)** Ist der Beamte durch Unfall (ausgenommen Dienstunfall) oder durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, gebührt dem Beamten ab einer Dauer der Dienstverhinderung von 182 Kalendertagen der Monatsbezug in der Höhe von 80% des Ausmaßes, das dem Beamten ohne diese

Dienstverhinderung gebührt hätte.

**(2)** Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalls ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

**(3)** Die Kürzung gemäß Abs. 1 vermindert sich um 80% der Bemessungsbasis gemäß Abs. 4, höchstens jedoch um das Gesamtausmaß der Kürzung gemäß Abs. 1.

**(4)** Bemessungsbasis im Sinne des Abs. 3 ist die Summe der Zulagen (ohne Sonderzahlung), Vergütungen, Abgeltungen und Nebengebühren (ausgenommen jene gemäß §§ 12f Abs. 2, 19, 20b oder 20c), die der Beamte ohne Dienstverhinderung beziehen würde und die ihm zufolge der Abwesenheit vom Dienst nicht mehr gebühren. Bei nicht pauschalieren Nebengebühren im Sinne des ersten Satzes ist von einem Zwölftel der Summe dieser Nebengebühren auszugehen, die der Beamte für die letzten 12 Monate vor Beginn des ersten Krankenstandes der gemäß Abs. 2 zusammenzuzählenden Krankenstände bezogen hat.

**(5)** Die Verringerung des Monatsbezuges wird mit dem Tag des Beginns der jeweiligen Dienstverhinderung, frühestens aber mit dem auf den Ablauf der im Abs. 1 angeführten Frist von 182 Kalendertagen folgenden Tag, bis einschließlich zu dem Tag wirksam, der dem Tag des Wiederantritts des Dienstes unmittelbar vorangeht. Ergeben sich daraus innerhalb desselben Kalendermonats Tage mit unterschiedlichen Bezugsansprüchen, ist für jeden Tag der Kürzung der verhältnismäßige Teil des Kürzungsbetrages nach den Abs. 1 bis 4 für die Bemessung des Monatsbezuges zu berücksichtigen.

**(6)** Sinkt der Monatsbezug durch die Maßnahmen nach den Abs. 1 bis 5 unter die nach der jeweiligen Ergänzungszulagenverordnung zum Pensionsgesetz 1965 geltenden Mindestsätze ab, gebührt dem Beamten die dort vorgesehene Ergänzungszulage im Ausmaß des Unterschiedsbetrages zwischen seinem gekürzten Monatsbezug und den in Betracht kommenden Mindestsätzen. Die für die Ergänzungszulage geltenden Bestimmungen des Pensionsgesetzes 1965 sind anzuwenden. Die Ergänzungszulage darf das Ausmaß der Kürzung des Monatsbezuges nicht übersteigen und ist der Bemessung der Sonderzahlung zugrunde zu legen.

**(7)** Allfällige Übergenüsse, die sich aus der Anwendung der Abs. 1 bis 6 ergeben, sind dem Bund abweichend vom § 13a in jedem Fall zu ersetzen.

**(8)** Während eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG (sowohl vor als auch nach der Entbindung) sind die Abs. 1 bis 6 nicht anzuwenden. Ein solches Beschäftigungsverbot beendet alle in den Abs. 1 bis 6 angeführten Fristenläufe.

**(9)** Eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der infolge einer Beschwerde gegen eine amtswegige Ruhestandsversetzung gemäß § 14 Abs. 7 BDG 1979 als beurlaubt gilt, gilt in besoldungsrechtlicher Hinsicht als infolge Krankheit länger als 182 Tage an der Dienstleistung verhindert, wenn ihre oder seine Bezüge am Tag der Erlassung des angefochtenen Bescheids bereits gemäß Abs. 1 gekürzt waren.

### **Ansprüche während des Beschäftigungsverbotes nach §§ 3 und 5 MSchG**

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

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

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

Dienstleistungen im jeweiligen Kalendermonat gesondert abzugelten sind.

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

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

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

### **Ansprüche bei Ausscheiden aus dem Dienst (Urlaubersatzleistung)**

**§ 13e. (1)** Der Beamtin oder dem Beamten gebührt anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis eine Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub, wenn sie oder er nicht unmittelbar in ein anderes Dienstverhältnis zum Bund übernommen wird (Urlaubersatzleistung).

**(2)** Die Urlaubersatzleistung gebührt nicht

**1.** für jene Teile des Erholungsurlaubes, die die Beamtin oder der Beamte trotz rechtzeitigem, unmissverständlichem und nachweislichem Hinwirken entsprechend dem § 45 Abs. 1a BDG 1979 durch ihre oder seine Vorgesetzte bzw. ihren oder seinen Vorgesetzten nicht verbraucht hat, es sei denn der Verbrauch war wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen unmöglich, oder

**2.** wenn das Dienstverhältnis nach § 20 Abs. 1 Z 3, 3a oder 4 BDG 1979 aufgelöst wurde.“unmöglich gemacht hat. Das Unterbleiben des Ver-



brauchs ist von der Beamtin oder dem Beamten jedoch insoweit nicht zu vertreten, als ein Verbrauch wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen war.

**(3)** Die Urlaubersatzleistung ist für jedes Kalenderjahr, aus dem ein noch nicht verbrauchter und nicht verfallener Anspruch auf Erholungsurlaub vorhanden ist, gesondert zu bemessen. Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß beträgt jenen Teil des Vierfachen der Wochendienstzeit, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im jeweiligen Kalenderjahr entspricht. Für das laufende Kalenderjahr reduziert sich das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß entsprechend dem Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr zum gesamten Kalenderjahr. Für Richterinnen und Richter ist die Wochendienstzeit bei Vollaustattung mit 40 Stunden anzusetzen, bei Teilaustattung mit dem entsprechenden Teil davon.

**(4)** Die Urlaubersatzleistung gebührt für jenen Teil des ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaßes, der nach Abzug des tatsächlich verbrauchten Erholungsurlaubs aus diesem Kalenderjahr verbleibt. Ebenfalls abzuziehen ist die Zeit einer Beurlaubung gemäß § 14 Abs. 7 BDG 1979, es sei denn,

1. die Beamtin oder der Beamte wäre wegen Krankheit, Unfall oder Gebrechen am Dienst verhindert gewesen oder

2. es stellt sich mit der Entscheidung über das Beschwerdeverfahren heraus, dass während des Beurlaubungszeitraumes eine Dienstunfähigkeit vorlag.

**(5)** Die Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung für das laufende Kalenderjahr wird anhand der Bezüge und Vergütungen für den Monat des Ausscheidens aus dem Dienst ermittelt. Für die vergangenen Kalenderjahre sind die Bezüge und Vergütungen für den Dezember des jeweiligen Kalenderjahres maßgebend. In die Bemessungsgrundlage sind einzurechnen:

1. der volle Monatsbezug,

2. die aliquoten Sonderzahlungen (ein Sechstel des Betrags nach Z 1),

3. ein allfälliger Kinderzuschuss und

4. die pauschalierten Nebengebühren und Vergütungen, die auch wäh-

## **Gehaltsgesetz 1956 (GehG)**

---

rend eines Erholungsurlaubes gebührt hätten.

**(6)** Die Ersatzleistung für eine Urlaubsstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrages durch die 4,33fache Anzahl der Wochenstundenzahl gemäß § 48 Abs. 2 BDG 1979 zu ermitteln.

**(7)** Für Lehrpersonen gelten die Abs. 3 bis 6 mit folgenden Maßgaben:

**1.** An die Stelle des Kalenderjahres tritt das Schuljahr.

**2.** Bei der Berechnung des ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaßes tritt das durchschnittliche Ausmaß der Lehrverpflichtung in einem Schuljahr an die Stelle des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes in einem Kalenderjahr. Die volle Lehrverpflichtung entspricht einer Wochendienstzeit von 40 Stunden, die herabgesetzte dem entsprechenden Teil davon.

**3.** Vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß sind diejenigen Wochentage der Hauptferien und diejenigen schulfreien Tage gemäß § 2 Abs. 4 des Schulzeitgesetzes, BGBl. Nr. 77/1985, abzuziehen, die auf einen Werktag fallen. Nicht abzuziehen sind diese Tage, wenn

**a)** an ihnen Dienst an der Schule oder Aus- und Fortbildungsdienst zu leisten war oder

**b)** die Lehrperson durch Krankheit, Unfall oder Behinderung an der Ausübung ihres Dienstes verhindert war.

Samstage sind nur dann abzuziehen, wenn in der Schule oder den Schulen, an der oder an denen die betreffende Lehrperson überwiegend tätig war, Samstagunterricht vorgesehen war.

**(8)** Die Urlaubersatzleistung gebührt den Erbinnen und Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod der Beamtin oder des Beamten endet.

**(9)** Eine vor der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2016 bemessene Urlaubersatzleistung, bei der die Beträge nach Abs. 5 Z 2 bis 4 nicht in die Bemessungsgrundlage eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.

**(10)** Auf Antrag einer Beamtin oder eines Beamten ist ihre oder seine Urlaubersatzleistung neuerlich zu bemessen, wenn

1. über die Urlaubersatzleistung vor 1. Jänner 2017 rechtskräftig entschieden wurde,
2. aus einem der in Abs. 2 Z 1 und 2 genannten Gründe keine Urlaubersatzleistung zuerkannt wurde, und
3. die Beamtin oder der Beamte in den zwölf Wochen vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst zur Gänze oder teilweise durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung des Dienstes verhindert war.

### **Wiederaufnahme in den Dienststand**

**§ 14.** Wird ein Beamter des Ruhestandes wieder in den Dienststand aufgenommen und ist damit keine Beförderung verbunden, so gebührt ihm die besoldungsrechtliche Stellung, die er im Zeitpunkt seiner Versetzung in den Ruhestand innegehabt hat. In diesem Fall ist dem Beamten in der Gehaltsstufe, die er anlässlich der Wiederaufnahme in den Dienststand erhält, die Zeit, die er vor seiner Versetzung in den Ruhestand in dieser Gehaltsstufe verbracht hat, soweit für die Vorrückung anzurechnen, als sie nach den damals geltenden Vorschriften für die Vorrückung wirksam gewesen ist.

### **Nebengebühren**

**§ 15. (1)** Nebengebühren sind

1. die Überstundenvergütung (§ 16),
2. die Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan (§ 16a),
3. die Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage) (§ 17),
4. die Journaldienstzulage (§ 17a),
5. die Bereitschaftsentschädigung (§ 17b),
6. die Mehrleistungszulage (§ 18),
7. die Belohnung (§ 19),

8. die Erschwerniszulage (§ 19a),
9. die Gefahrenzulage (§ 19b),
10. die Aufwandsentschädigung (§ 20),
11. die Fehlgeldentschädigung (§ 20a),

(Anm.: Z 12 und 13 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 96/2007)

14. die Vergütung nach § 23 des Volksgruppengesetzes, BGBl. Nr. 396/1976 (§ 20d).

Anspruch auf eine Nebengebühr kann immer nur für Zeiträume bestehen, für die auch ein Anspruch auf Gehalt besteht.

**(2)** Die unter Abs. 1 Z 1, 4 bis 6 und 8 bis 11 angeführten Nebengebühren sowie die im Abs. 1 Z 3 angeführte Sonn- und Feiertagsvergütung können pauschaliert werden, wenn die Dienstleistungen, die einen Anspruch auf eine solche Nebengebühr begründen, dauernd oder so regelmäßig erbracht werden, dass die Ermittlung monatlicher Durchschnittswerte möglich ist (Einzelpauschale). Die Pauschalierung bedarf in den Fällen des Abs. 1 Z 1, 3 bis 6 und 10 der Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport. Die Festsetzung einheitlicher Pauschale für im Wesentlichen gleichartige Dienste ist zulässig (Gruppenpauschale). Bei pauschalierten Nebengebühren für zeitliche Mehrleistungen ist zu bestimmen, welcher Teil der Vergütung den Überstundenzuschlag darstellt.

**(2a)** Bei der Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis bedarf die Pauschalierung abweichend vom Abs. 2 nicht der Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, wenn

1. der Beamte am Ende des unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter des Bundes das betreffende Pauschale bereits gemäß § 22 Abs. 1 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 in Verbindung mit § 15 Abs. 2 bezogen hat und
2. die Anspruchsvoraussetzungen für die Nebengebühr sowie Art und Ausmaß der Dienstleistungen nach wie vor unverändert gegeben sind.

**(3)** Das Pauschale hat den ermittelten Durchschnittswerten unter Beachtungnahme auf Abs. 5 angemessen zu sein und ist

**1.** bei Einzelpauschalierung der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Hundertsatz des Gehaltes zuzüglich einer allfälligen Dienstalterszulage, Dienstzulage, Funktionszulage, Verwaltungsdienstzulage, Verwendungszulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Ergänzungszulage, Exekutivdienstzulage, Heeresdienstzulage, Omnibuslenkerzulage, Truppendienstzulage, Wachdienstzulage und Teuerungszulage,

**2.** bei Gruppenpauschalierung der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Hundertsatz des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4,

**3.** bei Pauschalierung von Nebengebühren gemäß Abs. 1 Z 2, 4 bis 6, 8 und 9 in einem Hundertsatz des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 und

**4.** bei den übrigen Nebengebühren in einem Eurobetrag

festzusetzen.

**(4)** Pauschalisierte Nebengebühren sind mit dem jeweiligen Monatsbezug im voraus auszuzahlen.

**(5)** Ist die Beamtin oder der Beamte länger als einen Monat vom Dienst abwesend, ruht die pauschalisierte Nebengebühr vom Beginn des letzten Tages dieser Frist an bis zum Ablauf des letzten Tages der Abwesenheit vom Dienst. Zeiträume

**1.** eines Urlaubs, während dessen die Beamtin oder der Beamte den Anspruch auf Monatsbezüge behält, oder

**2.** einer Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalls oder

**3.** einer Dienstverhinderung auf Grund einer akuten psychischen Belastungsreaktion im Zusammenhang mit einem außergewöhnlichen Ereignis im Zuge der Dienstausbildung

einschließlich unmittelbar daran anschließender dienstfreier Tage bleiben außer Betracht. Fallen Zeiträume nach Z 1, 2 oder 3 in eine Abwesenheit im

Sinne des ersten Satzes, verlängert sich die Monatsfrist oder verkürzt sich der Ruhenszeitraum im entsprechenden Ausmaß.

**(5a)** Eine Dienstverhinderung auf Grund einer akuten psychischen Belastungsreaktion gemäß Abs. 5 Z 3 wird durch ein außergewöhnliches Ereignis ausgelöst, dem die Beamtin oder der Beamte im Zuge der Dienstausbübung ausgesetzt war und das nicht typischerweise mit der Dienstausbübung verbunden ist. § 52 BDG 1979 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass eine Anordnung der Dienstbehörde, sich einer ärztlichen Untersuchung zur Prüfung des Gesundheitszustandes zu unterziehen, innerhalb von drei Arbeitstagen nach Beginn der Abwesenheit vom Dienst und sodann in Abständen von längstens einer Woche zu erfolgen hat.

**(6)** Die pauschalierte Nebengebühr ist neu zu bemessen, wenn sich der ihrer Bemessung zugrunde liegende Sachverhalt wesentlich geändert hat. Die Neubemessung wird im Falle der Erhöhung der pauschalierten Nebengebühr mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten, in allen anderen Fällen mit dem auf die Zustellung des Bescheides folgenden Monatsersten wirksam.

**(7)** Tritt ein Beamter mit Anspruch auf eine durch Verordnung pauschalierte Nebengebühr unmittelbar

1. nach Ablauf eines Karenzurlaubes oder einer Karenz oder
2. im Anschluss an einen Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst

erst nach dem ersten Arbeitstag eines Kalendermonats den Dienst wieder an, so gebührt ihm diese Nebengebühr für den betreffenden Kalendermonat in dem Ausmaß, das sich aus § 12c Abs. 1 ergibt.

**(8)** Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport hat, soweit ihm eine Mitwirkung bei der Zuerkennung oder Bemessung von Nebengebühren zukommt, dafür zu sorgen, daß eine gleichmäßige Behandlung der Bundesbeamten im Bereich sämtlicher Bundesdienststellen gewährleistet ist.

**§ 15a. (1)** Für Zeiträume, in denen

1. die regelmäßige Wochendienstzeit nach den §§ 50a, 50b oder 50e BDG 1979 herabgesetzt ist oder

2. der Beamte eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG in Anspruch nimmt,

gebühren dem Beamten abweichend vom § 15 Abs. 2 bis 5 keine pauschalieren Nebengebühren der im § 15 Abs. 1 Z 1 und 3 bis 5 angeführten Art. Laufende pauschalierte Nebengebühren dieser Art erlöschen abweichend vom § 15 Abs. 6 mit dem Wirksamwerden einer Maßnahme nach den Z 1 oder 2.

**(2)** Sonstige pauschalierte Nebengebühren gebühren in dem Ausmaß, das sich bei Anwendung des § 15 Abs. 2 bis 5 durch die auf Grund der Herabsetzung der Wochendienstzeit oder der Teilzeitbeschäftigung geänderten Verhältnisse ergibt. Die sich daraus ergebende Verringerung solcher pauschalierter Nebengebühren wird abweichend vom § 15 Abs. 6 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach Abs. 1 Z 1 oder 2 gilt.

**(3)** Abs. 1 erster Satz gilt nicht für die Leistung von Journaldiensten gemäß § 155 Abs. 5a BDG 1979. Auf die Bemessung der hierfür gebührenden Journaldienstzulage sind die Grundsätze des § 16 anzuwenden.

### Überstundenvergütung

**§ 16. (1)** Dem Beamten gebührt für Überstunden,

1. die nicht in Freizeit oder
2. die gemäß § 49 Abs. 4 Z 3 oder Abs. 5 Z 3 BDG 1979 im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit

ausgeglichen werden, eine Überstundenvergütung.

**(2)** Die Überstundenvergütung umfasst

1. im Fall des § 49 Abs. 4 Z 2 oder Abs. 5 Z 2 BDG 1979 die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag,
2. im Fall des § 49 Abs. 4 Z 3 oder Abs. 5 Z 3 BDG 1979 den Überstun-

denzuschlag.

**(3)** Die Grundvergütung für die Überstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrages durch die 4,33fache Anzahl der für den Beamten gemäß § 48 Abs. 2 BDG 1979 geltenden Wochenstundenzahl zu ermitteln. Die Bemessungsgrundlage besteht aus dem Gehalt zuzüglich einer allfälligen im § 15 Abs. 3 angeführten Zulage des Beamten.

**(4)** Der Überstundenzuschlag beträgt

**1.** für Überstunden gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979

**a)** außerhalb der Nachtzeit 50%,

**b)** während der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) 100% und

**2.** für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%

der Grundvergütung.

**(5)** Die Überstundenvergütung gebührt bereits vor Ablauf der im § 49 Abs. 8 BDG 1979 angeführten Frist, wenn feststeht, daß ein Freizeitausgleich bis zum Ablauf dieser Frist nicht möglich sein wird.

**(6)** Abrechnungszeitraum für die Überstundenvergütung ist das Kalendervierteljahr. Die im Kalendervierteljahr geleisteten Überstunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Überstunden gemäß § 49 Abs. 4 Z 2 und 3 BDG 1979, die sich dabei ergeben, gebührt dem Beamten der verhältnismäßige Teil der Überstundenvergütung.

**(7)** Die Teilnahme an Empfängen und gesellschaftlichen Veranstaltungen begründet, auch wenn sie dienstlich notwendig ist, weder einen Anspruch auf Freizeitausgleich noch einen Anspruch auf Überstundenvergütung.

**(8)** Wären zusätzliche Dienstleistungen nach § 23 Abs. 10 MSchG, nach § 10 Abs. 12 VKG oder nach § 50c Abs. 3 BDG 1979, mit denen die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 48 Abs. 2 oder 6 BDG 1979 überschritten wird, mit verschiedenen hohen Überstundenzuschlägen abzugelten, so sind zunächst jene Dienstleistungen abzugelten, für die die höheren Überstundenzuschläge gebühren.



**(9)** Der Zuschlag nach Abs. 4 Z 2 gebührt nicht, wenn bei gleitender Dienstzeit die Wochendienstzeit innerhalb des Kalendervierteljahres im Durchschnitt nicht überschritten wird.

### **Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan**

**§ 16a. (1)** Beamten, für die ein Dienstplan gemäß § 48 Abs. 6 des Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 gilt, gebührt für die über die im § 48 Abs. 2 des Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 angeführte Wochendienstzeit hinausgehende, in den Dienstplan fallende Zeit, eine monatliche Pauschalvergütung. Dies gilt nicht für Beamtinnen und Beamte, deren Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht durch ein Fixgehalt oder eine Zulage als abgegolten gelten.

**(2)** Bei der Festsetzung der Pauschalvergütung ist auf das Ausmaß und die Intensität der Inanspruchnahme Bedacht zu nehmen. Eine einheitliche Festsetzung der Höhe der Pauschalvergütung für Beamte gleicher Verwendungsgruppen ist zulässig.

**(3)** Die Festsetzung der Pauschalvergütung bedarf der Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

**(4)** Auf die Pauschalvergütung ist § 15 Abs. 2 letzter Satz und Abs. 3 bis 6 anzuwenden.

**(5)** Erfüllt ein Beamter im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung innerhalb desselben Monats die Voraussetzung für die Pauschalvergütung einer bestimmten Höhe nicht für den gesamten Kalendermonat, so entfällt auf jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil der entsprechenden Pauschalvergütung. In diesem Fall gilt § 15 Abs. 6 zweiter Satz nicht.

### **Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage)**

**§ 17. (1)** Soweit im Abs. 4 nichts anderes bestimmt ist, gebührt dem Beamten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung nach § 16 eine Sonn- und Feiertagsvergütung. Die Sonn- und Feiertagsvergütung gebührt auch, wenn

die Beamtin oder der Beamte gemäß § 68 Abs. 4 BDG 1979 zum Dienst herangezogen wird.

**(2)** Die Sonn- und Feiertagsvergütung besteht aus der Grundvergütung nach § 16 Abs. 3 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100 vH und ab der neunten Stunde 200 vH der Grundvergütung.

**(2a)** Für Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 23 Abs. 10 MSchG, nach § 10 Abs. 12 VKG und nach § 50c Abs. 3 BDG 1979 beträgt der Zuschlag abweichend von Abs. 2 für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 25% und ab der neunten Stunde 50%.

**(3)** Ist bei Schicht- oder Wechseldienst regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und wird der Beamte turnusweise zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten unter Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhezeit eingeteilt, so gilt der Dienst an dem Sonn- und Feiertag als Werktagsdienst; wird der Beamte während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

**(4)** Dem unter Abs. 3 fallenden Beamten, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag Dienst leistet, gebührt für jede Stunde einer solchen Dienstleistung eine Sonn- oder Feiertagszulage im Ausmaß von 1,5 vT des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4.

**(5)** Abrechnungszeitraum für die Sonn- und Feiertagsvergütung ist der Kalendermonat. Die im Kalendermonat an Sonn- oder Feiertagen geleisteten Überstunden und die gemäß § 68 Abs. 4 BDG 1979 geleisteten Stunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Überstunden und die gemäß § 68 Abs. 4 BDG 1979 geleisteten Stunden, die sich dabei ergeben, gebührt dem Beamten der verhältnismäßige Teil der Sonn- und Feiertagsvergütung.

**(6)** § 16 Abs. 7 bis 9 ist anzuwenden.

### Journaldienstzulage

**§ 17a. (1)** Dem Beamten, der außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden zu einem Journaldienst herangezogen wird, gebührt für die im Journaldienst enthaltene Bereitschaftszeit und Dienstleistung an Stelle der Vergütungen nach den §§ 16 und 17 eine Journaldienstzulage.

**(2)** Die Höhe der Journaldienstzulage ist unter Bedachtnahme auf die Dauer des Dienstes und die durchschnittliche Inanspruchnahme während dieses Dienstes festzusetzen; ihre Bemessung bedarf der Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

### Bereitschaftsentschädigung

**§ 17b. (1)** Dem Beamten, der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden auf Anordnung in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten hat, um bei Bedarf auf der Stelle seine dienstliche Tätigkeit aufnehmen zu können, gebührt hiefür an Stelle der in den §§ 16 bis 17a bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft Bedacht zu nehmen ist.

**(2)** Dem Beamten, der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden sowohl in seiner Wohnung erreichbar zu halten, als auch von sich aus bei Eintritt von ihm zu beobachtender Umstände seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen hat, gebührt hiefür an Stelle der in den §§ 16 bis 17a bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft und die Häufigkeit allenfalls vorgeschriebener Beobachtungen Bedacht zu nehmen ist.

**(3)** Dem Beamten, der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden erreichbar zu halten hat (Rufbereitschaft), gebührt hiefür an Stelle der in den §§ 16 bis 17a bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, deren Höhe nach der Dauer der Bereitschaft zu bemessen ist.

**(4)** Die Bemessung der Bereitschaftsentschädigungen nach den Abs. 1 bis 3 bedarf der Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

### Mehrleistungszulagen

**§ 18. (1)** Dem Beamten, der eine in fachlicher Hinsicht zumindest gute Leistung erbringt, die – bezogen auf eine Zeiteinheit – in mengenmäßiger Hinsicht erheblich über der Normleistung liegt, gebührt eine Mehrleistungszulage.

**(2)** Bei der Bemessung der Mehrleistungszulage ist auf das Verhältnis der Mehrleistung zur Normalleistung Bedacht zu nehmen. Die Bemessung der Mehrleistungszulage bedarf der Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

### Belohnung

**§ 19.** Nach Maßgabe der vorhandenen Mittel können dem Beamten für besondere Leistungen, die nicht nach anderen Vorschriften abzugelten sind, Belohnungen gewährt werden.

### Erschwerniszulage

**§ 19a. (1)** Dem Beamten, der seinen Dienst unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen verrichten muß, gebührt eine Erschwerniszulage.

**(2)** Bei der Bemessung der Erschwerniszulage ist auf die Art und das Ausmaß der Erschwernis angemessen Rücksicht zu nehmen. Die Bemessung der Erschwerniszulage und ihre Pauschalierung bedürfen der Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

### Gefahrenzulage

**§ 19b. (1)** Dem Beamten, der Dienste verrichtet, die mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Leben verbunden sind, gebührt eine Gefahrenzulage.

**(2)** Bei der Bemessung der Gefahrenzulage ist auf die Art und das Ausmaß der Gefahr angemessen Rücksicht zu nehmen. Die Bemessung der Gefahrenzulage und ihre Pauschalierung bedürfen der Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

### Aufwandsentschädigung

**§ 20. (1)** Der Beamte hat Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, der ihm in Ausübung des Dienstes oder aus Anlaß der Ausübung des Dienstes notwendigerweise entstanden ist.

**(2)** Der Ersatz des Mehraufwandes, der einem Beamten durch eine auswärtige Dienstverrichtung oder eine Versetzung entsteht, wird, soweit es sich nicht um den Ersatz eines Schadens handelt, durch ein besonderes Bundesgesetz geregelt.

### Fehlgeldentschädigung

**§ 20a. (1)** Dem Beamten, der in erheblichem Ausmaß mit der Annahme oder Auszahlung von Bargeld, mit dem Verschleiß von Wertzeichen oder mit der Einlösung von Wertpapieren und Zinsscheinen beschäftigt ist, gebührt zum Ausgleich von Verlusten, die ihm durch entschuldbare Fehlleistungen im Verkehr mit Parteien und im inneren Amtsverkehr entstehen können, eine Fehlgeldentschädigung.

**(2)** Die Fehlgeldentschädigung ist unter Zugrundelegung von Erfahrungswerten nach Billigkeit zu bemessen. Die Bemessung der Fehlgeldentschädigung und ihre Pauschalierung bedürfen der Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

### Fahrtkostenzuschuss

**§ 20b. (1)** Dem Beamten, der durch Erklärung beim Arbeitgeber einen Pauschbetrag gemäß § 16 Abs. 1 Z 6 lit. c, d oder e EStG 1988 in Anspruch nimmt, gebührt ab dem Tag der Abgabe dieser Erklärung bei seiner Dienstbehörde, frühestens ab 1. Jänner 2008, ein Fahrtkostenzuschuss.

**(2)** Der Fahrtkostenzuschuss beträgt für jeden vollen Kalendermonat in den Fällen des

- 1.** § 16 Abs. 1 Z 6 lit. c EStG 1988 bei einer Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von mindestens

## **Gehaltsgesetz 1956 (GehG)**

---

**20 km bis 40 km** **19,63Euro,**

**mehr als 40 km bis 60 km** **38,81 Euro,**

**mehr als 60 km** **58,02 Euro,**

**2.** § 16 Abs. 1 Z 6 lit. d EStG 1988 bei einer Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von

**mindestens 2 km bis 20 km** **10,68 Euro,**

**mehr als 20 km bis 40 km** **42,38 Euro,**

**mehr als 40 km bis 60 km** **73,76 Euro,**

**mehr als 60 km** **105,34 Euro,**

**3.** § 16 Abs. 1 Z 6 lit. e EStG 1988 bei Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte an

mindestens 8, aber nicht mehr als 10 Tagen im Kalendermonat zwei Drittel,

mindestens 4, aber nicht mehr als 7 Tagen im Kalendermonat ein Drittel

des jeweiligen Monatsbetrags nach Z 1 oder 2.

Diese Monatsbeträge vermindern oder erhöhen sich in dem Maß, das sich aus der Veränderung des von der Bundesanstalt Statistik Österreich verlautbarten Verbraucherpreisindex 2005 oder des an seine Stelle tretenden Index gegenüber der für September 2012 verlautbarten Indexzahl ergibt, wobei Änderungen so lange nicht zu berücksichtigen sind, als sie 5% dieser Indexzahl und in der Folge 5% der zuletzt für die Valorisierung maßgebenden Indexzahl nicht übersteigen. Die neuen Beträge gelten ab dem der Verlautbarung der Indexveränderung durch die Bundesanstalt Statistik Österreich folgenden übernächsten Monatsersten. Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport hat die durch die Valorisierung geänderten Beträge und den Zeitpunkt, in dem deren Änderung wirksam wird, im Bundesgesetzblatt kundzumachen.

**(3)** Der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss endet mit Ablauf des Tages, an dem die Voraussetzungen des § 16 Abs. 1 Z 6 lit. c, d oder e EStG 1988 wegfallen.

**(4)** Auf das Ruhen des Fahrtkostenzuschusses ist § 15 Abs. 5 anzuwenden. Der Fahrtkostenzuschuss ruht weiters während eines Zeitraumes, für den der Beamte Anspruch auf Leistungen nach den §§ 22 oder 34 der Reisegebührenvorschrift 1955 hat oder in dem die Bezüge des Beamten entfallen.

**(5)** Der Fahrtkostenzuschuss ist mit dem jeweiligen Monatsbezug im Voraus auszuzahlen. Bereits ausgezahlte, nicht gebührende Beträge sind herinzubringen.

**(6)** Der Fahrtkostenzuschuss gilt als Aufwandsentschädigung.

### **Jubiläumszuwendung**

**§ 20c. (1)** Der Beamtin oder dem Beamten kann aus Anlass der Vollen- dung eines Besoldungsdienstalters von 25 Jahren sowie von 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumszuwendung gewährt werden. Zeiten im Dienst- verhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband nach § 12 Abs. 2 Z 1 oder im Dienstverhältnis zu einer Einrichtung nach § 12 Abs. 2 Z 2 sind in die Frist einzurechnen, wenn diese wegen eines Vorbil- dungsausgleichs vom Besoldungsdienstalter nicht umfasst sind. Diese Zeiten sowie das Besoldungsdienstalter sind aber für den Fristenlauf insoweit nicht zu berücksichtigen, als durch sie bei einem anderen Dienstgeber eine Zu- wendung für ein Jubiläum für einen vergleichbaren Zeitraum bewirkt wurde.

**(2)** Die Jubiläumszuwendung beträgt bei einem Besoldungsdienstalter von 25 Jahren das Doppelte, bei 40 Jahren das Vierfache des Monatsbe- zugs, welcher der besoldungsrechtlichen Stellung im Monat des Dienstjubi- läums entspricht.

**(3)** Die Jubiläumszuwendung im Ausmaß des vierfachen Monatsbezugs kann bereits ab einem Besoldungsdienstalter von 35 Jahren gewährt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte

- 1.** durch Tod aus dem Dienststand ausscheidet oder
- 2.** mit Ablauf des Monats, in dem sie oder er ihr bzw. sein 65. Lebensjahr

vollendet, oder später durch Erklärung in den Ruhestand übertritt oder versetzt wird.

In diesen Fällen ist der Jubiläumswendung der Monatsbezug, welcher der vollen besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand entspricht, zugrunde zu legen.

**(4)** Hat die Beamtin oder der Beamte die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumswendung erfüllt und ist sie oder er gestorben, ehe die Jubiläumswendung ausgezahlt worden ist, so kann die Jubiläumswendung ihren oder seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.

**(5)** Die Jubiläumswendung ist im Monat Jänner oder Juli auszuzahlen, der dem Monat

1. der Vollendung des betreffenden Dienstjubiläums oder
2. des Ausscheidens gemäß Abs. 3

als nächster folgt. Scheidet jedoch die Beamtin oder der Beamte aus dem Dienstverhältnis aus, wird ein allfälliger Anspruch auf Jubiläumswendung spätestens mit dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis fällig.

**(6)** Wird das Dienstverhältnis der Beamtin oder des Beamten durch den Tod gelöst, so gebührt den Hinterbliebenen eine Zuwendung im Ausmaß von 1,5 Referenzbeträgen gemäß § 3 Abs. 4. Mehreren Hinterbliebenen gebührt die Zuwendung zur ungeteilten Hand.

### **Vergütung nach § 23 des Volksgruppengesetzes**

**§ 20d. (1)** Der Beamtin oder dem Beamten, die oder der bei einer in der Anlage 2 zum Volksgruppengesetz – VoGrG, BGBl. Nr. 396/1976, bezeichneten Behörde oder Dienststelle beschäftigt ist, die dort zugelassene Sprache einer Volksgruppe im Sinne des § 1 Abs. 2 VoGrG beherrscht und diese Sprache in Vollziehung des VoGrG tatsächlich verwendet, gebührt auf Antrag eine monatliche Vergütung.

**(2)** Die Vergütung gilt als Erschwerniszulage. Sie ist nach Art und Umfang der tatsächlichen Anwendung der Sprache gemäß Abs. 1 in Prozentsätzen



der im § 59a Abs. 2 angeführten Dienstzulage zu bemessen. Die Bemessung bedarf der Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

**(3)** Auf den Anspruch und das Ruhen der Vergütung ist § 15 Abs. 5 und 6 sinngemäß anzuwenden.

**(4)** Sind - bezogen auf den Zeitraum eines Kalenderjahres - erhebliche Änderungen in den Bemessungsvoraussetzungen des Abs. 2 eingetreten, so ist die Vergütung mit Beginn des Folgejahres neu festzusetzen.

**(5)** Die Abs. 1 bis 4 sind auf Beamte, die eine Dienstzulage gemäß § 59a Abs. 2 beziehen, und auf Beamte, die die Sprache einer Volksgruppe im Sinne des Abs. 1 ausschließlich in ihrer Eigenschaft als hierfür bestellter Dolmetscher oder Übersetzer verwenden, nicht anzuwenden.

### **Im Ausland verwendete Beamte**

**§ 21.** Der Beamte hat, solange er einer im Ausland gelegenen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen ist und dort wohnen muss, nach Maßgabe der §§ 21a bis 21h Anspruch auf den Ersatz der besonderen Kosten, die ihm durch die Verwendung im Ausland notwendigerweise entstehen oder entstanden sind.

### **Auslandsverwendungszulage**

**§ 21a.** Dem Beamten gebührt eine Auslandsverwendungszulage, bestehend aus

- 1.** einem Grundbetrag,
- 2.** einem Funktionszuschlag nach Maßgabe seiner dauernden dienstlichen Verwendung,
- 3.** einem Zonenzuschlag nach Maßgabe der kürzesten geographischen Entfernung seines ausländischen Dienst- und Wohnortes von Wien, sofern diese Entfernung mehr als 200 Kilometer beträgt und der Dienstort nicht als Grenzzort im Sinne des § 25 der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133, gilt,

4. einem Klimazuschlag, wenn die klimatischen Verhältnisse am ausländischen Dienst- und Wohnort wesentlich von denen in Wien abweichen,
5. einem Härtezuschlag, wenn am ausländischen Dienst- und Wohnort im Vergleich zu Wien dauernd besonders schwierige Lebensverhältnisse in Form von politischer oder kultureller Isolation, Umweltbelastung, Sicherheits-, Versorgungs- oder Infrastrukturmängeln vorliegen,
6. einem Krisenzuschlag auf die begrenzte Dauer außerordentlicher Ereignisse am ausländischen Dienst- und Wohnort wie Krieg, Bürgerkrieg, Aufruhr und Terror sowie Katastrophen, wenn diese Ereignisse dem Beamten zusätzliche besondere Kosten verursachen,
7. einem Ehegattenzuschlag, solange sich der Ehegatte bei gemeinsamer Haushaltsführung mit dem Beamten ständig am ausländischen Dienst- und Wohnort aufhält, und
8. einem Kinderzuschlag für jedes Kind, Wahl-, Pflege- oder Stiefkind des Beamten, für das er gemäß § 4 Anspruch auf Kinderzuschuss hat, solange es sich ständig am ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten aufhält.

### Kaufkraftausgleichszulage

**§ 21b. (1)** Dem Beamten gebührt, solange für seinen ausländischen Dienstort ein Hundertsatz nach Abs. 2 festgesetzt ist, eine Kaufkraftausgleichszulage im Ausmaß dieses Hundertsatzes seines Monatsbezuges, seiner Sonderzahlung und seiner Auslandsverwendungszulage.

**(2)** Die Bundesministerin oder der Bundesminister für europäische und internationale Angelegenheiten hat im Einvernehmen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport für Dienstorte im Ausland, an denen die Kaufkraft des Euro geringer ist als in Wien, durch Verordnung monatliche Hundertsätze für die Bemessung von Kaufkraftausgleichszulagen festzusetzen. Der kundgemachte Hundertsatz gilt jeweils für den in der Verordnung festgesetzten Monat.

**(3)** Zum Zwecke der Festsetzung der monatlichen Hundertsätze nach Abs. 2 sind die Ergebnisse von wirtschaftswissenschaftlichen Kaufkrafthebungs- und Kaufkraftberechnungsverfahren heranzuziehen, die auf mög-

lichst zeitnahen Wirtschaftsdaten beruhen. Können für einzelne Dienstorte Kaufkraftherhebungen und Kaufkraftberechnungen auf Grund außerordentlicher Ereignisse im Aufenthaltsland nicht oder nur unter Aufbietung unverhältnismäßig hoher Mittel durchgeführt werden, sind für diese Dienstorte mit Bedacht auf die Gegebenheiten des jeweiligen Landes Hundertsätze näherungsweise festzusetzen.

### Wohnkostenzuschuss

**§ 21c. (1)** Dem Beamten, dem am ausländischen Dienstort keine Dienst- oder Naturalwohnung zugewiesen oder sonst überlassen worden ist, gebührt ein Wohnkostenzuschuss zu den Kosten für die Anmietung einer eigenen, nach Art, Lage, Größe und Ausstattung angemessenen Wohnung. Bei der Beurteilung der Angemessenheit sind zu berücksichtigen:

1. Familienangehörige, für die der Beamte Anspruch auf einen Zuschlag gemäß § 21a Z 7 oder 8 hat,
2. besondere ortsübliche, von den Verhältnissen im Inland wesentlich abweichende Lebens- und Wohnverhältnisse am ausländischen Dienstort,
3. ein allfälliger Raumbedarf zur Entfaltung einer dem Beamten vom Dienstgeber aufgetragenen aktiven Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege und
4. das Mietpreisniveau am ausländischen Dienst- und Wohnort.

**(2)** Dem Beamten, der aus zwingenden Gründen am ausländischen Dienstort eine vorübergehende Unterkunft benützen muss, gebührt auf die hierfür unbedingt notwendige Dauer ein Wohnkostenzuschuss zu den entstandenen Kosten für die angemessene Unterbringung des Beamten und seiner Familienangehörigen, für die er Anspruch auf einen Zuschlag gemäß § 21a Z 7 oder 8 hat.

### Zuschüsse für Familienangehörige

**§ 21d.** Dem Beamten gebührt

1. ein Ausbildungskostenzuschuss für jedes Kind, für das er Anspruch auf Kinderzuschlag gemäß § 21a Z 8 hat, zu den Kosten für

**a)** die frühe Förderung in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen, die mit Bedacht auf die besonderen Lebensverhältnisse am ausländischen Dienst- und Wohnort so weit wie möglich den Zielsetzungen der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG, BGBl. I Nr. 99/2009, gerecht wird, in jenem Schuljahr, das dem Beginn der Schulpflicht nach österreichischem Schulrecht vorangeht, und

**b)** die Schul- oder Berufsausbildung am ausländischen Dienst- und Wohnort bis zur Volljährigkeit des Kindes oder, wenn die Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung oder ein gleichwertiges Diplom erst danach erlangt wird, bis zu diesem Zeitpunkt,

**2.** ein Kinderzuschuss für jedes im § 21a Z 8 angeführte Kind des Beamten, für das er gemäß § 4 Anspruch auf Kinderzuschuss hat, wenn es bisher ständig im Haushalt des Beamten gelebt hat, jedoch nach der Versetzung des Beamten aus Gründen der Erziehung, der Schul- oder Berufsausbildung oder anderen gleich bedeutenden Gründen (ausgenommen der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes) im Inland bleibt oder vom ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten ins Inland zurückkehrt,

**3.** ein Ehegattenzuschuss, wenn der Beamte mit seinem Ehegatten bisher ständig einen gemeinsamen Haushalt geführt hat, der Ehegatte jedoch im Interesse eines Kindes aus den in Z 2 genannten Gründen nach der Versetzung des Beamten im Inland bleibt oder vom ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten ins Inland zurückkehrt, und

4. ein Zuschuss zur Vorbeugung vor Tropenkrankheiten für Familienangehörige, für die der Beamte Anspruch auf einen Zuschlag gemäß § 21a Z 7 oder 8 hat, wenn am ausländischen Dienst- und Wohnort die besondere Gefahr einer parasitären oder tropischen Erkrankung besteht.

Der Anspruch für einen Familienangehörigen auf einen Zuschuss nach Z 2 und 3 ist ausgeschlossen, solange der Beamte für diesen Familienangehörigen Anspruch auf einen Zuschlag gemäß § 21a Z 7 oder 8 hat.

### **Ausstattungszuschuss**

**§ 21e.** Dem Beamten, der nach der Natur des Dienstes im Verlauf seiner gesamten Bundesdienstzeit immer wieder in das Ausland zu versetzen sein

wird, gebührt anlässlich einer Versetzung vom Inland ins Ausland, insgesamt jedoch anlässlich höchstens zweier solcher Versetzungen jeweils ein Ausstattungszuschuss zur Bestreitung der Kosten für notwendige Erstanschaffungen nach Maßgabe seiner Verwendungsgruppe, besonderer tropischer oder arktischer Klimaverhältnisse am ausländischen Dienst- und Wohnort und der Familienangehörigen, für die er zum Zeitpunkt der Versetzung vom Inland ins Ausland Anspruch auf einen Zuschlag gemäß § 21a Z 7 oder 8 hat.

### Folgekostenzuschuss

**§ 21f.** Dem Beamten gebührt ein Folgekostenzuschuss, wenn ihm nach der Verwendung im Ausland

1. dort noch besondere Kosten im Sinne des § 21c Abs. 1 oder des § 21d Z 1 oder
2. im Inland besondere Kosten
  - a) durch die Eingliederung der im § 21a Z 8 angeführten Kinder in das österreichische Schulsystem oder,
  - b) wenn diese Eingliederung nicht zumutbar ist, durch die Fortsetzung der fremdsprachigen Schulausbildung dieser Kinder

entstanden sind, deren Ursache zwingend in der früheren Verwendung im Ausland liegt und die der Beamte nicht selbst zu vertreten hat.

### Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 21a bis 21f

**§ 21g. (1)** Der Anspruch auf Zulagen und Zuschüsse gemäß den §§ 21a bis 21e kann immer nur für Zeiträume bestehen, für die auch ein Anspruch auf Gehalt besteht.

**(2)** Die Zuschläge gemäß § 21a Z 7 und 8 sowie die Zuschüsse gemäß den §§ 21c bis 21f gebühren nur auf Antrag des Beamten.

**(3)** Die Zulagen und Zuschüsse gemäß den §§ 21a bis 21f gelten als Auf-

wandsentschädigung. Die Bundesregierung kann die anspruchsbegründenden Umstände und die Bemessung der Zulagen und Zuschüsse gemäß den §§ 21a und 21c bis 21f durch Verordnung näher regeln. Die Bemessung im Einzelfall obliegt dem zuständigen Bundesminister im Einvernehmen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

**(4)** Festzusetzen sind

- 1.** die Auslandsverwendungszulage und die Zuschüsse gemäß § 21d Z 2 bis 4 und § 21e in Pauschalbeträgen und
- 2.** die Zuschüsse gemäß § 21c, § 21d Z 1 und § 21f im jeweils zu bemessenden Betrag.

Die Pauschalbeträge nach Z 1 ändern sich jährlich zum 1. Jänner in dem Maß, in dem sich nach dem von der Bundesanstalt Statistik Österreich verlautbarten Verbraucherpreisindex 2005 oder dem an seine Stelle tretenden Index der Durchschnitt der Indexzahlen für die Monate Oktober des vorvergangenen Jahres bis September des vergangenen Jahres gegenüber dem Durchschnitt der Indexzahlen für den jeweils davor liegenden zwölfmonatigen Vergleichszeitraum ändert. Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport hat die neuen Beträge und den Zeitpunkt, in dem diese wirksam werden, im Bundesgesetzblatt kundzumachen.

**(5)** Die Auslandsverwendungszulage und die Kaufkraftausgleichszulage sind mit dem jeweiligen Monatsbezug im Voraus auszuzahlen. Abrechnungszeitraum für die Zuschüsse gemäß den §§ 21c, 21d und 21f ist der Kalendermonat, in dem die besonderen Kosten entstanden sind.

**(6)** Auf den Funktionszuschlag gemäß § 21a Z 2 ist § 15 Abs. 5 anzuwenden. Innerhalb des Ruhenszeitraumes ruhen weiters die Auslandsverwendungszulage und die Kaufkraftausgleichszulage jeweils für Zeiträume, in denen sich der Beamte nicht am ausländischen Dienst- und Wohnort aufhält.

**(7)** Ist der Familienangehörige innerhalb eines Kalenderjahres mehr als 91 Kalendertage vom Dienst- und Wohnort des Beamten abwesend, ruht während des verbleibenden Kalenderjahres der jeweilige Zuschlag gemäß §

21a Z 7 oder 8 an jedem weiteren Tag der Abwesenheit. Zeiträume, in denen der Familienangehörige auf Grund

1. außerordentlicher Ereignisse im Aufenthaltsland den Dienst- und Wohnort des Beamten verlassen muss, oder
2. mangelnder medizinischer Versorgung im Aufenthaltsland in stationärer Behandlung im Inland steht,

bleiben außer Betracht. Liegen die Voraussetzungen der Z 1 für einen länger als sechs Monate dauernden Zeitraum vor, endet der Anspruch auf den jeweiligen Zuschlag gemäß § 21a Z 7 oder 8 mit Ablauf des sechsten Monats nach dem Eintreten dieser Voraussetzungen.

**(8)** Die Auslandsverwendungszulage ist mit dem Tag einer wesentlichen Änderung des ihrer Bemessung zugrunde liegenden Sachverhaltes neu zu bemessen.

**(9)** Die Auslandsverwendungszulage und die in monatlichen Pauschalbeträgen festgesetzten Zuschüsse gebühren dem Beamten jeweils in jenem Ausmaß, das seinem Beschäftigungsausmaß entspricht.

**(10)** Sind die Voraussetzungen für den Anspruch auf die Auslandsverwendungszulage, die Kaufkraftausgleichszulage und die in monatlichen Pauschalbeträgen festgesetzten Zuschüsse nicht für den Zeitraum eines vollen Kalendermonates gegeben, ist für jeden Kalendertag, an dem kein Anspruch besteht, der verhältnismäßige Teil des jeweiligen Monatsbetrages abzuziehen. Ändert sich im Laufe des Monats die Höhe dieser Zulagen und Zuschüsse, entfällt auf jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil des jeweils entsprechenden Monatsbetrages. Bereits ausgezahlte, nicht gebührende Beträge sind hereinzubringen.

**(11)** Fließen dem Ehegatten des Beamten selbst Zuwendungen gemäß § 21 oder gleichartige Zuwendungen von dritter Seite zu, sind diese nach ihrem inhaltlichen Zweck auf die jeweils entsprechenden Zuschläge gemäß § 21a Z 7 und 8 sowie Zuschüsse gemäß den §§ 21c bis 21f anzurechnen. Auf den Kinderzuschuss gemäß § 21d Z 2 für ein Stiefkind sind Unterhaltsansprüche des Stiefkindes gegen Dritte anzurechnen.

**(12)** Der Beamte hat seiner Dienstbehörde alle Tatsachen zu melden, die für die Änderung, das Ruhen oder die Einstellung der Zuschläge gemäß § 21a

Z 7 und 8 sowie der Zuschüsse gemäß den §§ 21c bis 21f von Bedeutung sind. Die Meldung ist zu erstatten:

1. binnen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache oder
2. wenn der Beamte nachweist, dass er von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt hat, binnen einem Monat nach Kenntnis.

### **Besondere Auszahlungsbestimmungen**

**§ 21h. (1)** Wenn es die Verhältnisse erfordern oder wenn es zweckmäßig ist, können mit Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport sämtliche Bezüge ganz oder teilweise in einer ausländischen Währung ausgezahlt werden.

**(2)** Wenn besondere Verhältnisse es erfordern, kann dem Beamten auf seinen Antrag ein Vorschuss bis zur Höhe des Dreifachen seiner Auslandsverwendungszulage und Kaufkraftausgleichszulage gezahlt werden. Dieser Vorschuss ist längstens binnen einem Jahr durch Abzug von den Bezügen des Beamten hereinzubringen.

**(3)** Ist im Zuge der Anmietung einer Wohnung im Sinne des § 21c Abs. 1 eine Kautions hinterlegen, kann dem Beamten auf seinen Antrag ein Vorschuss bis zur Höhe der ortsüblichen Kautions gezahlt werden. Diesen Vorschuss hat der Beamte in allen Fällen längstens binnen 30 Tagen nach Enden der Verwendung am ausländischen Dienort oder, wenn das Mietverhältnis früher endet, binnen 30 Tagen nach Enden des Mietverhältnisses zur Gänze zurück zu zahlen. Die Rückzahlung des ausgezahlten Vorschusses zuzüglich allenfalls erzielter Zinserträge hat entweder in jener Währung zu erfolgen, in der die Kautions entrichtet wurde, oder, wenn dies unzumutbar ist, in Euro zum Gegenwert dieser Währung zum Zeitpunkt der Rückzahlung oder deren Fälligkeit. Kommt der Beamte der Rückzahlungspflicht innerhalb der jeweiligen Frist nicht oder nur teilweise nach, ist der aushaftende Betrag binnen kürzestmöglicher Zeit durch Abzug von den Bezügen des Beamten hereinzubringen.



## **Pensionsbeitrag**

**§ 22. (1)** Der Beamte, der Anwartschaft auf Pensionsversorgung hat und auf den Abschnitt XIV des Pensionsgesetzes 1965 nicht anzuwenden ist, hat, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, für jeden Kalendermonat seiner ruhegenussfähigen Bundesdienstzeit im voraus einen monatlichen Pensionsbeitrag zu entrichten.

## **Pensionskassenvorsorge**

**§ 22a. (1)** Der Bund hat allen nach dem 31. Dezember 1954 geborenen Beamten eine betriebliche Pensionskassenzusage im Sinne des § 2 Z 1 des Betriebspensionengesetzes (BPG), BGBl. Nr. 282/1990, und des § 3 Abs. 1 des Pensionskassengesetzes (PKG), BGBl. Nr. 281/1990, zu erteilen. Zu diesem Zweck kann der Bund einen Kollektivvertrag nach Abs. 2 in Verbindung mit § 3 BPG mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sowie einen Pensionskassenvertrag nach § 15 PKG abschließen. Das BPG ist unbeschadet dessen § 1 Abs. 1 auf die im ersten Satz angeführten Beamten anzuwenden.

**(2)** Soweit dies zur Regelung der Pensionskassenvorsorge der Beamten erforderlich ist, ist abweichend von § 1 Abs. 2 Z 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, und von § 3 Abs. 1a Z 1 BPG ein Kollektivvertrag abzuschließen. Der Kollektivvertrag hat insbesondere Regelungen über das Beitrags- und Leistungsrecht entsprechend dem BPG und PKG zu enthalten. Im Übrigen finden auf diesen Kollektivvertrag die Bestimmungen des 1. Hauptstückes des I. Teiles des ArbVG Anwendung. Der Bund hat den Kollektivvertrag und dessen Änderungen auf geeignete Art kundzumachen.

**(3)** Der Bund wird beim Abschluss des Kollektivvertrages und des Pensionskassenvertrages durch die Bundesministerin oder den Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport vertreten.

**(4)** Die Abs. 1 bis 3 sind auf Landeslehrer nach dem LDG 1984 und dem LLDG 1985 mit den Maßgaben anzuwenden, dass

- 1.** vom jeweiligen Land auch eine überbetriebliche Pensionskassenzusage erteilt werden kann,
- 2.** an die Stelle der in Abs. 3 angeführten Bundesministerin oder der Bun-

desminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport das jeweils in Betracht kommende Organ des Landes tritt,

**3.** die Regelungen des Kollektivvertrages des Bundes über die Einbeziehung von Beamten in die Pensionskasse, über das Beitragsrecht und über das Leistungsrecht auch für das Rechtsverhältnis zwischen Land und Landeslehrern unmittelbar anwendbar sind, und

**4.** das ArbVG und das BPG für die Rechtsverhältnisse der Landeslehrer gelten, soweit dies für die Regelung der Pensionskassenvorsorge erforderlich ist.

**(4a)** Das jeweilige Land kann seine Verpflichtung nach Abs. 4 auch auf folgende Weise erfüllen:

**1.** Der Kollektivvertrag des Bundes hat Anpassungsbestimmungen für die Landeslehrer vorzusehen. Der Pensionskassenvertrag des Bundes hat ein Angebot der Bundespensionskasse an die Länder zum Abschluss eines Pensionskassenvertrages für die Landeslehrer auf Grundlage des genannten Kollektivvertrages und seines im Verhältnis zum Bund geltenden Vertragsinhaltes vorzusehen, sowie dabei Anpassungsbestimmungen für die Landeslehrer vorzusehen.

**2.** Ein Land kann durch Verordnung den Kollektivvertrag des Bundes auch bezüglich der noch nicht geltenden Bestimmungen auf die jeweiligen Landeslehrer für anwendbar erklären. In diesem Fall hat das Land das in Z 1 angeführte Angebot eines Pensionskassenvertrages mit der Bundespensionskasse anzunehmen. Das Land hat die Erlassung der Verordnung sowie eine allfällige Aufhebung der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport schriftlich mitzuteilen. Die Verordnung kann im Jahr 2009 rückwirkend erlassen werden, frühestens jedoch ab 1. Jänner 2009.

**3.** Hat ein Land eine Verordnung gemäß Z 2 erlassen, so gilt der Kollektivvertrag des Bundes mit seinem gesamten Inhalt für das betreffende Land und dessen Landeslehrer in seiner jeweils geltenden Fassung. Änderungen im Pensionskassenvertrag des Bundes sind, soweit sie auch Länder betreffen, die eine Verordnung nach Z 2 erlassen haben, für den Pensionskassenvertrag zwischen dem jeweiligen Land und der Bundespensionskasse wirksam.

4. Eine Kündigung des Pensionskassenvertrages des jeweiligen Landes mit der Bundespensionskasse durch das Land wird erst wirksam, wenn die gemäß Z 2 erlassene jeweilige Verordnung außer Kraft getreten ist.

5. Ein Land kann eine gemäß Z 2 erlassene Verordnung aufheben,

a) wenn der Kollektivvertrag des Bundes geändert wird, es sei denn der neue Regelungsinhalt wäre für das Land – aufgrund des Abs. 4 oder eines anderen Bundesgesetzes – auch dann verbindlich, wenn es die Verordnung gemäß Z 2 nicht erlassen hätte oder

b) bei Änderungen des Pensionskassenvertrages des Bundes, die nach Z 3 den Pensionskassenvertrag des Landes ändern oder

c) wenn ihm die Fortführung des Pensionskassenvertrages wegen Vertragsverletzung der Bundespensionskasse aus wichtigen Gründen unzumutbar ist.

Die Aufhebung der Verordnung kann in den Fällen der lit. a und lit. b nur erfolgen, wenn das jeweilige Land die Absicht dazu innerhalb von drei Monaten ab Wirksamwerden der Änderung der zuständigen Gewerkschaft und der Bundespensionskasse schriftlich mitgeteilt hat.

6. Hat ein Land eine gemäß Z 2 erlassene Verordnung aufgehoben, so gilt, falls nicht Abs. 4b anzuwenden ist, folgendes: Der Kollektivvertrag des Bundes wirkt, soweit er nicht bereits nach Abs. 4 unmittelbar anwendbar ist, im Sinne des § 13 ArbVG nach, bis das Land einen Kollektivvertrag abschließt, um die Verpflichtung nach Abs. 4 zu erfüllen, oder Einzelvereinbarungen mit den betroffenen Landeslehrern trifft. Der vom Land geschlossene Kollektivvertrag tritt an die Stelle des bis dahin anwendbaren Kollektivvertrages; § 3 Abs. 1b und 1c BPG sind nicht anzuwenden.

**(4b)** Fällt die bundesgesetzliche Verpflichtung der Länder zur Pensionskassenvorsorge für die Landeslehrer weg, so hat das jeweilige Land den für diese Vorsorge geschlossenen Kollektivvertrag zu kündigen oder die nach Abs. 4a Z 2 erlassene Verordnung aufzuheben sowie den Pensionskassenvertrag zu kündigen. Die Rechte der anwartschafts- oder leistungsberechtigten Landeslehrer richten sich in diesen Fällen nach § 6 Abs. 2 und 3 BPG.

**(5)** Die Abs. 1 bis 3 sind auf nach § 17 Abs. 1a des Poststrukturgesetzes (PTSG), BGBl. Nr. 201/1996, zur Dienstleistung zugewiesene Beamte mit den

Maßgaben anzuwenden, dass

- 1.** vom jeweiligen Unternehmen auch eine überbetriebliche Pensionskassenzusage erteilt werden kann,
- 2.** an die Stelle der in Abs. 3 angeführten Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport der Vorstandsvorsitzende des jeweiligen Unternehmens tritt und der Kollektivvertrag nach den Abs. 1 und 2 mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten abzuschließen ist, und
- 3.** die Regelungen des Kollektivvertrages des Bundes über die Einbeziehung von Beamten in die Pensionskasse, über das Beitragsrecht und über das Leistungsrecht auch für die nach § 17 Abs. 1a PTSG zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten gelten.

### Pensionsbeitrag (Dienstgeber)

**§ 22b. (1)** Die zuständige Dienstbehörde hat für jede Beamtin und jeden Beamten einen monatlichen Pensionsbeitrag (Dienstgeberbeitrag) in Höhe von 12,55% der Bemessungsgrundlage an die Bundesministerin oder den Bundesminister für Finanzen zu entrichten. Der Dienstgeberbeitrag ist auch von der Sonderzahlung nach § 3 Abs. 3 zu entrichten.

**(2)** Für Landeslehrpersonen nach dem LDG 1984 und nach dem LLDG 1985 gilt die Verpflichtung nach Abs. 1 nur insoweit, als der Bund die Aktivitätsbezüge gemäß § 4 Abs. 1 des Finanzausgleichsgesetzes 2008, BGBl. I Nr. 103/2007, zur Gänze trägt.

**(3)** Die Bemessungsgrundlage des Dienstgeberbeitrages entspricht der Bemessungsgrundlage des von der Beamtin oder dem Beamten zu entrichtenden Pensionsbeitrages.

**(4)** Die Dienstgeberbeiträge sind auf Beiträge zur Deckung des Pensionsaufwandes anzurechnen.

**(5)** Der Dienstgeberbeitrag ist während einer auf Antrag gewährten und für die ruhegenussfähige Bundesdienstzeit anrechenbaren Dienstfreistellung (Karenzurlaub, Außerdienststellung) von der Beamtin oder dem Beamten zu

tragen, sofern sie oder er während der Dienstfreistellung (des Karenzurlaubs, der Außerdienststellung) einen Pensionsbeitrag zu leisten hat. Bei kraft Gesetzes eintretenden Karenzurlauben und bei Dienstfreistellungen und Außerdienststellungen gemäß §§ 17, 19, 78b oder 160 BDG 1979 hat den Dienstgeberbeitrag weiterhin der Dienstgeber zu entrichten.

### Vorschuß und Geldaushilfe

**§ 23. (1)** Dem Beamten kann auf Antrag ein Vorschuss bis zur Höhe von höchstens 7 300 € gewährt werden, wenn er

1. unverschuldet in Notlage geraten ist oder
2. sonst berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen.

Die Gewährung eines Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

**(2)** Der Vorschuss ist durch Abzug von den gebührenden Bezügen längstens binnen 120 Monaten hereinzubringen. Scheidet der Beamte vor Tilgung des Vorschusses aus dem Dienststand aus, so sind zur Rückzahlung die ihm zustehenden Geldleistungen heranzuziehen.

**(3)** Ist der Beamte unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihm auch eine Geldaushilfe gewährt werden.

**(4)** Dem Beamten, gegen den Anzeige wegen des Verdachtes einer in Ausübung des Dienstes begangenen gerichtlich strafbaren Handlung erstattet worden ist, ist für die ihm nachweislich zu seiner zweckentsprechenden Rechtsverteidigung entstandenen notwendigen Kosten auf seinen Antrag eine Geldaushilfe bis zur Höhe des dreifachen Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 zu gewähren, wenn

(Anm.: Z 1 aufgehoben durch Art. 2 Z 9, BGBl. I Nr. 60/2018)

2. das Strafverfahren eingestellt oder
3. der Beamte freigesprochen

worden ist.

### Besondere Hilfeleistungen

**§ 23a.** Der Bund hat als besondere Hilfeleistung die vorläufige Übernahme von Ansprüchen zu erbringen, wenn

**1.** eine Beamtin oder ein Beamter

**a)** einen Dienstunfall gemäß § 90 Abs. 1 des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes – B-KUVG, BGBl. Nr. 200/1967, oder

**b)** einen Arbeitsunfall gemäß § 175 Abs. 1 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955,

in unmittelbarer Ausübung ihrer oder seiner dienstlichen Pflichten erleidet, und

**2.** dieser Dienst- oder Arbeitsunfall eine Körperverletzung oder eine Gesundheitsschädigung zur Folge hatte und

**3.** der Beamtin oder dem Beamten dadurch Heilungskosten erwachsen oder ihre oder seine Erwerbsfähigkeit voraussichtlich durch mindestens zehn Kalendertage gemindert ist.

### Vorschuss zur besonderen Hilfeleistung

**§ 23b. (1)** Der Bund leistet als besondere Hilfeleistung einen Vorschuss (vorläufige Übernahme von Ansprüchen), wenn

**1.** sich die Beamtin oder der Beamte im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Arbeitsunfall im Sinne des § 23a Z 1 an einem Strafverfahren beteiligt, das nach Prüfung des Bestandes der Ansprüche mit einer rechtskräftigen Entscheidung über Ersatzansprüche der Beamtin oder des Beamten oder der Hinterbliebenen gegen den Täter abgeschlossen wird, oder

**2.** solche Ersatzansprüche der Beamtin oder des Beamten im Zivilrechtsweg nach Prüfung des Bestandes der Ansprüche rechtskräftig zugesprochen werden.

**(2)** Ein Vorschuss nach Abs. 1 Z 1 und Z 2 ist höchstens bis zum 27-fachen Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 für Heilungskosten, Schmerzensgeld sowie für jenes Einkommen, das der Beamtin oder dem Beamten wegen der

erlittenen Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung entgangen ist oder künftig entgeht, zu leisten.

**(3)** Das Schmerzensgeld und das Einkommen gemäß Abs. 2 umfassen auch die jeweils bis zur rechtskräftigen Entscheidung über Ersatzansprüche anfallenden Zinsen.

**(4)** Ist eine gerichtliche Entscheidung über die Ansprüche gemäß Abs. 2 unzulässig oder kann diese nicht erfolgen, hat der Bund nach Prüfung des Bestandes der Ansprüche die Heilungskosten sowie jenes Einkommen, das der Beamtin oder dem Beamten wegen der erlittenen Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung entgangen ist oder künftig entgeht, zu ersetzen. Die Zahlung von Schmerzensgeld ist nach Prüfung des Bestandes der Ansprüche höchstens bis zum fünffachen Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 möglich. Die Gesamtkosten dürfen jedoch jene gemäß Abs. 2 nicht überschreiten.

**(5)** Die vorläufige Leistungspflicht des Bundes besteht nur insoweit, als die Ansprüche der Beamtin oder des Beamten nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung oder nach dem Bundesgesetz über die Gewährung von Hilfeleistungen an Opfer von Verbrechen, BGBl. Nr. 288/1972, gedeckt sind.

**(6)** Die Ansprüche der Beamtin oder des Beamten gegen die Täterin oder den Täter gehen, soweit sie vom Bund bezahlt werden, durch Legalzession auf den Bund über.

### **Besondere Hilfeleistungen an Hinterbliebene**

**§ 23c. (1)** Der Bund hat eine besondere Hilfeleistung auch an Hinterbliebene zu erbringen, wenn

- 1.** eine Beamtin oder ein Beamter einen Dienst- oder Arbeitsunfall im Sinne des § 23a Z 1 erleidet und
- 2.** dieser Dienst- oder Arbeitsunfall den Tod der Beamtin oder des Beamten zur Folge hatte.

**(2)** Hinterbliebene im Sinne der §§ 23a bis 23f“ sind die Ehegattin, der Ehegatte, die eingetragene Partnerin, der eingetragene Partner und Kinder, für die die Beamtin oder der Beamte zu sorgen hatte, wenn ihnen durch den Tod der Beamtin oder des Beamten der Unterhalt entgangen ist.

**(3)** Kommen mehrere Hinterbliebene der Beamtin oder des Beamten in Betracht, ist die einmalige Geldleistung zur ungeteilten Hand zu zahlen.

**(4)** Der Bund erbringt eine einmalige Geldleistung an die Hinterbliebenen in der Höhe des 45-fachen Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4. Bevorzugte Bestattungskosten sind von der Höhe der einmaligen Geldleistung in Abzug zu bringen.

**(5)** Der Bund hat die besondere Hilfeleistung an Beamtinnen und Beamte oder Hinterbliebene auch zu erbringen, wenn die Beamtin oder der Beamte einen Dienst- oder Arbeitsunfall im Zuge einer Ausbildung erleidet, der sie oder er sich im Hinblick auf die Notwendigkeit unterzieht, im Rahmen seines Dienstes Gefahr aufzusuchen oder im Gefahrenbereich zu verbleiben.

### **Übernahme der Bestattungskosten Dritter durch den Bund**

**§ 23d. (1)** Als besondere Hilfeleistung im Sinne des § 23a ist die Übernahme von Bestattungskosten durch den Bund vorgesehen, die von dritten Personen für die Errichtung eines einfachen und würdigen Grabmals getragen wurden.

**(2)** Dritte Personen im Sinne des Abs. 1 sind Personen, die für die Aufwendungen im Zuge einer Bestattung aufkommen und die keine Hinterbliebenen gemäß § 23c Abs. 2 sind.

**(3)** Der Bund hat die Bestattungskosten gegen Vorlage einer saldierten Rechnung bis zur Höhe des zweifachen Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 zu erstatten.

**(4)** Kommen mehrere dritte Personen in Betracht, ist die einmalige Geldleistung zur ungeteilten Hand zu zahlen.

### **Rückerstattung zu Unrecht empfangener Leistungen**

**§ 23e.** § 13a ist sinngemäß auf Hinterbliebene gemäß § 23c Abs. 2 und dritte Personen gemäß § 23d Abs. 2 anzuwenden.



## **Steuerliche Behandlung**

**§ 23f.** Die auf Grund der §§ 23a bis 23e erbrachten Geldleistungen unterliegen nicht der Einkommensteuer.

## **Sachleistungen**

**§ 24. (1)** Werden einem Beamten neben seinem Monatsbezug Sachleistungen gewährt, so hat er hierfür eine angemessene Vergütung zu leisten, die im Wege der Aufrechnung hereingebracht werden kann. Bei der Festsetzung der Höhe der Vergütung ist auf die örtlichen Verhältnisse sowie auf die dem Bund erwachsenden Gestehungskosten Bedacht zu nehmen. Die Höhe der Vergütung wird allgemein von der Bundesregierung durch Verordnung oder im Einzelfall vom zuständigen Bundesministerium im Einvernehmen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport festgesetzt.

**(2)** Abweichend vom Abs. 1 letzter Satz ist die Höhe der Vergütung für Dienstkleider vom zuständigen Bundesminister im Einvernehmen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport festzusetzen. Die Vergütung für Dienstkleider kann ermäßigt oder auch erlassen werden, wenn es das Interesse des Bundes geboten erscheinen läßt. Eine unentgeltliche Überlassung von Dienstkleidern in das Eigentum des Beamten ist jedoch nur zulässig, wenn die Tragdauer abgelaufen ist.

(Anm.: Abs. 3 und 4 aufgehoben durch BGBl. Nr. 387/1986 Art. I Z 3)

## **Vergütung für Dienst- und Naturalwohnungen**

**§ 24a. (1)** Der Beamte hat für eine Wohnung oder eine sonstige Räumlichkeit, die ihm nach § 80 BDG 1979 oder nach vergleichbaren gesetzlichen Bestimmungen überlassen oder zugewiesen worden ist, eine monatliche Vergütung zu leisten. Die Vergütung besteht aus der Grundvergütung und den auf die Wohnung oder die sonstige Räumlichkeit entfallenden Anteilen an den Betriebskosten und den öffentlichen Abgaben sowie an den Nebenkosten.

**(2)** Bemessungsgrundlage für die Grundvergütung ist bei

**1.** vom Bund gemieteten

- a)** Wohnungen und
- b)** sonstigen Räumlichkeiten

der Hauptmietzins, den der Bund zu leisten hat,

**2.** im Eigentum des Bundes stehenden Baulichkeiten oder bei Baulichkeiten, für die der Bund die Kosten der notwendigen Erhaltung trägt, obgleich sie nicht im Eigentum des Bundes stehen, sowie bei sonstigen Baulichkeiten jeweils jener Hauptmietzins, den der Bund bei Neuvermietung der Baulichkeit üblicherweise erhalten würde.

**(3)** Für Beamte des Dienststandes beträgt die Grundvergütung für

- 1.** Naturalwohnungen 75 vH,
- 2.** Dienstwohnungen 50 vH

der Bemessungsgrundlage. Aus wichtigen dienstlichen Gründen kann mit Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport die Grundvergütung mit einem niedrigeren Hundertsatz bemessen werden.

**(4)** Wird die tatsächliche Benützung der Naturalwohnung nach § 80 Abs. 9 BDG 1979 oder nach vergleichbaren gesetzlichen Bestimmungen Beamten des Ruhestandes oder Hinterbliebenen des Beamten, die mit diesem bis zu dessen Tod im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, gestattet, so beträgt die Grundvergütung 100 vH der Bemessungsgrundlage. Für Beamte des Ruhestandes ist die Grundvergütung mit Wirksamkeit von dem auf das Ausscheiden aus dem Dienststand folgenden Monatsersten neu zu bemessen. Für die Hinterbliebenen des Beamten ist die Grundvergütung mit Wirksamkeit von dem auf den Tod des Beamten folgenden Monatsersten neu zu bemessen.

**(5)** Die Grundvergütungen

- 1.** für die im Abs. 2 genannten Wohnungen und sonstigen Baulichkeiten, die ab dem 1. April 1997 festgesetzt worden sind, und

2. für die in Abs. 2 Z 1 genannten Wohnungen und sonstigen Baulichkeiten, die vor dem 1. April 1997 festgesetzt worden sind,

vermindern oder erhöhen sich jeweils im Ausmaß der Änderung des Hauptmietzinses mit Wirksamkeit dieser Änderung.

**(6)** Die Grundvergütungen für die im Abs. 2 Z 2 genannten Wohnungen und sonstigen Baulichkeiten, die vor dem 1. April 1997 festgesetzt worden sind, vermindern oder erhöhen sich in dem Maße, das sich aus der Veränderung die Bundesanstalt „Statistik Österreich“ verlautbarten Verbraucherpreisindex 1986 oder des an seine Stelle tretenden Index gegenüber der für Juli 1993 verlautbarten Indexzahl ergibt, wobei Änderungen so lange nicht zu berücksichtigen sind, als sie 10 vH der für Juli 1993 verlautbarten Indexzahl und in der Folge 5 vH der sodann maßgebenden Indexzahl, die jedoch jeweils ohne Bedachtnahme auf Rundungsvorschriften zu ermitteln ist, nicht übersteigen. Bei der Berechnung der jeweiligen neuen Beträge sind Restbeträge von weniger als 5 Cent zu vernachlässigen und Restbeträge von 5 Cent und mehr auf volle 10 Cent aufzurunden („kaufmännische Rundung“). Die jeweiligen neuen Beträge gelten ab dem der Verlautbarung der Indexveränderung durch die Bundesanstalt „Statistik Österreich“ folgenden übernächsten Monatsersten.

**(7)** Soweit über das Benützungsentgelt für Grundstücke, Garagen oder PKW-Abstellplätze nicht eine privatrechtliche Vereinbarung getroffen ist, sind die Abs. 1, 2, 5 und 6 mit den nachstehenden Abweichungen anzuwenden. Das Benützungsentgelt ist

1. für eine Garage in der Höhe des Zwanzigfachen,

2. für einen PKW-Abstellplatz in der Höhe des Zehnfachen jenes Betrages festzusetzen, der von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz im Bundesgesetzblatt jeweils als Kategoriebetrag für einen Quadratmeter Nutzfläche einer Wohnung erster Qualität verlautbart wird. Ist die Garage nicht beheizt oder der Abstellplatz nicht überdacht, ist ein Benützungsentgelt nur in der Höhe von 80 vH dieser Größe vorzuschreiben.

**§ 24b. (1)** Die auf die Wohnung oder die sonstige Räumlichkeit entfallenden Anteile an den Betriebskosten und den öffentlichen Abgaben sowie an den Nebenkosten hat der Beamte in voller Höhe zu tragen.

**(2)** Die auf die Wohnung oder die sonstige Räumlichkeit entfallenden Anteile an den Betriebskosten und den öffentlichen Abgaben richten sich nach dem Verhältnis der Nutzfläche der Wohnung oder sonstigen Räumlichkeit zur Gesamtnutzfläche der Baulichkeit.

**(3)** Der Anteil an den Betriebskosten und den öffentlichen Abgaben für eine überlassene oder zugewiesene Eigentumswohnung ist nach den für diese Wohnung geltenden Regelungen des Wohnungseigentumsgesetzes, BGBl. Nr. 149/1948, oder des Wohnungseigentumsgesetzes 1975, BGBl. Nr. 417, zu entrichten.

**(4)** Für die Aufteilung der verbrauchsabhängigen Heiz- und Warmwasserkosten gilt der II. Abschnitt des Heizkostenabrechnungsgesetzes, BGBl. Nr. 827/1992, wobei

1. die Trennung der Anteile von Heiz- und Warmwasserkosten in einem Verhältnis von 70% für Heizkosten zu 30% für Warmwasserkosten und
2. die Aufteilung der Energiekosten zu 65% nach den Verbrauchsanteilen und zu 35% nach der beheizbaren Fläche

zu erfolgen hat.

**(5)** Bei gemischtgenutzten Gebäuden können für die Betriebskosten und die öffentlichen Abgaben sowie für die Heiz- und Warmwasserkosten abweichend von den Abs. 1 bis 4 angemessene monatliche Pauschalbeträge festgesetzt werden.

**(6)** Für eine Dienstwohnung auf einer Liegenschaft, die einem Schulwart oder einem in ähnlicher Verwendung stehenden Beamten wegen seiner dienstlichen Aufsichts- oder Betreuungspflicht für diese Liegenschaft überlassen worden ist, hat der Beamte weder die Grundvergütung noch den Anteil an den Betriebskosten und den öffentlichen Abgaben zu entrichten.

**(7)** Der zuständige Bundesminister hat im Einvernehmen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport festzusetzen, welche Verwendungen in seinem Ressort als ‚ähnliche Verwendungen‘ im Sinne des Abs. 6 anzusehen sind.

**§ 24c. (1)** Der Beamte hat auf die Vergütung eine angemessene monatliche Vorleistung zu entrichten. Diese Vorleistung ist so zu bemessen, daß die Summe der monatlichen Teilbeträge den voraussichtlichen Jahresaufwand

deckt. Die Vorleistung auf die Vergütung kann durch Aufrechnung hereingebracht werden.

**(2)** Die im Laufe des Kalenderjahres fällig gewordenen Betriebskosten und öffentlichen Abgaben sowie Heiz- und Warmwasserkosten sind bis spätestens 30. Juni des folgenden Kalenderjahres abzurechnen. Ergibt sich aus der Abrechnung ein Überschuß zugunsten des Beamten, so ist der Überschußbetrag in dem der Abrechnung folgenden Kalendermonat zu erstatten. Ergibt sich aus der Abrechnung ein Fehlbetrag zu Lasten des Beamten, so hat dieser den Fehlbetrag in dem der Abrechnung folgenden Kalendermonat zu entrichten; aus Billigkeitsgründen kann diese Frist erstreckt werden.

### Vergütung für Nebentätigkeit

**§ 25. (1)** Soweit die Nebentätigkeit eines Beamten nicht nach anderen bundesgesetzlichen Vorschriften oder den Bestimmungen eines privatrechtlichen Vertrages zu entlohnen ist, gebührt dem Beamten eine angemessene Nebentätigkeitsvergütung. Ihre Bemessung bedarf der Zustimmung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

**(1a)** Dem Beamten gebührt keine Vergütung für eine Nebentätigkeit nach Abs. 1, nach anderen bundesgesetzlichen Vorschriften oder nach den Bestimmungen eines privatrechtlichen Vertrages, wenn die Nebentätigkeit anstelle der ihm obliegenden dienstlichen Aufgaben ausgeübt wird. Die Gewährung anderer Gegenleistungen für eine Nebentätigkeit in Geld oder geldwerten Vorteilen ist unzulässig. Nicht als Vergütung im Sinne des Abs. 1 gilt der Ersatz der Reise (Fahrt-)Auslagen nach Maßgabe der Reisegebührenschrift des Bundes.

**(2)** Die Vergütungen, die eine juristische Person des privaten Rechts nach den für sie maßgebenden Bestimmungen einem Beamten für seine Nebentätigkeit in einem ihrer Organe zu leisten hätte, sind – mit Ausnahme der Sitzungsgelder und des Reisekostenersatzes – dem Bund (Bundesministerium für Finanzen) abzuführen. Die Bemessung der Vergütung, die dem Beamten für eine solche Nebentätigkeit aus Bundesmitteln gebührt, bedarf abweichend vom Abs. 1 der Zustimmung des Bundesministers für Finanzen.

### Abfertigung

**§ 26. (1)** Dem Beamten der ohne Anspruch auf einen laufenden Ruhege-  
nuß aus dem Dienststand ausscheidet, gebührt eine Abfertigung.

**(2)** Eine Abfertigung gebührt nicht,

- a)** wenn das Dienstverhältnis des Beamten während der Probezeit ge-  
löst wird;
- b)** wenn der Beamte freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt, sofern  
nicht die Bestimmungen des Abs. 3 anzuwenden sind;
- c)** wenn der Beamte durch ein Disziplinarerkenntnis entlassen wird;
- d)** wenn der Beamte kraft Gesetzes oder durch Tod aus dem Dienst-  
verhältnis ausscheidet.

**(3)** Eine Abfertigung gebührt außerdem

- 1.** einem verheirateten Beamten, wenn er innerhalb von sechs Monaten  
nach seiner Eheschließung,
- 2.** einem Beamten, wenn er innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt
  - a)** eines eigenen Kindes,
  - b)** eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kin-  
des Statt angenommenen Kindes oder
  - c)** eines von ihm in unentgeltliche Pflege übernommenen Kindes (§  
15c Abs. 1 Z 2 MSchG oder § 5 Abs. 1 Z 2 VKG),

das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt,

- 3.** einem Beamten, der vor Ablauf einer Karenz nach dem MSchG oder  
dem VKG,
- 4.** einem Beamten, der während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem  
MSchG oder nach dem VKG,

freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt. Aus dem Anlaß seiner Eheschlie-  
ßung kann nur einer der beiden Ehegatten - und auch das nur einmal - die

Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach der Z 2 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner bzw. beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und hatten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlaß derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, so geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Falle der Z 1 der Anspruch des älteren Ehegatten, in den Fällen der Z 2 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Eine Abfertigung nach Z 1 und 2 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Austritts ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft besteht.

### Bemessung der Abfertigung

**§ 27. (1)** Die Abfertigung beträgt, abgesehen von den Fällen des § 26 Abs. 3,

**1.** im Falle des Ausscheidens eines provisorischen Beamten nach Ablauf der Probezeit

**a)** bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit bis zu drei Jahren das Einfache des Monatsbezuges,

**b)** bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit von mehr als drei Jahren das Doppelte des Monatsbezuges;

**2.** im Falle des Ausscheidens eines definitiven Beamten

**a)** bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit bis zu fünf Jahren das Neunfache des Monatsbezuges,

**b)** bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit von mehr als fünf Jahren das Achtzehnfache des Monatsbezuges.

**(2)** Die Abfertigung beträgt in den Fällen des § 26 Abs. 3 nach einer Dauer der ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit von

**3 Jahren das Zweifache,**

**5 Jahren das Dreifache,**

**10 Jahren das Vierfache,**

**15 Jahren das Sechsfache,**

**20 Jahren das Neunfache,**

**25 Jahren das Zwölffache**

des Monatsbezuges.

**(2a)** Für Beamte nach § 1 Abs. 14 PG 1965 ist Abs. 2 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit das Besoldungsdienstalter heranzuziehen ist. Dienstzeiten, die nicht im laufenden Dienstverhältnis zurückgelegt wurden, sind nicht heranzuziehen,

**1.** soweit die Dienstzeit im anderen Dienstverhältnis für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet wurde, wenn aus diesem Dienstverhältnis eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuss besteht,

**2.** wenn das andere Dienstverhältnis noch andauert oder in einer Weise beendet wurde, durch die ein Abfertigungsanspruch erloschen ist, oder im anderen Dienstverhältnis ein Beitrag zur betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge geleistet wurde,

**3.** wenn der Beamte bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung erhalten hat, soweit diese Abfertigung nicht rückerstattet wurde; bei teilweiser Rückerstattung ist die Dienstzeit in einem entsprechenden Teilausmaß heranzuziehen. Eine Rückerstattung gemäß Abs. 4 ist einer vollständigen Rückerstattung der Abfertigung gleichzuhalten.

**(3)** Tritt ein Beamter, der sich im Ruhestand befunden hat, nach Wiederaufnahme in den Dienststand gemäß § 26 Abs. 3 aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die Summe der während der Dauer des Ruhestandes empfangenen Ruhegenüsse und der auf die Zeit des Ruhestandes entfallenden Sonderzahlungen in die Abfertigung gemäß Abs. 2 einzurechnen.

**(4)** Wird ein Beamter, der gemäß § 26 Abs. 3 aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einer in-



ländischen Gebietskörperschaft aufgenommen, so hat er dem Bund die anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses gemäß § 26 Abs. 3 erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten.

**(5)** Die gemäß Abs. 4 zurückzuerstattende Abfertigung ist von jener Dienstbehörde mit Bescheid festzustellen, die im Zeitpunkt des Ausscheidens des Beamten aus dem Dienstverhältnis zuständig gewesen ist. Der Anspruch auf Rückerstattung der Abfertigung verjährt nach drei Jahren ab der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft. Die §§ 13a Abs. 2 und 13b Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

### **ABSCHNITT IX**

#### **BEAMTE DES POST- UND FERNMELDEWESENS**

##### **Anwendungsbereich und Gehalt**

**§ 103. (1)** Dieser Abschnitt ist auf Beamtinnen und Beamte des Post- und Fernmeldewesens anzuwenden, die gemäß § 17 Abs. 1a Poststrukturgesetz – PTSG, BGBl. Nr. 201/1996, der Österreichischen Post Aktiengesellschaft, der Österreichischen Postbus Aktiengesellschaft oder der Telekom Austria Aktiengesellschaft zur Dienstleistung zugewiesen sind. Einer Beamtin oder einem Beamten des Post- und Fernmeldewesens, die oder der nach § 17 Abs. 8 Z 2 PTSG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 147/2015 mit 1. Jänner 2017 dem Amt für Bundespensionen zur Dienstleistung zugewiesen wurde, gebühren weiterhin jene Bezüge, Vergütungen und Zuschüsse, die ihr oder ihm bei Belassung im bisherigen Unternehmen gebührt hätten, solange sie oder er weiterhin überwiegend mit der Wahrnehmung von Aufgaben im Bereich der Bemessung, Berechnung und Zahlbarstellung der Pensionen betraut ist.

**(2)** Das Gehalt der Beamtin oder des Beamten des Post- und Fernmeldewesens wird durch die Verwendungsgruppe und in ihr durch die Gehaltsstufe bestimmt.

**(3)** Den im § 229 Abs. 4 BDG 1979 angeführten Beamten gebührt während der Zeit ihrer innerbetrieblichen Ausbildung zu dem gemäß Abs. 2 in Betracht kommenden Gehalt eine ruhegenußfähige Ergänzungszulage von 216,6 Euro. Diese Ergänzungszulage erhöht sich nach zweijähriger Verwendung auf 236,1 Euro.

(Anm.: Abs. 4 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 32/2015)

**(5)** An Stelle des im Abs. 2 für die Verwendungsgruppe PT 1 vorgesehenen Gehaltes gebührt

**1.** den Leitern einer Gruppe der Generaldirektion der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft (PTA) und dem Leiter der PTA Direktion Wien ein Gehalt im Ausmaß von 7 194,0 Euro und

**2.** den Leitern der übrigen Direktionen der PTA ein Gehalt im Ausmaß von 6 833,1 Euro.

**(6)** Für die im Abs. 5 Z 1 oder 2 angeführten Beamten gelten durch das Gehalt alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten. Für diese Beamten gelten 20% des Gehaltes als Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen. Die §§ 104 bis 106 sind auf diese Beamten nicht anzuwenden.

**(7)** Wird ein im Abs. 5 Z 1 oder 2 angeführter Beamter auf eine andere Planstelle ernannt oder übergeleitet, so kommt für ihn eine allfällige Ergänzungszulage nach § 12b nicht in Betracht.

### **Außerordentliche Vorrückung und Dienstalterszulage**

**§ 104. (1)** Der Beamtin oder dem Beamten, die oder der zwei Jahre in der höchsten Gehaltsstufe verbracht hat, gebührt eine außerordentliche Vorrückung („kleine AVO“). Das Ausmaß der außerordentlichen Vorrückung erhöht sich nach weiteren zwei Jahren in der höchsten Gehaltsstufe („große AVO“). Der Beamtin oder dem Beamten, die oder der vier Jahre Anspruch auf die außerordentliche Vorrückung gehabt hat, gebührt eine ruhegenussfähige Dienstalterszulage („kleine Daz“). Das Ausmaß der Dienstalterszulage erhöht sich nach weiteren zwei Jahren in der höchsten Gehaltsstufe („große Daz“). Die Dienstalterszulage gebührt jedenfalls ab dem neunten Jahr nach Erreichen der letzten Gehaltsstufe.

### **Dienstzulage**

**§ 105. (1)** Der Beamtin oder dem Beamten des Post- und Fernmeldewesens gebührt eine ruhegenußfähige Dienstzulage, wenn sie oder er dauernd mit einer Verwendung betraut ist, die nach der Anlage 1 zum BDG 1979 oder durch Verordnung nach § 229 Abs. 3 BDG 1979 einer Dienstzulagengruppe zugeordnet ist.

### Dienstabgeltung

**§ 105a. (1)** Übt ein Beamter des Post- und Fernmeldewesens eine nach § 229 Abs. 3 BDG 1979 einer Dienstzulagengruppe zugeordnete Verwendung mindestens durch 29 aufeinanderfolgende Kalendertage aus, ohne in die betreffende Dienstzulagengruppe ernannt zu sein, so gebührt ihm hierfür eine nicht ruhegenußfähige Dienstabgeltung im Ausmaß der Dienstzulage, die sich nach den entsprechenden Bestimmungen des § 105 ergibt. Hat der Beamte bereits Anspruch auf eine Dienstzulage, so gebührt die Dienstabgeltung nur in dem diese Dienstzulage übersteigenden Ausmaß. § 105 Abs. 3 ist anzuwenden.

**(2)** Die Frist von 29 Kalendertagen beginnt mit dem ersten Tag der tatsächlichen Funktionsausübung nach Abs. 1 zu laufen.

**(3)** Auf Beamte, die mit der vertretungsweisen Wahrnehmung wechselnder Arbeitsplätze betraut sind, sind die Abs. 1 und 2 und gegebenenfalls § 106 Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, daß die verschiedenen Vertretungstätigkeiten wie eine durchgehende Vertretungstätigkeit zu werten sind. Die Höhe der Dienstabgeltung und einer allfälligen Verwendungsabgeltung nach § 106 Abs. 2 ist je nach ausgeübter Tätigkeit anteilmäßig zu ermitteln. Arbeitsfreie Tage sind dabei der unmittelbar zuvor ausgeübten Tätigkeit zuzurechnen.

**(4)** Die Abs. 1 bis 3 sind nicht auf Zeiten anzuwenden, in denen die vom Beamten ausgeübte Verwendung einer niedrigeren Verwendungsgruppe zugeordnet ist als jener, in die der Beamte ernannt ist.

**(5)** Übt ein Beamter des Post- und Fernmeldewesens eine im § 103 Abs. 5 angeführte Funktion nicht dauernd, aber mindestens durch 29 aufeinanderfolgende Kalendertage aus, so gebührt ihm hierfür eine nicht ruhegenußfähige Dienstabgeltung in der Höhe von 50% des Unterschiedsbetrages von

1. seinem Gehalt (einschließlich einer allfälligen Dienstzulage und der nach § 12b zu berücksichtigenden Zulagen) oder

### 2. seinem Fixgehalt

und dem für die vertretungsweise ausgeübte Funktion vorgesehenen, insgesamt höheren Fixgehalt.

**(6)** Gebührt die Dienstabgeltung nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe der Dienstabgeltung, so entfällt auf jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil der entsprechenden Dienstabgeltung.

**§ 106** - Beachte für folgende Bestimmung - die Geldbeträge in Abs. 1 und 2 sind vom jeweils zuständigen Vorsitzenden des Vorstands für die seitdem vergangenen Zeiten nach § 17a Abs. 3 Z 2 PTSG anzupassen (vgl. § 175 Abs. 82 Z 3).

### **Verwendungszulage, Verwendungsabgeltung und Ergänzungszulage**

**§ 106. (1)** Der Beamtin oder dem Beamten des Post- und Fernmeldewesens gebührt eine ruhegenussfähige Verwendungszulage, wenn sie oder er dauernd auf einem Arbeitsplatz der nächsthöheren Verwendungsgruppe verwendet wird, ohne in diese Verwendungsgruppe ernannt zu sein. Die Verwendungszulage bemisst sich nach der Verwendungsgruppe, in welche die Beamtin oder der Beamte ernannt ist, sowie ihrer oder seiner Gehaltsstufe.

**(1b)** Übersteigt bei einer dauernden Verwendung in der Verwendungsgruppe PT 2 die Dienstzulage der Beamtin oder des Beamten jene Dienstzulage, die ihr oder ihm gebühren würde, wenn sie oder er in die Verwendungsgruppe des höherwertigen Arbeitsplatzes ernannt worden wäre, so vermindert sich die Verwendungszulage um die Hälfte dieser Differenz.

**(2)** Wird die Beamtin oder der Beamte auf einem Arbeitsplatz verwendet, der einer noch höheren Verwendungsgruppe als der nächsthöheren Verwendungsgruppe zugeordnet ist, so gebühren ihr oder ihm als Verwendungszulage zusätzlich zum Betrag nach Abs. 1 oder Abs. 1a die in derselben Gehaltsstufe angeführten Beträge jener Verwendungsgruppen, die höher als die Verwendungsgruppe der Beamtin oder des Beamten und zugleich niedriger als die Verwendungsgruppe des Arbeitsplatzes sind.

**(3)** Abs. 1 ist auf Beamte, die solche Tätigkeiten oder eine im § 103 Abs. 5 angeführte Tätigkeit mindestens durch 29 aufeinanderfolgende Kalendertage ausüben, ohne in die betreffende Dienstzulagengruppe ernannt zu sein, mit der Maßgabe anzuwenden, daß hierfür anstelle der Verwendungszulage eine nicht ruhegenußfähige Verwendungsabgeltung in derselben Höhe gebührt. Die Verwendungsabgeltung vermindert sich um die Hälfte der Dienstzulage und einer allfällig gebührenden Verwendungszulage, die der Beamtin oder dem Beamten gebührt.

**(3a)** Die Frist von 29 Kalendertagen beginnt mit dem ersten Tag der tatsächlichen Funktionsausübung nach Abs. 3 zu laufen.

**(3b)** Gebührt die Verwendungsabgeltung nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe der Verwendungsabgeltung, so entfällt auf jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil der entsprechenden Verwendungsabgeltung.

**(4)** Wird ein Beamter, der vorübergehend auf einem Arbeitsplatz einer höheren Verwendungsgruppe seiner Besoldungsgruppe verwendet wurde, unmittelbar daran anschließend auf diesem Arbeitsplatz dauernd verwendet und würde der für die dauernde Verwendung vorgesehene Monatsbezug den für die bisherige vorübergehende Verwendung vorgesehenen Monatsbezug (zuzüglich Verwendungsabgeltung) unterschreiten, so gebührt dem Beamten eine nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Gehaltes einzuziehende, für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbare Ergänzungszulage im Ausmaß des Unterschiedsbetrages.

## ABSCHNITT XI

### ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

#### UNTERABSCHNITT A

#### ALLGEMEINE ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

##### Haushaltszulage, Kinderzulage und Kinderzuschuss

**§ 112a. (1)** Ansprüche auf den Grundbetrag der Haushaltszulage enden spätestens mit Ablauf des 30. April 1995.

**(2)** Wenn die Voraussetzungen nach wie vor gegeben sind, gelten Ansprüche auf einen Steigerungsbetrag der Haushaltszulage ab 1. Mai 1995 als Ansprüche auf Kinderzulage und ab 1. Jänner 2012 als Ansprüche auf Kinderzuschuss.

(Anm.: Abs. 3 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 140/2011)

##### Besoldungsrechtliche Auswirkungen von Karenzurlauben

**§ 112b. (1)** Auf Karenzurlaube, die vor dem 1. Mai 1995 angetreten worden sind, ist § 10 in der bis zum Ablauf des 30. April 1995 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

**(2)** § 22 Abs. 9a ist auf alle am 1. September 2001 nicht rechtskräftig erledigten Verfahren betreffend Bemessung des während der Zeit eines für zeitabhängige Rechte anrechenbaren Karenzurlaubes zu leistenden Pensionsbeitrages anzuwenden.

##### Außerdienststellung

**§ 113d. (1)** Auf Zeiträume, die vor dem 1. August 1996 liegen und in denen ein Beamter wegen Ausübung eines Mandates im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag gemäß § 17 Abs. 3 und 5 BDG 1979 in der bis zum Ablauf des 31. Juli 1996 geltenden Fassung außer Dienst gestellt war, sind die §§ 59 und 60 des Pensionsgesetzes 1965, so anzuwenden, als würde

dieser Beamte für jeden Monat der Außerdienststellung anspruchsbegründende Nebengebühren in der Höhe beziehen, die jeweils einem Zwölftel der Nebengebührenwerte entspricht, welche für ihn für das letzte Jahr vor der Außerdienststellung festgehalten worden sind.

**(2)** Beamte, die am 1. September 2000 Mitglieder des Verfassungsgerichtshofes sind, können einen Antrag nach § 22 Abs. 13 nur bis 30. September 2001 stellen. Wird ein solcher Antrag nicht gestellt, ist die Zeit ab der Außerdienststellung nach Art. 147 Abs. 2 vierter Satz B-VG nicht für zeitabhängige Rechte zu berücksichtigen.

### **Übergangsmaßnahmen zur Erleichterung organisatorischer Vereinfachungen**

**§ 113e. (1)** Werden Organisationsänderungen durchgeführt, die eine Straffung der Organisation zum Ziel haben und durch die

- 1.** mindestens eine Dienststelle aufgelöst wird oder
- 2.** in einer Dienststelle oder in einem mehrere Dienststellen umfassenden Bereich eines Ressorts die Zahl der Organisationseinheiten verringert wird, wenn davon mindestens
  - a)** 20% der Gesamtzahl der Arbeitsplätze oder
  - b)** 50 Bedienstete

dieser Dienststelle(n) betroffen sind,

gebührt dem Beamten, der ausschließlich aus diesem Grund mit einem niedriger bewerteten Arbeitsplatz als bisher betraut wird, die Funktionszulage (das Fixgehalt) in dem Ausmaß weiter, in dem es gebühren würde, wenn der Beamte nach wie vor mit dem bisherigen Arbeitsplatz betraut wäre.

**(2)** Der Anspruch auf den Fortbezug nach Abs. 1 endet spätestens nach drei Jahren. Er endet vorzeitig, wenn

- 1.** der Beamte in dieselbe Funktionsgruppe eingestuft wird wie jene, der die Funktion zugeordnet war, aus der er gemäß Abs. 1 abberufen worden ist, oder in eine höhere Funktionsgruppe eingestuft wird oder

**2.** der Beamte aus Gründen, die von ihm zu vertreten sind, von seinem nunmehrigen Arbeitsplatz abberufen wird, wenn er nicht mit einem Arbeitsplatz dauernd betraut wird, der dem Arbeitsplatz, den er nach der Organisationsänderung gemäß Abs. 1 inne hatte, zumindest gleichwertig ist, oder

**3.** der Beamte der Aufforderung der Dienstbehörde, sich um eine bestimmte ausgeschriebene Funktion zu bewerben, nicht nachkommt oder eine von der Dienstbehörde angebotene Funktion nicht annimmt, oder

**4.** der fünfjährige Zeitraum der befristeten Ernennung des Beamten gemäß § 141 oder § 145d oder § 152b BDG 1979 bei Beibehalten des Arbeitsplatzes enden würde.

**(3)** Voraussetzung für das Erlöschen nach Abs. 2 Z 3 ist, daß

**1.** die ausgeschriebene oder angebotene Funktion einer höheren Funktionsgruppe zugeordnet ist als jener, der der nunmehrige Arbeitsplatz des Beamten zugeordnet ist, höchstens aber jener Funktionsgruppe, der die Funktion zugeordnet ist, aus der der Beamte gemäß Abs. 1 abberufen worden ist,

**2.** der Beamte die Ernennungserfordernisse und sonstigen ausbildungsbezogenen Ausschreibungsbedingungen für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz erfüllt, und

**3.** der Dienort, in dem sich der ausgeschriebene Arbeitsplatz befindet, vom bisherigen Dienort nicht weiter als 50 km entfernt ist.

**(4)** Eine Ergänzungszulage nach den §§ 36, 77 oder 94 gebührt erst ab dem Enden des Anspruchs auf Fortzahlung nach den Abs. 1 bis 3. In diesem Fall sind die §§ 36, 77 oder 94 mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

**1.** An die Stelle des Tages der Zuweisung gemäß § 36 Abs. 1, § 77 Abs. 1 und § 94 Abs. 1 tritt der Tag des Enden des Anspruchs auf Fortzahlung nach den Abs. 1 bis 3.

**2.** Für die Bemessung der Ergänzungszulage ist jene Funktion als „bisherige Funktion“ heranzuziehen, aus der der Beamte gemäß Abs. 1 abberufen worden ist.



**3.** Die Ergänzungszulage gebührt nicht, wenn

- a)** der Anspruch auf Fortzahlung gemäß Abs. 2 Z 1 geendet hat oder
- b)** der Anspruch auf Fortzahlung gemäß Abs. 2 Z 3 in einer Weise geendet hat, die im Fall des Bezuges einer Ergänzungszulage nach der Abberufung gemäß Abs. 1 zum vorzeitigen Erlöschen der Ergänzungszulage geführt hätte.

### Abfertigung

**§ 113f.** Bei Austritt aus Anlass einer zwischen dem 30. Jänner 2000 und dem 1. Jänner 2002 erfolgten Eheschließung oder einer zwischen dem 30. Jänner 1996 und dem 1. Jänner 2002 erfolgten Geburt im Sinne des § 26 Abs. 3 Z 2 ist § 26 Abs. 3 in der am 31. Dezember 2001 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

### Fahrtkostenzuschuss

**§ 113i. (1)** Dem Beamten, der im Dezember 2007 Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss gemäß § 20b in der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung gehabt hat und die Voraussetzungen hiefür auch am 1. Jänner 2008 unverändert erfüllt hätte, gebührt anstelle des Fahrtkostenzuschusses nach § 20b in der ab 1. Jänner 2008 geltenden Fassung ein Fahrtkostenzuschuss nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4.

**(2)** Der Fahrtkostenzuschuss ist in einem fixen Monatsbetrag in jener Höhe festzusetzen, die sich bei Zugrundelegung der Fahrtauslagen im Dezember 2007 unter Anwendung eines Eigenanteiles von 49,50 Euro ergeben hätte.

**(3)** Allfällige Fahrpreisänderungen der Verkehrsunternehmen nach dem 31. Dezember 2007 bleiben auf die Höhe des Fahrtkostenzuschusses nach Abs. 2 ohne Auswirkung. Treten sonst Tatsachen ein, die für die Änderung der Höhe oder den Wegfall des Fahrtkostenzuschusses gemäß § 20b in der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung von Bedeutung gewesen wären, endet der Anspruch auf diesen Fahrtkostenzuschuss mit Ablauf des Tages, an dem diese Tatsachen eingetreten sind. Der Beamte hat solche Tatsachen binnen einem Monat nach deren Eintreten seiner Dienstbehörde zu melden.

**(4)** § 20b Abs. 4 bis 6 ist anzuwenden.

**(5)** Erfüllt der Beamte die Anspruchsvoraussetzungen sowohl des Abs. 1 als auch des § 20b und ist sein nach Abs. 2 festgesetzter Fahrtkostenzuschuss geringer als der sich nach § 20b Abs. 2 ergebende, ist auf ihn abweichend von Abs. 1, jedoch frühestens ab 1. Jänner 2009, § 20b anzuwenden. Ein späteres Wiederaufleben des Anspruchs auf Fahrtkostenzuschuss nach den Abs. 1 bis 4 ist ausgeschlossen.

**(6)** Abweichend von § 20b Abs. 1 gebührt der Fahrtkostenzuschuss in jenen Fällen, in denen eine Aufrollung gemäß § 124b Z 242 letzter Satz EStG 1988 in Verbindung mit § 77 Abs. 3 EStG 1988 erfolgt ist, ab dem Tag, an dem das Pendlerpauschale vom Dienstgeber auf Grund einer Erklärung der Beamtin oder des Beamten berücksichtigt worden ist, frühestens ab dem 1. Jänner 2013.

**(7)** Abweichend von § 20b Abs. 1 gebührt der Fahrtkostenzuschuss ab dem Zeitpunkt der Erfüllung der Voraussetzungen nach § 16 Abs. 1 Z 6 lit. c, d oder e EStG 1988, frühestens ab dem 1. Jänner 2013, sofern die Erklärung der Beamtin oder des Beamten oder der Einkommensteuerbescheid der Beamtin oder des Beamten bis spätestens 31. Dezember des auf das Folgejahr nachfolgenden Jahres beim Arbeitgeber eingelangt ist.

**UNTERABSCHNITT C**

**BEAMTE DES POST- UND FERNMELDEWESENS**

**§ 117.** Wird ein Beamter gemäß § 249 BDG 1979 in die Besoldungsgruppe der Beamten des Post- und Fernmeldewesens übergeleitet, so gebührt ihm die besoldungsrechtliche Stellung, die sich aus der Anwendung des § 107 ergibt. § 12b Abs. 3 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß auch eine allfällige Verwendungszulage und eine allfällige Dienstzulage nach § 105 bei der Ermittlung der Ergänzungszulage dem Gehalt zuzurechnen sind.

**UNTERABSCHNITT D**

**BEAMTE DER FERNMELDEBEHÖRDE**

**Anwendungsbereich und Gehalt**

**§ 117a. (1)** Dieser Abschnitt ist auf die Beamten in der Fernmeldebehörde anzuwenden. Der Begriff „Fernmeldebehörde“ umfaßt alle Verwendungen bei der Obersten Post- und Fernmeldebehörde, in den nachgeordneten Fernmeldebüros sowie im Frequenzbüro und im Büro für Funkanlagen und Telekommunikationsendeinrichtungen.

**(2)** Das Gehalt des Beamten der Fernmeldebehörde wird durch die Verwendungsgruppe und in ihr durch die Gehaltsstufe bestimmt.

**Außerordentliche Vorrückung und Dienstalterszulage**

**§ 117b. (1)** Der Beamtin oder dem Beamten, die oder der zwei Jahre in der höchsten Gehaltsstufe verbracht hat, gebührt eine außerordentliche Vorrückung („kleine AVO“). Das Ausmaß der außerordentlichen Vorrückung erhöht sich nach weiteren zwei Jahren in der höchsten Gehaltsstufe („große AVO“). Der Beamtin oder dem Beamten, die oder der vier Jahre Anspruch auf die außerordentliche Vorrückung gehabt hat, gebührt eine ruhegenussfähige Dienstalterszulage („kleine Daz“). Das Ausmaß der Dienstalterszulage erhöht sich nach weiteren zwei Jahren in der höchsten Gehaltsstufe („große Daz“). Die Dienstalterszulage gebührt jedenfalls ab dem neunten Jahr nach Erreichen der letzten Gehaltsstufe.

## UNTERABSCHNITT E

### BEAMTE DER ALLGEMEINEN VERWALTUNG UND BEAMTE IN HANDWERKLICHER VERWENDUNG

#### Omnibuslenkerzulage

**§ 130.** Dem Beamten des Mittleren Post- und Fernmeldedienstes gebührt,

1. solange er ständig als Omnibuslenker verwendet wird,
2. wenn er infolge eines im Omnibuslenkerdienst erlittenen Dienstunfalles nicht mehr in diesem Dienst verwendet werden kann,

eine ruhegenußfähige Omnibuslenkerzulage von 80,8 €.

## UNTERABSCHNITT L

### BUNDESBESOLDUNGSREFORM 2015

#### Überleitung bestehender Dienstverhältnisse

**§ 169c. (1)** Alle Beamtinnen und Beamten der in § 169d angeführten Verwendungs- und Gehaltsgruppen, welche sich am 11. Februar 2015 im Dienststand befinden, werden nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen alleine auf Grundlage ihrer bisherigen Gehälter in das durch dieses Bundesgesetz neu geschaffene Besoldungssystem übergeleitet. Die Beamtinnen und Beamten werden zunächst aufgrund ihres bisherigen Gehalts in eine Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems eingereiht, in welcher das bisherige Gehalt gewahrt wird. Nach spätestens zwei Jahren bzw. bei bestimmten Verwendungsgruppen vier Jahren rücken sie in die nächsthöhere Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems vor (Überleitungsstufe), in der zur Wahrung ihrer bisherigen Erwerbssaussichten der Zeitpunkt der nächsten Vorrückung einmalig vorgezogen wird. Ab dieser einmalig vorgezogenen Vorrückung befinden sich die übergeleiteten Beamtinnen und Beamten in der Zielstufe des neuen Besoldungssystems, ab der sie regulär vorrücken. Ausgehend von der Zielstufe rücken die übergeleiteten Beamtinnen und Beamten ebenso wie alle neu eintretenden Beamtinnen und Beamten ausschließlich aufgrund ihrer wachsenden Erfahrung oder durch Beförderung in höhere Gehaltsstufen vor.

**(2)** Die Überleitung der Beamtin oder des Beamten in das neue Besoldungssystem erfolgt durch eine pauschale Festsetzung ihres oder seines Besoldungsdienstalters. Für die pauschale Festsetzung ist der Überleitungsbetrag maßgebend. Der Überleitungsbetrag ist das volle Gehalt ohne allfällige außerordentliche Vorrückungen, welches bei der Bemessung des Monatsbezugs der Beamtin oder des Beamten für den Februar 2015 (Überleitungsmonat) zugrunde gelegt wurde. Hat die Beamtin oder der Beamte für den Februar 2015 kein Gehalt erhalten oder wurde sie oder er während des Monats in eine andere Verwendungsgruppe überstellt, ist als Überleitungsmonat jener vor Februar 2015 gelegene Monat heranzuziehen, in welchem die Beamtin oder der Beamte zuletzt ein Gehalt einer einzigen Verwendungsgruppe erhalten hat. Der Überleitungsbetrag erhöht sich dabei entsprechend dem Ausmaß der erfolgten Anpassungen der für die Beamtin oder den Beamten maßgebenden Gehaltsansätze durch Bundesgesetz oder Verordnung zwischen dem Überleitungsmonat und Februar 2015.

**(2a)** Als Überleitungsbetrag wird der Gehaltsansatz für jene Gehaltsstufe herangezogen, die für die ausbezahlten Bezüge für den Überleitungsmonat tatsächlich maßgebend war (Einstufung laut Bezugszettel). Eine Beurteilung der Gebührllichkeit der Bezüge hat dabei sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach zu unterbleiben. Eine nachträgliche Berichtigung der ausbezahlten Bezüge ist nur insoweit bei der Bemessung des Überleitungsbetrags zu berücksichtigen, als

1. dadurch Fehler tatsächlicher Natur berichtigt werden, welche bei der Eingabe in ein automatisches Datenverarbeitungssystem unterlaufen sind, und
2. die fehlerhafte Eingabe offenkundig von der beabsichtigten Eingabe abweicht, wie sie durch im Zeitpunkt der Eingabe bereits bestehende Urkunden belegt ist.

**(2b)** Wenn die tatsächliche Einstufung laut Bezugszettel betragsmäßig geringer ist als die gesetzlich geschützte Einstufung, so wird, wenn nicht wegen Vorliegens einer bloß vorläufigen Einstufung nach § 169d Abs. 5 vorzugehen ist, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten die gesetzlich geschützte Einstufung für die Bemessung des Überleitungsbetrags herangezogen. Die gesetzlich geschützte Einstufung ist jene Gehaltsstufe, die sich nach Maßgabe des Stichtags ergibt. Der Stichtag ist jener Tag, der sich bei Voranstellung folgender Zeiten vor den ersten Tag des Überleitungsmonats ergibt. Voranzustellen sind:

1. die bis zum Zeitpunkt des Beginns des Überleitungsmonats als Vordienstzeiten rechtskräftig angerechneten Zeiten, soweit sie nach Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt wurden und soweit sie für die Vorrückung wirksam geworden sind, sowie
2. die seit dem Tag der Anstellung zurückgelegten Zeiten, soweit sie für die Vorrückung wirksam geworden sind.

Die Voranstellung weiterer Zeiten ist ausgeschlossen. Für jeweils zwei seit dem Stichtag vergangene Jahre gilt die jeweils nächsthöhere Gehaltsstufe als gesetzlich geschützte Einstufung. Eine Gehaltsstufe gilt mit dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder 1. Juli als erreicht, sofern nicht an diesem Tag die Vorrückung aufgeschoben oder gehemmt war. Die zweijährige Frist gilt auch dann als am jeweiligen 1. Jänner beziehungsweise 1. Juli vollstreckt, wenn sie vor dem Ablauf des jeweils folgenden 31. März beziehungsweise 30. September endet. Bei Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten mit Ausnahme der Verwendungsgruppen I bis III und bei Prokuratoranwältinnen und Prokuratoranwälten tritt an die Stelle des zweijährigen Zeitraums ein vierjähriger Zeitraum. Maßgebend ist in allen Fällen die Verwendungs- bzw. Gehaltsgruppe im Zeitpunkt der Überleitung.

**(2c)** Mit Abs. 2a und 2b werden die Art. 2 und 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf für den Bereich des Dienstrechts der Bundesbediensteten und der Landeslehrpersonen so durch Bestimmungen im österreichischen Recht umgesetzt, wie sie durch den Europäischen Gerichtshof in seinem Urteil vom 19. Juni 2014, C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, ausgelegt wurden. Demzufolge werden die Modalitäten der Überleitung von Beamtinnen und Beamten, die vor dem Inkrafttreten der Bundesbesoldungsreform 2015 ernannt worden sind, in das neue Besoldungssystem festgelegt und vorgesehen, dass zum einen die Gehaltsstufe, der sie nunmehr zugeordnet werden, allein auf der Grundlage des unter dem alten Besoldungssystem erworbenen Gehalts ermittelt wird, obgleich dieses alte System auf einer Diskriminierung wegen des Alters der Beamtin oder des Beamten beruhte, und dass sich zum anderen die weitere Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe nunmehr allein nach der seit dem Inkrafttreten der Bundesbesoldungsreform 2015 erworbenen Berufserfahrung bemisst.

**(3)** Das Besoldungsdienstalter der übergeleiteten Beamtin oder des übergeleiteten Beamten wird mit jenem Zeitraum festgesetzt, der für die Vorrückung von der ersten Gehaltsstufe (Beginn des 1. Tages) in jene Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe erforderlich ist, für die in der am 12. Februar 2015 geltenden Fassung das betraglich zum Überleitungsbetrag nächstniedrigere Gehalt angeführt ist. Gleicht der Überleitungsbetrag dem niedrigsten für eine Gehaltsstufe in derselben Verwendungsgruppe angeführten Betrag, so ist diese Gehaltsstufe maßgebend. Alle Vergleichsbeträge sind kaufmännisch auf ganze Euro zu runden.

**(4)** Das nach Abs. 3 festgesetzte Besoldungsdienstalter wird um den Zeitraum verlängert, der zwischen dem Zeitpunkt der letzten Vorrückung in ein höheres Gehalt und dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangen ist, sofern er für die Vorrückung wirksam ist.

**(5)** Wurde der Bemessung des Monatsbezugs der Beamtin oder des Beamten im Überleitungsmonat das Gehalt einer anderen Gehaltsstufe zugrunde gelegt, weil für ihre oder seine Gehaltsstufe kein Betrag festgesetzt war oder die Zugrundelegung einer höheren Gehaltsstufe gesetzlich angeordnet war, so vermindert sich das Besoldungsdienstalter nach Abs. 3 um jenen Zeitraum, der nach den Bestimmungen über die Vorrückung für die Vorrückung von der Gehaltsstufe der Beamtin oder des Beamten im Überleitungsmonat in jene Gehaltsstufe erforderlich ist, die der Bemessung des Gehalts im Überleitungsmonat zugrunde gelegt wurde.

**(6)** Das nach den Abs. 3 bis 5 festgesetzte Besoldungsdienstalter gilt als das Besoldungsdienstalter der Beamtin oder des Beamten zum Zeitpunkt des Ablaufs des Überleitungsmonats. Die sich aus diesem Besoldungsdienstalter ergebende besoldungsrechtliche Stellung ist der Bemessung der Bezüge ab 1. März 2015 zugrunde zu legen, wobei ein allfälliger Vorbildungsausgleich als bereits in Abzug gebracht gilt. Sonstige besoldungsrechtliche Maßnahmen, die mit Beginn des Monats wirksam werden, bleiben davon unberührt. Wenn als Überleitungsmonat ein vor dem Februar 2015 liegender Monat herangezogen wurde, sind die Zeiten vom Ablauf des Überleitungsmonats bis zum Ablauf des Februar 2015 nach Maßgabe des § 10 für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen. Wenn das neue Gehalt der Beamtin oder des Beamten geringer ist als der Überleitungsbetrag, erhält sie oder er bis zur Vorrückung in eine den Überleitungsbetrag übersteigende Gehaltsstufe eine ruhegenussfähige Wahrungszulage im Ausmaß des Fehlbetrags als Ergänzungszulage nach § 3 Abs. 2. Die Gegenüberstellung erfolgt einschließlich allfälliger Dienstalterszulagen oder außerordentlicher Vorrückungen.

**(6a)** Das nach den Abs. 3 bis 6 festgesetzte Besoldungsdienstalter ist auch der Bemessung der Bezüge für Zeiten vor dem 1. März 2015 zugrunde zu legen. Eine Neubemessung der gebührenden Bezüge und Nebengebühren durch die Dienstbehörde hat gemäß Abs. 6 für Zeiten vor dem 1. März 2015 ausschließlich auf Antrag der Beamtin oder des Beamten zu erfolgen. Alle vor dem Inkrafttreten der Bundesbesoldungsreform 2015 (12. Februar 2015) geltenden Bestimmungen über die Beträge für Bezüge und Vergütungen und die weiteren besoldungsrechtlichen Bestimmungen sind dabei in der jeweils geltenden Fassung unverändert anzuwenden, soweit ihre Anwendung nicht durch die Bundesgesetze BGBl. I Nr. 32/2015 und BGBl. I Nr. 65/2015 ausgeschlossen wurde. § 8 ist daher ausschließlich in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. I Nr. 32/2015 und BGBl. I Nr. 65/2015 anzuwenden, für die Einstufung und Vorrückung ist somit auch für Zeiten vor dem 1. März 2015 ausschließlich das nach den Abs. 3 bis 6 festgesetzte Besoldungsdienstalter maßgebend.

**(6b)** Bei der Neubemessung von Bezügen und Nebengebühren für Zeiten vor dem 1. März 2015 ist das nach den Abs. 3 bis 6 festgesetzte Besoldungsdienstalter jeweils entsprechend um die Dauer der vor dem 1. März 2015 liegenden für die Vorrückung wirksam gewordenen Zeiten zu vermindern. Zusätzlich ist zur Wahrung der bereits empfangenen Bezüge und Nebengebühren von einem nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen verbesserten Besoldungsdienstalter auszugehen:

**1.** um acht Jahre verbessert: in den Verwendungsgruppen

**c)** PT 1 und PF 1,

**4.** um zwei Jahre verbessert: in den Verwendungsgruppen

**d)** PT 2 bis PT 9 sowie PF 2 bis PF 6,

Diese Verbesserung des Besoldungsdienstalters ist ausschließlich für die besoldungsrechtliche Stellung vor dem 1. März 2015 maßgebend und hat keine Auswirkungen auf die bereits erfolgte Überleitung und die ab dem 1. März 2015 gebührenden Bezüge.

**(7)** Zur Wahrung der Erwerbsaussichten der übergeleiteten Beamtin oder des übergeleiteten Beamten erhöht sich ihr Besoldungsdienstalter mit der Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe (Überleitungsstufe)



**1.** in einer akademischen Verwendungsgruppe (§ 12a Abs. 2) um ein Jahr und sechs Monate,

**2.** in den Verwendungsgruppen

**f)** des Post- und Fernmeldewesens PT 2, PT 3 und PT 4,

**g)** Beamte der Allgemeinen Verwaltung B,

um sechs Monate und

**3.** in allen anderen Fällen um ein Jahr.

**(8)** Der erstmalige Anfall einer kleinen AVO, einer großen AVO, einer kleinen Daz, einer großen Daz oder einer sonstigen Dienstalterszulage anlässlich einer Vollendung von weiteren zwei Jahren des Besoldungsdienstalters ist einer Vorrückung in die Überleitungsstufe gleichzuhalten. Befindet sich die Beamtin oder der Beamte nach Überleitung nach Abs. 6 bereits in der höchsten Gehaltsstufe und ist auch der Anfall einer höheren außerordentlichen Vorrückung oder Dienstalterszulage nicht mehr möglich, wird ihr oder sein Besoldungsdienstalter bereits mit dem Ablauf des Überleitungsmonats gemäß Abs. 7 verbessert.

**(9)** Zur Wahrung der erwarteten nächsten Vorrückung, außerordentlichen Vorrückung oder Dienstalterszulage im alten Besoldungssystem gebührt der Beamtin oder dem Beamten ab der Vorrückung in die Überleitungsstufe bzw. ab dem erstmaligen Anfall einer Zulage nach Abs. 8 eine ruhegenussfähige Wahrungszulage als Ergänzungszulage nach § 3 Abs. 2 im Ausmaß von monatlich

**1.** in den Verwendungsgruppen nach Abs. 7 Z 1 dem Dreifachen

**2.** in den Verwendungsgruppen nach Abs. 7 Z 2 einem Drittel sowie

**3.** in den Verwendungsgruppen nach Abs. 7 Z 3 dem Einfachen

des Fehlbetrags vom Überleitungsbetrag auf das Gehalt der Überleitungsstufe bis zur Vorrückung in die Zielstufe bzw. bis zum erstmaligen Anfall einer kleinen AVO, einer großen AVO, einer kleinen Daz, einer großen Daz oder einer sonstigen Dienstalterszulage. Die Gegenüberstellung erfolgt in allen Fällen einschließlich allfälliger Dienstalterszulagen oder außerordentlicher

Vorrückungen. Bei einer Prokuratoranwältin oder einem Prokuratoranwalt, der oder dem ein Gehalt nach § 16 Abs. 2 des Finanzprokuratorgesetzes (ProkG), BGBl. I Nr. 110/2008, gebührt, wird die Wahrungszulage abweichend von Z 1 mit 60% des Fehlbetrags bemessen.

**(10)** Ab Anfall der großen Dienstalterszulage oder des Gehalts der höchsten Gehaltsstufe, wenn für die jeweilige Verwendungsgruppe keine Dienstalterszulage vorgesehen ist, gilt die Zielstufe jedenfalls als erreicht. Mit Erreichen der Zielstufe entfallen alle allfälligen Wahrungszulagen.

### Gruppenüberleitung

**§ 169d. (1)** Für die Überleitung der Beamtin oder des Beamten ist ihre oder seine Verwendungsgruppe bzw. Gehaltsgruppe und ihre oder seine Dienstklasse im Überleitungsmonat maßgebend. Es werden übergeleitet:

- 1.** jene Beamtinnen und Beamten der Dienstklassen, die ihre Dienstklasse nicht durch Beförderung erreicht haben, in die Vorrückungsklasse,
- 2.** die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst,
- 10.** die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe der Fernmeldebehörde,
- 11.** die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe des Post- und Fernmeldewesen

Ist der Überleitungsbetrag jedoch geringer als der für die erste Gehaltsstufe der Verwendungsgruppe der Beamtin oder des Beamten angeführte Betrag, so wird sie oder er nicht nach § 169c in das neue Besoldungssystem übergeleitet, sondern ihr oder sein Besoldungsdienstalter wird nach § 12 wie bei erstmaliger Begründung eines Bundesdienstverhältnisses bemessen. Die sich aus dem so bemessenen Besoldungsdienstalter ergebende besoldungsrechtliche Stellung wird nur für die Bemessung jener Bezüge wirksam, die ab dem 1. März 2015 gebühren.

## Anwendung dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen

**§ 169e. (1)** Auf die am 11. Februar 2015 im Dienststand befindlichen Beamtinnen und Beamten sind die Bestimmungen über die Jubiläumszuwendung (§ 20c) mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erfordernisses der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 bzw. 40 oder 35 Jahren das Erfordernis des Erreichens jenes Tages tritt, der 25 bzw. 40 oder 35 Jahre nach dem bereits bisher von der Dienstbehörde ermittelten Stichtag liegt. Die Bestimmungen über die Hemmung der Vorrückung (§ 10) sind auf die vor Erreichen des Dienstjubiläums liegenden Zeiten sinngemäß anzuwenden.

**§ 169f. (1)** Bei Beamtinnen und Beamten,

**1.** die sich am Tag der Kundmachung der 2. Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 58/2019, im Dienststand befinden und

**2.** die nach § 169c Abs. 1 (allenfalls in Verbindung mit § 169d Abs. 3, 4 oder 6) übergeleitet wurden und

**3.** deren erstmalige Festsetzung des Vorrückungsstichtags für das laufende Dienstverhältnis unter Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Zeiten erfolgt ist und

**4.** bei denen nach der erstmaligen Festsetzung nach Z 3 nicht die vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Zeiten nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2010 vorangestellt und durch Außerachtlassung der mit diesem Bundesgesetz bewirkten Verlängerung des für die erste Vorrückung erforderlichen Zeitraums zur Gänze für die Einstufung wirksam geworden sind, ist die besoldungsrechtliche Stellung von Amts wegen bescheidmäßig neu festzusetzen.

**(2)** Bei Beamtinnen und Beamten nach Abs. 1 Z 2 bis 4, auf welche nur Abs. 1 Z 1 nicht zutrifft, erfolgt eine Neufestsetzung auf Antrag. Zuständig ist jene Dienstbehörde, die im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis zuständig war. Wurde die Dienstbehörde nach dem Ausscheiden aufgelassen, so ist jene Dienstbehörde zuständig, auf welche die Zuständigkeit für die Beamtin oder den Beamten bei Verbleib im Dienststand übergegangen wäre. Antragsberechtigt sind auch Empfängerinnen und Empfänger von wiederkehrenden Leistungen nach dem Pensionsgesetz 1965, wenn allfällige Ansprüche auf Bezüge für Zeiten des

Dienststands noch nicht verjährt sind. Für die Dauer des Verfahrens ist die Verjährungsfrist nach § 40 Abs. 1 Pensionsgesetz 1965 gehemmt.

**(3)** Bei den am Tag der Kundmachung der 2. Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 58/2019, anhängigen Verfahren, welche die Frage der Anrechnung zusätzlicher Vordienstzeiten, der Neufestsetzung des Vorrückungstichtags, insbesondere nach § 113 Abs. 10 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2010, der Neufestsetzung des Besoldungsdienstalters oder der Festsetzung der besoldungsrechtlichen Stellung für eine Beamtin oder einen Beamten nach Abs. 1 Z 3 als Hauptfrage zum Gegenstand haben, erfolgt eine Neufestsetzung im Rahmen dieser Verfahren. Bei den am Tag der Kundmachung der 2. Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 58/2019, anhängigen Verfahren, in denen eine solche Frage als Vorfrage zu beurteilen ist, erfolgt die Beurteilung unbeschadet des § 38 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, nach Maßgabe des Abs. 6.

**(4)** Die Neufestsetzung nach den Abs. 1 bis 3 erfolgt nach Ermittlung des Vergleichsstichtags (§ 169g) durch Feststellung des Besoldungsdienstalters zum Ablauf des 28. Februar 2015. Das Besoldungsdienstalter nach § 169c erhöht sich um den zwischen dem Vergleichsstichtag und dem Vorrückungstichtag liegenden Zeitraum, wenn der Vergleichsstichtag vor dem Vorrückungstichtag liegt, andernfalls vermindert es sich um diesen Zeitraum. Für den Vergleich ist der letzte Vorrückungstichtag maßgebend, der unter Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Zeiten festgesetzt wurde.

**(5)** Die Neufestsetzung in bereits anhängigen Verfahren nach Abs. 3 erfolgt bei Beamtinnen und Beamten, die nicht nach § 169c Abs. 1 (allenfalls in Verbindung mit § 169d Abs. 3, 4 oder 6) übergeleitet wurden, abweichend von Abs. 4 durch Feststellung

- 1.** der Einstufung zum Tag der Antragseinbringung oder, wenn die Beamtin oder der Beamte vor diesem Tag aus dem Dienststand oder dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, zum Ablauf des letzten Tages des Dienststands oder Dienstverhältnisses und
- 2.** des Vorrückungstermins, mit dem die Einstufung nach Z 1 erreicht wurde.

Die Einstufung und der Vorrückungstermin nach Z 1 und 2 sind zunächst auf Grundlage des letzten Vorrückungstichtags, der unter Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Zeiten festgesetzt wurde,

zu bemessen. Anschließend sind sie um die Anzahl an ganzen Monaten, die zwischen dem Vergleichsstichtag und dem Vorrückungsstichtag liegen, zu verbessern, wenn der Vergleichsstichtag vor dem Vorrückungsstichtag liegt, andernfalls um diese zu vermindern.

**(6)** Die Bemessung der Bezüge erfolgt rückwirkend unter Berücksichtigung der für die Vorrückung wirksamen Dienstzeit

**1.** im Fall des Abs. 4 (für Zeiten vor dem 1. März 2015 unter Anwendung von § 169c Abs. 6b in der geltenden Fassung und § 8 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2015, BGBl. I Nr. 65/2015) nach Maßgabe des neu festgesetzten Besoldungsdienstalters und

**2.** im Fall des Abs. 5 nach Maßgabe der neu festgesetzten besoldungsrechtlichen Stellung, wobei Vorrückungen mit dem Monatsersten nach Ablauf des für die Vorrückung in die jeweilige Gehaltsstufe erforderlichen Zeitraums erfolgen, der sich aus den bis zum Ablauf des 31. Dezember 2003 für die Verwendungsgruppe der Beamtin oder des Beamten geltenden Bestimmungen ergibt, oder, wenn das Ende dieser Frist auf einen Monatsersten fällt, mit diesem Monatsersten.

Abweichend von § 13b hat für Beamtinnen und Beamte nach Abs. 1, auf die Abs. 3 erster Satz nicht zutrifft, eine allfällige Nachzahlung für Zeiten ab dem 1. Mai 2016 von Amts wegen zu erfolgen.

**(6a)** Wenn sich nach Abs. 6 für den Überleitungsmonat nach § 169c Abs. 2 rückwirkend eine höhere Einstufung ergibt, sind die Wahrungszulagen nach § 169c Abs. 6 und 9 entsprechend anzupassen. Die bereits erfolgte Festsetzung des Besoldungsdienstalters nach § 169c Abs. 3 bleibt davon unberührt.

**(7)** Vor der Neufestsetzung nach Abs. 1 und 2 ist der Beamtin oder dem Beamten das vorläufige Ergebnis der Ermittlungen aufgrund der Aktenlage mit der Aufforderung schriftlich mitzuteilen, binnen sechs Monaten allfällige weitere Zeiten geltend zu machen und die erforderlichen Nachweise zu erbringen, widrigenfalls diese nicht zu berücksichtigen sind. Diese Frist kann mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten verkürzt werden.

**(8)** Bei der Beamtin oder dem Beamten,

**1.** deren oder dessen besoldungsrechtliche Stellung nach den Abs. 1, 2 oder 3 rechtskräftig neu festgesetzt wurde, und

2. die oder der Zeiten nach § 169g Abs. 3 Z 3 zurückgelegt hat, die bei der Neufestsetzung nach Z 1 nicht zur Gänze bei der Ermittlung des Vergleichsstichtags berücksichtigt wurden,

hat die Dienstbehörde auf spätestens bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 einzubringenden Antrag die Neufestsetzung unter Berücksichtigung der in Z 2 angeführten Zeiten bescheidmäßig abzuändern, wobei Abs. 7 nicht zur Anwendung gelangt. Wenn die Beamtin oder der Beamte Zeiten nach § 169g Abs. 3 Z 3 noch vor der Neufestsetzung nach Z 1 geltend macht, sind diese von der Dienstbehörde ungeachtet eines allfälligen Ablaufs der Frist nach Abs. 7 bei der Neufestsetzung zu berücksichtigen.

### Vergleichsstichtag

**§ 169g. (1)** Der Vergleichsstichtag wird dadurch ermittelt, dass die nach Erreichen des Mindestalters für eine Beschäftigung im Rahmen eines Systems der dualen Ausbildung nach Art. 4 Abs. 2 lit. b der Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz, in der Fassung ABl. Nr. L 216 vom 20.08.1994 S. 12, zurückgelegten Zeiten, die bei der Ermittlung des Vorrückungstichtags voranzustellen waren oder bei Außerachtlassung der Altersgrenze von 18 Jahren voranzustellen gewesen wären, nach Maßgabe der Abs. 2 bis 6 dem Tag der Anstellung vorangestellt werden.

**(2)** Für die Ermittlung des Vergleichsstichtags sind folgende Bestimmungen über den Vorrückungstichtag nach Maßgabe der Abs. 3 bis 6 anzuwenden:

1. § 12 in der Fassung der 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96/2007,

2. § 12a in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140/2011,

3. § 113 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2004, BGBl. I Nr. 176/2004,

4. § 113a in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 53/2007 und

5. die Anlage 1 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2004, BGBl. I Nr. 176/2004.

Maßgebend sind die Bestimmungen für jene Verwendungsgruppe, welcher die Beamtin oder der Beamte im Zeitpunkt der Festsetzung des Vorrückungsstichtags nach § 169f Abs. 4 letzter Satz angehört hat.

**(3)** Abweichend von den Bestimmungen nach Abs. 2 Z 1 bis 5

**1.** treten an Stelle der vor Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Zeiten die vor Erreichen des Mindestalters für eine Beschäftigung im Rahmen eines Systems der dualen Ausbildung nach Art. 4 Abs. 2 lit. b der Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz, in der Fassung ABl. Nr. L 216 vom 20.08.1994 S. 12, liegenden Zeiten;

**2.** sind bei Beamtinnen und Beamten, für deren Verwendungsgruppen die Bestimmungen über den Vorrückungsstichtag eine Voranstellung von Zeiten des erfolgreichen Studiums an einer höheren Schule vorsehen, ausschließlich jene Zeiten als Zeiten des erfolgreichen Studiums an einer höheren Schule voranzustellen, die

**a)** zwischen dem Ablauf des 31. August jenes Kalenderjahres, in dem die Beamtin oder der Beamte die Aufnahme in die zwölfte Schulstufe erreicht hat, und

**b)** dem Ablauf des 30. Juni des nachfolgenden Kalenderjahres

zurückgelegt wurden. Wenn die für die Beamtin oder den Beamten geltenden schulrechtlichen Vorschriften eine Regelstudiendauer von mehr als zwölf Schulstufen vorsehen, so verlängert sich der voranzustellende Zeitraum für jede weitere Schulstufe um ein Jahr;

**3.** sind mit Zustimmung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport Zeiten einer gleichwertigen Berufstätigkeit nach § 12 Abs. 2 Z 1a zur Gänze zu berücksichtigen, die

**a)** vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt wurden oder

**b)** nach Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt wurden, wenn für die Voranstellung von sonstigen Zeiten im öffentlichen Interesse nach § 12 Abs. 3 in der damals geltenden Fassung eine Höchstgrenze gesetzlich vorgesehen war.

Bei der Bemessung eines allfälligen Überstellungsverlusts gelten diese Zeiten als Zeiten in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft;

**4.** sind sonstige Zeiten, die bis zum Höchstausmaß von drei Jahren zur Hälfte zu berücksichtigen sind, bis zum Höchstausmaß von sieben Jahren zur Hälfte zu berücksichtigen;

**5.** sind Zeiten in einem Ausbildungsverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft als Lehrling nur dann voranzustellen, wenn die Beamtin oder der Beamte nach dem 31. März 2000 ins Dienstverhältnis eingetreten ist;

**6.** sind Zeiten einer Tätigkeit als Wissenschaftlicher (Künstlerischer) Mitarbeiter (in Ausbildung) gemäß § 6 des Bundesgesetzes über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste, BGBl. Nr. 463/1974, nur dann voranzustellen, wenn die Beamtin oder der Beamte nach dem 30. September 2001 ins Dienstverhältnis eingetreten ist.

**(4)** Die zur Hälfte zu berücksichtigenden sonstigen Zeiten sind bei der Ermittlung des Vergleichsstichtags nur insoweit voranzustellen, als sie das Ausmaß von vier zur Hälfte zu berücksichtigenden Jahren übersteigen.

**(5)** Wenn für die Voranstellung von Zeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres ein Höchstausmaß oder ein Verlust wie im Fall einer Überstellung gesetzlich vorgesehen war, sind diese Bestimmungen gleichermaßen auf alle zu berücksichtigenden Zeiten anzuwenden.

**(6)** Soweit die Abs. 3 bis 5 keine abweichenden Regelungen vorsehen, ist bei der Voranstellung von Zeiten von entschiedener Sache hinsichtlich der nach Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Zeiten auszugehen, wenn diese bereits bei der Festsetzung des Vorrückungsstichtags (§ 169f Abs. 4 letzter Satz) nach den Bestimmungen gemäß Abs. 2 Z 1 bis 5 oder nach früher geltenden Fassungen dieser Bestimmungen zur Gänze vorangestellt oder nicht vorangestellt wurden.



## **Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

**§ 169h. (1)** Bei Beamtinnen und Beamten,

**1.** deren erstmalige Festsetzung des Vorrückungsstichtags unter Berücksichtigung der Zeiten nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären, erfolgt ist, oder

**2.** deren auf das Besoldungsdienstalter anrechenbare Vordienstzeiten nach § 12 Abs. 5 in einer ab dem 12. Februar 2015 geltenden Fassung festgestellt wurden,

ist mit Zustimmung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport auf Antrag das Besoldungsdienstalter in jenem Ausmaß um die Zeiten einer gleichwertigen Berufstätigkeit nach § 12 Abs. 2 Z 1a bescheidmäßig zu erhöhen, in dem diese Zeiten bei der Festsetzung nach Z 1 oder der Feststellung nach Z 2 nicht zur Gänze berücksichtigt wurden.

(Anm.: Abs. 2 und 3 aufgehoben durch Art. 2 Z 32, BGBl. I Nr. 153/2020)

**(4)** Die Erhöhung des Besoldungsdienstalters um Zeiten nach Abs. 1 ist nicht zulässig, soweit diese Zeiten nach den Bestimmungen über den Vorrückungsstichtag von einem Verlust wie im Fall einer Überstellung oder nach den Bestimmungen über das Besoldungsdienstalter von einem Vorbildungsausgleich betroffen gewesen wären. Bei der Bemessung eines allfälligen Überstellungsverlusts gelten diese Zeiten als Zeiten in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft.

**(5)** Bei allfälligen Nachzahlungen wird der Zeitraum vom 8. Mai 2019 bis zum Ablauf des Tages der Kundmachung der 2. Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 58/2019, nicht in die Verjährungsfrist nach § 13b Abs. 1 eingerechnet.

## ABSCHNITT XII SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### Teuerungszulagen

**§ 170. (1)** Sofern es zur Anpassung der Monatsbezüge an geänderte Lebenshaltungskosten notwendig ist, können durch Verordnung der Bundesregierung im Einvernehmen mit dem Hauptausschuß des Nationalrates Teuerungszulagen gewährt werden. Diese Teuerungszulagen sind in Hundertsätzen festzusetzen. Sie können für die einzelnen Teile des Monatsbezuges (§ 3 Abs. 2) auch verschieden hoch festgesetzt werden.

**(2)** Die Teuerungszulagen teilen das rechtliche Schicksal des Teiles des Monatsbezuges, zu dem sie gewährt werden.

### Anpassung der Wahrungszulagen für das Jahr 2018

**§ 170a. (1)** Die Überleitungsbeträge als Bemessungsgrundlage für die Wahrungszulage nach § 169c Abs.7 oder Abs. 9 erhöhen sich bei übergeleiteten

1. Beamtinnen und Beamten des Bundes mit Ausnahme jener des Post- und Fernmeldewesens,
2. Vertragsbediensteten des Bundes,
3. Landeslehrpersonen und
4. Landesvertragslehrpersonen

mit 1. Jänner 2018 um 2,33 v.H. und werden sodann kaufmännisch auf ganze Cent gerundet. Die bereits erfolgte Überleitung bleibt davon unberührt.

**(2)** Die Überleitungsbeträge als Bemessungsgrundlage für die Wahrungszulage nach § 169c Abs. 7 oder 9 sind bei Beamtinnen und Beamten des Post- und Fernmeldewesens gemeinsam mit der Gehaltsanpassung vom jeweils zuständigen Vorsitzenden des Vorstands nach § 17a Abs. 3 Z 2 PTSG anzupassen.

**Ausgleichstaxe nach dem  
Behinderteneinstellungsgesetz**

**§ 171a.** Die dem Dienstgeber Republik Österreich zentral zu verrechnende Ausgleichstaxe nach § 9 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, ist von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport nach dem Verursacherprinzip je Kalenderjahr im Nachhinein den einzelnen Bundesministerien weiterzuverrechnen.

**Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu Fonds,  
Stiftungen oder Anstalten**

**§ 172.** Auf Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu Fonds, Stiftungen oder Anstalten stehen, die von Organen des Bundes oder von Personen (Personengemeinschaften) verwaltet werden, die hiezuvon Organen des Bundes bestellt sind, sind die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes dem Sinne nach so weit anzuwenden, als nicht etwas anderes bestimmt ist.

**Verweisungen auf andere Bundesgesetze**

**§ 173.** Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese - sofern nicht ausdrücklich anderes angeordnet wird - in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

**Verordnungen**

**§ 174.** Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes und seiner Novellen können ab dem Tage der Kundmachung dieses Bundesgesetzes oder der betreffenden Novelle erlassen werden. Die Verordnungen treten frühestens mit dem Tag in Kraft, mit dem die betreffende Verordnungsermächtigung in Kraft tritt.

**Vollziehung**

**§ 176.** Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist die Bundesregierung, in Angelegenheiten jedoch, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministers betreffen, dieser Bundesminister betraut.

# Reisegebührevorschrift 1955 (RGV)

Verordnung der Bundesregierung vom 29. März 1955, betreffend die  
Gebühren bei Dienstreisen, Dienstverrichtungen im Dienstort, Dienst-  
zuteilungen und Versetzungen

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## I. HAUPTSTÜCK

### GEMEINSAME BESTIMMUNGEN

#### ABSCHNITT I

#### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

**§ 1. (1)** Die Bundesbeamten (§ 1 Abs. 1 des BDG) - im folgenden kurz  
Beamte genannt - haben nach Maßgabe dieser Verordnung Anspruch auf  
den Ersatz des Mehraufwandes, der ihnen

- a)** durch eine Dienstreise,
- b)** durch eine Dienstverrichtung im Dienstort,
- c)** durch eine Dienstzuteilung,
- d)** durch eine Versetzung

erwächst.

**(2)** Kein Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes besteht, soweit

- a)** als der Beamte durch Nichtbenützung eines zur Verfügung stehen-  
den Massenbeförderungsmittels, durch eine dienstlich unbegründe-  
te Verlängerung der Dauer der Dienstreise, durch Unterlassung der  
zweckmäßigen Verbindung mehrerer Dienstverrichtungen oder auf

## Reisegebührevorschrift 1955(RGV)

---

eine sonstige Weise dem Bund einen ungerechtfertigten Aufwand verursachen würde,

**b)** als der Zweck der Dienstverrichtung infolge einer durch Disziplinerkenntnis festgestellten Verletzung der Amtspflichten nicht erreicht worden ist.

**(3)** Der Beamte hat auch dann Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, wenn dieser nicht vom Bund getragen wird. In diesen Fällen dürfen von dem Beamten nur die nach dieser Verordnung entfallenden Gebühren verrechnet werden.

**(4)** Vereinbarungen über eine Verminderung oder einen Entfall von Leistungen nach diesem Bundesgesetz, die über allfällige Kürzungs- und Entfallsbestimmungen nach diesem Bundesgesetz hinausgehen, sind zulässig, wenn dem Bediensteten vom Dienstgeber oder von dritter Seite mit Rücksicht auf seine berufliche Stellung Zuwendungen oder Leistungen für dieselbe auswärtige Dienstverrichtung oder Versetzung erbracht werden.

**(5)** Auszahlungsbeträge oder ihre einzelnen Bestandteile sind nötigenfalls auf ganze Cent kaufmännisch zu runden.

**§ 2. (1)** Eine Dienstreise im Sinne dieser Verordnung liegt vor, wenn sich ein Beamter zur Ausführung eines ihm erteilten Dienstauftrages oder auf Grund einer Dienstinstruktion an einen außerhalb des Dienstortes (außerhalb des Ortes der Dienstzuteilung) gelegenen Ort begibt und die Wegstrecke von der Dienststelle zu diesem Ort mehr als 2 Kilometer beträgt. Als Dienstreise gilt auch

**a)** die Reise zur Ablegung dienstrechtlich vorgesehener Fachprüfungen,

**b)** die Reise zum und vom nächstgelegenen Nächtigungsort, falls die Nächtigung im Ort der auswärtigen Dienstverrichtung nachweislich nicht möglich ist,

**c)** unter der Voraussetzung des ersten Satzes die Reisebewegung in den Ort der Dienstzuteilung und zurück.

**(2)** Eine Dienstverrichtung im Dienstort im Sinne dieser Verordnung liegt vor, wenn sich ein Beamter zur Ausführung eines ihm erteilten Dienstauftrages oder auf Grund seiner Dienstinstruktion im Dienstort zu einer Dienstver-

## **Reisegebührevorschrift 1955(RGV)**

---

richtungsstelle begibt und die Wegstrecke von der Dienststelle zur Dienstverrichtungsstelle mehr als 2 Kilometer beträgt.

**(3)** Eine Dienstzuteilung im Sinne dieser Verordnung liegt vor, wenn ein Beamter an einem anderen Ort als dem Dienort einer Dienststelle zur vorübergehenden Dienstleistung zugewiesen wird und für die Dauer dieser Verwendung entweder der Dienstaufsicht des Leiters dieser Dienststelle unterliegt oder mit der Leitung der zugewiesenen Dienststelle betraut wird.

**(4)** Eine Versetzung im Sinne dieser Verordnung liegt vor, wenn der Beamte in einem neuen Dienort einer Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird. Als Versetzung gilt auch der mit der Aufnahme eines Vertragsbediensteten des Bundes in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis verbundene Wechsel des Dienortes.

**(5)** Dienort im Sinne dieser Verordnung ist die Ortsgemeinde, in der die Dienststelle liegt, der der Beamte dauernd zur Dienstleistung zugewiesen ist. Bei Ortsgemeinden mit besonders großer räumlicher Ausdehnung kann die Bundesministerin oder der Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport festsetzen, daß als Dienort nur bestimmte Ortsteile der Ortsgemeinde gelten.

**(6)** Haushaltsmitglieder im Sinne dieses Bundesgesetzes sind

1. der Ehegatte der Beamtin oder die Ehegattin des Beamten,
2. Kinder, Wahl-, Pflege- und Stiefkinder der Beamtin oder des Beamten, für die ein Kinderzuschuss nach § 4 GehG bezogen wird,
3. die eingetragene Partnerin der Beamtin oder der eingetragene Partner des Beamten nach dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I Nr. 135/2009,

wenn sie dem Haushalt der Beamtin oder des Beamten angehören.

**§ 3.** Tritt während einer nicht mehr als 30 Tage dauernden Dienstreise oder Dienstzuteilung eine Änderung der in diesem Bundesgesetz in Eurobeträgen festgesetzten Tarife in Kraft, so sind die nach diesen Tarifen zu bemessenden Reisegebühren für die gesamte Dauer der Dienstreise oder Dienstzuteilung nach dem zum Zeitpunkt der Beendigung der Dienstreise oder Dienstzuteilung geltenden Tarif zu berechnen.

## **ABSCHNITT II**

### **DIENSTREISEN**

**§ 4.** Bei Dienstreisen gebührt dem Beamten:

**1.** die Reisekostenvergütung; sie umfaßt die Kosten der Beförderung der Person und des notwendigen Reise- und Dienstgepäcks mit einem Massenbeförderungsmittel für die Strecke zwischen der Dienststelle bzw. in den Fällen des § 5 Abs. 1 zweiter Satz der Wohnung und dem Ort der Dienstverrichtung, die Kosten der Benützung anderer Beförderungsmittel, sowie die Entschädigung für Wegstrecken (Kilometergeld);

**2.** die Reisezulage; sie dient der Bestreitung des Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft, sowie zur Deckung der Reiseauslagen, für die in den folgenden Bestimmungen keine besondere Vergütung festgesetzt ist, und umfaßt die Tagesgebühr und die Nächtigungsgebühr;

**3.** nachgewiesene Aufwendungen für dienstlich notwendige Tätigkeiten;

sie umfassen die zusätzlichen Kosten, die über die üblichen, mit der Durchführung einer Dienstreise verbundenen Aufwendungen hinaus entstehen, wie etwa Kosten für Ferngespräche oder für Telegramme oder für die Anfertigung von Kopien.

## **UNTERABSCHNITT A**

### **REISEKOSTENVERGÜTUNG**

**§ 5. (1)** Als Ausgangspunkt und Endpunkt der Reisebewegung ist die Dienststelle anzusehen, der der Beamte zur Dienstleistung zugewiesen ist. Im Dienstauftrag kann jedoch festgelegt werden, dass die Wohnung als Ausgangspunkt bzw. Endpunkt der Dienstreise anzusehen ist, wenn dadurch niedrigere Reisegebühren anfallen.

**(2)** Bei Verkehrsstörungen hat der Beamte von sonst gegebenen Möglichkeiten einer Fortsetzung der Reisebewegung Gebrauch zu machen, wenn die Fortsetzung eine Verkürzung der Gesamtreisedauer voraussehen läßt und ein damit verbundener Mehraufwand die Kosten der durch die Verkehrsstörung entstandenen Verzögerung nicht oder nicht wesentlich übersteigt.

**(3)** Für den Weg zum und vom Bahnhof gebührt gegen Nachweis der Ersatz der Kosten für die Benützung eines Massenbeförderungsmittels. Steht ein solches nicht zur Verfügung und beträgt die Wegstrecke von der Dienststelle bzw. Wohnung zum Bahnhof

1. mehr als zwei Kilometer, so gebührt das Kilometergeld,
2. mehr als fünf Kilometer, so gebührt gegen Nachweis der Ersatz der Kosten für die Benützung eines Taxis.

**§ 6. (1)** Massenbeförderungsmittel im Sinne dieser Verordnung ist jedes Beförderungsmittel, das der Vermittlung des Verkehrs zwischen bestimmten Orten (Ortsteilen) dient und dessen Inanspruchnahme mehreren Personen gleichzeitig, jedoch unabhängig voneinander gegen Entrichtung eines allgemein festgesetzten Fahrpreises offen steht. Zuschlagspflichtige Züge dürfen für Entfernungen bis zu 50 Bahnkilometern nur mit Bewilligung der Dienststelle benützt werden. Schlafwagenplätze dürfen nur in Ausnahmefällen, Luxuszüge und Flugzeuge in der Regel nur bei Dienstreisen in das Ausland bei zwingender Notwendigkeit benützt werden; in allen diesen Fällen ist überdies die Bewilligung durch den zuständigen Bundesminister erforderlich.

**(2)** Massenbeförderungsmittel sind ohne Fahrtunterbrechung zu benützen. Wenn es die Wichtigkeit und Dringlichkeit der Dienstreise verlangt, ist der Beamte verpflichtet, auch die in der Nachtzeit (22 Uhr bis 6 Uhr) verkehrenden Massenbeförderungsmittel zu benützen.

**(3)** Führen außer der Eisenbahn noch andere Massenbeförderungsmittel zu demselben Ziel, so dürfen sich bei ihrer Benützung die gesamten Reisegebühren nicht höher stellen als bei Benützung der Eisenbahn.

**(4)** Der Fahrpreis wird nach den jeweils geltenden Tarifen vergütet. Von bestehenden allgemeinen Tarifiermäßigungen ist Gebrauch zu machen. Für Strecken, auf denen der Beamte, aus welchem Titel immer, zur freien Fahrt mit dem benützten Massenbeförderungsmittel berechtigt ist, gebührt keine Vergütung.

**§ 7. (1)** Die Beamtin oder der Beamte hat bei Eisenbahnfahrten Anspruch auf Ersatz der Kosten für

1. die Benützung der zweiten Wagenklasse,



## **Reisegebührevorschrift 1955(RGV)**

---

**2.** die Benützung allenfalls zuschlagspflichtiger Züge gegen Nachweis und

**3.** eine Platzreservierung gegen Nachweis.

**(2)** Der Beamtin oder dem Beamten gebührt gegen Nachweis der Ersatz der Kosten für die erste Wagenklasse nur dann, wenn die vorgesetzte Dienststelle bestätigt, dass die Benützung der ersten Wagenklasse im Dienstinteresse liegt.

**(3)** Der Beamtin oder dem Beamten sind für Eisenbahnfahrten entweder die entsprechenden Fahrausweise oder, wenn dies zweckmäßiger und die Vollziehbarkeit sichergestellt ist, sonstige Tarifiermäßigungen zur Verfügung zu stellen.

**(4)** Auf Verlangen der Beamtin oder des Beamten ist anstelle der nachzuweisenden Auslagen für die Beförderung mit einem oder mehreren Massenbeförderungsmitteln ein Beförderungszuschuss auszuzahlen. Dieser beträgt je Wegstrecke für die ersten 50 Kilometer 0,20 Euro je Kilometer, für die weiteren 250 Kilometer 0,10 Euro je Kilometer und für jeden weiteren Kilometer 0,05 Euro. Insgesamt darf der Beförderungszuschuss 52,00 Euro nicht übersteigen. Bei Weglängen bis acht Kilometer beträgt der Beförderungszuschuss 1,64 Euro je Wegstrecke. Für die Ermittlung der Weglänge ist die kürzeste Wegstrecke maßgebend. Der Ersatz der Kosten für die Benützung der Massenbeförderungsmittel ist damit abgegolten. Allfällige Ansprüche auf Ersatz von Beförderungskosten für Reise- oder Dienstgepäck werden davon nicht berührt.

**§ 8.** Für Schifffahrten gilt § 7 mit der Maßgabe, dass die Besonderheiten des Schiffsverkehrs den jeweils entsprechenden Besonderheiten des Eisenbahnverkehrs gleichzuhalten sind.

**§ 9.** Bei Benützung eines Flugzeuges wird der Flugpreis für das zur Benützung vorgeschriebene Flugzeug vergütet.

**§ 10. (1)** Die Benützung von Beförderungsmitteln, die nicht Massenbeförderungsmittel im Sinne des § 6 Abs. 1 sind, ist zulässig, wenn nur durch die Benützung dieses Beförderungsmittels der Ort der Dienstverrichtung zeitgerecht erreicht und so der Zweck der Dienstverrichtung erfüllt werden kann. Hierbei gebührt dem Beamten, soweit nicht in den folgenden Absätzen etwas anderes bestimmt ist, der Ersatz der tatsächlich aufgelaufenen Kosten. Rei-

## **Reisegebührevorschrift 1955(RGV)**

---

sen in einem solchen Falle mehrere Beamte gemeinsam, so haben sie das Beförderungsmittel nach Maßgabe der vorhandenen Sitzplätze gemeinsam zu benützen.

**(2)** Der Beamte erhält für die Benützung eines eigenen Kraftfahrzeuges eine besondere Entschädigung an Stelle der sonst in Betracht kommenden Reisekostenvergütung nur dann, wenn die vorgesetzte Dienststelle bestätigt, daß die Benützung des eigenen Kraftfahrzeuges im Dienstesinteresse liegt. Sind die Voraussetzungen des ersten Satzes nicht gegeben, so steht dem Beamten der Reisekostenersatz in der aus § 7 sich ergebenden Höhe oder der Ersatz des Fahrpreises eines sonstigen Massenbeförderungsmittels zu.

**(3)** Die besondere Entschädigung gemäß Abs. 2 beträgt:

**1.** für Motorfahräder und Motorräder je Fahrkilometer 0,24 €

**2.** für Personen- und Kombinationskraftwagen je Fahrkilometer 0,42 €

**(4)** Für jede Person, deren Mitbeförderung in einem Personen- oder Kombinationskraftwagen dienstlich notwendig ist, gebührt ein Zuschlag von 0,05 € je Fahrkilometer.

**(5)** Bei Benützung eines eigenen Fahrrades gelten die Bestimmungen über das Kilometergeld (§ 11).

**(6)** Bei Benützung eines dem Beamten unentgeltlich zur Verfügung gestellten Kraftfahrzeuges gebührt keine Reisekostenvergütung.

**(7)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 111/2010)

**(8)** Patrouillengänge und Dienstgänge der Beamten des Exekutivdienstes und der Wache- und sonstigen Aufsichts- und Schutzorgane sowie Zustellgänge aller Art begründen keinen Anspruch auf eine Entschädigung nach Abs. 2 bis 7.

**§ 11. (1)** Wenn bei einer Dienstreise mangels eines Massenbeförderungsmittels oder anderer Beförderungsmittel Wegstrecken von mehr als zwei Kilometern zu Fuß zurückgelegt werden müssen, gebührt dem Beamten ein Kilometergeld. Das Kilometergeld beträgt für die auf solche Art zurückgelegten Wegstrecken 0,38 € je Kilometer. Für die Ermittlung der Länge der Wegstrecken, für die das Kilometergeld gebührt, ist die kürzeste gangbare

## Reisegebührevorschrift 1955(RGV)

---

Verbindung maßgebend. Ist die Länge der zurückgelegten Wegstrecken, für die das Kilometergeld gebührt, nicht feststellbar, so ist für jede Viertelstunde der Bewegung eine Vergütung in der Höhe des Kilometergeldes für einen Kilometer zu leisten.

**(2)** Das Kilometergeld gebührt auch dann, wenn ein Massenbeförderungsmittel zwar vorhanden ist, aber nach Lage der Verhältnisse nicht benützt werden kann oder durch die Zurücklegung der betreffenden Wegstrecke ohne Benützung eines Massenbeförderungsmittels die Dauer der Dienstreise wesentlich abgekürzt wird.

**(3)** Die Bestimmungen des § 10 Abs. 8 finden auf das Kilometergeld sinngemäß Anwendung.

**(4)** Bei Bergbesteigungen entspricht der Strecke von einem Kilometer ein Höhenunterschied von 75 Metern im An- oder Abstieg.

**(5)** Ist im Zuge einer Amtshandlung eine Begehung im Gelände erforderlich, so gebührt für jede halbe Stunde der Bewegung eine Vergütung in der Höhe des Kilometergeldes nach Abs. 1.

**(6)** Ist im Zuge einer Amtshandlung die Befahrung von Gruben erforderlich, so gebührt für jeden Tag und jeden Betrieb an Stelle des Kilometergeldes eine Vergütung in der Höhe von 1,67 €.

**§ 12. (1)** Die Kosten der Beförderung für Reisegepäck werden vergütet bei Dienstreisen in der Dauer von

**mehr als 30 Tagen für 30 kg,**

**mehr als 14 Tagen für 20 kg,**

**mehr als 7 Tagen für 10 kg.**

Richten sich die Beförderungskosten nach der Stückzahl, so gelten 30 kg als zwei Gepäckstücke, 20 kg und 10 kg als ein Gepäckstück.

**(2)** Bei Dienstreisen, die nicht länger als sieben Tage dauern, jedoch wenigstens zwei Nächtingungen einschließen, werden nur die Kosten der Beförderung für ein Gepäckstück auf Straßenbahnen (Stadtbahn) und Autobussen (Obus) vergütet.

**(3)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 111/2010)

**(4)** Als Vergütung für die Beförderung des nach Abs. 1 zulässigen Reisegepäcks zum und vom Bahnhof gebührt dem Beamten ein Bauschbetrag von je 1,45 €.

**(5)** Dienstgepäck im Umfang eines Handgepäcks ist kostenlos fortzubringen. Ist die Mitnahme eines Dienstgepäcks größeren Umfangs erforderlich, so werden ohne Rücksicht auf die Dauer der Reise und auf die Entfernung die für seine Fortbringung tatsächlich erwachsenen Auslagen vergütet. Das Gewicht oder die Stückzahl des Dienstgepäcks ist amtlich zu bestätigen.

## **UNTERABSCHNITT B**

### **REISEZULAGE**

**§ 13. (1)** Die Reisezulage umfasst

1. die Tagesgebühr

**a)** nach Tarif I in der Höhe von 26,4 € oder

**b)** nach Tarif II in der Höhe von 19,8 € und

2. die Nächtigungsgebühr in der Höhe von 15 €.

**(2)** Die Tagesgebühr wird nach Tarif I berechnet:

**a)** für die Dauer der Reisebewegung (Hinreise, Weiterreise, Rückreise), ausgenommen die Reisebewegung gemäß Abs. 3 lit. a;

**b)** für die ersten 30 Tage des Aufenthaltes in derselben Ortsgemeinde; bei Dienstreisen innerhalb des politischen Bezirkes, in dessen Gebiet der Dienstort oder der Ort der Dienstzuteilung des Beamten liegt (Bezirksreisen), jedoch nur dann, wenn hiebei ein Anspruch auf Nächtigungsgebühr erwächst.

**(3)** Die Tagesgebühr wird nach Tarif II berechnet:

## Reisegebührevorschrift 1955(RGV)

---

**a)** für die Dauer der Reisebewegung (Hinreise, Weiterreise, Rückreise) bei Bezirksreisen, bei denen kein Anspruch auf Nächtigungsgebühr erwächst;

**b)** für die Zeit ab dem 31. Tag des Aufenthaltes in derselben Ortsgemeinde; ferner für die Dauer des Aufenthaltes bei Bezirksreisen dann, wenn kein Anspruch auf Nächtigungsgebühr erwächst.

**(4)** Landeshauptstädte und Städte mit eigenem Statut gelten nicht als politischer Bezirk im Sinne dieser Verordnung, so daß Dienstreisen in die angrenzenden politischen Bezirke oder umgekehrt als Bezirksreisen gelten. Dagegen gilt das Gebiet der Bundeshauptstadt Wien als ein politischer Bezirk. Wenn eine in der Bundeshauptstadt Wien gelegene Dienststelle ausschließlich für einen an Wien angrenzenden politischen Bezirk zuständig ist, gelten Dienstreisen von der Dienststelle in diesen politischen Bezirk und Dienstreisen eines Beamten aus diesem politischen Bezirk zu der in Wien gelegenen Dienststelle als Bezirksreisen.

**(5)** Führt eine Dienstreise innerhalb eines Zeitraumes von vierzehn Tagen seit Beendigung eines Aufenthaltes in einer Ortsgemeinde in dieselbe Ortsgemeinde, so gilt für die Feststellung, nach welchem Tarif die Tagesgebühr zu berechnen ist, der neuerliche Aufenthalt als Fortsetzung des früheren Aufenthaltes.

**(6)** Bei Schiffs- und Flugreisen gebührt, wenn die Verpflegung im Fahrpreis enthalten ist, ein Drittel der Tagesgebühr.

**(7)** Wenn der Beamte nachweist, daß die tatsächlichen unvermeidbaren Auslagen für die in Anspruch genommene Nachtunterkunft die ihm zustehende Nächtigungsgebühr übersteigen, kann ihm ein Zuschuß zur Nächtigungsgebühr bis zur Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Auslagen, höchstens aber bis zu 600% der Nächtigungsgebühr, gewährt werden. Beheizungszuschläge dürfen hierbei, soweit sie in dem Zuschuß nicht Deckung finden, gesondert in Rechnung gestellt werden.

**(8)** Grundlage für die Bemessung des Zuschusses nach Abs. 7 ist der im Kostennachweis genannte Rechnungsbetrag abzüglich der Frühstückskosten. Ist die Höhe der Frühstückskosten aus dem Kostennachweis nicht ersichtlich, so ist der Rechnungsbetrag um 15% der dem Beamten gebührenden Tagesgebühr zu kürzen.

**§ 14. (1)** Für die in die Zeit der Dienstreise fallenden Sonn- und Feiertage gebührt dem Beamten die Reisezulage wie für Werktage. Der Beamte ist jedoch nicht berechtigt, eines Sonntages oder Feiertages wegen den Beginn der Dienstreise vorzuverlegen oder die Fortsetzung und Beendigung der Dienstreise zu verzögern.

**(2)** Der Beamte, der während der Dienstreise durch Krankheit oder Unfall an der Fortsetzung der Reise verhindert ist, behält bis zur Erlangung der Fähigkeit, in den Dienstort zurückzukehren oder die Dienstreise fortzusetzen, den Anspruch auf die Reisezulage, wenn er den Beginn und das Ende dieser Dienstverhinderung seiner vorgesetzten Dienststelle sofort anzeigt und die Art und voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung durch ein ärztliches Zeugnis nachweist. Für die Dauer eines Krankenhausaufenthaltes gebührt dem Beamten ein Viertel der Tages- und Nächtigungsgebühr. Der Anspruch nach diesem Absatz besteht nicht, wenn der Beamte die Dienstverhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

**(3)** Stirbt der Beamte während der Dienstreise, so werden die Kosten der Überführung seiner Leiche vom Bund getragen, wenn die Überführung in den ständigen Wohnort oder in einen nicht weiter entfernten Ort des Bundesgebietes erfolgt. Ist die Entfernung des Ortes, in den die Leiche gebracht werden soll, vom Sterbeort größer als die des Sterbeortes vom ständigen Wohnort, so werden die Kosten der Überführung nur für die kürzere Strecke vergütet.

**§ 15. (1)** Bei Unterbrechung desurlaubes durch eine Dienstreise oder durch Rückberufung in den Dienstort gebührt die Reisekostenvergütung für die Reise vom Urlaubsort in den Ort der Dienstverrichtung oder in den Dienstort und weiters für die Rückreise in den bisherigen Urlaubsort oder, wenn die Rückreise in den Dienstort erfolgt, für die Reise dorthin. Für die Rückreise in einen anderen als den bisherigen Urlaubsort gebührt die Reisekostenvergütung nur bis zur Höhe der Kosten der Rückreise in den bisherigen Urlaubsort.

**(2)** In diesen Fällen gebührt die Reisezulage vom Zeitpunkt des Beginnes der Reisebewegung vom Urlaubsort an und endet mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Reisebewegung, für die Reisekostenvergütung gewährt wird. Für die Zeit, in der sich der Beamte während der Urlaubsunterbrechung im Dienstort aufhält, gebührt keine Reisezulage.

**(3)** Für Dienstverrichtungen im Urlaubsort gelten die Bestimmungen über Dienstverrichtungen im Dienstort sinngemäß. Erstreckt sich jedoch die Dienstverrichtung auf mehr als einen Kalendertag, so gebührt dem Beamten die Reisezulage wie bei Dienstreisen.

## **Reisegebührevorschrift 1955(RGV)**

---

**§ 16. (1)** Die Dauer einer Dienstreise wird vom Zeitpunkt des Verlassens bis zum Zeitpunkt des Wiederbetretens der Dienststelle berechnet.

**(2)** Wird die Dienstreise mit einem Massenbeförderungsmittel begonnen oder beendet und ist die Dienststelle nicht mehr als zwei Kilometer vom Bahnhof entfernt, so gilt

- a)** als Zeitpunkt des Verlassens der Dienststelle der Zeitpunkt, der dreiviertel Stunden vor der fahrplanmäßigen Abfahrtszeit des Massenbeförderungsmittels liegt,
- b)** als Zeitpunkt des Wiederbetretens der Dienststelle der Zeitpunkt, der eine halbe Stunde nach der tatsächlichen Ankunftszeit des Massenbeförderungsmittels liegt.

**(3)** Wird die Dienstreise mit einem Massenbeförderungsmittel begonnen oder beendet und ist die Dienststelle mehr als zwei Kilometer vom Bahnhof entfernt, so gilt

- a)** als Zeitpunkt des Verlassens der Dienststelle der Zeitpunkt, der eine halbe Stunde zuzüglich der für den Weg zum Bahnhof erforderlichen Zeit vor der fahrplanmäßigen Abfahrtszeit des Massenbeförderungsmittels liegt,
- b)** als Zeitpunkt des Wiederbetretens der Dienststelle der Zeitpunkt, der eine Viertelstunde zuzüglich der für den Weg vom Bahnhof erforderlichen Zeit nach der tatsächlichen Ankunftszeit des Massenbeförderungsmittels liegt.

**(4)** Haltestellen von Massenbeförderungsmitteln, die in größeren Städten den Verkehr innerhalb des Ortes vermitteln, gelten als Bahnhof im Sinne der Abs. 2 und 3 nur dann, wenn diese Massenbeförderungsmittel unmittelbar zur Erreichung eines außerhalb des Dienstortes gelegenen Ortes der Dienstverrichtung benützt wurden.

**(5)** In den Fällen, in denen der Beamte die Reise nicht von der Dienststelle aus beginnt oder nach ihrer Beendigung nicht unmittelbar in die Dienststelle zurückkehrt, gilt als Zeitpunkt des Beginnes und der Beendigung der Zeitpunkt, in dem der Beamte die Dienststelle verlassen oder wiederbetreten hätte, wenn diese tatsächlich Ausgangspunkt und Endpunkt seiner Reise gewesen wäre.

## **Reisegebührevorschrift 1955(RGV)**

---

**(6)** Soweit im Dienstauftrag festgelegt wurde, dass die Dienstreise von der Wohnung anzutreten oder zu beenden ist (§ 5 Abs. 1), sind die Abs. 1 bis 5 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle der Dienststelle die Wohnung tritt.

**§ 17. (1)** Der Beamte erhält für je 24 Stunden der Dienstreise die volle Tagesgebühr. Bruchteile bis zu fünf Stunden bleiben unberücksichtigt. Für Bruchteile in der Dauer von mehr als fünf Stunden gebührt ein Drittel, für mehr als acht Stunden zwei Drittel der Tagesgebühr. Bruchteile von mehr als zwölf Stunden werden als volle 24 Stunden gerechnet.

**(2)** Das Ausmaß der entfallenden Tagesgebühr wird einheitlich nach der Gesamtdauer der Dienstreise festgestellt; hievon ist zunächst das Ausmaß der gemäß § 13 Abs. 2 nach Tarif I abzugeltenden Tagesgebühr zu ermitteln, der verbleibende Rest wird nach Tarif II abgegolten.

**(3)** Wird die Verpflegung des Beamten durch eine Gebietskörperschaft unentgeltlich beigestellt oder ist die Verpflegung im Fahrpreis oder in anderen vom Dienstgeber zu ersetzenden Aufwendungen bereits enthalten, ist die nach Abs. 1 gebührende Tagesgebühr

- 1.** für das Frühstück um 15%,
- 2.** für das Mittagessen um 40%,
- 3.** für das Abendessen um 40%

der vollen Tagesgebühr zu kürzen.

**§ 18. (1)** Für jede auf der Dienstreise verbrachte Nacht (§ 6 Abs. 2) gebührt, sofern im folgenden nichts anderes bestimmt ist, eine Nächtigungsgebühr. Sie wird nur neben der Tagesgebühr gewährt.

**(2)** Für die zur Hinreise in den Ort der Dienstverrichtung und für die zur Rückreise in den Dienort verwendete Zeit gebührt die Nächtigungsgebühr dann, wenn die Hinreise vor zwei Uhr angetreten oder die Rückreise nach zwei Uhr beendet wird.

**(3)** Der Anspruch auf Nächtigungsgebühr entfällt, wenn

- 1.** die Gebühr für eine Schlafstelle auf einem Massenbeförderungsmittel ersetzt wird oder die Kosten für die Schlafstelle im Fahrpreis enthalten sind,



**2.** eine Dienstreise in Orte führt, von denen aus der Dienstort unter Benützung eines Massenbeförderungsmittels innerhalb einer Fahrzeit von einer Stunde erreicht werden kann, ohne daß durch die Rückreise eine ununterbrochene elfstündige Ruhezeit verhindert wird, oder

**3.** der Dienstgeber eine angemessene Unterkunft in einem gewerblichen Beherbergungsbetrieb unentgeltlich beistellt. Die beigestellte Unterkunft ist vom Beamten in Anspruch zu nehmen.

In den Fällen der Z 1 und 2 tritt an die Stelle der Nächtigungsgebühr die Reisekostenvergütung.

**§ 19.** Bei Dienstreisen eines Beamten in seinen Wohnort oder eines dienstzugehörigen Beamten in seinen Dienstort oder Wohnort gelten für die Zeit des Aufenthaltes im Dienst(Wohn)ort die Bestimmungen über Dienstverrichtungen im Dienstort; hiebei gilt für Dienstverrichtungen im Wohnort die Wohnung als Dienststelle. Für Reisebewegungen zwischen dem Dienst(zuteilungs)ort und dem Wohnort besteht kein Anspruch auf Reisekostenvergütung. Allfällige Mehraufwendungen für Fahrtkosten gegenüber dem Aufwand für die tägliche Fahrt zum und vom Dienst(zuteilungs)ort sind gegen Nachweis zu ersetzen.

### ABSCHNITT III

#### DIENSTVERRICHTUNGEN IM DIENSTORT

**§ 20. (1)** Bei Dienstverrichtungen im Dienstort gebührt dem Beamten

**1.** nach Maßgabe der Bestimmungen des Abschnittes II, Unterabschnitt A, der Ersatz der Kosten für die notwendige Benützung eines Massenbeförderungsmittels oder das Kilometergeld sowie der Ersatz der Kosten der Beförderung des erforderlichen Dienstgepäcks;

**2.** die Tagesgebühr nach Tarif II, wenn der ununterbrochene Aufenthalt außerhalb der Dienststelle die Dauer von zwölf Stunden übersteigt; übersteigt die Dauer des ununterbrochenen Aufenthaltes acht Stunden, so gebühren zwei Drittel dieser Tagesgebühr, übersteigt die Dauer des ununterbrochenen Aufenthaltes fünf Stunden, so gebührt ein Drittel dieser Tagesgebühr.

**(2)** Die Teilnahme an Sitzungen und Beratungen begründet keinen Anspruch auf die Tagesgebühr.

**(3)** Für Dienstverrichtungen, die im Dienort außerhalb der Dienststelle vorgenommen werden und als regelmäßige und in der Natur des Dienstes gelegene Dienstverrichtungen anzusehen sind, besteht kein Anspruch auf eine Vergütung nach Abs. 1.

**(4)** Beamten, auf die Abs. 3 anzuwenden ist, kann im Einvernehmen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport eine besondere Vergütung zuerkannt werden.

### ABSCHNITT IV

#### PAUSCHALIERUNG

**§ 21. (1)** Für Beamte, die in regelmäßiger Wiederkehr Dienstreisen oder Dienstverrichtungen im Dienort auszuführen haben, kann der zuständige Bundesminister im Einvernehmen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport an Stelle der zukommenden Gebühren gegen jederzeitigen Widerruf eine Bauschvergütung festsetzen. Diese Bauschvergütung ist für einzelne Gebühren oder für ihre Gesamtheit mit der Maßgabe zu bemessen, daß sie in keinem Fall über das Ausmaß der nach dieser Verordnung zustehenden Gebühren hinausgeht.

**(2)** Werden Reisegebühren der Höhe oder der Anspruchsberechtigung nach geändert, so ist die Bauschvergütung mit gleicher Wirksamkeit verhältnismäßig abzuändern.

**(3)** Neben der Bauschvergütung erhalten die Beamten die nach dieser Verordnung zustehenden Gebühren, wenn sie Dienstreisen oder Dienstverrichtungen im Dienort ausführen, für die die Bauschvergütung nicht bestimmt ist.

**(4)** Wird der Beamte bei Dienstreisen oder bei Dienstverrichtungen im Dienort, für die er eine Bauschvergütung bezieht, wegen Verhinderung - abgesehen von dem Falle des normalmäßigen Erholungsurlaubes - vertreten, so wird die Bauschvergütung verhältnismäßig gekürzt.

## ABSCHNITT V

### DIENSTZUTEILUNG

**§ 22. (1)** Bei einer Dienstzuteilung erhält der Beamte eine Zuteilungsgebühr; sie umfaßt die Tagesgebühr und die Nächtigungsgebühr. Der Anspruch auf die Zuteilungsgebühr beginnt mit der Ankunft im Zuteilungsort und endet mit der Abreise vom Zuteilungsort oder, wenn der Beamte in den Zuteilungsort versetzt wird, mit dem Ablauf des letzten Tages der Dienstzuteilung, spätestens aber nach Ablauf des 180. Tages der Dienstzuteilung. § 17 findet sinngemäß Anwendung.

**(2)** Die Zuteilungsgebühr beträgt:

1. für die ersten 30 Tage der Dienstzuteilung 100% der Tagesgebühr nach Tarif I und der Nächtigungsgebühr nach § 13;

2. ab dem 31. Tag der Dienstzuteilung 50% der Tagesgebühr nach Tarif I und der Nächtigungsgebühr nach § 13.

**(3)** Beträgt die fahrplanmäßige Fahrzeit für die Strecke von dem der Wohnung nächstgelegenen für die Fahrt in Betracht kommenden Bahnhof zum Zuteilungsort und zurück zusammen nicht mehr als zwei Stunden, ohne daß durch die Rückfahrt eine ununterbrochene elfstündige Ruhezeit verhindert wird, so erhält der Beamte an Stelle der Zuteilungsgebühr

**a)** den Ersatz der Fahrtauslagen für die Fahrtstrecke und für die notwendige Benützung eines innerstädtischen Massenbeförderungsmittels im Zuteilungsort, höchstens aber die nach Abs. 2 zustehende Nächtigungsgebühr;

**b)** die Tagesgebühr nach Abs. 2, wenn die Dauer der Abwesenheit vom Wohnort zwölf Stunden übersteigt; übersteigt die Dauer der Abwesenheit acht Stunden, so gebühren zwei Drittel dieser Tagesgebühr, übersteigt die Dauer der Abwesenheit fünf Stunden, so gebührt ein Drittel dieser Tagesgebühr. Als Abwesenheit vom Wohnort gilt die Zeit zwischen der fahrplanmäßigen Abfahrt des Massenbeförderungsmittels im Wohnort und der tatsächlichen Ankunft des Massenbeförderungsmittels im Wohnort.

**(4)** Erkrankt oder stirbt der Beamte während der Dienstzuteilung, so finden sinngemäß die Bestimmungen des § 14 Abs. 2 und 3 Anwendung.

## Reisegebührevorschrift 1955(RGV)

---

**(5)** Wird der Beamte einer in seinem Wohnort gelegenen Dienststelle zugeteilt, so hat er weder auf eine Reisekostenvergütung noch auf die in den Abs. 1 und 2 angeführten Gebühren einen Anspruch.

**(6)** Im Falle einer Dienstzuteilung gemäß § 38a Abs. 1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333, sind die aus diesem Grund anfallenden Reisegebühren vom anfordernden Ressort zu tragen.

**(7)** Ein Beamter, der nach dem 30. Juni 1998 gemäß § 39a BDG 1979 für einen zumindest zweijährigen Zeitraum ins Ausland entsandt wird, hat Anspruch auf Übersiedlungsgebühren gemäß den §§ 28 bis 32 für die Übersiedlung ins Ausland und aus Anlaß der Beendigung der Entsendung für die Übersiedlung ins Inland, wenn er tatsächlich übersiedelt.

**(8)** In Dienstbereichen, in denen es in der Natur des Dienstes liegt, dass die Dauer der vorübergehenden Dienstzuteilung 180 Tage überschreitet, gebührt der Beamtin oder dem Beamten die Zuteilungsgebühr gemäß Abs. 2 während der gesamten Dauer der Dienstzuteilung.

**§ 23. (1)** Die Zuteilungsgebühr entfällt für die Dauer

1. einesurlaubes,
2. einer Dienstbefreiung für Kuraufenthalt,
3. einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst.

**(2)** Bei Dienstreisen vom Zuteilungsort aus bleibt der Beamte, wenn für die Dienstreise keine Tagesgebühr anfällt, im Bezüge der Tagesgebühr nach § 22 Abs. 2. Fällt für die Dienstreise nach § 17 Abs. 1 ein Drittel der Tagesgebühr an, so verbleiben dem Beamten zwei Drittel der Tagesgebühr nach § 22 Abs. 2. Fallen für die Dienstreise nach § 17 Abs. 1 zwei Drittel der Tagesgebühr an, so verbleibt dem Beamten ein Drittel der Tagesgebühr nach § 22 Abs. 2. Fällt für die Dienstreise nach § 17 Abs. 1 eine volle Tagesgebühr an, so entfällt die Tagesgebühr nach § 22 Abs. 2. Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für mehrtägige Dienstreisen.

**(3)** In den Fällen des Abs. 1 Z 1 und 2 und des Abs. 2 werden dem Beamten die für die Beibehaltung der Wohnung im Zuteilungsort entstehenden nachgewiesenen Auslagen bis zum Höchstausmaß der Nächtigungsgebühr nach § 22 Abs. 2 ersetzt.

**(4)** Wird ein Beamter binnen 30 Tagen ab Beendigung einer Dienstzuteilung in einer Ortsgemeinde einer Dienststelle in derselben Ortsgemeinde zugeteilt, so gilt für die Feststellung, in welcher Höhe die Zuteilungsgebühr zu berechnen ist, die neuerliche Dienstzuteilung als Fortsetzung der früheren.

**(5)** Der Anspruch auf Nächtigungsgebühr nach § 22 Abs. 2 entfällt, wenn dem Beamten aus Anlaß eines Kursbesuches von Amts wegen unentgeltlich eine Unterkunft angewiesen wird.

**§ 24.** Dauert die Dienstzuteilung länger als drei Monate, gebührt der Beamtin oder dem Beamten mit zumindest einem Haushaltsmitglied nach je 90 Tagen der Dienstzuteilung eine Reisebeihilfe in der Höhe der Reisekostenvergütung für sich oder ein Haushaltsmitglied für die Strecke zwischen dem Wohnort und dem Zuteilungsort.

### ABSCHNITT VI

#### SONDERBESTIMMUNGEN FÜR DIENSTVERRICHTUNGEN IM AUSLAND

**§ 25. (1)** Die Bestimmungen der Abschnitte I bis V sind, soweit in diesem Abschnitt nicht anderes bestimmt ist,

- a)** auf Dienstreisen in das Ausland, soweit sie nicht von lit.c erfaßt werden,
- b)** auf Dienstreisen von einer im Ausland gelegenen Dienststelle (Dienstverrichtungsstelle) aus, soweit sie nicht von lit.c erfaßt werden,
- c)** auf Dienstreisen nach im Ausland gelegenen Grenzorten,
- d)** auf Dienstverrichtungen im ausländischen Dienstort und
- e)** auf Dienstzuteilungen zu im Ausland gelegenen Dienststellen

anzuwenden.

**(2)** Dienstreisen nach Abs. 1 lit. a bedürfen der Bewilligung des zuständigen Bundesministers. Solche Dienstreisen dürfen nur in dem Umfang angeordnet oder bewilligt werden, in dem sie unter Bedachtnahme auf Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit erforderlich sind.

## **Reisegebührevorschrift 1955(RGV)**

---

**(2a)** Eine Dienstreise nach Abs. 1 lit. a ist zu bewilligen, wenn sie im Rahmen der Rechtsprechung zur Durchführung oder zur Beteiligung an einer Beweisaufnahme im Ausland rechtskräftig angeordnet wurde.

**(3)** Als Grenzort im Sinne des Abs. 1 lit. c gelten die im benachbarten Ausland gelegenen Orte, deren Ortsgrenze von der Bundesgrenze in der Luftlinie nicht mehr als 15 Kilometer entfernt ist.

**(4)** Als Dienstreisen im Sinne des Abs. 1 lit. c gelten auch Dienstreisen in ein Zollausschlußgebiet.

**§ 25a. (1)** Bei Dienstreisen und Dienstzuteilungen nach § 25 Abs. 1 sind dem Beamten folgende Nebenkosten zu ersetzen:

- a)** die notwendigen Anschaffungskosten für den Reisepaß;
- b)** die Kosten der Sichtvermerke;
- c)** die Kosten medizinischer Untersuchungen und gesundheitspolizeilich vorgeschriebener oder gesundheitspolizeilich empfohlener Impfungen;
- d)** die Kosten der Lichtbilder für die Reisedokumente mit dem Betrag von 2,2 € je Lichtbild.

**(2)** Der Ersatz der in Abs. 1 aufgezählten Nebenkosten gebührt auch für Personen, für die die Beamtin oder der Beamte im Rahmen der Dienstreise oder Dienstzuteilung Anspruch auf Reisekostenvergütung hat.

**§ 25b. (1)** Wenn die Besonderheit des Dienstauftrages oder die Verhältnisse des Landes, in das die Dienstreise führt oder das bei der Dienstreise durchfahren wird, es erfordern, hat der zuständige Bundesminister Beamten, deren Reisekostenvergütung nach der zweiten Klasse der Eisenbahn oder der niedrigeren Schiffsklasse zu erfolgen hat, den Ersatz des Fahrpreises der ersten Klasse der Eisenbahn oder der höheren Schiffsklasse zuzuerkennen. Die Benützung der höheren Wagen- oder Schiffsklasse hat der Beamte nachzuweisen.

**(2)** Bei Auslandsreisen nach § 25 Abs. 1 lit. a und b gebührt dem Beamten an Stelle der in § 5 Abs. 3 und in § 12 Abs. 4 vorgesehenen Vergütungen ungeachtet der Dauer der Dienstreise für den Weg vom und zum Bahnhof im

## **Reisegebührenvorschrift 1955(RGV)**

---

Ausland sowie für die Beförderung des Reisegepäcks auf dieser Wegstrecke ein Bauschbetrag von je 5,5 € und für den Weg vom und zum Flugplatz im Ausland sowie für die Beförderung des Reisegepäcks auf dieser Wegstrecke ein Bauschbetrag von je 10,9 €.

**(3)** Sind die Kosten der Benützung eines Massenbeförderungsmittels für die in Abs. 2 genannten Wegstrecken höher als der Bauschbetrag, so sind die darüber hinausgehenden Kosten gegen Nachweis zu ersetzen. Wenn die Benützung eines Taxis zwingend erforderlich ist oder die Ankunfts- oder Abreisezeiten der Bahn oder des Flugzeuges zwischen 22 Uhr und 6 Uhr liegen, sind anstelle des Bauschbetrages die Kosten der Benützung des Taxis gegen Nachweis zu ersetzen.

**(4)** Liegt die Teilnahme eines der in § 2 Abs. 6 Z 1 oder 3 angeführten Haushaltsmitglieder an einer Dienstreise nach § 25 Abs. 1 lit. a oder b im Dienstinteresse, gebührt der Beamtin oder dem Beamten die Reisekostenvergütung auch für diese mitreisende Person.

**§ 25c. (1)** Das Ausmaß der Reisezulage (§ 4 Z 2) ist unter Bedachtnahme auf die Gebührenstufe, in die die Beamtin oder der Beamte nach § 3 Abs. 1 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung einzureihen gewesen wäre, sowie auf die durchschnittlichen Kosten für Verpflegung und Unterkunft im ausländischen Aufenthaltsort durch Verordnung der Bundesregierung festzusetzen.

**(2)** Der zuständige Bundesminister hat die Nächtigungsgebühr im Einzelfall abweichend von den nach Abs. 1 bestimmten Ansätzen festzusetzen, wenn der Beamte mit Rücksicht auf die Verhältnisse des Landes, in das die Dienstreise führt oder das bei der Dienstreise durchfahren wird, oder wegen der Besonderheit des Dienstauftrages mit der nach Abs. 1 festgesetzten Nächtigungsgebühr nicht das Auslangen zu finden vermag.

**(3)** Wird dem Beamten volle Verpflegung und Unterkunft unentgeltlich beigestellt, so gebühren die nach Abs. 1 festgesetzten Ansätze der Reisezulage nur zu einem Drittel. Wird nicht die volle Verpflegung beigestellt, so gebührt die Tagesgebühr im vollen Ausmaß.

**(4)** Ist für ein Land keine Reisezulage festgesetzt, so hat der zuständige Bundesminister im Einvernehmen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport die Reisezulage unter Bedachtnahme auf Abs. 1 im Einzelfall festzusetzen.

**§ 25d. (1)** Die gemäß § 25c festgesetzte Reisezulage gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der bei Dienstreisen vom Inland in das Ausland oder vom Ausland in das Inland jeweils mit dem Grenzübertritt beginnt oder endet. Wird bei solchen Dienstreisen ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft im inländischen Flughafen.

**(2)** Die Tagesgebühr richtet sich nach dem Ansatz für jenes Land, in dem sich der Beamte zur Erfüllung seines Dienstauftrages aufhält. § 17 Abs. 1 ist mit der Abweichung anzuwenden, daß Bruchteile eines Tages, die bei der Berechnung der im Ausland zustehenden Tagesgebühren unberücksichtigt bleiben, bei der Berechnung der Tagesgebühr für das Inland einzubeziehen sind.

**(3)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 111/2010)

**(4)** Die Nächtigungsgebühr richtet sich nach dem für den Nächtigungsort geltenden Ansatz. Bei Nachtfahrten richtet sich die Nächtigungsgebühr nach dem Ansatz für das Land, das während des überwiegenden Teiles der Nacht durchfahren wird.

**§ 26. (1)** Bei Dienstzuteilungen vom Inland an eine im Ausland gelegene Dienststelle - ausgenommen Grenzorte - gebührt anstelle der Zuteilungsgebühr eine Vergütung gemäß § 21 des Gehaltsgesetzes 1956.

Auf die Vergütung sind anzuwenden:

- 1.** bei einer Dienstzuteilung in der Dauer von weniger als zwei Jahren § 21a Z 1 bis 6, § 21b und § 21c GehG;
- 2.** bei einer Dienstzuteilung in der Dauer von mindestens zwei Jahren die §§ 21a bis 21d und 21f GehG.

Wird eine Dienstzuteilung nach Z 1 auf die Dauer von insgesamt mindestens zwei Jahren verlängert, ist für den Zeitraum der Verlängerung Z 2 anzuwenden. § 17 Abs. 4 des Bundesgesetzes über Aufgaben und Organisation des auswärtigen Dienstes – Statut, BGBl. I Nr. 129/1999, wird davon jedoch nicht berührt.

**(2)** Bei Dienstzuteilungen von einer im Ausland gelegenen Dienststelle an eine andere im Ausland gelegene Dienststelle beträgt die Zuteilungsgebühr für jeden Tag der Dienstzuteilung 50 vH der Tagesgebühr und 100 vH der Nächtigungsgebühr, die für den Zuteilungsort festgesetzt ist.



**ABSCHNITT VII**

**VERSETZUNG**

**§ 27. (1)** Der Beamte, der an einen anderen Dienstort versetzt wird, hat nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Abschnittes Anspruch auf Ersatz der Kosten, die mit der Übersiedlung vom bisherigen Wohnort in den neuen Wohnort verbunden sind (Übersiedlungsgebühren). Ist der Beamte aus Anlaß des Wechsels des Dienstortes nicht in den neuen Dienstort, sondern in einen anderen Ort übersiedelt und tritt dadurch an die Stelle des Anspruches auf Trennungsgeld der Anspruch auf Trennungszuschuß, so gebührt ihm, falls er von diesem anderen Ort innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren nach der ersten Übersiedlung in den Dienstort übersiedelt, an Übersiedlungsgebühren der Reisekostenersatz (§ 29) und der Frachtkostenersatz (§ 30).

**(2)** Erfolgt die Versetzung von Amtes wegen, ist sie während der ersten drei Monate reisegebührenrechtlich wie eine Dienstzuteilung zu behandeln.

**(3)** Ein Anspruch auf Übersiedlungsgebühren besteht nicht im Falle des Dienstaustausches und bei der Wiedereinstellung im Ruhestand befindlicher Beamter.

**(4)** Im Falle einer Versetzung gemäß § 38a Abs. 2 oder 3 BDG 1979 sind die aus diesem Grund anfallenden Reisegebühren vom anfordernden Ressort zu tragen.

**§ 28.** Übersiedlungsgebühren sind

- a)** der Reisekostenersatz,
- b)** der Frachtkostenersatz,
- c)** die Umzugsvergütung,
- d)** die Mietzinsentschädigung.

**§ 29. (1)** Als Reisekostenersatz gebührt der Beamtin oder dem Beamten

- 1.** für sich selbst die Reisekostenvergütung und die Reisezulage für die Reise vom bisherigen Dienstort in den neuen Dienstort,

2. für jedes mit- oder nachübersiedelnde Haushaltsmitglied die Reisekostenvergütung für die Strecke vom bisherigen Wohnort in den neuen Wohnort.

(2) Der Beamtin oder dem Beamten mit Anspruch auf Reisekostenvergütung nach Abs. 1 Z 2 gebührt, wenn kein Anspruch auf Trennungsgebühr entstanden ist, zum Reisekostenersatz ein Zuschuss in der Höhe einer Tagesgebühr nach Tarif I und einer Nächtigungsgebühr.

**§ 30. (1)** Der Beamtin oder dem Beamten sind die Kosten für die Verbringung des Übersiedlungsgutes vom bisherigen Wohnort in den neuen Wohnort (Frachtkosten) bis zu einem Frachtvolumen von 33 m<sup>3</sup> zu ersetzen. Dieses Frachtvolumen erhöht sich für jedes mit- oder nachübersiedelnde Haushaltsmitglied um jeweils höchstens 50%, für alle mit- oder nachübersiedelnden Haushaltsmitglieder zusammen insgesamt höchstens um 200%.

(2) Der Anspruch gemäß Abs. 1 umfasst auch die Kosten der üblichen Verpackung, einer angemessenen Versicherung des Übersiedlungsgutes und allfällige Zu- und Abstreifkosten.

(3) Der Ersatz der Frachtkosten darf dadurch, dass Haushaltsmitglieder nicht zur gleichen Zeit übersiedeln wie die Beamtin oder der Beamte selbst, keine Erhöhung erfahren.

**§ 31. (1)** Wenn der Beamte verpflichtet wird, ohne Wechsel des Dienstortes eine Dienstwohnung zu beziehen, so gebührt ihm der Frachtkostenersatz. Er wird ihm auch dann gewährt, wenn der Beamte aus einer Dienstwohnung binnen sechs Monaten nach Aufhören der Verpflichtung, sie zu benützen, übersiedelt.

(2) Verlegt der Beamte aus dem Anlaß seines Ausscheidens aus dem Dienststand seinen Wohnsitz außerhalb des letzten Dienstortes, so kann ihm die Reisekostenvergütung und der Frachtkostenersatz ganz oder zum Teil gewährt werden, wenn an der Räumung der bisherigen Wohnung ein dienstliches Interesse besteht. Unter diesen Voraussetzungen kann auch bei einem Wohnungswechsel im Dienstort der Frachtkostenersatz bewilligt werden.

(3) Der Frachtkostenersatz wird auch hinterbliebenen Familienmitgliedern eines Beamten, der eine Dienstwohnung innehatte, gewährt, wenn sie innerhalb von sechs Monaten nach dessen Ableben im Dienstort übersiedeln.

**(4)** Abs. 2 findet auch auf versorgungsberechtigte Familienmitglieder nach einem im Dienststand oder im Ruhestand verstorbenen Beamten sinngemäß Anwendung, wenn die Übersiedlung binnen sechs Monaten nach dem Tode erfolgt.

**(5)** Die in den Abs. 1 bis 4 vorgesehenen Fristen können in berücksichtigungswürdigen Fällen vom zuständigen Bundesministerium verlängert werden.

**§ 32. (1)** Zur Bestreitung sonstiger mit der Übersiedlung verbundener Auslagen, für die in diesem Abschnitt keine besondere Vergütung festgesetzt ist, gebührt der Beamtin oder dem Beamten eine Umzugsvergütung.

**(2)** Die Umzugsvergütung beträgt für die Beamtin oder den Beamten

1. ohne Haushaltsmitglieder 20%,
2. mit einem Haushaltsmitglied 50%,
3. mit zwei Haushaltsmitgliedern 80%,
4. mit drei oder mehr Haushaltsmitgliedern 100%

des Monatsbezugs, der für den Monat gebührt, in dem die Übersiedlung stattfindet.

**(3)** Übersiedelt eine Beamtin oder ein Beamter im Sinn des Abs. 2 Z 2 bis 4 allein, ohne gleichzeitig den gesamten Haushalt in den neuen Dienstort oder in den anlässlich der Versetzung gewählten neuen Wohnort zu verlegen, gebührt ihr oder ihm eine Teilumzugsvergütung im Ausmaß von 20% des Monatsbezugs, der für den Monat gebührt, in dem sie oder er allein übersiedelt. Der Unterschied auf das in Abs. 2 Z 2 bis 4 festgesetzte Ausmaß der Umzugsvergütung gebührt nach Durchführung der Übersiedlung des gesamten Haushalts und ist von dem Monatsbezug zu berechnen, der für den Monat gebührt, in dem die Übersiedlung des gesamten Haushalts stattfindet.

**§ 33. (1)** Die Mietzinsentschädigung gebührt dem Beamten, wenn er wegen seiner Übersiedlung in den neuen Dienstort seine bisherige Wohnung nicht rechtzeitig kündigen konnte und deshalb den Mietzins für eine über den Tag der vollständigen Räumung der Wohnung hinausreichende Zeit entrichten muß. Die Entschädigung umfaßt den Mietzins (einschließlich der Be-

triebskosten und sonstiger vom Mieter zu entrichtenden Abgaben), der für den 14 Tage nach der vollständigen Räumung der Wohnung beginnenden Zeitraum zu entrichten ist. Sie gebührt nicht, wenn sich der Beamte durch Weitervermietung schadlos halten konnte.

**(2)** In Ausnahmefällen kann die Dienstbehörde den Ersatz der Kosten einer Einlagerung von Übersiedlungsgut, soweit diese nicht mehr als vier Jahre dauert, ganz oder zum Teil bewilligen. Einlagerungskosten, die den Wert des eingelagerten Übersiedlungsgutes übersteigen, dürfen nicht ersetzt werden.

**§ 34. (1)** Der Beamtin oder dem Beamten mit zumindest einem Haushaltsmitglied gebührt, wenn sie oder er Anspruch auf Übersiedlungsgebühren hat, nach der Versetzung in einen anderen Dienort vom Tag des Dienstantritts im neuen Dienort an bis zur Erlangung einer zumutbaren Wohnung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Trennungsgebühr. Der Anspruch entfällt, wenn die Beamtin oder der Beamte das Nichterlangen der Wohnung selbst verschuldet oder wenn aus den Umständen des Falles und den persönlichen Verhältnissen der Beamtin oder des Beamten hervorgeht, dass sie oder er nicht beabsichtigt, den bisherigen gemeinsamen Haushalt nach der Versetzung weiter zu führen.

**(2)** (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 140/2011).

**(3)** Die Trennungsgebühr beträgt für die ersten 30 Tage 100 vH der Tagesgebühr nach Tarif II und der Nächtigungsgebühr, darüber hinaus bis zu sechs Monaten nach dem Dienstantritt im neuen Dienort 50 vH der Tagesgebühr nach Tarif II und der Nächtigungsgebühr. Über diese Zeit hinaus kann dem Beamten eine Trennungsgebühr in der Höhe von 30 vH der Tagesgebühr nach Tarif II und der Nächtigungsgebühr für weitere zwei Jahre gewährt werden.

**(4)** Beträgt die fahrplanmäßige Fahrzeit für die Strecke von dem der Wohnung nächstgelegenen für die Fahrt in Betracht kommenden Bahnhof zum neuen Dienort und zurück zusammen nicht mehr als zwei Stunden, ohne daß durch die Rückfahrt eine ununterbrochene elfstündige Ruhezeit verhindert wird, so erhält der Beamte an Stelle der Trennungsgebühr einen Trennungszuschuß. Dieser besteht aus

**a)** dem Ersatz der Fahrtauslagen für die Fahrtstrecke und für die notwendige Benützung eines innerstädtischen Massenbeförderungsmittels im neuen Dienort, höchstens aber der nach Abs. 3 zustehenden Nächtigungsgebühr,

## **Reisegebührevorschrift 1955(RGV)**

---

**b)** der Tagesgebühr nach Tarif II im Ausmaß der im Abs. 3 angegebenen Hundertsätze, wenn die Dauer der Abwesenheit vom Wohnort zwölf Stunden übersteigt; übersteigt die Dauer der Abwesenheit acht Stunden, so gebühren zwei Drittel dieser Tagesgebühr, übersteigt die Dauer der Abwesenheit fünf Stunden, so gebührt ein Drittel dieser Tagesgebühr. Als Abwesenheit vom Wohnort gilt die Zeit zwischen der fahrplanmäßigen Abfahrt des Massenbeförderungsmittels im Wohnort und der tatsächlichen Ankunft des Massenbeförderungsmittels im Wohnort.

**(5)** Erkrankt oder stirbt der Beamte, so finden sinngemäß die Bestimmungen des § 14 Abs. 2 und 3 Anwendung.

**(6)** Für den Anspruch auf die Trennungsgebühr und den Trennungszuschuß während

1. einer Dienstreise,
2. einer Dienstzuteilung,
3. einesurlaubes,
4. einer Dienstbefreiung für Kuraufenthalt,
5. einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst gilt § 23 Abs. 1 und 2 mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Zuteilungsortes der Dienstort tritt.

**(7)** In den Fällen des Abs. 6 Z 1 bis 4 werden dem Beamten die für die Beibehaltung der Wohnung im neuen Dienstort entstehenden nachgewiesenen Auslagen bis zum Höchstausmaß der Nächtigungsgebühr nach Abs. 3 ersetzt.

**(8)** Werden Beamte während des Bezuges der Trennungsgebühr oder des Trennungszuschusses in den Ruhestand versetzt, so erlischt der Anspruch auf diese Gebühren jedenfalls mit Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses. Der Anspruch auf Reisegebühren für die Fahrt in den Wohnort bleibt hiedurch unberührt.

**§ 35.** Für Beamte, die im Bezug der Trennungsgebühr stehen, findet § 24 sinngemäß Anwendung.

## ABSCHNITT VIIA

### AUSLANDSVERSETZUNGEN

**§ 35a.** Bei Versetzungen vom Inland in das Ausland, vom Ausland in das Inland oder im Ausland sind, soweit in diesem Abschnitt nicht etwas anderes bestimmt ist, die Bestimmungen des Abschnittes VII mit Ausnahme der §§ 33 bis 35 anzuwenden.

**§ 35b. (1)** Der Reisekostenersatz nach § 29 Abs. 1 Z 2 gebührt auch

**a)** für ein Kind, für das zwar keine in § 2 Abs. 6 Z 2 genannte Beihilfe mehr bezogen wird, die Beamtin oder der Beamte jedoch anlässlich der Übersiedlung an den bisherigen ausländischen Dienst- und Wohnort für dieses Kind Reisekostenersatz erhalten hat und es an den neuen Dienst- und Wohnort der Beamtin oder des Beamten mitübersiedelt;

**b)** für den Ehegatten, die Ehegattin, die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner, mit der oder dem die Beamtin oder der Beamte erst nach der Versetzung an den ausländischen Dienst- und Wohnort die Ehe oder die eingetragene Partnerschaft eingegangen ist, wenn die betreffende Person in den Haushalt der Beamtin oder des Beamten am ausländischen Dienst- und Wohnort nachübersiedelt.

**(2)** Der Zuschuß zum Reisekostenersatz gemäß § 29 Abs. 2 ist von der Reisezulage für das Land zu bemessen, in dem der künftige Dienstort des Beamten liegt.

**(3)** Der Ersatz der in § 25a Abs. 1 aufgezählten Nebenkosten gebührt auch für Personen, für die die Beamtin oder der Beamte im Rahmen der Auslandsversetzung Anspruch auf Reisekostenersatz hat.

**§ 35c. (1)** Wenn außerordentliche Ereignisse im Aufenthaltsland es erfordern, dass Haushaltsmitglieder den Dienst- und Wohnort verlassen, gebührt der Beamtin oder dem Beamten für diese Haushaltsmitglieder der Reisekostenersatz gemäß § 29 Abs. 1 Z 2 für die Reise vom Dienst- und Wohnort an den für den zeitweiligen Aufenthalt in Betracht kommenden Ort und zurück, höchstens aber im Ausmaß jener Kosten, die im Fall der Reise an den letzten Wohnort im Inland und zurück entstanden wären.

**(2)** Wird die Beamtin oder der Beamte vor Antritt der Rückreise der Haushaltsmitglieder an einen anderen Dienstort versetzt, tritt an die Stelle des Reisekostenersatzes nach Abs. 1 für die Rückreise der Reisekostenersatz nach § 29 Abs. 1 Z 2 für die Reise der Haushaltsmitglieder vom zeitweiligen Aufenthaltsort an den neuen Dienst- und Wohnort der Beamtin oder des Beamten.

**(3)** Wenn und solange die medizinische Versorgung am ausländischen Dienst- und Wohnort nicht gewährleistet ist, können der Beamtin oder dem Beamten auf Antrag die Kosten für jene Reisen an den nächsten geeigneten Ort und zurück ersetzt werden, die für die eigene medizinische Versorgung oder die medizinische Versorgung von Haushaltsmitgliedern notwendig sind. Hiezu zählen auch die Reisekosten für eine allenfalls erforderliche Begleitperson.

**(4)** Soweit es besondere Lebensbedingungen am ausländischen Dienst- und Wohnort erfordern, ist Abs. 3 auch auf Versorgungsreisen anzuwenden, die aus anderen als medizinischen Gründen notwendig sind.

### **§ 35d. (1)** Zum Übersiedlungsgut bei Auslandsversetzungen zählen

- 1.** Einrichtungsgegenstände, die vor der Übersiedlung in Gebrauch gestanden sind oder die zweckmäßigerweise an deren Stelle treten,
- 2.** andere bewegliche Gegenstände, die vor der Übersiedlung in Gebrauch gestanden sind oder die zweckmäßigerweise an deren Stelle treten, soweit sie einen angemessenen Umfang nicht überschreiten, und
- 3.** verbrauchbare Wirtschaftsgüter, die zur Lebensführung am neuen ausländischen Dienst- und Wohnort nötig sind, soweit sie den Umfang einer dem Haushalt angemessenen Vorratshaltung nicht überschreiten.

Die in § 30 Abs. 1 festgelegten Höchstsätze für das Frachtvolumen des Übersiedlungsgutes können soweit erhöht werden, als dies besondere Verhältnisse am neuen ausländischen Dienst- und Wohnort erfordern, höchstens jedoch auf ihr Eineinhalbfaches.

**(2)** Soweit es die Wohnungs-, Sicherheits- oder klimatischen Verhältnisse am neuen ausländischen Dienstort oder die dort geltende Rechtsordnung erfordern, kann auf vorherigen Antrag des Beamten abweichend vom § 27 der Frachtkostenersatz auch für den Transport von Übersiedlungsgut, mit Ausnahme von Kraftfahrzeugen,

## Reisegebührevorschrift 1955(RGV)

---

1. vom bisherigen ausländischen Dienstort an einen Ort im Inland beziehungsweise
2. von einem Ort im Inland an den neuen ausländischen Dienstort

zuerkannt werden. Das Frachtvolumen der anlässlich der Übersiedlung durchgeführten Transporte darf insgesamt die in Abs. 1 festgelegten Höchstsätze nicht übersteigen.

**(3)** In dem in § 35b Abs. 1 lit. b genannten Fall darf der Frachtkostenersatz für die betreffende Person jenen Betrag nicht überschreiten, der sich im Fall der Mit- oder Nachübersiedlung eines Haushaltsmitglieds vom früheren an den jetzigen Dienst- und Wohnort der Beamtin oder des Beamten ergeben hätte.

**§ 35e. (1)** Die Umzugsvergütung beträgt in den Fällen des § 32 Abs. 2 Z 1 30%, in den Fällen des § 32 Abs. 2 Z 2 80% und in den Fällen des § 32 Abs. 2 Z 3 und 4 100% des Monatsbezuges zuzüglich der Auslandsverwendungszulage und der Kaufkraftausgleichszulage (§§ 21a und 21b GehG), der für den Monat gebührt, in dem die Übersiedlung stattfindet.

**(2)** § 32 Abs. 3 ist mit der Abweichung anzuwenden, daß an die Stelle des Hundertsatzes von 20 vH der Hundertsatz 40 vH tritt und daß vom Monatsbezug zuzüglich der Auslandsverwendungszulage und der Kaufkraftausgleichszulage (§§ 21a und 21b GehG) auszugehen ist.

**§ 35h. (1)** Stirbt ein Beamter im ausländischen Dienstort, so sind die Kosten der Überführung seiner Leiche an den Bestattungsort im Inland vom Bund zu tragen. Wird die Leiche an einen Bestattungsort im Ausland überführt, so werden die Kosten der Überführung bis zu dem Betrag ersetzt, der aufzuwenden wäre, wenn der Bestattungsort der letzte Dienstort des Verstorbenen im Inland wäre. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle des Ablebens einer Person im Ausland, für die der Beamte im Zeitpunkt ihres Ablebens im Versetzungsfalle Anspruch auf Reisekostenersatz hätte.

**(2)** Wenn die im § 29 Abs. 1 Z 2 und im § 35b Abs. 1 lit. a genannten Personen nach dem Ableben des Beamten vom letzten Dienstort (Wohnort) im Ausland in das Inland übersiedeln, gebühren ihnen zur ungeteilten Hand der Reisekostenersatz nach § 29 Abs. 1 Z 2 sowie der Frachtkostenersatz nach § 30.



## **Reisegebührevorschrift 1955(RGV)**

---

**(3)** Stirbt der Beamte im Ausland, ohne eine nach Abs. 2 anspruchsberechtigte Person zu hinterlassen, so werden über einen von den Erben binnen sechs Monaten nach erfolgter Einantwortung bei der letzten Dienstbehörde des Verstorbenen einzubringenden Antrag die tatsächlichen Kosten für die Überbringung seines Nachlasses ins Inland insoweit vom Bund getragen, als sie die im § 30 Abs. 1 festgesetzte Höchstgrenze nicht übersteigen.

**§ 35i. (1)** Liegt der Dienstort des Beamten im Ausland und hält sich zu-  
mindest ein Kind im Sinne des § 2 Abs. 6 Z 2, aus Gründen der Erziehung,  
einer Ausbildung, einer Krankheit oder eines Gebrechens

1. im Inland,
2. an einem früheren ausländischen Dienstort des Beamten,
3. an einem Ort im Ausland im Zusammenhang mit der Krankheit oder dem Gebrechen oder
4. im Heimatland eines der Elternteile

auf, so gebührt dem Beamten einmal im Jahr eine Entschädigung zur Ab-  
deckung der Kosten der in den Abs. 2 bis 4 vorgesehenen Besuchsreisen.

**(2)** Nach Abs. 1 sind je Kalenderjahr abzugelten:

1. wenn lediglich ein Kind des Beamten die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllt,
  - a) eine Reise dieses Kindes zum Beamten oder,
  - b) wenn eine solche Reise wegen Krankheit oder Gebrechens des Kindes oder aus einem anderen von der Dienstbehörde als berücksichtigungswürdig anerkannten Grund nicht möglich ist, eine Reise des Beamten und seines im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten zum Kind,
2. wenn mindestens zwei Kinder des Beamten die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen,
  - a) eine Reise jedes dieser Kinder zum Beamten oder,

## **Reisegebührevorschrift 1955(RGV)**

---

**b)** eine Reise des Beamten und seines im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten zu diesen Kindern.

**(3)** Halten sich die Kinder an verschiedenen Orten auf, so gebührt - ausgenommen im Fall des Abs. 1 Z 3 - die Entschädigung nur für die Reise zu jeweils einem der Kinder.

**(4)** Die Entschädigung für die in den Abs. 2 und 3 angeführten Reisen umfaßt den Ersatz der tatsächlich aufgelaufenen Reisekosten, Flugkosten jedoch nur bis zum Ausmaß des billigsten Flugtarifes im Rahmen der IATA-Vereinbarungen zwischen dem Wohnort des Beamten und dem Wohnort des Kindes.

**(5)** Für Personen, für die der Beamte im selben Kalenderjahr bereits den Ersatz der Reisekosten gemäß § 35j beansprucht hat, entfällt der Anspruch auf eine Entschädigung nach den Abs. 1 bis 4.

**§ 35j. (1)** Verbringt der Beamte seinen Heimaturlaub (§ 73 BDG 1979) zumindest über einen geschlossenen Zeitraum von zwei Wochen in Österreich, hat er für sich und seine Haushaltsmitglieder Anspruch auf Ersatz

- 1.** der nachgewiesenen Reisekosten bis zum Höchstmaß des billigsten Flugtarifes im Rahmen der IATA-Vereinbarungen und
- 2.** der nachgewiesenen Gepäcktransportkosten pro Person bis zum Höchstmaß der tarifmäßigen Kosten im Rahmen der IATA Vereinbarungen für insgesamt 30 kg begleitetes Reisegepäck

zwischen seinem ausländischen Dienst- und Wohnort und Österreich. Bei geteiltem Verbrauch des Heimaturlaubes gebührt der Kostenersatz insgesamt nur einmal.

**(2)** Für Personen, für die der Beamte im selben Kalenderjahr bereits eine Entschädigung gemäß § 35i beansprucht hat, entfällt der Ersatz der Kosten nach Abs. 1 Z 1.

**ABSCHNITT VIII**

**RECHNUNGSLEGUNG**

**§ 36. (1)** Der Beamte hat den Anspruch auf Reisegebühren schriftlich unter Verwendung eines amtlichen Vordruckes (Reiserechnung) bei seiner Dienststelle geltend zu machen und diesen eigenhändig zu unterfertigen. Soweit ein automationsunterstütztes Verfahren der Rechnungslegung vorgesehen ist, kann vom Erfordernis der Schriftlichkeit abgesehen werden. Der Beamte hat die ihm zustehenden Reisegebühren, soweit sie nicht automationsunterstützt ermittelt werden können, selbst zu berechnen.

**(2)** Der Anspruch auf Reisegebühren erlischt, wenn er vom Beamten nicht innerhalb von sechs Kalendermonaten, beginnend mit dem Kalendermonat, in den das Ende der Dienstreise, der Dienstverrichtung im Dienstort, einer Reise nach §§ 15, 24, 35, 35c, 35i, 35j oder einer Übersiedlung fällt, bei seiner Dienststelle geltend gemacht wird.

**(3)** Der Anspruch auf Zuteilungsgebühr, Ersatz der Fahrtauslagen und Tagesgebühr gemäß § 22 Abs. 3, Trennungsgebühr oder Trennungszuschuß ist jeweils für einen Kalendermonat im nachhinein geltend zu machen. Der Anspruch erlischt, wenn er vom Beamten nicht innerhalb von sechs Kalendermonaten nach Ablauf jenes Kalendermonates, in dem der Anspruch auf Reisegebühren entstanden ist, bei seiner Dienststelle geltend gemacht wird.

**§ 36a. (1)** Dem Beamten ist auf Verlangen zeitgerecht vor Antritt der Dienstreise oder der Dienstzuteilung oder vor Durchführung der Übersiedlung ein in der Reiserechnung abzurechnender Vorschuß auf die ihm zustehenden Gebühren im notwendigen Ausmaß, allenfalls in Etappen, zu gewähren. Auf einen Vorschuß unter 72,7 Euro besteht kein Anspruch.

**(2)** Hat der Beamte einen Vorschuß erhalten und tritt er die beabsichtigte Dienstreise, Dienstzuteilung oder Übersiedlung nicht innerhalb von vier Wochen ab dem von ihm angegebenen voraussichtlichen Zeitpunkt an, hat der Beamte dies seiner Dienststelle zu melden.

**(3)** Hat der Beamte regelmäßig mehrmals im Monat Dienstreisen durchzuführen, kann ihm aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung anstelle eines Vorschusses nach Abs. 1 ein Dauervorschuß gewährt werden. Bei der Bemessung des Dauervorschusses ist vom Monatsdurchschnitt der beim Beamten anfallenden Reisegebühren auszugehen. Die Geltendmachung

## **Reisegebührevorschrift 1955(RGV)**

---

eines Anspruches auf Reisegebühren gemäß § 36 wird durch den Dauervorschuß nicht gehindert. Der Dauervorschuß ist nicht in der Reiserechnung abzurechnen. Auf einen Dauervorschuß besteht kein Anspruch. Er kann jederzeit eingestellt werden.

**(4)** Der Vorschuß oder ein Vorschußrest ist von den Bezügen des Beamten hereinzubringen, wenn

- 1.** die Frist des § 36 Abs. 2 oder 3 ungenützt verstrichen ist oder
- 2.** die Dienstreise oder die Dienstzuteilung oder die Übersiedlung nicht innerhalb des in Abs. 2 genannten Zeitraumes angetreten worden ist oder
- 3.** der Dauervorschuß eingestellt worden ist oder
- 4.** die abgerechneten Reisegebühren den gewährten Vorschuß unterschreiten.

**§ 37.** Der Rechnungsleger ist für die Richtigkeit seiner Angaben in der Reiserechnung verantwortlich.

**§ 38.** Die anweisende Dienststelle hat die Reiserechnung zu überprüfen und die Auszahlung des dem Rechnungsleger gebührenden Betrages zu veranlassen. Wird von den Angaben des Beamten abgewichen, ist ihm dies mitzuteilen.

### **PTA-Bereich und Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung**

**§ 68. (1)** Inwieweit für Dienstverrichtungen von Beamten, die der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft (PTA) oder einem Unternehmen, an dem die PTA zumindest mehrheitlich beteiligt ist, zur Dienstleistung zugewiesen sind (der die PTA und die übrigen angeführten Unternehmen umfassende Bereich wird in diesem Bundesgesetz als „PTA-Bereich“ bezeichnet), und von Beamten der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung an Stelle der in den Abschnitten I bis V des I. Hauptstückes geregelten Gebühren besondere Vergütungen gewährt werden, bestimmt der zuständige Bundesminister im Einvernehmen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport.

**(2)** Für die Anwendung der Bestimmungen des § 2 Abs. 4 letzter Satz tritt bei der Aufnahme eines Sprengelbediensteten in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis an die Stelle des Dienstortes der Verwendungsort.

### **Teilnahme an Ausbildungs- und Fortbildungsveranstaltungen**

**§ 73.** Die Teilnahme an Lehrveranstaltungen (Kursen) zum Zwecke der eigenen Aus- und Fortbildung begründet nur dann einen Anspruch auf Leistungen nach diesem Bundesgesetz, wenn diese Teilnahme auf Grund eines Dienstauftrages und darüber hinaus außerhalb des Dienst- oder Wohnortes erfolgt. Wird dem Teilnehmer die Verpflegung unentgeltlich beigestellt, ist § 17 Abs. 3 anzuwenden. Wird dem Teilnehmer eine unentgeltliche Nächtigungsmöglichkeit zur Verfügung gestellt, entfällt der Anspruch auf Nächtigungsgebühr.

# Pensionsgesetz 1965 (PG)

Bundesgesetz vom 18. November 1965 über die Pensionsansprüche der Bundesbeamten, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen (Pensionsgesetz 1965 – PG. 1965) - (Auszug)

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## ABSCHNITT I ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### Anwendungsbereich

**§ 1. (1)** Dieses Bundesgesetz regelt die Pensionsansprüche der Bundesbeamten, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen. § 27 bleibt unberührt.

**(2)** Bundesbeamte im Sinn dieses Bundesgesetzes - im folgenden kurz „Beamte“ genannt - sind die im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehenden Bediensteten.

**(3)** Hinterbliebene sind die überlebende Ehegattin oder der überlebende Ehegatte oder der überlebende eingetragene Partner oder die überlebende eingetragene Partnerin, die Kinder und die frühere Ehegattin oder der frühere Ehegatte oder der frühere eingetragene Partner oder die frühere eingetragene Partnerin des verstorbenen Beamten oder der verstorbenen Beamtin.

**(4)** Überlebender Ehegatte (Witwe, Witwer) ist, wer im Zeitpunkt des Todes des Beamten mit diesem verheiratet gewesen ist. Überlebende eingetragene Partnerin oder überlebender eingetragener Partner ist, wer im Zeitpunkt des Todes der Beamtin oder des Beamten mit dieser oder diesem in eingetragener Partnerschaft gelebt hat.

**(5)** Als Kinder gelten die eigenen Kinder, legitimierten Kinder, Wahlkinder und Stiefkinder der Beamtin oder des Beamten.

**(6)** Früherer Ehegatte (frühere Ehefrau, früherer Ehemann) ist, wessen Ehe mit dem Beamten für nichtig erklärt, aufgehoben oder geschieden worden ist. Frühere eingetragene Partnerin oder früherer eingetragener Partner ist,

## **Pensionsgesetz 1965 (PG)**

---

wessen eingetragene Partnerschaft mit der Beamtin oder dem Beamten aufgelöst oder für nichtig erklärt worden ist.

**(7)** Angehörige sind die Personen, die im Fall des Todes des Beamten Hinterbliebene wären.

**(8)** Dieses Bundesgesetz ist auch auf Personen anzuwenden, die im § 1 des Pensionsüberleitungsgesetzes, BGBl. Nr. 187/1949, angeführt und nicht schon durch die Bestimmung des Abs. 2 erfaßt sind, sowie auf deren Hinterbliebene und Angehörige, soweit diese nicht schon im § 1 lit. a bis c des Pensionsüberleitungsgesetzes aufgezählt sind.

**(9)** Auf Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu Fonds, Stiftungen oder Anstalten stehen, die von Organen des Bundes oder von Personen (Personengemeinschaften) verwaltet werden, die hiezu von Organen des Bundes bestellt sind, sowie auf die Hinterbliebenen und Angehörigen dieser Personen ist dieses Bundesgesetz insoweit sinngemäß anzuwenden, als gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

**(10)** Dieses Bundesgesetz ist mit Ausnahme der §§ 53 bis 57 auf die Pensionsansprüche der nach dem Bundesgesetz vom 26. Oktober 1934, BGBl. Nr. 313, behandelten ehemaligen Betriebsbeamten der Post- und Telegraphenverwaltung, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen, anzuwenden.

(Anm.: Abs. 11 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 62/2010)

**(12)** Verweise in diesem Bundesgesetz auf das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333 (BDG 1979), gelten gleichzeitig als Verweise auf die entsprechenden Bestimmungen des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes (RStDG), BGBl. Nr. 305/1961.

**(13)** Der Dachverband der Sozialversicherungsträger hat von den Gebietskrankenkassen nach § 360 Abs. 5 Z 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, erhaltene Mitteilungen über Todesfälle an die Versicherungsanstalt Öffentlich Bediensteter und diese die Mitteilungen an die jeweilige pensionsauszahlende Stelle weiterzuleiten.

**(14)** Auf Beamtinnen und Beamte, die

**1.** nach dem 31. Dezember 2004 in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Bund aufgenommen worden sind oder

**2.** die nach dem 31. Dezember 1975 geboren sind,

sind anstelle der für die vor dem 1. Jänner 2005 aufgenommenen oder vor dem 1. Jänner 1976 geborenen Beamtinnen und Beamten geltenden pensionsrechtlichen Vorschriften über das Beitrags- und Leistungsrecht die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, insbesondere des ASVG und des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, anzuwenden. Diese sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften gelten auch für Beamte und Beamtinnen, die nach § 136b BDG 1979 ernannt worden sind. Die Anwendung dieser sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erfolgt nach Maßgabe des Abschnitts XIV.

**(15)** Die dieses Bundesgesetz vollziehenden Stellen gelten hinsichtlich der Führung eines Pensionskontos als Versicherungsträger im Sinne der §§ 321 und 460e ASVG.

**(16)** Beamte anderer Gebietskörperschaften, die vor dem 1. Jänner 2005 in ein öffentlichrechtliches Dienstverhältnis aufgenommen worden sind und sich am 31. Dezember 2004 im Dienststand befunden haben, sind im Falle einer nach dem 31. Dezember 2004 wirksam werdenden Ernennung in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Bund in pensionsrechtlicher Hinsicht Bundesbeamten gleichgestellt, die sich am 31. Dezember 2004 im Dienststand befunden haben.

### **Übermittlung personenbezogener Daten über Einkünfte**

**§ 1a. (1)** Die Behörden des Bundes und der Länder, die Träger der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung und der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger sind verpflichtet, den dieses Bundesgesetz vollziehenden Einrichtungen auf Verlangen diejenigen personenbezogenen Daten über Einkünfte erforderlichenfalls zu verarbeiten und zu übermitteln, von deren Höhe die Höhe wiederkehrender Leistungen nach diesem Bundesgesetz abhängig ist.



## **Pensionsgesetz 1965 (PG)**

---

**(2)** Nach Abs. 1 erforderlichenfalls zu verarbeiten und zu übermitteln sind personenbezogene Daten über

- 1.** die Höhe des Einkommens nach § 15 Abs. 4 sowie von Einkünften nach § 17 Abs. 5,
- 2.** die Höhe des Erwerbseinkommens im Sinne des § 1 Z 4 des Teilpensionsgesetzes, BGBl. I Nr. 138/1997 und
- 3.** die Höhe der für die Vollziehung des § 41 maßgeblichen Pensionen.

**(3)** Die Übermittlung von personenbezogenen Daten nach Abs. 1 hat nach Möglichkeit mit Hilfe automatisierter Verfahren zu erfolgen.

**(4)** Sobald sie nicht mehr benötigt werden, sind nach Abs. 1 übermittelte Daten zu löschen oder zu vernichten.

### **Eingetragene Partnerschaften**

**§ 1b.** Folgende Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind auf eingetragene Partnerinnen und Partner von Beamtinnen oder Beamten, auf eingetragene Partnerschaften und infolge deren Begründung und Auflösung nach dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I Nr. 135/2009, sinngemäß anzuwenden: Die §§ 14 bis 15e, 16, 17, 19, 21, 24, 25, 25a, 26, 46, 47, 48, 49, 52, 56, § 62 Abs. 1 und 2 Z 1, § 75, § 77 Abs. 2 und § 103 Abs. 2.

### **Anwartschaft**

**§ 2. (1)** Der Beamte erwirbt mit dem Tag des Dienstantrittes Anwartschaft auf Pensionsversorgung für sich und seine Angehörigen, es sei denn, daß er vorher auf die Pensionsversorgung verzichtet hat.

**(2)** Die Anwartschaft erlischt durch

- a)** Wegfall der Erfüllung der Ernennungserfordernisse gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 BDG 1979,
- b)** Verzicht,

- c) Austritt,
- d) Kündigung,
- e) Entlassung.

## **ABSCHNITT II**

### **RUHEBEZUG**

#### **Anspruch auf Ruhegenuß**

**§ 3. (1)** Dem Beamten des Ruhestandes gebührt ein monatlicher Ruhegenuß, wenn seine ruhegenußfähige Gesamtdienstzeit mindestens 15 Jahre beträgt.

**(2)** Der Ruhegenuss und die übrigen nach diesem Bundesgesetz gebührenden monatlich wiederkehrenden Geldleistungen mit Ausnahme des Kinderzuschusses bilden zusammen den Ruhebezug des Beamten.

#### **Ruhegenußermittlungsgrundlagen**

**§ 3a.** Der Ruhegenuß wird auf der Grundlage der Ruhegenußberechnungsgrundlage, der Ruhegenußbemessungsgrundlage und der ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit ermittelt.

#### **Ruhegenußberechnungsgrundlage**

**§ 4. (1)** Die Ruhegenussberechnungsgrundlage ist wie folgt zu ermitteln:

**1.** Für jeden nach dem 31. Dezember 1979 liegenden Monat der ruhegenussfähigen Bundesdienstzeit, für den ein Pensionsbeitrag nach den jeweils geltenden Bestimmungen zu leisten ist oder war (Beitragsmonat), ist die Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag (Beitragsgrundlage) nach § 22 des Gehaltsgesetzes 1956 (GehG), BGBl. Nr. 54, in der jeweils geltenden Fassung zu ermitteln wobei anstelle der besoldungsrechtlichen Stellung (§ 22 Abs. 2 Z 1 GehG) die tatsächliche Besoldung maßgebend ist. Sonderzahlungen und anspruchsbegründende Nebengebühren bleiben dabei außer Betracht.

**2.** Die ermittelten Beitragsgrundlagen sind mit den Aufwertungsfaktoren gemäß den §§ 108 Abs. 4 und 108c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, aufzuwerten.

**3.** Ein Vierhundertachtzigstel der Summe der 480 höchsten Beitragsgrundlagen nach Z 1 und 2 bildet die Ruhegenussberechnungsgrundlage. Sind gemäß § 91 Abs. 3 oder gemäß Z 4 oder Z 5 weniger als 480 Beitragsgrundlagen heranzuziehen, so entspricht der Divisor immer der Anzahl der heranzuziehenden Beitragsmonate.

**4.** Zeiten der Kindererziehung gemäß § 25a Abs. 3 und 7 verringern die Anzahl der zur Ermittlung der Ruhegenussberechnungsgrundlage heranzuziehenden Beitragsmonate um höchstens 36 pro Kind, wobei sich überlagernde Zeiten der Kindererziehung abweichend von § 25a Abs. 3 dritter Satz für jedes Kind gesondert zählen. Die Anzahl von 180 Beitragsmonaten darf dadurch nicht unterschritten werden.

**5.** Zeiten einer Dienstfreistellung auf Grund einer Familienhospizkarenz verringern die zur Ermittlung der Ruhegenussberechnungsgrundlage heranzuziehenden Beitragsmonate um die Anzahl der vollen Monate der Dienstfreistellung. Die Anzahl von 180 Beitragsmonaten darf dadurch nicht unterschritten werden.

**6.** Liegen weniger als die nach Z 3 bis 5, allenfalls in Verbindung mit § 91 Abs. 3, jeweils zu berücksichtigenden Beitragsmonate vor, so sind zusätzlich folgende Beitragsmonate zu ermitteln:

**a)** Zunächst sind für jeden nach dem 31. Dezember 1979 liegenden Kalendermonat der angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten, der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegt worden ist, und für den ein Überweisungsbetrag gemäß § 311 Abs. 2 ASVG (§ 175 Abs. 2 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 560/1978 - GSVG, § 167 Abs. 2 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 559/1978 - BSVG) geleistet wurde, die fehlenden höchsten monatlichen Bemessungsgrundlagen für den Pensionsbeitrag nach den für das frühere Dienstverhältnis geltenden Bestimmungen zu ermitteln. Sonderzahlungen und Zahlungen für Nebengebühren, die nach den §§ 65 und 66 berücksichtigt wurden, bleiben dabei außer Betracht.

**b)** Bei Bedarf sind weiters für jeden nach dem 31. Dezember 1979 liegenden Kalendermonat eines als Ruhegenussvordienstzeit angerechneten vertraglichen Dienstverhältnisses zu einer inländischen Gebietskörperschaft, für den ein Überweisungsbetrag gemäß § 308 ASVG (§ 172 GSVG, § 164 BSVG) in Höhe von mindestens 7% der Berechnungsgrundlage nach § 308 Abs. 6 ASVG (§ 172 Abs. 6 GSVG, § 164 Abs. 6 BSVG) geleistet wurde, die fehlenden höchsten monatlichen Bemessungsgrundlagen für den Beitrag in der Pensionsversicherung nach den §§ 44 bis 47 ASVG zu ermitteln. Sonderzahlungen und Zahlungen für Nebengebühren, die nach den §§ 65 und 66 berücksichtigt wurden, bleiben dabei außer Betracht.

Liegen auch danach weniger als die erforderlichen Beitragsmonate vor, ist die Ruhegenussberechnungsgrundlage die Summe aller vorhandenen Beitragsgrundlagen, geteilt durch die Anzahl der vorhandenen Beitragsmonate.

**(2)** Die Beitragsgrundlage für die Zeit einer gänzlichen Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge nach § 78d Abs. 1 Z 3 BDG 1979 beträgt für jeden vollen Kalendermonat der Dienstfreistellung 1 350 Euro und für jeden restlichen Tag der Dienstfreistellung den verhältnismäßigen Teil hievon. Die Beitragsgrundlage für die restlichen Tage ist zur Beitragsgrundlage nach Abs. 1 Z 1 zu addieren. Die Beitragsgrundlage für Kalendermonate, in denen die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 78d Abs. 1 Z 2 BDG 1979 herabgesetzt ist, beträgt mindestens 1 350 Euro, wenn die Herabsetzung mehr als die Hälfte der Tage eines Kalendermonats umfasst.

**(2a)** Die Beitragsgrundlage für die Zeit eines Karenzurlaubes gegen Entfall der Bezüge nach § 75c BDG 1979 beträgt für jeden vollen Kalendermonat 1 350 Euro und für jeden restlichen Tag den verhältnismäßigen Teil hievon. Die Beitragsgrundlage für die restlichen Tage ist zur Beitragsgrundlage nach Abs. 1 Z 1 zu addieren.

**(2b)** An die Stelle des Betrages von 1 350 Euro in den Abs. 2 und 2a tritt ab 1. Jänner eines jeden Jahres, erstmals ab 1. Jänner 2006, der unter Bedachtnahme auf § 108 Abs. 6 ASVG mit der jeweiligen Aufwertungszahl (§ 108a Abs. 1 ASVG) vervielfachte Betrag.

**(2c)** Die Beitragsgrundlage für Kalendermonate, in denen die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 50e BDG 1979 herabgesetzt ist, erhöht sich um die Beitragsgrundlage gemäß § 44 Abs. 1 Z 19 ASVG, sofern ein aliquotes Pflegekarenzgeld nach § 21c des Bundespflegegeldgesetzes – BPGG, BGBl.

Nr. 110/1993, bezogen wird.

**(3)** Die Beitragsgrundlagen des abgelaufenen Kalenderjahres sind dem Beamten nach Maßgabe der technischen Möglichkeiten elektronisch oder schriftlich mitzuteilen.

### Ruhegenußbemessungsgrundlage

**§ 5. (1) 80%** der Ruhegenußberechnungsgrundlage bilden die volle Ruhegenußbemessungsgrundlage.

**(2)** Für jeden Monat, der zwischen dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand und dem Ablauf des Monats liegt, in dem die Beamtin oder der Beamte das 65. Lebensjahr vollendet, ist das Prozentausmaß der Ruhegenussbemessungsgrundlage um 0,28 Prozentpunkte zu kürzen.

**(2a)** Bei einer Ruhestandsversetzung nach § 15b BDG 1979 beträgt das Ausmaß der Kürzung abweichend von Abs. 2 0,12 Prozentpunkte pro Monat. Bei einer Ruhestandsversetzung nach § 15c BDG 1979 ist der sich nach der Anwendung des Abs. 2 und der §§ 90a Abs. 1 und 92 bis 94 ergebende Ruhebezug zusätzlich um 0,175% für jeden Monat, der zwischen dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand und dem Ablauf des Monats liegt, in dem die Beamtin oder der Beamte das 65. Lebensjahr vollendet, zu verringern.

**(2b)** Im Falle einer Versetzung in den Ruhestand nach § 236b BDG 1979 ist Abs. 2 nicht anzuwenden, wenn die Voraussetzungen für die Versetzung in den Ruhestand nach dieser Bestimmung vor dem 1. Jänner 2014 erfüllt waren.

**(3)** Bleibt der Beamte nach Vollendung seines 65. Lebensjahres im Dienststand, so ist die Ruhegenussbemessungsgrundlage für jeden vollen Monat, der zwischen dem auf die Vollendung des 65. Lebensjahres folgenden Monatsersten und dem Monatsersten nach dem Übertritt (der Versetzung) in den Ruhestand liegt, um 0,28 Prozentpunkte zu erhöhen.

**(4)** Eine Kürzung nach Abs. 2 findet nicht statt, wenn

1. der Beamte im Dienststand verstorben ist oder

**2.** wenn die Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit überwiegend auf einen Dienstunfall oder mehrere Dienstunfälle (§§ 90 und 91 des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes – B-KUVG, BGBl. Nr. 200/1967) oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist und der Beamtin oder dem Beamten auf Grund dieses Dienstunfalls oder dieser Dienstunfälle oder dieser Berufskrankheit vom zuständigen Unfallversicherungsträger rechtskräftig eine Versehrtenrente oder die Anhebung einer bereits bestehenden Versehrtenrente nach dem B-KUVG zugesprochen wurde. Der rechtskräftig festgestellte Anspruch auf Versehrtenrente muss – allenfalls auch auf Grund rückwirkender Zuerkennung – zum Zeitpunkt des Anfalls des Ruhebezuges bestehen. Fällt der Anspruch auf Versehrtenrente (Anhebung der Versehrtenrente) spätestens mit Wirkung vom Zeitpunkt des Anfalls des Ruhebezuges rückwirkend weg, so ist die Kürzung nach Abs. 2 rückwirkend vorzunehmen und die sich daraus unter Bedachtnahme auf § 40 ergebende Bundesforderung gegen künftige wiederkehrende Leistungen aufzurechnen. Gebührt der Beamtin oder dem Beamten deswegen keine (erhöhte) Versehrtenrente auf Grund des die Dienstunfähigkeit verursachenden Dienstunfalls (Dienstunfälle) oder der die Dienstunfähigkeit verursachenden Berufskrankheit, weil sie oder er bereits Anspruch auf Vollrente hat, so findet dennoch keine Kürzung nach Abs. 2 statt, wenn die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter der Pensionsbehörde bescheinigt, dass dieser Dienstunfall (Dienstunfälle) oder diese Berufskrankheit für sich allein eine Minderung der Erwerbsfähigkeit im Ausmaß von mindestens 10% bewirkt hat. Arbeits- oder Dienstunfälle und Berufskrankheiten, die in einem sonstigen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft erlitten wurden, gelten als Dienstunfälle und Berufskrankheiten nach den §§ 90 bis 92 B-KUVG und deshalb gebührende Unfall- oder Versehrtenrenten als Versehrtenrenten nach dem B-KUVG. Dienstbeschädigungen und Beschädigtenrenten nach dem Heeresentschädigungsgesetz – HEG, BGBl. I Nr. 162/2015, sind Dienstunfällen und Versehrtenrenten nach dem B-KUVG gleichzuhalten.

**(5)** Die Ruhegenussbemessungsgrundlage darf 62% der Ruhegenussberechnungsgrundlage (des ruhegenussfähigen Monatsbezuges) nicht unterschreiten und 90,08% der Ruhegenussberechnungsgrundlage (des ruhegenussfähigen Monatsbezuges) nicht überschreiten.

(Anm.: Abs. 6 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 64/2016)

(Anm.: Abs. 7 mit Ablauf des 31.12.2015 außer Kraft getreten)

**Ruhegenußfähige Gesamtdienstzeit**

**§ 6. (1)** Die ruhegenußfähige Gesamtdienstzeit setzt sich zusammen aus

- a)** der ruhegenußfähigen Bundesdienstzeit,
- b)** den angerechneten Ruhegenußvordienstzeiten,
- c)** den angerechneten Ruhestandszeiten,
- d)** den zugerechneten Zeiträumen,
- e)** den durch besondere gesetzliche Bestimmungen oder auf Grund solcher Bestimmungen als ruhegenußfähig erklärten Zeiten.

**(2)** Als ruhegenußfähige Bundesdienstzeit gilt die Zeit, die der Beamte im bestehenden öffentlich-rechtlichen Bundesdienstverhältnis vom Tag des Dienstantrittes bis zum Tag des Ausscheidens aus dem Dienststand zurückgelegt hat, mit Ausnahme der Zeit

- 1.** eigenmächtigen und unentschuldigten Fernbleibens vom Dienst in der Dauer von mehr als drei Tagen und
- 2.** eines Karenzurlaubes, sofern bundesgesetzlich nicht anderes bestimmt ist.

**(2a)** Die Zeit, die der Beamte als Militärperson auf Zeit zurückgelegt hat, gilt als ruhegenußfähige Bundesdienstzeit, die als zeitverpflichteter Soldat zurückgelegte Zeit als Ruhegenußvordienstzeit.

**(2b)** Im bestehenden Dienstverhältnis nach dem Mutterschutzgesetz - MSchG 1979, BGBl. Nr. 221, dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, und dem Väter-Karenzgesetz - VKG, BGBl. Nr. 651/1989, zurückgelegte Karenzurlaube oder Karenzen gelten als ruhegenussfähige Bundesdienstzeit.

(Anm.: Abs. 2c aufgehoben durch BGBl. I Nr. 87/2002)

**(3)** Die ruhegenußfähige Gesamtdienstzeit ist in vollen Jahren und Monaten auszudrücken; Bruchteile eines Monats bleiben unberücksichtigt.

## **Ausmaß des Ruhegenusses**

**§ 7. (1)** Der Ruhegenuss beträgt für jedes ruhegenussfähige Dienstjahr 2,2222% und für jeden restlichen ruhegenussfähigen Dienstmonat 0,1852% der Ruhegenussbemessungsgrundlage. Das sich daraus ergebende Prozentausmaß ist auf zwei Kommastellen zu runden.

**(2)** Der Ruhegenuß darf 40% der Ruhegenußberechnungsgrundlage nicht unterschreiten.

## **Begünstigungen bei Dienstunfähigkeit**

**§ 8. (1)** Ist der Beamte infolge einer von ihm nicht vorsätzlich herbeigeführten Krankheit oder körperlichen Beschädigung dienstunfähig geworden und beträgt seine ruhegenußfähige Gesamtdienstzeit noch nicht 15, jedoch mindestens fünf Jahre, dann ist er so zu behandeln, als ob er eine ruhegenußfähige Gesamtdienstzeit von 15 Jahren aufzuweisen hätte.

**(2)** Ist die Dienstunfähigkeit auf einen Dienstunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen und gebührt dem Beamten aus diesem Grund die Versehrtenrente aus der Unfallversicherung der öffentlich Bediensteten, so besteht der Anspruch nach Abs. 1 ohne Rücksicht auf die Dauer der ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit.

## **Zurechnung**

**§ 9. (1)** Erreicht eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurde, die für den Anspruch auf Ruhegenuss im Ausmaß der Ruhegenussbemessungsgrundlage erforderliche Gesamtdienstzeit nicht, ist zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit ein weiterer Zeitraum zuzurechnen.

**(2)** Zuzurechnen ist der Zeitraum, der zwischen dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Ruhestandsversetzung und dem Ablauf des Monats liegt, an dem die Beamtin oder der Beamte das gesetzliche Pensionsalter erreicht hätte, höchstens jedoch zehn Jahre.



**(3)** Der Ruhegenuss darf durch die Zurechnung die Ruhegenussbemessungsgrundlage nicht überschreiten.

### **Verlust des Anspruches auf Ruhegenuß**

**§ 11.** Der Anspruch auf Ruhegenuß erlischt durch

(Anm.: lit. a) aufgehoben durch BGBl. I Nr. 140/2011)

**b)** Verzicht,

**c)** Austritt,

(Anm.: lit. d) aufgehoben durch BGBl. I Nr. 80/2005)

**e)** Verhängung der Disziplinarstrafe des Verlustes aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche,

**f)** Auflösung des Dienstverhältnisses nach § 20 Abs. 2 BDG 1979.

## **ABSCHNITT IIA**

### **BEITRAG**

**§ 13a. (1)** Empfänger von monatlich wiederkehrenden Geldleistungen nach diesem Bundesgesetz haben von diesen einen Beitrag zu entrichten.

**(2)** Der Beitrag beträgt

**1.** 2,1% der Bemessungsgrundlage, wenn die wiederkehrende Leistung nach diesem Bundesgesetz erstmals vor dem 1. Jänner 1999 gebührt hat,

**2.** 2,3% der Bemessungsgrundlage, wenn die wiederkehrende Leistung nach diesem Bundesgesetz erstmals nach dem 31. Dezember 1998 gebührt.

Diese umfasst sämtliche monatlich wiederkehrenden Geldleistungen nach diesem Bundesgesetz sowie die Sonderzahlungen und im Jahr 2001 den Wertausgleich nach § 41a.

## Pensionsgesetz 1965 (PG)

---

**(2a)** Ab 1. Jänner 2004 ist zusätzlich zum Beitrag nach Abs. 2, allenfalls in Verbindung mit § 91 Abs. 5, ein Beitrag von 1% der Bemessungsgrundlage zu entrichten. Die Abs. 3 bis 6 sind auf diesen zusätzlichen Beitrag anzuwenden.

**(2b)** Der Beitrag nach Abs. 2a vermindert sich für Beamtinnen und Beamte für jedes im Dienststand verbrachte Dienstjahr, in dem die Voraussetzungen für eine Ruhestandsversetzung nach § 15c BDG 1979 bereits erfüllt waren, um ein Drittel. Dies gilt auch für die Hinterbliebenen dieser Beamtinnen und Beamten.

**(2c)** Ab 1. Jänner 2015 ist für jene Teile der Geldleistungen nach Abs. 1, die in dem in der linken Spalte der folgenden Tabelle genannten Prozentbereich der jeweils geltenden monatlichen Höchstbeitragsgrundlage (HBGL) nach § 45 ASVG liegen, anstelle des Beitrags nach den Abs. 2 und 2a in Verbindung mit § 91 Abs. 5 ein Beitrag in Höhe des in der rechten Spalte genannten Prozentsatzes zu entrichten:

über 150% bis 200% der HBGL	10%
über 200% bis 300% der HBGL	20%
über 300% der HBGL	25%

Für den von der Sonderzahlung zu entrichtenden Beitrag gilt die Tabelle mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Prozentsätze der Höchstbeitragsgrundlage in der linken Spalte jeweils der halbierte Prozentsatz zur Anwendung kommt.

**(3)** Der Kinderzuschuss und die Zulage gemäß § 25 Abs. 3 bleiben für die Bemessung des Beitrages außer Betracht.

(Anm.: Abs. 4 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 140/2011)

**(5)** Von der Ergänzungszulage, von den Geldleistungen, zu denen eine Ergänzungszulage gebührt, von den dazu gebührenden Sonderzahlungen und von nicht zahlbaren Geldleistungen ist kein Beitrag zu entrichten.

**(6)** Der Beitrag ist nur soweit zu entrichten, als damit die Mindestsätze nach § 26 Abs. 5 nicht unterschritten werden.

### ABSCHNITT III

## VERSORGUNGSBEZÜGE DER HINTERBLIEBENEN

### UNTERABSCHNITT A

## VERSORGUNGSBEZUG DES ÜBERLEBENDEN EHEGATTEN

### Anspruch auf Witwen- und Witwerversorgungsgenuß

**§ 14. (1)** Dem überlebenden Ehegatten gebührt ab dem auf den Todestag des Beamten folgenden Monatsersten ein monatlicher Versorgungsgenuß, wenn der Beamte an seinem Todestag Anspruch auf Ruhegenuss gehabt hat oder im Fall der mit Ablauf dieses Tages erfolgten Versetzung in den Ruhestand gehabt hätte.

**(2)** Der überlebende Ehegatte hat keinen Anspruch auf Versorgungsgenuß, wenn er am Sterbetag des Beamten das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Dies gilt nicht, wenn

- 1.** der Beamte an den Folgen eines Dienstunfalles oder einer Berufskrankheit gestorben ist,
- 2.** die Ehe mindestens zehn Jahre gedauert hat,
- 3.** aus der Ehe ein Kind hervorgegangen ist oder hervorgeht,
- 4.** durch die Eheschließung ein Kind legitimiert worden ist oder
- 5.** am Sterbetag des Beamten dem Haushalt des überlebenden Ehegatten ein anderes als in der Z 3 oder 4 genanntes Kind des verstorbenen Beamten angehört, das Anspruch auf Waisenversorgungsgenuß hat.

**(3)** Der überlebende Ehegatte hat ferner keinen Anspruch auf Versorgungsgenuß, wenn die Ehe erst während des Ruhestandes des Beamten geschlossen worden ist. Dies gilt nicht, wenn

- 1.** die Ehe mindestens drei Jahre gedauert und der Altersunterschied der Ehegatten nicht mehr als 20 Jahre betragen hat oder die Ehe mindestens

fünf Jahre gedauert und der Altersunterschied der Ehegatten nicht mehr als 25 Jahre betragen hat oder die Ehe mindestens zehn Jahre gedauert und der Altersunterschied der Ehegatten mehr als 25 Jahre betragen hat,

**2.** der Beamte nach der Eheschließung wieder in den Dienststand aufgenommen worden ist,

**3.** aus der Ehe ein Kind hervorgegangen ist oder hervorgeht,

**4.** durch die Eheschließung ein Kind legitimiert worden ist oder

**5.** am Sterbetag des Beamten dem Haushalt des überlebenden Ehegatten ein anderes als in der Z 3 oder 4 genanntes Kind des verstorbenen Beamten angehört, das Anspruch auf Waisenversorgungsgenuß hat.

**(4)** Hat sich der Beamte mit seinem früheren Ehegatten wieder verehelicht, so sind bei der Berechnung der Ehedauer die einzelnen Ehezeiten zusammenzuzählen.

**(5)** Der Versorgungsgenuß und die übrigen nach diesem Bundesgesetz gebührenden monatlich wiederkehrenden Geldleistungen mit Ausnahme des Kinderzuschusses bilden zusammen den Versorgungsbezug.

### **Ausmaß des Witwen- und Witwerversorgungsgenusses**

**§ 15. (1)** Das Ausmaß des Witwen- und Witwerversorgungsgenusses ergibt sich aus einem Prozentsatz des Ruhegenusses, der dem Beamten oder der Beamtin gebührte oder im Falle seines oder ihres Todes im Dienststand gebührt hätte, wenn er oder sie an seinem oder ihrem Todestag in den Ruhestand versetzt worden wäre. Ein gänzlich oder teilweises Ruhen des Ruhegenusses ist dabei außer Acht zu lassen.

**(2)** Zur Ermittlung des Prozentsatzes wird vorerst der Anteil der Berechnungsgrundlage des überlebenden Ehegatten oder der überlebenden Ehegattin in Prozent an der Berechnungsgrundlage des verstorbenen Beamten oder der verstorbenen Beamtin errechnet. Bei einem Anteil von 100% beträgt der Prozentsatz 40. Er erhöht oder vermindert sich für jeden Prozentpunkt des Anteils, der 100 unterschreitet oder übersteigt, um 0,3. Er ist jedoch nach oben hin mit 60 und nach unten hin mit Null begrenzt. Teile von Prozentpunkten des Anteils sind verhältnismäßig zu berücksichtigen.

**(3)** Berechnungsgrundlage des überlebenden oder verstorbenen Ehegatten oder der überlebenden oder verstorbenen Ehegattin ist jeweils das Einkommen nach Abs. 4 in den letzten zwei Kalenderjahren vor dem Todestag des Beamten oder der Beamtin, geteilt durch 24. Abweichend davon ist die Berechnungsgrundlage des verstorbenen Ehegatten oder der verstorbenen Ehegattin das Einkommen nach Abs. 4 der letzten vier Kalenderjahre vor dem Todestag, geteilt durch 48, wenn die Verminderung des Einkommens in den letzten beiden Kalenderjahren vor dem Tod auf Krankheit oder Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist oder in dieser Zeit die selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit wegen Krankheit, Behinderung oder Schwäche eingeschränkt wurde und dies für die Witwe (den Witwer) günstiger ist.

**(4)** Als Einkommen nach Abs. 3 gelten:

1. das Erwerbseinkommen gemäß § 91 Abs. 1 und 1a ASVG,

2. wiederkehrende Geldleistungen

**a)** aus der gesetzlichen Sozialversicherung (mit Ausnahme eines Kinderzuschusses und eines besonderen Steigerungsbetrages zur Höherversicherung) und aus der Arbeitslosenversicherung sowie nach den Bestimmungen über die Arbeitsmarktförderung und die Sonderunterstützung,

**b)** auf Grund gleichwertiger landesgesetzlicher oder bundesgesetzlicher Regelungen der Unfallfürsorge,

3. wiederkehrende Geldleistungen auf Grund

**a)** dieses Bundesgesetzes (mit Ausnahme des Kinderzuschusses),

**b)** von landesgesetzlichen Vorschriften, die dem Pensionsrecht der Bundesbeamten vergleichbar sind,

**c)** des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 302/1984,

**d)** des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 296/1985,

**e)** des Bezügegesetzes, BGBl. Nr. 273/1972, des Bundesbezügegesetzes, BGBl. I Nr. 64/1997, sowie diesen vergleichbarer landesgesetzlicher Vorschriften,

## **Pensionsgesetz 1965 (PG)**

---

- f)** des Verfassungsgerichtshofgesetzes, BGBl. Nr. 85/1953,
- g)** des Bundestheaterpensionsgesetzes, BGBl. Nr. 159/1958,
- h)** des Bundesbahn-Pensionsgesetzes, BGBl. I Nr. 86/2001,
- i)** von Dienst(Pensions)ordnungen für Dienstnehmer und ehemalige Dienstnehmer von
  - aa)** öffentlich-rechtlichen Körperschaften und
  - bb)** Fonds, Stiftungen, Anstalten und Betrieben, die von einer Gebietskörperschaft oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind,
- j)** sonstiger gemäß § 5 Abs. 1 Z 3 ASVG pensionsversicherungsfreier Dienstverhältnisse,
- k)** vertraglicher Pensionszusagen einer Gebietskörperschaft,

**4.** außerordentliche Versorgungsbezüge, Administrativpensionen und laufende Überbrückungszahlungen auf Grund von Sozialplänen, die einer Administrativpension entsprechen, und

**5.** Pensionen und gleichartige Leistungen auf Grund ausländischer Versicherungs- und Versorgungssysteme (mit Ausnahme eines Kinderzuschusses oder einer vergleichbaren Leistung), soweit es sich nicht um Hinterbliebenenleistungen nach dem verstorbenen Beamten oder der verstorbenen Beamtin handelt.

**(5)** Solange das Einkommen eines Kalenderjahres nicht feststeht, ist vorläufig das letzte feststehende Einkommen heranzuziehen.

**§ 15a.** Die dieses Bundesgesetz vollziehenden Stellen gelten für Zwecke der Bemessung einer Witwen- oder Witwerpension oder eines Witwen- oder Witwerversorgungsbezuges als Versicherungsträger im Sinne der §§ 321 und 460e ASVG.

### **Erhöhung des Witwen- und Witwerversorgungsbezuges**

**§ 15b. (1)** Erreicht die Summe aus Versorgungsbezug und sonstigem Einkommen (§ 15 Abs. 4) des überlebenden Ehegatten oder der überlebenden Ehegattin nicht den Betrag von 1 671,20 €, so ist, solange diese Voraussetzung zutrifft, der Versorgungsbezug soweit zu erhöhen, dass die Summe den genannten Betrag erreicht. Der Prozentsatz des so ermittelten Versorgungsbezuges darf jedoch 60 nicht überschreiten. An die Stelle des Betrages von 1 671,20 € tritt ab 1. Jänner eines jeden Jahres, erstmals ab 1. Jänner 2010, der unter Bedachtnahme auf § 108 Abs. 6 ASVG mit dem jeweiligen Anpassungsfaktor (§ 108f ASVG) vervielfachte Betrag.

**(2)** Die Erhöhung des Versorgungsbezuges nach Abs. 1 ist erstmalig im Zuge der Bemessung des Versorgungsbezuges vorzunehmen. Sie gebührt ab dem Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Erhöhung erfüllt sind.

**(3)** Werden die Voraussetzungen für eine (weitere) Erhöhung zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt, gebührt diese auf besonderen Antrag. Wird dieser Antrag innerhalb eines Jahres ab Erfüllung der Voraussetzungen gestellt, gebührt die Erhöhung ab dem Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen erfüllt sind, andernfalls ab dem Beginn des Monats, in dem der Antrag gestellt wurde.

**(4)** Der in § 15b in der am 30. September 2000 geltenden Fassung angeführte Betrag von „16 000 S“ wird durch den Betrag „1 415,14 €“ ersetzt. An die Stelle dieses Betrages tritt ab 1. Jänner eines jeden Jahres, erstmals ab 1. Jänner 2010, der mit dem jeweiligen Anpassungsfaktor (§ 108f ASVG) vervielfachte Betrag.

### **Verminderung des Witwen- und Witwerversorgungsbezuges**

**§ 15c. (1)** Überschreitet in einem Kalendermonat die Summe aus Versorgungsbezug und sonstigem Einkommen (§ 15 Abs. 4) des überlebenden Ehegatten oder der überlebenden Ehegattin das Zweifache der für das Jahr 2012 geltenden monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG, so ist – solange diese Voraussetzung zutrifft – der Versorgungsbezug so weit zu vermindern, dass dieser Betrag nicht überschritten wird. Der Prozentsatz des so ermittelten Versorgungsbezuges ist nach unten hin mit Null begrenzt.

**(2)** Die Verminderung des Versorgungsbezuges nach Abs. 1 erfolgt ab dem Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Verminderung vorliegen. Ändert sich die Höhe des Einkommens nach § 15 Abs. 4, so ist diese Änderung bereits in dem Monat, in dem die Änderung eingetreten ist, zu berücksichtigen.

**(3)** Wären nach den Abs. 1 und 2 zwei oder mehrere Versorgungsbezüge oder solchen Bezügen entsprechende Leistungen zu vermindern, so ist mit der Verminderung immer beim betraglich geringsten Versorgungsbezug bzw. der entsprechenden Leistung zu beginnen.

### **Meldung des Einkommens**

**§ 15d. (1)** Die Pensionsbehörde hat jeden Bezieher eines nach § 15b erhöhten oder nach § 15c verminderten Versorgungsbezuges jährlich einmal zu einer Meldung seines Einkommens zu verhalten, sofern dieses der Pensionsbehörde für das laufende Jahr noch nicht bekanntgegeben worden ist.

**(2)** Kommt der Anspruchsberechtigte dieser Aufforderung innerhalb von zwei Monaten nicht nach, so hat die Pensionsbehörde den den Hundertsatz nach § 15 Abs. 2 überschreitenden Teil des Versorgungsbezuges ab dem nächstfolgenden Monatsersten zurückzubehalten.

**(3)** Dieser Teil des Versorgungsbezuges ist unter Bedachtnahme auf § 40 nachzuzahlen, wenn der Anspruchsberechtigte die Meldung erstattet oder die Pensionsbehörde auf andere Weise von der maßgebenden Sachlage Kenntnis erhalten hat.

### **Vorschüsse auf den Witwen- und Witwerversorgungsbezug**

**§ 15e. (1)** Auf Antrag des überlebenden Ehegatten können vor Abschluss des Ermittlungsverfahrens Vorschüsse auf den Versorgungsbezug und die Sonderzahlung gezahlt werden, wenn der Anspruch dem Grunde nach feststeht und der überlebende Ehegatte glaubhaft macht, dass sich voraussichtlich nach § 15 oder § 15b ein zahlbarer Versorgungsgenuss ergeben und eine Verminderung des Prozentsatzes des Versorgungsbezuges auf Null nach § 15c nicht eintreten wird. Die Vorschüsse dürfen den sich voraussichtlich ergebenden Versorgungsbezug und die dazu gebührende Sonderzahlung nicht überschreiten.



**(2)** Die nach Abs. 1 gewährten Vorschüsse sind auf den gebührenden Versorgungsbezug anzurechnen.

**(3)** Zu Unrecht empfangene Vorschüsse sind dem Bund gemäß § 39 zu ersetzen.

## **Übergangsbeitrag**

**§ 16. (1)** Ist die Witwe im Zeitpunkt des Todes des Beamten oder der Beamtin, die gemäß § 144 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches – ABGB, JGS Nr. 946/1811, anderer Elternteil ist, schwanger und hat sie nach § 14 Abs. 2 oder 3 keinen Anspruch auf Versorgungsgenuß, so gebührt ihr auf die Dauer der Schwangerschaft ein monatlicher Übergangsbeitrag in der Höhe des Versorgungsbezuges, auf den sie Anspruch hätte, wenn sie nach § 14 Abs. 2 oder 3 vom Anspruch auf Versorgungsgenuß nicht ausgeschlossen wäre.

**(2)** Die Bestimmungen der §§ 28 bis 41 sind sinngemäß anzuwenden.

**(3)** Der Übergangsbeitrag ist nach der Beendigung der Schwangerschaft im Fall der Geburt des Kindes auf den gebührenden Versorgungsbezug, ansonsten auf die gebührende Abfertigung anzurechnen.

## **UNTERABSCHNITT B**

### **VERSORGUNGSBEZUG DER WAISE**

#### **Anspruch auf Waisenversorgungsgenuß**

**§ 17. (1)** Dem Kind eines verstorbenen Beamten, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gebührt ab dem auf den Todestag des Beamten folgenden Monatsersten ein monatlicher Waisenversorgungsgenuß, wenn der Beamte an seinem Todestag Anspruch auf Ruhegenuss gehabt hat oder im Fall der mit Ablauf dieses Tages erfolgten Versetzung in den Ruhestand gehabt hätte. Ein Stiefkind hat nur dann Anspruch auf Waisenversorgungsgenuß, wenn es am Sterbetag des Beamten bei der Bemessung des Kinderzuschusses oder der früheren Kinderzulage zu berücksichtigen gewesen ist.

**(2)** Dem Kind eines verstorbenen Beamten, das das 18., aber noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet hat, gebührt auf Antrag ein monatlicher Waisen-

## **Pensionsgesetz 1965 (PG)**

---

versorgungsgenuß, solange es sich in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, die seine Arbeitskraft überwiegend beansprucht.

**(2a)** Besucht das Kind eine im § 3 des Studienförderungsgesetzes 1992, BGBl. Nr. 305, genannte Einrichtung, gilt das Erfordernis des Abs. 2 nur dann als erfüllt, wenn es ein ordentliches Studium ernsthaft und zielstrebig betreibt. Das Studium wird ernsthaft und zielstrebig betrieben, wenn das Kind die vorgesehene Studienzzeit pro Studienabschnitt um nicht mehr als ein Semester oder die vorgesehene Ausbildungszeit um nicht mehr als ein Ausbildungsjahr überschreitet. Wird ein Studienabschnitt in der vorgesehenen Studienzzeit absolviert, kann einem weiteren Studienabschnitt ein Semester zugerechnet werden.

**(2b)** Die Aufnahme als ordentlicher Hörer gilt als Anspruchsvoraussetzung für das erste Studienjahr. Anspruch ab dem zweiten Studienjahr besteht nur dann, wenn für das vorhergehende Studienjahr die Ablegung einer Teilprüfung einer Diplomprüfung oder eines Rigorosums oder von Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern des betriebenen Studiums im Gesamtumfang von acht Semesterwochenstunden oder im Ausmaß von 16 ECTS-Punkten nachgewiesen wird. Der Nachweis ist unabhängig von einem Wechsel der Einrichtung oder des Studiums durch Bestätigungen der im § 3 des Studienförderungsgesetzes 1992 angeführten Einrichtungen zu erbringen.

**(2c)** Der Nachweiszeitraum nach den Abs. 2a und 2b wird verlängert durch

1. eine vollständige Studienbehinderung infolge eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Ereignisses (zB Krankheit) oder
2. ein nachgewiesenes Auslandsstudium.

Eine Studienbehinderung von jeweils drei Monaten bewirkt dabei eine Verlängerung des Nachweiszeitraumes um ein Semester.

**(2d)** Der Ablauf des Nachweiszeitraumes nach den Abs. 2a und 2b wird gehemmt durch

1. Zeiten des Mutterschutzes oder
2. Zeiten der Pflege und Erziehung eines eigenen Kindes bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres.

**(2e)** Zur Schul- oder Berufsausbildung zählt auch ein angemessener Zeitraum für die Vorbereitung auf die Ablegung der entsprechenden Abschlußprüfungen und auf die Erwerbung eines akademischen Grades. Im übrigen sind für die Beurteilung, ob die Schul- oder Berufsausbildung beendet ist, das gewählte Studien- oder Berufsziel und die für das Erreichen des gewählten Zieles geltenden Ausbildungsvorschriften maßgebend.

**(2f)** Hat

1. das Kind eines verstorbenen Beamten, das das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gemäß § 6 Abs. 2 lit. a oder
2. eine andere Person für ein solches Kind gemäß § 2 Abs. 1 lit. b

des Familienlastenausgleichsgesetzes, BGBl. Nr. 376/1967, Anspruch auf Familienbeihilfe, so gelten die Voraussetzungen des Abs. 2 als erfüllt. Abs. 1 letzter Satz wird dadurch nicht berührt.

**(2g)** Dem Kind einer verstorbenen Beamtin oder eines verstorbenen Beamten, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, gebührt auf Antrag ein monatlicher Waisenversorgungsgenuss, wenn und solange das Kind als Teilnehmer/in des Freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes oder des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland tätig ist, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.

**(2h)** Abweichend von Abs. 2 gebührt der Anspruch auf Waisenversorgungsgenuss – bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen – rückwirkend ab dem 11. März 2020 für die Dauer der COVID-19-Pandemie, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2020, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres und sechs Monaten. Der Nachweiszeitraum nach den Abs. 2a und 2b verlängert sich im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise, unabhängig von der Dauer der Beeinträchtigung durch diese Krise, um ein Semester oder ein Ausbildungsjahr, bei einem vor Erreichen der Altersgrenze begonnenen Studium.

**(3)** Dem Kind eines verstorbenen Beamten, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, gebührt auf Antrag ein monatlicher Waisenversorgungsgenuss, wenn es seit der Vollendung des 18. Lebensjahres oder seit dem Ablauf des im Abs. 2 genannten Zeitraumes infolge Krankheit oder Behinderung erwerbsunfähig ist.

**(4)** Der Waisenversorgungsgenuß nach den Abs. 2 und 3 ruht, wenn das Kind

- a)** Einkünfte bezieht, die zur Bestreitung seines angemessenen Lebensunterhaltes ausreichen,
- b)** einem Stift oder Kloster angehört und das Stift oder Kloster für den Lebensunterhalt des Kindes aufkommt,
- c)** verheiratet ist und die Einkünfte der Ehegatten zur Bestreitung des angemessenen Lebensunterhaltes ausreichen.

**(5)** Einkünfte im Sinn dieses Bundesgesetzes sind die im § 2 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, angeführten Einkünfte, soweit sie nicht steuerfrei sind. Als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gelten jedoch auch

**1.** wiederkehrende Geldleistungen aus der gesetzlichen Unfall- und Krankenversicherung, nach dem Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, dem Kriegsofperversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, dem Heeresentschädigungsgesetz, BGBl. I Nr. 162/2015, dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, dem Kinderbetreuungsgeldgesetz, BGBl. I Nr. 103/2001, dem Bundesgesetz über die Gewährung von Überbrückungshilfen an ehemalige Bundesbedienstete, BGBl. Nr. 174/1963, und gleichartigen landesgesetzlichen Vorschriften,

**2.** die Geldleistungen (abzüglich der Fahrtkostenvergütung) nach dem 2. Hauptstück sowie nach den §§ 45 Abs. 1 bis 4, 46 und 47 des Heeresgebührengesetzes 2001, BGBl. I Nr. 31, die Verpflegung, die Abfindung für die Verpflegung, der Familienunterhalt, die Wohnkostenbeihilfe und die Entschädigung bei Übungen nach dem Heeresgebührengesetz 2001,

**3.** die Geldleistungen nach § 4 des Bundesgesetzes über die Entsendung von Soldaten zur Hilfeleistung in das Ausland, BGBl. I Nr. 55/2001,

**4.** die Beihilfen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, und

**5.** die Barbezüge (abzüglich des Quartiergeldes, des Kleidergeldes, des Ersatzes der Kosten für Wasch- und Putzzeug sowie der Reisekostenvergütung), die Verpflegung, der Familienunterhalt und die Wohnkostenbeihilfe nach dem Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679.

Bei der Ermittlung der Einkünfte bleiben Bezüge außer Betracht, die ein Kind, das sich in Schulausbildung befindet, auf Grund einer ausschließlich während der Schul-, Hochschul- oder Universitätsferien ausgeübten Beschäftigung bezieht. Als Beschäftigung während der Ferien gilt dabei auch eine Beschäftigung im Zeitraum von jeweils sieben Tagen vor oder nach den Ferien, wenn über diesen Zeitraum hinaus keine weitere Beschäftigung ausgeübt wird.

**(6)** Werden Einkünfte für einen längeren Zeitraum bezogen als für einen Monat, so sind sie verhältnismäßig umzurechnen. Hierbei gelten Einkünfte, die für einen nicht feststellbaren Zeitraum zufließen, als jährliche Einkünfte des betreffenden Kalenderjahres.

**(7)** Der Waisenversorgungsgenuss und die übrigen nach diesem Bundesgesetz gebührenden monatlich wiederkehrenden Geldleistungen mit Ausnahme der Zulage nach § 25 Abs. 3 bilden zusammen den Waisenversorgungsbezug.

### **Ausmaß des Waisenversorgungsgenusses**

**§ 18. (1)** Der Waisenversorgungsgenuß beträgt für jede Halbwaise 24% und für jede Vollwaise 36% des Ruhegenusses, der dem Beamten

**1.** gebührte oder

**2.** im Falle des Todes im Dienststand gebühren würde, wenn er an seinem Todestag in den Ruhestand versetzt worden wäre.

**(2)** Die Eigenschaft eines Wahlkindes als Halb- oder Vollwaise bestimmt sich nach dem bürgerlichen Recht.

**(3)** Ein Stiefkind ist Vollwaise, wenn beide Elternteile aus der das Stiefverhältnis begründenden Ehe oder eingetragenen Partnerschaft gestorben sind; es ist Halbwaise, wenn nur einer dieser Elternteile gestorben ist.

**(4)** Auf den Waisenversorgungsbezug eines Stiefkindes sind Unterhaltsleistungen anzurechnen, auf die das Stiefkind gegenüber seinen leiblichen Eltern Anspruch hat. Ein Verzicht des Stiefkindes auf Unterhaltsleistungen ist dabei unbeachtlich. Erhält das Stiefkind statt laufender Unterhaltsleistungen eine Kapitalabfindung, so ist auf den monatlichen Waisenversorgungsbezug ein Zwölftel des Betrages anzurechnen, der sich bei Annahme eines jährlichen Ertrages von 4 vH des Abfindungskapitals ergeben würde. Geht das Abfin-

dungskapital ohne vorsätzliches Verschulden der Waise unter, so entfällt die Anrechnung. Versorgungsleistungen, die das Stiefkind nach seinen leiblichen Eltern erhält, sind ebenfalls auf den Waisenversorgungsbezug anzurechnen.

## **UNTERABSCHNITT C**

### **VERSORGUNGSBEZUG DES FRÜHEREN EHEGATTEN**

**§ 19. (1)** Die Bestimmungen über den Versorgungsanspruch des überlebenden Ehegatten und über das Ausmaß der Versorgung des überlebenden Ehegatten - ausgenommen die Bestimmungen der §§ 21 Abs. 3 bis 6 und 24 - gelten, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist, sinngemäß für den früheren Ehegatten des verstorbenen Beamten, wenn dieser zur Zeit seines Todes auf Grund eines gerichtlichen Urteiles, eines gerichtlichen Vergleiches oder einer vor der Auflösung oder Nichtigerklärung der Ehe schriftlich eingegangenen Verpflichtung für den Lebensunterhalt seines früheren Ehegatten aufzukommen oder dazu beizutragen hatte.

**(1a)** Abs. 1 ist auch dann anzuwenden, wenn die Ehe mindestens zehn Jahre gedauert und der verstorbene Beamte auf Grund einer gesetzlichen Unterhaltsverpflichtung seinem früheren Ehegatten

- 1.** zumindest für die Dauer des letzten Jahres vor seinem Tod oder,
- 2.** falls der Tod des Beamten früher als vor Ablauf eines Jahres nach Rechtskraft der Nichtigerklärung, Aufhebung oder Scheidung der Ehe eingetreten ist, durchgehend vom Zeitpunkt des Eintrittes der Rechtskraft bis zu seinem Tod

nachweislich regelmäßig Unterhaltszahlungen geleistet hat.

**(2)** Der Versorgungsgenuß gebührt dem früheren Ehegatten nur auf Antrag. Er fällt, wenn der Antrag binnen sechs Monaten nach dem Tod des Beamten gestellt wird, mit dem auf den Sterbetag folgenden Monatsersten an. In allen übrigen Fällen gebührt der Versorgungsgenuß von dem der Einbringung des Antrages folgenden Monatsersten an; wird der Antrag an einem Monatsersten gestellt, so gebührt der Versorgungsgenuß von diesem Tag an.

## **Pensionsgesetz 1965 (PG)**

---

**(3)** Hat der frühere Ehegatte gegen den verstorbenen Beamten nur einen befristeten Anspruch auf Unterhaltsleistungen gehabt, so besteht der Versorgungsanspruch längstens bis zum Ablauf der Frist.

**(4)** Der Versorgungsbezug - ausgenommen die Ergänzungszulage - darf

**1.** die Unterhaltsleistung, auf die der frühere Ehegatte im Fall des Abs. 1 gegen den verstorbenen Beamten an dessen Sterbetag Anspruch gehabt hat, oder

**2.** die durchschnittlichen monatlichen Unterhaltszahlungen, die der verstorbene Beamte im Fall des Abs. 1a regelmäßig längstens in den letzten drei Jahren vor seinem Tod geleistet hat,

nicht übersteigen.

**(4a)** Abs. 4 gilt jedoch nicht, wenn

**1.** das auf Scheidung lautende Urteil den Ausspruch nach § 61 Abs. 3 des Ehegesetzes, deutsches RGBl. 1938 I S 807, enthält,

**2.** die Ehe mindestens 15 Jahre gedauert und

**3.** der frühere Ehegatte im Zeitpunkt des Eintrittes der Rechtskraft des Scheidungsurteiles das 40. Lebensjahr vollendet hat. Diese Voraussetzung entfällt, wenn

**a)** der frühere Ehegatte seit dem Zeitpunkt des Eintrittes der Rechtskraft des Scheidungsurteiles erwerbsunfähig ist oder

**b)** aus der geschiedenen Ehe ein Kind hervorgegangen oder durch diese Ehe ein Kind legitimiert worden ist oder die Ehegatten gemeinsam ein Wahl- oder Stiefkind angenommen haben und das Kind am Sterbetag des Beamten dem Haushalt des früheren Ehegatten angehört und Anspruch auf Waisenversorgungsgenuß hat; das Erfordernis der Haushaltszugehörigkeit entfällt bei nachgeborenen Kindern.

**(5)** Versorgungsgenüsse mehrerer früherer Ehegatten dürfen zusammen 60% des Ruhegenusses, auf den der verstorbene Beamte Anspruch gehabt hätte, nicht übersteigen. Die Versorgungsgenüsse sind gegebenenfalls im gleichen Verhältnis zu kürzen.

**(6)** Eine Erhöhung der Unterhaltsleistungen im letzten Jahr vor dem Sterbetag des Beamten ist für die Bemessung eines Versorgungsgenusses nach Abs. 1 nur beachtlich, wenn sie entweder in einem rechtskräftigen Urteil ausgesprochen oder schriftlich vereinbart worden ist und wenn sie ihren Grund in einer Steigerung der Leistungsfähigkeit des Beamten oder in einer Steigerung der Bedürfnisse des früheren Ehegatten gehabt hat.

**(7)** Unterhaltsleistungen, die die Erben des verstorbenen Beamten auf Grund gesetzlicher Verpflichtungen dem früheren Ehegatten erbringen, sind auf den Versorgungsbezug des früheren Ehegatten anzurechnen.

**(8)** Erlischt der Anspruch des überlebenden Ehegatten oder eines früheren Ehegatten auf Versorgungsgenuß, so ändert sich dadurch der Versorgungsbezug eines allenfalls noch verbleibenden früheren Ehegatten nicht.

**(9)** Ein Versorgungsgenuss nach Abs. 1a gebührt nur dann, wenn der Beamte nach dem 31. Dezember 1981 verstorben ist. Die der Bemessung des Versorgungsgenusses zugrunde gelegten Unterhaltszahlungen, die bis zum Ablauf des 31. Dezember 1990 geleistet worden sind, vermindern oder erhöhen sich in dem Maß, das sich aus der Veränderung des vom Österreichischen Statistischen Zentralamt verlautbarten Verbraucherpreisindex 1976 oder des an seine Stelle tretenden Index gegenüber dem Zeitpunkt der Erlangung des Versorgungsgenusses ergibt.

### **UNTERABSCHNITT D GEMEINSAME BESTIMMUNGEN FÜR HINTERBLIEBENE**

#### **Begünstigungen für den Fall des Todes des Beamten**

**§ 20. (1)** Ist ein Beamter, dessen ruhegenußfähige Gesamtdienstzeit noch nicht fünf Jahre beträgt, im Dienststand an den Folgen eines Dienstunfalles oder an einer Berufskrankheit gestorben, dann sind seine Hinterbliebenen, wenn sie aus diesem Grund Anspruch auf die Hinterbliebenenrente aus der Unfallversicherung der öffentlich Bediensteten haben, so zu behandeln, als ob der Beamte eine ruhegenußfähige Gesamtdienstzeit von 15 Jahren aufzuweisen hätte.

**(2)** Ist ein Beamter im Dienststand gestorben und beträgt seine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit mindestens fünf Jahre, dann sind die Hinterbliebenen so zu behandeln, als ob dem Beamten zu seiner ruhegenussfähigen



higen Gesamtdienstzeit ein Zeitraum nach § 9 zugerechnet worden wäre.

(Anm.: Abs. 3 bis 6 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 86/2001)

**Verlust des Anspruches auf Versorgungsgenuß,  
Abfindung des überlebenden Ehegatten bei  
Wiederverhehlung, Wiederaufleben des  
Versorgungsanspruches des überlebenden Ehegatten**

**§ 21. (1)** Der Anspruch auf Versorgungsgenuß erlischt durch

**a)** Verzicht,

(Anm.: lit. b) aufgehoben durch BGBl. I Nr. 80/2005)

**c)** Verurteilung durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer Freiheitsstrafe, wenn

**aa)** die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt oder

**bb)** die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt.

Der Anspruch auf Versorgungsgenuss erlischt nicht, wenn diese Rechtsfolge bedingt nachgesehen wird, es sei denn, dass die Nachsicht widerrufen wird.

**(2)** Der Anspruch des überlebenden Ehegatten und des früheren Ehegatten erlischt außerdem durch Verehelichung.

**(3)** Dem überlebenden Ehegatten des Beamten, der sich wiederverhehlicht hat, gebührt eine Abfindung in der Höhe des Siebzigfachen des Versorgungsbezuges, der ihm für den Monat, in dem die neue Ehe geschlossen wurde, gebührte. Die Ergänzungszulage bleibt bei der Bemessung der Abfindung außer Betracht.

**(4)** Wird die neue Ehe durch den Tod des Ehegatten, durch Scheidung

oder durch Aufhebung aufgelöst oder wird die neue Ehe für nichtig erklärt, so lebt beim Zutreffen der sonstigen Voraussetzungen der Versorgungsanspruch aus der früheren Ehe wieder auf, wenn

**a)** die Ehe nicht aus dem alleinigen oder überwiegenden Verschulden der abfindungsberechtigten Person geschieden oder aufgehoben worden ist oder

**b)** bei Nichtigkeitserklärung der Ehe die abfindungsberechtigte Person als schuldlos anzusehen ist.

**(5)** Das Wiederaufleben des Versorgungsanspruches tritt mit der Auflösung oder Nichtigkeitserklärung der letzten Ehe, frühestens jedoch fünf Jahre nach dem seinerzeitigen Erlöschen des Versorgungsanspruches ein.

**(6)** Auf den Versorgungsbezug, der wieder aufgelebt ist, sind

**1.** die Einkünfte (§ 17 Abs. 5 und 6) und

**2.** wiederkehrende Unterhaltsleistungen

anzurechnen, die dem überlebenden Ehegatten aufgrund der aufgelösten oder für nichtig erklärten Ehe zufließen. Erhält der überlebende Ehegatte statt laufender Unterhaltsleistungen eine Kapitalabfindung, so ist auf den monatlichen Versorgungsbezug ein Zwölftel des Betrages anzurechnen, der sich bei der Annahme eines jährlichen Ertrages von 4 vH des Abfindungskapitals ergeben würde. Geht das Abfindungskapital ohne vorsätzliches Verschulden des überlebenden Ehegatten unter, so entfällt die Anrechnung.

### **Abfertigung des überlebenden Ehegatten und der Waise**

**§ 24. (1)** Dem überlebenden Ehegatten und der Waise eines im Dienststand verstorbenen Beamten gebührt eine Abfertigung, wenn sie keinen Anspruch auf Versorgungsgenuß haben.

**(2)** Der überlebende Ehegatte hat keinen Anspruch auf Abfertigung, wenn für ihn ein Anspruch auf Witwen- oder Witwerversorgung aus einer früheren Ehe wieder auflebt.

**(3)** Die Waise hat keinen Anspruch auf Abfertigung, wenn sie am Sterbe-

## **Pensionsgesetz 1965 (PG)**

---

tag des Beamten bei der Bemessung des Kinderzuschusses nicht zu berücksichtigen gewesen ist. Dies gilt nicht für eine nachgeborene Waise.

**(4)** Die Bemessungsgrundlage der Abfertigung bildet der Monatsbezug, der der besoldungsrechtlichen Stellung entspricht, die der Beamte im Zeitpunkt seines Todes erreicht hat.

**(5)** Die Abfertigung des überlebenden Ehegatten beträgt für jedes Jahr der ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit das Zweifache der Bemessungsgrundlage, höchstens jedoch das Zwanzigfache. Bei einer ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit von weniger als einem Jahr gebührt eine Abfertigung in der Höhe der Bemessungsgrundlage.

**(6)** Die Abfertigung der Halbweise beträgt 40 vH, die Abfertigung der Vollweise 60 vH der für den überlebenden Ehegatten vorgesehenen Abfertigung.

## ABSCHNITT IV

### GEMEINSAME BESTIMMUNGEN FÜR BEAMTE DES RUHESTANDES UND HINTERBLIEBENE

#### Kinderzuschuss

**§ 25. (1)** Dem Beamten, der Anspruch auf Ruhegenuß hat, gebührt der Kinderzuschuss gemäß § 4 GehG nach den für die Beamten des Dienststandes geltenden Vorschriften.

**(2)** Dem überlebenden Ehegatten, dessen Haushalt ein Kind des Beamten angehört, das nach den für die Beamten des Dienststandes geltenden Vorschriften bei der Bemessung des Kinderzuschusses zu berücksichtigen wäre, gebührt zum Witwen- oder Witwerversorgungsgenuß der Kinderzuschuss, die dem Beamten gebühren würde, wenn er nicht gestorben wäre. Dies gilt nicht, wenn das Kind Anspruch auf Waisenversorgung hat.

**(3)** Der Waise gebührt zum Waisenversorgungsgenuß eine Zulage im Ausmaß des für ein Kind vorgesehenen Kinderzuschusses.

**(4)** Ein Kinderzuschuss nach Abs. 2 oder eine Zulage nach Abs. 3 gebührt insoweit nicht, als die überlebende Ehegattin bzw. der überlebende Ehegatte oder die Waise einen Kinderzuschuss oder eine gleichartige Zulage von einer anderen Stelle erhält.

#### Kinderzurechnungsbetrag

**§ 25a. (1)** Dem Beamten gebührt zum Ruhegenuß für Zeiten, in denen er sein Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat, ein Kinderzurechnungsbetrag, wenn und soweit diese Zeiten vor der Aufnahme

1. in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Bund oder
2. in ein diesem unmittelbar vorangehendes Dienstverhältnis zum Bund oder zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft

liegen.

**(2)** Als Kinder im Sinne des Abs. 1 gelten:

1. Kinder im Sinne des § 1 Abs. 5 und

2. Pflegekinder, wenn die Übernahme in unentgeltliche Pflege nach dem 31. Dezember 1987 erfolgt ist.

**(3)** Für das Ausmaß des Kinderzurechnungsbetrages werden nur Zeiten der Erziehung im Inland berücksichtigt, und zwar im Ausmaß von höchstens 48 Monaten, gezählt ab der Geburt des Kindes. Im Fall einer Mehrlingsgeburt verlängert sich dieser Zeitraum auf 60 Kalendermonate. Liegt die Geburt eines weiteren Kindes des Beamten, das dieser tatsächlich und überwiegend selbst erzieht, vor dem Ablauf dieses Zeitraums, so endet dieser Zeitraum mit dem der Geburt vorangehenden Tag. Endet die Erziehung des weiteren Kindes vor dem Tag, an dem der ursprüngliche Zeitraum im Falle des Unterbleibens seines vorzeitigen Endens abgelaufen wäre, sind die folgenden Monate bis zu seinem Ablauf wieder zu zählen. Einer Geburt sind die Annahme an Kindes Statt und die Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege gleichzuhalten.

**(4)** Auf das Ausmaß des Kinderzurechnungsbetrages sind die §§ 239 Abs. 1 und 261 Abs. 2 ASVG anzuwenden. Bei seiner erstmaligen Bemessung ist auf die Bemessungsgrundlage auch § 607 Abs. 6 und auf das Prozentausmaß auch § 607 Abs. 12 ASVG anzuwenden.

(Anm.: Abs. 5 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 130/2003)

**(6)** Der Kinderzurechnungsbetrag darf die Differenz zwischen Ruhege-  
nußbemessungsgrundlage und Ruhege-  
nuß nicht übersteigen.

**(7)** Anspruch auf Kinderzurechnungsbetrag für ein und dasselbe Kind besteht in den jeweiligen Zeiträumen nur für den Beamten, der das Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat. § 227a Abs. 5 und 6 ASVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß der Bestand eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung gleichkommt.

**(8)** Dem überlebenden Ehegatten gebührt ein Kinderzurechnungsbetrag in Höhe des sich aus § 15 Abs. 2, § 15b Abs. 1 und § 15c Abs. 1 ergebenden Prozentsatzes des Kinderzurechnungsbetrages, der dem verstorbenen Beamten gebührte oder gebührt hätte, wenn er im Falle seines Todes im Dienststand an seinem Todestag in den Ruhestand versetzt worden wäre.

**(9)** Halbwaisen gebührt ein Kinderzurechnungsbetrag im Ausmaß von 24% und Vollwaisen ein Kinderzurechnungsbetrag im Ausmaß von 36% des Kinderzurechnungsbetrages, der dem verstorbenen Beamten gebührte oder gebührt hätte, wenn er im Falle seines Todes im Dienststand an seinem Todestag in den Ruhestand versetzt worden wäre.

### Ergänzungszulage

**§ 26. (1)** Einer Person, die Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuß hat und deren monatliches Gesamteinkommen die Höhe des Mindestsatzes (Abs. 5) nicht erreicht, gebührt auf Antrag eine Ergänzungszulage in der Höhe des Unterschiedes zwischen dem monatlichen Gesamteinkommen und dem Mindestsatz. Das Erfordernis der Antragstellung entfällt, wenn die Voraussetzungen für den Anspruch auf Ergänzungszulage schon beim Anfall des Ruhe- oder Versorgungsgenusses erfüllt sind.

**(2)** Das monatliche Gesamteinkommen besteht aus

- 1.** dem Ruhe- oder Versorgungsbezug mit Ausnahme der Ergänzungszulage,
- 2.** den anderen Einkünften nach § 17 Abs. 5 und 6 des Anspruchsberechtigten,
- 3.** den Einkünften nach § 17 Abs. 5 und 6 der Personen, die bei der Berechnung des Mindestsatzes zu berücksichtigen sind, und
- 4.** wiederkehrenden Unterhaltsleistungen, soweit diese die Hälfte des jeweils in Betracht kommenden Mindestsatzes übersteigen.

**(3)** Bei der Ermittlung der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit ist stets der im § 16 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes 1988 für den vollen Kalendermonat vorgesehene Pauschbetrag für Werbungskosten abzusetzen.

**(4)** Für Zwecke der Ermittlung des monatlichen Gesamteinkommens gelten nicht als Einkünfte

- a)** Sonderzahlungen, die neben den Ruhe- oder Versorgungsbezügen gebühren,

**b)** Grund- und Elternrenten nach dem Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, und nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, ein Drittel der Beschädigten- und Witwenrenten sowie die Elternrenten einschließlich einer allfälligen Zusatzrente nach dem Heeresentschädigungsgesetz, BGBl. I Nr. 162/2015,

**c)** Einkünfte eines Kindes des Anspruchsberechtigten, das bei der Berechnung des Mindestsatzes zu berücksichtigen ist, soweit sie im Kalendermonat den Betrag übersteigen, um den sich der Mindestsatz für das Kind erhöht,

**d)** Einkünfte eines früheren Ehegatten des Anspruchsberechtigten, der bei der Berechnung des Mindestsatzes zu berücksichtigen ist, soweit sie im Kalendermonat den Betrag übersteigen, um den sich der Mindestsatz für den früheren Ehegatten erhöht.

**(5)** Die Mindestsätze sind durch Verordnung der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport festzusetzen. Hiebei sind folgende Grundsätze zu beachten:

**1.** Die Mindestsätze sind so festzusetzen, daß der notwendige Lebensunterhalt des Beamten und seiner Angehörigen sowie der Hinterbliebenen des Beamten gesichert ist.

**2.** Die Mindestsätze sind für den Beamten, den überlebenden Ehegatten, die Halbwaise, die Vollwaise und den früheren Ehegatten gesondert festzusetzen.

**3.** Der Mindestsatz hat für eine Waise, die das 24. Lebensjahr vollendet hat, mindestens das Eineinhalbfache des Mindestsatzes für eine jüngere Waise zu betragen.

**4.** Soweit es zur Anpassung an geänderte Lebenshaltungskosten erforderlich ist, können die Mindestsätze auch mit Rückwirkung geändert werden.

**5.** Der Mindestsatz für

**a)** verheiratete Beamte und

**b)** Beamte, deren Ehe geschieden, aufgehoben oder für nichtig erklärt worden ist, wenn sie verpflichtet sind, für den Unterhalt ihres früheren Ehegatten aufzukommen oder dazu beizutragen,

hat mindestens das Eineinhalbfache des Mindestsatzes für ledige Beamte ohne Unterhaltsverpflichtungen oder Kinder zu betragen.

**(6)** Einem Beamten, der Anspruch auf Ruhegenuß hat, gebührt die Ergänzungszulage nicht, wenn die Einkünfte (§ 17 Abs. 5 und 6) des Ehegatten den für den Beamten maßgebenden Mindestsatz übersteigen. Die Ergänzungszulage gebührt außerdem nicht, wenn der Beamte bei der Berechnung des Mindestsatzes beim Ehegatten zu berücksichtigen ist.

**(7)** Besteht neben dem Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuß noch ein Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, so gebührt die Ergänzungszulage nicht, wenn der Ruhe- oder Versorgungsbezug ohne Ergänzungszulage niedriger ist als die Pension ohne Ausgleichszulage.

**(8)** Ist zur Entstehung des Anspruches auf Ergänzungszulage ein Antrag erforderlich, gebührt die Ergänzungszulage von dem der Einbringung des Antrages folgenden Monatsersten an; wird der Antrag an einem Monatsersten gestellt, so gebührt die Ergänzungszulage von diesem Tag an. Die Folge der verspäteten Antragstellung kann aus berücksichtigungswürdigen Gründen nachgesehen werden.

### Gebührenfreiheit

**§ 27.** Schriften, die dem Nachweis der Anspruchsvoraussetzungen für die

1. nach diesem Bundesgesetz oder
2. nach vergleichbaren landesgesetzlichen Vorschriften gebührenden Leistungen dienen, sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

### Sonderzahlung

**§ 28. (1)** Neben dem Ruhebezug und dem Versorgungsbezug gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung.



**(2)** Die Sonderzahlung beträgt 50 vH des für den Monat der Fälligkeit gebührenden Ruhe- oder Versorgungsbezuges. Besteht nicht für das ganze Kalendervierteljahr, für das die Sonderzahlung gebührt, Anspruch auf den vollen Ruhe- oder Versorgungsgenuß, so gebührt der verhältnismäßige Teil der Sonderzahlung.

**(3)** Die Sonderzahlung für das erste Kalendervierteljahr ist am 1. März, die für das zweite Kalendervierteljahr am 1. Juni, die für das dritte Kalendervierteljahr am 1. September und die für das vierte Kalendervierteljahr am 1. Dezember fällig. Sie ist mit dem an diesem Tag fälligen Ruhe- oder Versorgungsbezug auszuzahlen.

**(4)** Erlischt der Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuß vor dem Ablauf des Kalendervierteljahres, so wird die Sonderzahlung sofort fällig.

### **Vorschuss und Geldaushilfe**

**§ 29. (1)** Einer Person, die Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuß hat, kann auf Antrag ein Vorschuss bis höchstens 7 300 € gewährt werden, wenn sie

1. unverschuldet in Notlage geraten ist oder
2. sonst berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen.

Die Gewährung eines Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

**(2)** Der Vorschuss ist durch Abzug von den gebührenden Ruhe- oder Versorgungsbezügen längstens binnen 60 Monaten hereinzubringen. Erlischt der Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuß vor Tilgung des Vorschusses, so sind zur Rückzahlung zunächst die dem Vorschussempfänger selbst zustehenden Geldleistungen heranzuziehen.

**(3)** Einer Person, die Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuß hat, kann auch eine Geldaushilfe gewährt werden, wenn sie

1. unverschuldet in Notlage geraten ist oder
2. sonst berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen.

## **Sachleistungen**

**§ 30.** Die für Beamte des Dienststandes geltenden gesetzlichen Bestimmungen über Sachleistungen sind auf Beamte des Ruhestandes und Hinterbliebene sinngemäß anzuwenden.

### **Kaufkraftausgleichszulage und Folgekostenzuschuß auf Grund einer früheren Auslandsverwendung**

**§ 31. (1)** Dem Beamten des Ruhestandes und seinen Hinterbliebenen gebührt eine Kaufkraftausgleichszulage nach § 21b GehG, wenn

- 1.** sie im Ausland wohnen,
- 2.** es dem Beamten oder seinen Hinterbliebenen aus wirtschaftlichen oder familiären Gründen nicht zumutbar ist, diesen Wohnsitz aufzugeben, und
- 3.** der Beamte unmittelbar vor seinem Ausscheiden aus dem Dienststand Anspruch auf die Kaufkraftausgleichszulage gehabt hat.

**(2)** Der Folgekostenzuschuß nach § 21f GehG gebührt auf Antrag auch dem Beamten des Ruhestandes und seinen Hinterbliebenen.

### **Beschränkung der Wirksamkeit des Verzichtes und der Abtretung**

**§ 32. (1)** Der Verzicht auf die Anwartschaft auf Pensionsversorgung oder auf den Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuß ist nur wirksam, wenn er schriftlich erklärt worden ist. Sind Personen vorhanden, für die der Beamte Anwartschaft auf Pensionsversorgung erworben hat, so ist zur Wirksamkeit des Verzichtes ferner erforderlich, daß diese Personen über die Rechtsfolgen des Verzichtes schriftlich belehrt worden sind und nach der Belehrung schriftlich erklärt haben, daß sie mit dem Verzicht einverstanden sind. Die Echtheit der Unterschrift auf der Erklärung muß gerichtlich oder notariell beglaubigt sein. Die Wirksamkeit des Verzichtes ist in jedem Fall von der Annahme durch die Dienstbehörde abhängig.

**(2)** Die Abtretung von Geldleistungen nach diesem Bundesgesetz bedarf der Zustimmung der Dienstbehörde.

### **Fälligkeitstag und Auszahlungstag der monatlich wiederkehrenden Geldleistungen**

**§ 33. (1)** Maßgebend für den einzelnen Anspruch auf monatlich wiederkehrende Geldleistungen sind die Verhältnisse am Fälligkeitstag.

**(2)** Die monatlich wiederkehrenden Geldleistungen sind unteilbar und jeweils am Monatsersten im voraus fällig.

**(3)** Ist der Fälligkeitstag ein Samstag, ein Sonntag oder ein gesetzlicher Feiertag, ist am vorhergehenden Werktag auszuzahlen. Darüber hinaus ist eine vorzeitige Auszahlung nur zulässig, um verspätete Auszahlungen zu vermeiden.

**(4)** Geldleistungen, die in das Ausland zuzustellen oder auf ein Konto bei einem ausländischen Kreditinstitut zu überweisen sind, sind gleichzeitig mit den für das Inland vorgesehenen Geldleistungen anzuweisen. Eine allfällige verspätete Auszahlung geht zu Lasten des Empfängers.

### **Ruhen der wiederkehrenden Geldleistungen wegen Straftaft**

**§ 34. (1)** Die wiederkehrenden Geldleistungen nach diesem Bundesgesetz ruhen auf die Dauer des Vollzugs einer wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen verhängten Freiheitsstrafe oder der zugleich mit einer solchen Freiheitsstrafe angeordneten, mit Freiheitsentziehung verbundenen Maßnahme. Das Ruhen tritt nicht ein, wenn die Freiheitsstrafe oder die Anhaltung nicht länger als einen Monat währt oder durch Anhaltung im elektronisch überwachten Hausarrest nach dem Fünften Abschnitt des Strafvollzugsgesetzes, BGBl. Nr. 144/1969, vollzogen wird.

**(2)** Für die Dauer des Ruhens der Geldleistungen gebühren den Angehörigen einer inhaftierten Beamtin bzw. eines inhaftierten Beamten monatliche Geldleistungen in Höhe der Richtsätze gemäß § 293 Abs. 1 lit. b und c ASVG, wenn sie im Fall ihres oder seines Todes Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung hätten. Die Summe dieser Geldleistungen darf den Ruhebezug der inhaftierten Beamtin bzw. des inhaftierten Beamten nicht übersteigen; erforderlichenfalls sind die Geldleistungen gleichmäßig zu kürzen. Diese Geldleistung ruht während der Dauer einer Straftaft der oder des Angehörigen.

## **Auszahlung der Geldleistungen**

**§ 35. (1)** Geldleistungen sind der anspruchsberechtigten Person oder ihrer Vertretung nach § 1034 ABGB nach den für den Zahlungsverkehr des Bundes geltenden Vorschriften im Inland zuzustellen. Sie können auf Verlangen der anspruchsberechtigten Person oder ihrer Vertretung auch auf ein Girokonto bei einem Kreditinstitut in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) überwiesen werden.

**(1a)** Bezieher von nach dem 31. Dezember 2003 neu anfallenden monatlich wiederkehrenden Geldleistungen nach diesem Bundesgesetz sind verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass diese Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können.

**(2)** Die Gebühren für die Zustellung oder Überweisung der Geldleistungen im Inland und der Standardüberweisung in Mitgliedstaaten des EWR trägt der Bund, diejenigen für die sonstigen Überweisungen auf ein Girokonto der Empfänger.

**(3)** Die Auszahlung wiederkehrender Geldleistungen ist nur auf ein Konto der anspruchsberechtigten Person, ein für sie geführtes betreutes Konto nach § 239 Abs. 2 ABGB oder ein Gemeinschaftskonto, über welches sie verfügungsberechtigt ist, zulässig. Außerdem muss sich das Kreditinstitut verpflichten, die wiederkehrenden Geldleistungen dem Bund zu ersetzen, die infolge des Todes der anspruchsberechtigten Person zu Unrecht auf das Konto überwiesen worden sind.

**(4)** Die Zustimmung der anspruchsberechtigten Person und weiterer für dieses Konto zeichnungsberechtigter oder verfügungsberechtigter Personen zur Rücküberweisung der nach dem Tod der anspruchsberechtigten Person zu Unrecht auf das Konto überwiesenen Geldleistungen des Bundes durch das jeweilige kontoführende Kreditinstitut gilt mit der Übernahme der Zeichnungsberechtigung oder Verfügungsberechtigung über das Konto als erteilt. Findet die Rücküberweisung nicht statt, sind diese Personen zur ungeteilten Hand verpflichtet, dem Bund oder – sofern das Kreditinstitut die Geldleistung bereits nach Abs. 3 zweiter Satz ersetzt hat – dem Kreditinstitut die Geldleistungen zu ersetzen, die infolge des Todes der anspruchsberechtigten Person zu Unrecht auf dieses Konto überwiesen worden sind.

**(5)** Der Anspruchsberechtigte hat auf Verlangen der Dienstbehörde binnen einer angemessenen Frist eine amtliche Lebensbestätigung beizubringen. Wenn die amtliche Lebensbestätigung nicht rechtzeitig vorgelegt wird, ist bis zu ihrem Einlangen mit der Zahlung auszusetzen.

## **Ärztliche Untersuchung**

**§ 36. (1)** Soweit die Beurteilung eines Rechtsbegriffes von der Beantwortung von Fragen abhängt, die in das Gebiet ärztlichen Fachwissens fallen, hat die Dienstbehörde durch ärztliche Sachverständige Beweis zu erheben. Wenn es zur zuverlässigen Beurteilung erforderlich ist, sind Fachärzte heranzuziehen.

**(2)** Leistet der zu Untersuchende ohne triftigen Grund der Aufforderung zum Erscheinen zu einer ärztlichen Untersuchung keine Folge oder lehnt er es ab, die zur Durchführung des Verfahrens unerläßlichen Angaben zu machen, so sind die vom Ergebnis der Untersuchung abhängigen Begünstigungen so lange zu verweigern, bis er der Aufforderung nachkommt. Er muß aber auf die Folgen seines Verhaltens nachweislich aufmerksam gemacht worden sein. Eine Nachzahlung für die Zeit der Verweigerung unterbleibt.

## **Kostensatz**

**§ 37.** Wer zur Durchführung dieses Bundesgesetzes einer Vorladung zur ärztlichen Untersuchung oder zur Auskunfterteilung Folge leistet, hat Anspruch auf Ersatz des notwendigen Mehraufwandes.

## **Meldepflicht**

**§ 38. (1)** Der Anspruchsberechtigte ist verpflichtet, jede ihm bekannte Veränderung in den Voraussetzungen, die den Verlust oder die Minderung seines Anspruches oder das Ruhen der Leistung begründet, binnen einem Monat der Dienstbehörde zu melden.

**(2)** Der Empfänger einer Ergänzungszulage hat innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist jede Änderung seines Gesamteinkommens zu melden.

**(3)** Die Pflicht zur Meldung des Einkommens gemäß § 15d bleibt unberührt.

## **Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen**

**§ 39. (1)** Zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergenüsse) sind, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind, dem Bund zu ersetzen.

**(2)** Die rückforderbaren Leistungen sind durch Abzug von den aus dem Bundesdienstverhältnis gebührenden Leistungen hereinzubringen; hiebei ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Ersatzpflichtigen billige Rücksicht zu nehmen. Ist die Hereinbringung durch Abzug nicht möglich, so ist der Ersatzpflichtige oder sein gesetzlicher Vertreter zum Ersatz zu verhalten. Leistet der Ersatzpflichtige oder sein gesetzlicher Vertreter nicht Ersatz, so sind die rückforderbaren Leistungen nach dem VVG, BGBl. Nr. 53/1991 hereinzubringen.

**(3)** Die Verpflichtung zum Ersatz ist auf Verlangen mit Bescheid festzustellen.

**(4)** Soweit die Ersatzforderung des Bundes durch Abzug hereinzubringen ist, geht sie den Forderungen anderer Personen vor.

**(5)** Gegen die Rückforderung von Leistungen, die für nach dem Zeitpunkt des Todes des Anspruchsberechtigten liegende Zeiträume ausgezahlt worden sind, kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden.

### **Anrechnung von Pensionsleistungen auf Aktivbezüge**

**§ 39a.** Wird ein Ruhestandsversetzungsbescheid nach Eintritt der Wirksamkeit der Ruhestandsversetzung aufgehoben, sind die während des Ruhestandes empfangenen Geldleistungen auf die rückwirkend gebührenden Aktivbezüge anzurechnen.

### **Verjährung**

**§ 40. (1)** Der Anspruch auf rückständige Leistungen und das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen verjähren in drei Jahren nach ihrer Entstehung.

**(2)** Was trotz Verjährung geleistet worden ist, kann nicht zurückgefordert werden.

**(3)** Die Bestimmungen des bürgerlichen Rechtes über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind anzuwenden.

**Auswirkungen künftiger Änderungen dieses  
Bundesgesetzes und Anpassung der  
wiederkehrenden Leistungen**

**§ 41. (1)** Änderungen dieses Bundesgesetzes, durch die weder die Höhe der Leistungen nach diesem Bundesgesetz geändert wird noch die Anspruchsvoraussetzungen auf diese Leistungen geändert werden, gelten auch für Personen, die zum Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens Anspruch auf monatlich wiederkehrende Geldleistungen nach diesem Bundesgesetz haben. Änderungen von Bemessungsvorschriften oder von Anspruchsvoraussetzungen auf Leistungen gelten für Personen, die zum Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens Anspruch auf Leistungen nach diesem Bundesgesetz haben, nur dann, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.

**(2)** Die nach diesem Bundesgesetz gebührenden Ruhe- und Versorgungsbezüge mit Ausnahme der Ergänzungszulage gemäß § 26 sind zum selben Zeitpunkt und im selben Ausmaß wie die Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung anzupassen, wenn auf sie bereits

- 1.** vor dem 1. Jänner des betreffenden Jahres ein Anspruch bestanden hat oder
- 2.** sie von Ruhegehältern abgeleitet werden, auf die vor dem 1. Jänner des betreffenden Jahres ein Anspruch bestanden hat.

Die erstmalige Anpassung eines Ruhebezuges ist abweichend vom ersten Satz erst mit Wirksamkeit ab 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf den Ruhebezug zweitfolgenden Kalenderjahres vorzunehmen.

**(3)** Die in § 634 Abs. 12 ASVG für das Kalenderjahr 2010 festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung ist bei vor dem 1. Jänner 1955 geborenen Beamten, die sich am 31. Dezember 2006 im Dienststand befunden haben, sowie bei jenen, auf die § 99 Abs. 6 anwendbar ist, bei den ersten drei Anpassungen ihrer Ruhebezüge oder der von diesen abgeleiteten Versorgungsbezüge anzuwenden, sofern für das jeweilige Kalenderjahr keine von § 108h Abs. 1 ASVG abweichende Regelung gilt.

**(4)** Die in § 711 ASVG für das Kalenderjahr 2018 festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung ist sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Gesamtpensionseinkommen einer Person auch die Summe aller im Dezember 2017 nach dem Bundestheaterpensionsgesetz, BGBl. Nr.

## **Pensionsgesetz 1965 (PG)**

---

159/1958, und dem Bundesbahn-Pensionsgesetz, BGBl. I Nr. 86/2001, gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2018 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge umfasst. Bei einer Erhöhung nach § 711 Abs. 1 Z 2 ASVG ist der gesamte Erhöhungsbetrag dem Ruhe- oder Versorgungsgenuss zuzurechnen.

**(5)** Die in § 717a Abs. 1 und 2 ASVG für das Kalenderjahr 2019 festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung ist sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Gesamtpensionseinkommen einer Person die Summe aller im Dezember 2018

nach diesem Bundesgesetz aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zum Bund,

nach dem Bundestheaterpensionsgesetz, BGBl. Nr. 159/1958,

nach dem Bezügegesetz, BGBl. Nr. 273/1972, und

nach dem Verfassungsgerichtshofgesetz 1953, BGBl. Nr. 85/1953,

gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2019 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge umfasst. Bei der Anpassung der Pensionen von Beamtinnen und Beamten der Länder, auf die dieses Bundesgesetz anzuwenden ist, ist kein Gesamtpensionseinkommen zu bilden. Bei einer Erhöhung nach § 717a Abs. 1 Z 4 ASVG ist der gesamte Erhöhungsbetrag dem Ruhe- oder Versorgungsgenuss zuzurechnen. Bezieht eine Person zwei oder mehrere Ruhe- oder Versorgungsbezüge, so ist § 717a Abs. 3 ASVG entsprechend anzuwenden.

**(6)** Die in § 728 ASVG für das Kalenderjahr 2020 festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung ist sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Gesamtpensionseinkommen einer Person auch die Summe aller im Dezember 2019 nach dem Bundestheaterpensionsgesetz, BGBl. Nr. 159/1958, und dem Bundesbahn-Pensionsgesetz, BGBl. I Nr. 86/2001, gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2020 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge umfasst. Bei einer Erhöhung nach § 728 Abs. 1 Z 4 ASVG ist der gesamte Erhöhungsbetrag dem Ruhe- oder Versorgungsgenuss zuzurechnen.



## **Übergangsbestimmungen zu § 41 Abs. 1**

**§ 41a. (1)** Folgende Bestimmungen sind auch auf Personen anzuwenden, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der jeweiligen Änderung Anspruch auf monatlich wiederkehrende Geldleistungen nach diesem Bundesgesetz hatten:

**1.** § 13a in der Fassung des Art. 14 Z 6 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2003,

**2.** § 17 Abs. 2a und 2b in der Fassung des Art. 7 Z 14 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 130/2003,

**3.** die §§ 15b und 15c in der Fassung des Art. 1 Z 2 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 134/2004 und

**4.** § 41 Abs. 2 bis 6 in der jeweils geltenden Fassung,

**5.** § 15b Abs. 1 und 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 15/2009.

**(2)** Die Aufhebung des § 41a gilt auch für Personen, die am 31. Dezember 2004 Anspruch auf monatlich wiederkehrende Geldleistungen nach diesem Bundesgesetz hatten.

**(3)** Die Aufhebung des § 42 Abs. 1 Z 3 durch Art. 7 Z 19 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2003 gilt für Todesfälle ab 1. Jänner 2004.

**(4)** § 42 und die Aufhebung der §§ 43 bis 45 gelten für Todesfälle ab 1. Juli 2005.

**(5)** Die §§ 10 Abs. 3, 59 Abs. 1 und 61 Abs. 2 sind auch auf Personen anzuwenden, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Bestimmungen Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach diesem Bundesgesetz haben.

**(6)** § 15 Abs. 3 und 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 129/2006 ist auf Todesfälle anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2005 eingetreten sind. Auf Antrag der Witwe (des Witwers) ist diese Bestimmung ab 1. Jänner 2006 auch auf Todesfälle anzuwenden, die nach dem 1. Juni 2004 und vor dem 1. Jänner 2006 eingetreten sind. Derartige Anträge können bis zum Ablauf des 31. Dezember 2008 gestellt werden.

**(7)** Die §§ 2, 3, 4, 10, 13a Abs. 3, 14, 15, 17, 24, 25, 34, 56, 71, 77 und 104 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 140/2011 sowie die Aufhebung der §§ 11 lit. a, 13 Abs. 4 und 52 Abs. 2 durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 140/2011 gelten auch für Personen, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Bestimmungen Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach diesem Bundesgesetz haben.

**(8)** § 13a Abs. 2c in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 46/2014 gilt auch für Personen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmung Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach diesem Bundesgesetz haben.

### **ABSCHNITT V**

#### **BESONDERER STERBEKOSTENBEITRAG**

**§ 42. (1)** Das zuständige oberste Organ kann auf Antrag den Hinterbliebenen eines verstorbenen Beamten einen besonderen Sterbekostenbeitrag gewähren, wenn

- 1.** die von den Hinterbliebenen getragenen Bestattungskosten im Nachlass des Beamten keine volle Deckung finden oder
- 2.** Hinterbliebene aufgrund des Todes des Beamten in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind.

Mehreren Hinterbliebenen gebührt der besondere Sterbekostenbeitrag zur ungeteilten Hand.

**(2)** Der besondere Sterbekostenbeitrag darf 150% des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG nicht übersteigen.

### **ABSCHNITT VI**

#### **VERSORGUNG BEI ABGÄNGIGKEIT**

##### **Versorgungsgeld für die Angehörigen eines Beamten des Dienststandes**

**§ 46. (1)** Ist ein Beamter des Dienststandes abgänglich geworden, so ruhen bis zu seiner Rückkehr seine Bezüge.

**(2)** Solange die Bezüge nach Abs. 1 ruhen, gebührt dem Angehörigen des Beamten ein monatliches Versorgungsgeld in der Höhe des Versorgungsbezuges, der ihm gebühren würde, wenn der Beamte im Zeitpunkt des Abgänglichwerdens gestorben wäre. Das Erfordernis einer ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit von mindestens fünf Jahren entfällt. Die Einschränkung des § 14 Abs. 2 gilt nicht.

**(3)** Angehörige, die ein vorsätzliches Verschulden daran trifft, daß der Beamte abgänglich geworden ist oder daß er nicht zurückkehrt, haben keinen Anspruch auf Versorgungsgeld.

**(4)** Das dem Ehegatten und den Kindern gebührende Versorgungsgeld ist für die ersten sechs Monate der Abgängigkeit des Beamten im gleichen Verhältnis so zu erhöhen, daß es zusammen mit dem Versorgungsgeld des früheren Ehegatten den Monatsbezug erreicht, der der besoldungsrechtlichen Stellung des Beamten im Zeitpunkt des Abgänglichwerdens entspricht.

**(5)** Sind Anhaltspunkte dafür vorhanden, daß die Abgängigkeit des Beamten auf einen Dienstunfall oder auf andere mit der ordnungsgemäßen Ausübung des Dienstes zusammenhängende Umstände zurückzuführen ist, kann das Versorgungsgeld für weitere sechs Monate nach Abs. 4 erhöht werden.

**(6)** Dem früheren Ehegatten gebührt Versorgungsgeld nur auf Antrag. Es fällt, wenn der Antrag binnen drei Monaten nach dem Abgänglichwerden des Beamten gestellt wird, mit dem auf den Tag des Abgänglichwerdens folgenden Monatsersten an. In allen übrigen Fällen gebührt das Versorgungsgeld von dem der Einbringung des Antrages folgenden Monatsersten an; wird der Antrag an einem Monatsersten gestellt, so gebührt das Versorgungsgeld von diesem Tag an.

**(7)** Hat ein Beamter, dessen Bezüge nach Abs. 1 ruhen, keine anspruchsberechtigten Angehörigen, kann ihm zu Händen eines zu bestellenden Abwesenheitskurators längstens auf die Dauer von drei Jahren zur Bestreitung gesetzlicher oder vertraglicher Verpflichtungen ein monatliches Versorgungsgeld geleistet werden. Das Versorgungsgeld darf die Hälfte des Ruhebezuges nicht übersteigen, der dem Beamten gebühren würde, wenn er im Zeitpunkt des Abgänglichwerdens in den Ruhestand versetzt worden wäre. Abs.

2 zweiter Satz ist anzuwenden. Zu diesem Versorgungsgeld gebührt keine Sonderzahlung.

**(8)** Dem zurückgekehrten Beamten gebührt für die Zeit bis zu seiner Rückkehr der Unterschiedsbetrag zwischen dem nach diesem Bundesgesetz geleisteten Versorgungsgeld beziehungsweise dem nach früheren gesetzlichen Bestimmungen geleisteten Unterhaltsbeitrag einschließlich allfälliger Zulagen und dem Ruhebezug, der ihm gebührt hätte, wenn er im Zeitpunkt des Abgängigwerdens in den Ruhestand versetzt worden wäre. Die Sonderzahlungen sind bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages zu berücksichtigen. Der Unterschiedsbetrag gebührt insoweit nicht, als der Beamte eigenmächtig und ungerechtfertigt dem Dienst ferngeblieben ist.

**(9)** Im Falle des Todes des Beamten ist das nach diesem Bundesgesetz geleistete Versorgungsgeld beziehungsweise der nach früheren gesetzlichen Vorschriften geleistete Unterhaltsbeitrag einschließlich allfälliger Zulagen auf den für die gleiche Zeit gebührenden Versorgungsbezug anzurechnen. Die Sonderzahlungen sind bei der Anrechnung zu berücksichtigen.

**(10)** Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 9 gelten sinngemäß für den Fall, daß ein Beamter des Dienststandes sich im Gewahrsam einer ausländischen Macht befindet.

**(11)** Die Bestimmungen der §§ 28 bis 41 sind sinngemäß anzuwenden.

### **Versorgungsgeld für die Angehörigen eines Beamten des Ruhestandes**

**§ 47. (1)** Die Bestimmungen des § 46 Abs. 1, 2 erster und dritter Satz, 3, 6, 7, 9 und 11 sind im Fall der Abgängigkeit des Beamten des Ruhestandes sinngemäß anzuwenden. Die Einschränkung des § 14 Abs. 3 gilt nicht.

**(2)** Die Bestimmungen des Abs. 1 gelten auch für den Fall, daß der Beamte des Ruhestandes sich im Gewahrsam einer ausländischen Macht befindet.

**(3)** Dem zurückgekehrten Beamten gebührt für die Zeit bis zu seiner Rückkehr der Unterschiedsbetrag zwischen dem nach diesem Bundesgesetz geleisteten Versorgungsgeld beziehungsweise dem nach früheren ge-

setzlichen Vorschriften geleisteten Unterhaltsbeitrag einschließlich allfälliger Zulagen und dem Ruhebezug. Die Sonderzahlungen sind bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages zu berücksichtigen.

**Versorgung der Halbwaise bei Abgängigkeit  
des überlebenden Ehegatten**

**§ 48.** Auf die Dauer der Abgängigkeit des überlebenden Ehegatten eines Beamten ist die von ihm hinterlassene Halbwaise wie eine Vollwaise zu behandeln.

## ABSCHNITT VII

### UNTERHALTSBEZUG

#### **Unterhaltsbeitrag für die Angehörigen und Hinterbliebenen eines entlassenen Beamten**

**§ 49. (1)** Dem Angehörigen eines aus dem Dienststand entlassenen Beamten kann auf Antrag ein monatlicher Unterhaltsbeitrag gewährt werden, vorausgesetzt, daß der Angehörige über ein zur Bestreitung des notwendigen Lebensunterhaltes ausreichendes Einkommen nicht verfügt und Anspruch auf Versorgungsgenuß hätte, wenn der Beamte im Zeitpunkt der Entlassung gestorben wäre. Der Unterhaltsbeitrag kann auch befristet gewährt werden. Er ist zu entziehen, wenn eine Voraussetzung für seine Gewährung weggefallen ist. Der Entlassung aus dem Dienststand ist der Amtsverlust gemäß § 27 Abs. 1 des Strafgesetzbuches, BGBl. Nr. 60/1974, gleichzuhalten, wenn dadurch das Dienstverhältnis eines Beamten des Dienststandes aufgelöst worden ist.

**(2)** Der Unterhaltsbeitrag darf den Versorgungsgenuß nicht übersteigen, auf die der Angehörige Anspruch hätte, wenn der Beamte im Zeitpunkt der Entlassung gestorben wäre. Im Fall einer Verurteilung des Angehörigen, die das Erlöschen des Anspruches auf Versorgungsgenuß bewirken würde, vermindert sich der Höchstbetrag des Unterhaltsbeitrages bis zum Ablauf des Monats, in dem die Verurteilung getilgt wird, um 25 vH.

**(3)** Auf den Hinterbliebenen eines aus dem Dienststand entlassenen Beamten sind die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 sinngemäß anzuwenden.

#### **Gemeinsame Bestimmungen für Empfänger von Unterhaltsbeiträgen**

**§ 52. (1)** Auf Empfänger von Unterhaltsbeiträgen sind die Bestimmungen der §§ 25 bis 41b sinngemäß anzuwenden.

(Anm.: Abs. 2 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 140/2011)

**(3)** Der Unterhaltsbeitrag und die nach diesem Bundesgesetz gebührenden Zulagen bilden zusammen den Unterhaltsbezug.

**(4)** Auf den Unterhaltsbezug sind die nach den Bestimmungen des § 159 lit. c RStDG gebührenden Leistungen anzurechnen.

## **ABSCHNITT VIII**

### **ANRECHNUNG VON RUHEGENUSSVORDIENSTZEITEN, ANRECHNUNG IM RUHESTAND VERBRACHTER ZEITEN**

#### **Anrechenbare Ruhegenußvordienstzeiten**

**§ 53. (1)** Ruhegenußvordienstzeiten sind die in den Abs. 2 bis 4 genannten Zeiten, soweit sie vor dem Tag liegen, von dem an die ruhegenußfähige Bundesdienstzeit rechnet. Sie werden durch Anrechnung ruhegenußfähige Zeiten.

**(2)** Folgende Ruhegenußvordienstzeiten sind anzurechnen:

- a)** die in einem Dienst-, Ausbildungs- oder sonstiges Arbeitsverhältnis bei einem inländischen öffentlich-rechtlichen Dienstgeber zurückgelegte Zeit,
- b)** die als Lehrkraft an einer inländischen öffentlichen Schule oder einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten inländischen Privatschule zurückgelegte Zeit,
- c)** die im Seelsorgedienst einer gesetzlich anerkannten Kirche oder Religionsgesellschaft im Inland zurückgelegte Zeit,
- d)** die Zeit der Erfüllung einer inländischen Arbeits-, Zivil- oder Wehrdienstpflicht einschließlich der Zeit der Kriegsgefangenschaft und der für die Heimkehr aus der Kriegsgefangenschaft erforderlichen Zeit sowie die Zeit des Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl. I Nr. 146,
- e)** die Zeit eines dem Wehrdienst ähnlichen inländischen Not- oder Luftschutzdienstes,
- f)** die Zeit einer unverschuldeten Zivilinternierung aus dem Anlaß eines Krieges,

- g)** die Zeit, die dem Beamten in einem anderen Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Beamten-Überleitungsgesetzes, StGBI. Nr. 134/1945, für die Bemessung des Ruhegenusses oder für die Bemessung der Abfertigung angerechnet worden ist,
- h)** die Zeit eines abgeschlossenen inländischen oder einem solchen gleichzuhaltenden Studiums an einer öffentlichen oder mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten mittleren Schule, höheren Schule, Akademie oder verwandten Lehranstalt, soweit die gesetzliche Mindestdauer des Studiums nicht überschritten worden ist,
- i)** die Zeit eines abgeschlossenen Studiums an einer Universität, Hochschule oder einer staatlichen Kunstakademie, das für den Beamten Anstellungs- oder Definitivstellungserfordernis gewesen ist, bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren für jedes Studium. Zum Studium zählt auch die für die Ablegung der Abschlußprüfungen oder für die Erwerbung eines akademischen Grades erforderliche Vorbereitungszeit bis zum Höchstausmaß von einem halben Jahr,
- j)** die Zeit eines mindestens zwei Jahre dauernden abgeschlossenen inländischen oder einem solchen gleichgehaltenen Studiums an einer Universität, Hochschule oder einer staatlichen Kunstakademie, das für den Beamten nicht Anstellungs- oder Definitivstellungserfordernis gewesen ist, bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren,
- k)** die in einem Berufsausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit, sofern die Berufsausbildung Voraussetzung für die Anstellung des Beamten gewesen ist oder die Berufsausbildung bei einem inländischen öffentlich-rechtlichen Dienstgeber zurückgelegt worden ist,
- l)** die Zeit einer nach den am 31. Dezember 2004 in Geltung gestandenen Regelungen des ASVG die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründenden Beschäftigung,
- m)** die Zeit eines Dienstverhältnisses bei den Europäischen Gemeinschaften,
- n)** die Zeit eines Karenzurlaubs oder einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG.



**(2a)** Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten des Dienststandes sind Ruhegenussvordienstzeiten nachträglich anzurechnen, die sie oder er gemäß § 54 Abs. 3 von der Anrechnung ausgeschlossen hat.

**(3)** Folgende Ruhegenussvordienstzeiten können angerechnet werden:

- a)** die Zeit selbständiger Erwerbstätigkeit,
- b)** die im Ausland im öffentlichen oder privaten Dienst oder in einem Berufsausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit,
- c)** die Zeit einer behördlichen Beschränkung der Freiheit oder der Erwerbstätigkeit, es sei denn, daß die Beschränkung wegen eines Verhaltens erfolgt ist, das nach österreichischem Recht strafbar ist.

**(4)** Im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen können auch andere als die in den Abs. 2 und 3 angeführten Zeiten, die vor dem Beginn der ruhegenussfähigen Bundesdienstzeit liegen und für die dienstliche Verwendung des Beamten von wesentlicher Bedeutung sind, als Ruhegenussvordienstzeiten angerechnet werden.

**(5)** Die mehrfache Anrechnung ein und desselben Zeitraumes als Ruhegenussvordienstzeit ist unzulässig.

**(6)** Die Dienstbehörde hat die Ruhegenussvordienstzeiten im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Ernennung des Beamten anzurechnen. Bei Universitätsassistenten hat die Dienstbehörde die Ruhegenussvordienstzeiten spätestens im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Definitivstellung anzurechnen. Bei Militärpersonen auf Zeit hat die Dienstbehörde die Ruhegenussvordienstzeiten spätestens im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Überstellung in ein unbefristetes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis anzurechnen.

### **Ausschluß der Anrechnung und Verzicht**

**§ 54. (1)** Die Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten ist ausgeschlossen, wenn der Beamte auf die Anwartschaft auf Pensionsversorgung verzichtet hat.

**(2)** Von der Anrechnung sind folgende Ruhegenussvordienstzeiten ausgeschlossen:

**a)** die Zeit, die der Beamte vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt hat; diese Beschränkung gilt nicht für gemäß § 53 Abs. 2 lit. a, d, k und l anzurechnende Zeiten, wenn für solche Zeiten ein Überweisungsbetrag nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften zu leisten ist;

**b)** die Zeit, für die der Beamte auf Grund eines Dienstverhältnisses eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf wiederkehrende Leistungen aus Mitteln eines öffentlich-rechtlichen Dienstgebers erworben hat, sofern die sich daraus ergebenden Bezüge

nicht dem Bund abgetreten worden sind. Die Abtretung wird rechtsunwirksam, wenn der Beamte aus dem Dienststand ausscheidet, ohne daß ein Anspruch auf Pensionsversorgung entstanden ist.

**(3)** Der Beamte kann die Anrechnung von Ruhegenußvordienstzeiten in jenen Fällen, in denen er einen besonderen Pensionsbeitrag zu entrichten hätte, durch schriftliche Erklärung ganz oder teilweise ausschließen. Dasselbe können seine Hinterbliebenen, wenn er vor der Anrechnung der Ruhegenußvordienstzeiten gestorben ist.

**(4)** Auf das aus dem Anrechnungsbescheid erwachsene Recht kann nicht verzichtet werden.

**(5)** Abs. 2 lit. a zweiter Halbsatz gilt nur für Beamte, auf die § 88 Abs. 1 nicht anzuwenden ist. Ist für solche Zeiten nur deshalb kein Überweisungsbetrag zu leisten, weil dem Beamten die Beiträge gemäß § 308 Abs. 3 ASVG, § 172 Abs. 3 GSVG oder § 164 Abs. 3 BSVG, jeweils in der bis 30. Juni 1996 geltenden Fassung, erstattet worden sind, so sind diese Zeiten dennoch als Ruhegenussvordienstzeiten anzurechnen. In diesen Fällen ist anstelle eines besonderen Pensionsbeitrages der auf die betreffenden Zeiten entfallende Erstattungsbetrag an den Bund zu leisten.

**(6)** Zeiten gemäß § 53 Abs. 2 lit. d sind abweichend von Abs. 2 lit. a auch dann anzurechnen, wenn für diese Zeiten kein Überweisungsbetrag zu leisten ist.

(Anm.: Abs. 7 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 142/2004)

### **Wirksamkeit der Anrechnung**

**§ 55.** Die Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten wird spätestens mit dem Tag des Ausscheidens aus dem Dienststand oder des Abgängigwerdens des Beamten wirksam.

### **Besonderer Pensionsbeitrag**

**§ 56. (1)** Soweit der Bund für die angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten keinen Überweisungsbetrag nach den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen erhält, hat der Beamte einen besonderen Pensionsbeitrag zu leisten. Stirbt der Beamte, so geht diese Verpflichtung auf seine Hinterbliebenen über. Wenn der Beamte abgängig wird, so fällt diese Verpflichtung so lange auf seine Angehörigen, als sie Anspruch auf Versorgungsgeld haben.

**(2)** Ein besonderer Pensionsbeitrag ist nicht zu entrichten,

**a)** soweit es sich um die Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten nach § 53 Abs. 2 lit. g handelt,

**b)** soweit als Ruhegenussvordienstzeit die Zeit der Erfüllung einer inländischen Zivil- oder Wehrdienstpflicht oder die Zeit der Leistung des Ausbildungsdienstes (§ 53 Abs. 2 lit. d) oder die Zeit einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG angerechnet worden ist,

**c)** soweit der Beamte für die angerechnete Ruhegenussvordienstzeit bereits in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft besondere Pensionsbeiträge entrichtet hat und sie ihm nicht erstattet worden sind,

**d)** soweit dem Beamten, seinen Hinterbliebenen oder Angehörigen für die angerechnete Ruhegenussvordienstzeit eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf wiederkehrende Leistungen aus Mitteln eines öffentlich-rechtlichen Dienstgebers zugestanden ist und die aus dieser Anwartschaft oder aus diesem Anspruch sich ergebenden Leistungen dem Bund abgetreten worden sind.

**(3)** Die Bemessungsgrundlage des besonderen Pensionsbeitrages bildet der um ein Sechstel erhöhte Monatsbezug, der dem Beamten für den ersten vollen Monat seiner Dienstleistung gebührt hat.

**(3a)** Der besondere Pensionsbeitrag beträgt für jeden vollen Monat der angerechneten Zeiten jenen Prozentsatz der Bemessungsgrundlage, der sich aus § 22 Abs. 2 GehG 1956 in der zur Zeit des ersten vollen Monats der Dienstleistung geltenden Fassung ergibt und für jeden restlichen Tag ein Dreißigstel davon. Der besondere Pensionsbeitrag für die nachträgliche Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten gemäß § 53 Abs. 2a ist – ausgenommen für nach § 53 Abs. 2 lit. h und i angerechnete Zeiten – mit jenem auf drei Kommastellen gerundeten Faktor zu vervielfachen, um den sich das Gehalt der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung einschließlich einer allfälligen Teuerungszulage bzw. der Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 GehG seit dem Tag, an dem das Dienstverhältnis des Beamten begonnen hat, bis zum Tag der Antragstellung erhöht hat.

**(3b)** Abweichend von Abs. 3a beträgt der besondere Pensionsbeitrag für die nachträgliche Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten nach § 53 Abs. 2 lit. h und i gemäß § 53 Abs. 2a 22,8% der am Tag des Antrags auf nachträgliche Entrichtung eines besonderen Pensionsbeitrages geltenden monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG und für jeden restlichen Tag ein Dreißigstel davon. Dieser Betrag erhöht sich für vor dem 1. Jänner 1955 geborene Beamtinnen und Beamte, die den Antrag auf Nachkauf nach dem vollendeten 55. bis zum 60. Lebensjahr stellen, um 122% und nach dem vollendeten 60. Lebensjahr um 134% (Risikozuschlag).

**(4)** Der besondere Pensionsbeitrag ist nach dem Eintritt der Rechtskraft des Bemessungsbescheides durch Abzug vom Monatsbezug, Ruhebezug, Versorgungsbezug, Versorgungsgeld, Unterhaltsbezug, von der Abfertigung, Ablöse oder Abfindung hereinzubringen. Bei der Hereinbringung durch Abzug von den monatlich wiederkehrenden Leistungen dürfen nicht mehr als 60 Monatsraten bewilligt werden. Bei der Festsetzung der Monatsraten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Verpflichteten billige Rücksicht zu nehmen. Der besondere Pensionsbeitrag kann auch auf einmal entrichtet werden.

**(5)** Wenn die Hereinbringung des besonderen Pensionsbeitrages in 60 Monatsraten eine besondere Härte bedeuten würde, so können bis zu 90 Monatsraten bewilligt werden.

**(6)** Auf mehrere Hinterbliebene oder Angehörige, zu deren Gunsten Ruhegenussvordienstzeiten angerechnet worden sind, ist der aushaftende besondere Pensionsbeitrag nach dem Verhältnis ihrer durch die Anrechnung erhöhten Versorgungsgenüsse, Versorgungsgelder oder Unterhalts-

beiträge aufzuteilen. Maßgebend sind die Verhältnisse im Zeitpunkt des Todes oder des Abgängigwerdens des Beamten. Von der Abfertigung des überlebenden Ehegatten oder der Waise ist kein besonderer Pensionsbeitrag hereinzubringen. Die Verpflichtung zur Entrichtung des aufgeteilten besonderen Pensionsbeitrages erlischt mit dem Tod des betreffenden Hinterbliebenen.

**(7)** Scheidet der Beamte aus dem Dienststand aus, ohne daß er, seine Hinterbliebenen oder Angehörigen Anspruch auf Pensionsversorgung erlangt haben, so entfällt die Verpflichtung zur Entrichtung des noch ausstehenden besonderen Pensionsbeitrages, sofern der Bund nach § 311 ASVG oder gleichartigen Bestimmungen keinen Überweisungsbetrag für die angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten zu leisten hat.

**(8)** Bescheide, mit denen besondere Pensionsbeiträge vorgeschrieben werden, sind nach dem VVG zu vollstrecken.

(Anm.: Abs. 9 und 10 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 130/2003)

### **Anrechnung im Ruhestand verbrachter Zeiten**

**§ 57. (1)** Wird ein Beamter, der sich im Ruhestand befindet, nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes wieder in den Dienststand aufgenommen, so ist die im Ruhestand verbrachte Zeit auf Antrag als ruhegenußfähige Dienstzeit anzurechnen. Dies gilt nicht, wenn der Beamte durch Disziplinerkenntnis oder wegen einer auf „nicht entsprechend“ lautenden Gesamtbeurteilung in den Ruhestand versetzt worden ist.

**(2)** Soweit der Bund für die angerechnete Zeit keinen Überweisungsbetrag nach den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen erhält, hat der Beamte einen besonderen Pensionsbeitrag zu leisten. § 56 Abs. 3 und 3a ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der um ein Sechstel erhöhte Monatsbezug (§ 3 Abs. 1 GehG), der dem Beamten für den ersten vollen Monat der Dienstleistung nach der Wiederaufnahme in den Dienststand gebührt hat, die Bemessungsgrundlage für den besonderen Pensionsbeitrag bildet.

**(3)** Die Wiederaufnahme eines Beamten in den Dienststand ist nur zulässig, wenn es wahrscheinlich ist, daß der Beamte noch durch mindestens fünf Jahre seinen Dienstposten ordnungsgemäß versehen kann.

**(4)** Der Ruhegenuß eines gemäß § 83 Abs. 1 Z 3 RStDG in den zeitlichen Ruhestand versetzten Richters und allfällige Versorgungsbezüge nach einem solchen Richter sind so zu bemessen, als ob die Zeit der Mitgliedschaft im unabhängigen Verwaltungssenat im Dienststand verbracht worden wäre.

## **ABSCHNITT IX**

### **NEBENGEBÜHRE NZULAGE**

#### **Anspruch auf Nebengebühre nzulage zum Ruhegenuss**

**§ 58.** Dem Beamten, der anspruchsbegründende Nebengebühren bezogen hat, gebührt eine monatliche Nebengebühre nzulage zum Ruhegenuss.

#### **Anspruchsbegründende Nebengebühren, Festhalten in Nebengebühre nwerten**

**§ 59. (1)** Folgende Nebengebühren – in den weiteren Bestimmungen kurz „anspruchsbegründende Nebengebühren“ genannt – begründen den Anspruch auf eine Nebengebühre nzulage zum Ruhegenuss:

- 1.** Überstundenvergütungen nach § 16 GehG,
- 2.** Pauschalvergütungen für verlängerten Dienstplan nach § 16a GehG,
- 3.** Sonn- und Feiertagsvergütungen (Sonn- und Feiertagszulagen) nach § 17 GehG,
- 4.** Journaldienstzulagen nach § 17a GehG,
- 5.** Bereitschaftsentschädigungen nach § 17b GehG,
- 6.** Mehrleistungszulagen nach § 18 GehG,
- 7.** Erschwerniszulagen nach § 19a GehG,
- 8.** Gefahrenzulagen nach § 19b GehG,

**9.** 75% der Einsatzzulage nach dem Einsatzzulagengesetz, BGBl. Nr. 423/1992,

**10.** Vergütungen nach den §§ 12f Abs. 2, 40b, 40c, 53b, 61 bis 61e, 66 in der bis 31. Dezember 2018 geltenden Fassung, 67, 68, 71 in der bis 31. Dezember 2018 geltenden Fassung, 82, 82a, 83, 101, 101a, 112, 113c, 133b, 153, 153a, 165 und 168 GehG,

**11.** die den Landeslehrern auf Grund des Art. III der 28. GehG-Novelle, BGBl. Nr. 396/1975, nach § 1 Z 1 und 2 der Verordnung des Bundesministers für Unterricht und Kunst über die Abgeltung von Mehrleistungen im Rahmen von Schulversuchen, BGBl. Nr. 104/1976, gebührenden besonderen Vergütungen,

**12.** die den Beamten des Schulaufsichtsdienstes und den mit der Funktion eines Beamten des Schulaufsichtsdienstes betrauten Lehrern auf Grund des Art. III der 28. GehG-Novelle, BGBl. Nr. 396/1975, nach § 3 der Verordnung des Bundesministers für Unterricht und Kunst über die Abgeltung von Mehrleistungen im Rahmen von Schulversuchen, BGBl. Nr. 104/1976, gebührenden besonderen Vergütungen,

**13.** die auf Grund des Art. II der 30. GehG-Novelle, BGBl. Nr. 318/1977, nach § 2 Z 1 lit. a, Z 2 lit. a und Z 3, § 3 und § 4 der Verordnung des Bundesministers für Unterricht und Kunst über die Abgeltung von Mehrleistungen im Rahmen der Schulversuche im berufsbildenden Schulwesen und zur Sonderschule, BGBl. Nr. 484/1977, gebührenden besonderen Vergütungen,

**14.** der Differenzausgleich nach § 113g GehG,

**15.** der Differenzausgleich nach § 113h GehG.

**(2)** Von den Nebengebühren, die für Zeiträume bezogen werden, in denen

**1.** die regelmäßige Wochendienstzeit oder die Lehrverpflichtung nach den §§ 50a, 50b, 50e oder 78d BDG 1979 herabgesetzt gewesen ist oder

**2.** eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG in Anspruch genommen worden ist,

begründen die unter Abs. 1 Z 1, 3 (soweit es sich um Sonn- und Feiertagsvergütungen handelt), 4, 5, 10 (ausgenommen Vergütungen nach § 113c GehG),

11 und 13 angeführten Nebengebühren nur insoweit den Anspruch auf eine Nebengebührenezulage zum Ruhegenuss, als sie für Dienstleistungen gebühren, mit denen die volle Wochendienstleistung überschritten worden ist.

**(3)** Anspruchsbegründende Nebengebühren, die der Beamte bezieht oder die gemäß § 12e Abs. 1 GehG nicht zahlbar gestellt werden, sind auf Nebengebührenwerte umzurechnen, die auf höchstens zwei Dezimalstellen zu lauten haben. Dasselbe gilt für nach § 12c Abs. 4 oder § 12d Abs. 1 GehG entfallene Nebengebühren, für die der Beamte einen Pensionsbeitrag geleistet hat. Ein Nebengebührenwert beträgt 1% des im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruches auf die Nebengebühr geltenden Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V zuzüglich einer allfälligen Teuerungszulage bzw. des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG. Die Summen der bis zum 31. Dezember 2004 festgehaltenen Nebengebührenwerte sind kaufmännisch auf zwei Kommastellen zu runden.

**(4)** Anlässlich der Auszahlung der Bezüge sind die anspruchsbegründenden Nebengebühren laufend in Nebengebührenwerten festzuhalten. Die jeweils bis zum Ende eines Kalenderjahres festgehaltene Summe der Nebengebührenwerte ist dem Beamten nach Maßgabe der technischen Möglichkeiten elektronisch oder schriftlich mitzuteilen.

### **Bemessungsgrundlage und Ausmaß der Nebengebührenezulage zum Ruhegenuss**

**§ 61. (1)** Die Nebengebührenezulage zum Ruhegenuss ist auf der Grundlage der für die Zeit vom 1. Jänner 1972 bis zum Ausscheiden aus dem Dienststand im Beamtendienstverhältnis festgehaltenen Summe der Nebengebührenwerte zu bemessen. Diese Summe erhöht sich

- 1.** um Nebengebührenwerte aus früheren Dienstverhältnissen nach § 65 Abs. 5, nach § 66 Abs. 3 und nach § 11 Abs. 4 des Nebengebührenezulagengesetzes in der bis zum 31. Dezember 1990 geltenden Fassung und
- 2.** um Gutschriften von Nebengebührenwerten
  - a)** nach den §§ 67 und 68 und
  - b)** nach § 12 des Nebengebührenezulagengesetzes in der bis zum 31. Dezember 1990 geltenden Fassung.



**(2)** Die Nebengebührendzulage zum Ruhegenuss beträgt, sofern dem Ruhegenuss eine Ruhegenussbemessungsgrundlage im Ausmaß von 80% der Ruhegenussberechnungsgrundlage (volle Ruhegenussbemessungsgrundlage) zugrunde liegt, ein Siebenhundertstel des Betrages, der sich aus der Multiplikation der Summe der Nebengebührenwerte mit 1% des im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruches auf die Nebengebührendzulage geltenden Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V zuzüglich einer allfälligen Teuerungszulage bzw. des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG ergibt. Liegt dem Ruhegenuss eine gemäß § 5 Abs. 2 oder Abs. 2a gekürzte Ruhegenussbemessungsgrundlage zugrunde, so ist die Nebengebührendzulage in jenem Ausmaß zu kürzen, das dem Verhältnis der gekürzten zur vollen Ruhegenussbemessungsgrundlage entspricht. Liegt dem Ruhegenuss eine gemäß § 5 Abs. 3 erhöhte Ruhegenussbemessungsgrundlage zugrunde, so ist die Nebengebührendzulage in jenem Ausmaß zu erhöhen, das dem Verhältnis der erhöhten zur vollen Ruhegenussbemessungsgrundlage entspricht.

**(3)** Die Nebengebührendzulage zum Ruhegenuss darf 20% der höchsten aufgewerteten Beitragsgrundlage nicht übersteigen.

**(4)** In nach dem 31. Dezember 1999 erlassenen Feststellungen von Nebengebührenwerten nach § 65 Abs. 5 oder § 66 Abs. 3 sowie in Gutschriften von Nebengebührenwerten nach den §§ 67 und 68 ist festzuhalten, wie viele der festgestellten oder gutgeschriebenen Nebengebührenwerte auf bis zum 31. Dezember 1999 bezogene und wie viele auf danach bezogene Nebengebühren entfallen.

### **Nebengebührendzulage zum Versorgungsgenuss**

**§ 62. (1)** Dem Hinterbliebenen eines Beamten, der eine anspruchsbegründende Nebengebühr bezogen hat, gebührt eine monatliche Nebengebührendzulage zum Versorgungsgenuss. Auf die Nebengebührendzulage hat der Hinterbliebene keinen Anspruch, wenn die Nebengebührendzulage zum Ruhegenuss des Beamten abgefunden worden ist.

**(2)** Die Nebengebührendzulage zum Versorgungsgenuss beträgt:

- 1.** für den überlebenden Ehegatten den sich aus § 15 Abs. 2, § 15b Abs. 1 und § 15c Abs. 1 ergebenden Hundertsatz,
- 2.** für jede Halbweise 24% und

**3.** für jede Vollwaise 36%

der Nebengebührendzulage zum Ruhegenuss.

### **Nebengebührendzulage zum Unterhaltsbeitrag**

**§ 63. (1)** Dem ehemaligen Beamten des Ruhestandes, der Anspruch auf eine Nebengebührendzulage zum Ruhegenuss gehabt hat, gebührt zum Unterhaltsbeitrag eine monatliche Nebengebührendzulage. Die gemäß § 61 bemessene Nebengebührendzulage ist in jenem Ausmaß zu kürzen, das sich aus dem Verhältnis zwischen dem der Bemessung des Unterhaltsbeitrages zugrunde liegenden Ruhegenuss und dem Unterhaltsbeitrag ergibt.

**(2)** Dem Hinterbliebenen eines ehemaligen Beamten des Ruhestandes, der Anspruch auf eine Nebengebührendzulage zum Ruhegenuss gehabt hat, gebührt zum Unterhaltsbeitrag eine monatliche Nebengebührendzulage in jenem Ausmaß, das sich aus der Anwendung des § 62 Abs. 2 auf den Unterhaltsbeitrag nach Abs. 1 ergibt.

**(3)** Dem Angehörigen eines entlassenen Beamten gebührt zum Unterhaltsbeitrag eine monatliche Nebengebührendzulage, wenn der Beamte im Falle der mit Ablauf des Entlassungstages erfolgten Ruhestandsversetzung Anspruch auf eine Nebengebührendzulage zum Ruhegenuss gehabt hätte. Die monatliche Nebengebührendzulage gebührt in jenem Ausmaß, das sich aus dem Verhältnis zwischen dem Versorgungsgenuss, auf den der Angehörige Anspruch hätte, wenn der Beamte im Zeitpunkt der Entlassung gestorben wäre, und dem Unterhaltsbeitrag ergibt. § 62 Abs. 2 ist anzuwenden.

Abfindung von Nebengebührendzulagen

**§ 64.** Wenn eine monatliche Nebengebührenzulage im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruches 7,3 € nicht übersteigt, gebührt statt der Nebengebührenzulage eine Abfindung. Die Abfindung beträgt das Siebzigfache der monatlichen Nebengebührenzulage.

**Berücksichtigung von Nebengebühren aus einem  
früheren Dienstverhältnis zum Bund;  
Festhalten der Nebengebühren**

**§ 65. (1)** Neben den im bestehenden Dienstverhältnis bezogenen anspruchsbegründenden Nebengebühren sind bei der Feststellung des Anspruches auf eine Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss folgende Nebengebühren - soweit sie auf einen Zeitraum nach dem 31. Dezember 1971 entfallen - zu berücksichtigen:

**1.** anspruchsbegründende Nebengebühren, die der Beamte in einem früheren öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund bezogen hat, und

**2.** den anspruchsbegründenden Nebengebühren entsprechende Nebengebühren, die der Beamte in einem früheren privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund - ausgenommen in einem Dienstverhältnis bei den Österreichischen Bundesbahnen - bezogen hat.

**(2)** Nebengebühren aus einem früheren Dienstverhältnis zum Bund sind nach Abs. 1 nur dann zu berücksichtigen, wenn der Beamte sie für Zeiten bezogen hat, die im bestehenden Dienstverhältnis ruhegenussfähig sind.

**(3)** Zum Zwecke der allfälligen Berücksichtigung nach Abs. 1 sind die in Betracht kommenden Nebengebühren der in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehenden Bediensteten und der zeitverpflichteten Soldaten in gleicher Weise festzuhalten wie die Nebengebühren der Beamten. Die jeweils bis zum Ende eines Kalenderjahres festgehaltene Summe der Nebengebührenwerte ist dem Bediensteten schriftlich mitzuteilen.

**(4)** Beim Ausscheiden aus dem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund sind dem Bediensteten die festgehaltenen Nebengebührenwerte mitzuteilen.

**(5)** Anlässlich der Aufnahme des Beamten sind die in früheren Dienstverhältnissen zum Bund festgehaltenen Nebengebührenwerte, soweit sie auf Nebengebühren entfallen, die nach den Bestimmungen der Abs. 1 und 2 zu berücksichtigen sind, mit Bescheid festzustellen.

**Berücksichtigung von Nebengebühren aus einem  
früheren Dienstverhältnis zu einer inländischen  
Gebietskörperschaft**

**§ 66. (1)** Hat ein Beamter in einem früheren Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft

1. anspruchsbegründende Nebengebühren oder
2. diesen entsprechende Nebengebühren in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis

bezogen, so sind diese bei der Feststellung des Anspruches auf eine Nebengebührenezulage zum Ruhegenuss in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Nebengebühren der Beamten. Das Gleiche gilt für eine in einem solchen früheren Dienstverhältnis festgestellte Gutschrift von Nebengebührenwerten.

**(2)** Nebengebühren und Gutschriften von Nebengebührenwerten aus einem früheren Dienstverhältnis nach Abs. 1 sind nur dann zu berücksichtigen, wenn sie auf Zeiten entfallen, die im bestehenden Dienstverhältnis ruhegenussfähig sind.

**(3)** Nebengebührenwerte (einschließlich allfälliger Gutschriften) sind mit Bescheid festzustellen, soweit sie nach Abs. 1 und 2 zu berücksichtigen sind.

**(4)** Die Abs. 1 bis 3 sind auf Beamte anzuwenden, über deren Ansprüche auf Nebengebührenwerte (einschließlich allfälliger Gutschriften) aus einem früheren Dienstverhältnis nach Abs. 1 im bestehenden Dienstverhältnis noch kein rechtskräftiger Bescheid erlassen worden ist.

**(5)** Die Abs. 1 und 3 sind auf Antrag weiters auch auf Beamte anzuwenden, für die in einem früheren Dienstverhältnis eine Gutschrift von Nebengebührenwerten nach Abs. 1 letzter Satz festgestellt worden ist, wenn dies für den Beamten günstiger ist als die im bestehenden Dienstverhältnis erfolgte Berücksichtigung.

**Gutschrift von Nebengebührenwerten  
für Beamte des Dienststandes**

**§ 67. (1)** Dem Beamten, der am 1. Jänner 1972 dem Dienststand angehört hat, gebührt für die Zeit vor dem 1. Jänner 1972 eine Gutschrift von Nebengebührenwerten, wenn er

**1.** sich am 1. Jänner 1970 in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund befunden und

**2.** für das Jahr 1970 eine anspruchsbegründende Nebengebühr oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund eine dieser Nebengebühr entsprechende Nebengebühr bezogen hat.

**(2)** Die Gutschrift beträgt für jedes Kalenderjahr, in das eine in einem Dienstverhältnis zum Bund zurückgelegte Dienstzeit fällt, die im bestehenden Dienstverhältnis ruhegenussfähig ist,

von 1946 bis 1950 1/4

von 1951 bis 1960 3/8

von 1961 bis 1971 3/4

der für das Jahr 1970 bezogenen, in Nebengebührenwerten ausgedrückten Nebengebühren nach Abs. 1 Z 2. Die Gutschrift ist mit Bescheid festzustellen.

**(3)** Dem Beamten, der am 1. Jänner 1972 dem Dienststand angehört hat, aber erst nach dem 1. Jänner 1970 in ein Dienstverhältnis zum Bund aufgenommen worden ist, gebührt für die Jahre 1970 und 1971 auf Grund der bezogenen anspruchsbegründenden Nebengebühren eine Gutschrift, bei deren Feststellung Abs. 2 anzuwenden ist.

**(4)** Dem Beamten, der am 1. Jänner 1972 dem Dienststand angehört hat, aber erst im Jahre 1971 in ein Dienstverhältnis zum Bund aufgenommen worden ist, gebührt für das Jahr 1971 auf Grund der bezogenen anspruchsbegründenden Nebengebühren eine Gutschrift, bei deren Feststellung Abs. 2 anzuwenden ist.

**(5)** Dem Beamten, der am 1. Jänner 1972 dem Dienststand angehört hat, aber erst nach dem 1. Jänner 1970 aus einem Landeslehrerdienstverhältnis

nis ausgeschieden ist und unmittelbar darauf in ein Dienstverhältnis zum Bund oder als Landeslehrer in ein Dienstverhältnis zu einem Bundesland aufgenommen worden ist, gebührt die Gutschrift mit der Maßgabe, dass der Berechnung derselben der Durchschnitt der anspruchsbegründenden Nebengebühren zugrunde zu legen ist, die in den im Jahre 1970 bestandenen Dienstverhältnissen für dieses Jahr bezogen worden ist.

### **Gutschrift von Nebengebührenwerten aus Anlass der Aufnahme eines Beamten**

**§ 68.** Aus Anlass einer nach dem 1. Jänner 1972 erfolgenden Aufnahme eines Beamten, der sich vor dem 1. Jänner 1972 in einem Dienstverhältnis als zeitverpflichteter Soldat oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund befunden hat und in diesem Dienstverhältnis eine anspruchsbegründende Nebengebühr oder eine dieser Nebengebühr entsprechende Nebengebühr bezogen hat, ist für die Zeit vor dem 1. Jänner 1972 eine Gutschrift von Nebengebührenwerten unter sinngemäßer Anwendung des § 67 vorzunehmen.

### **Übergangsbestimmungen**

**§ 69. (1)** Bei der Ermittlung der Nebengebührenzulage ist § 61 Abs. 2 auf Nebengebührenwerte, denen Geldleistungen zugrunde liegen, auf die der Anspruch vor dem 1. Jänner 2000 entstanden ist, mit der Abweichung anzuwenden, dass statt eines Siebenhundertstels der 437,5te Teil des Betrages heranzuziehen ist, der sich aus der Multiplikation der Summe dieser Nebengebührenwerte mit 1% des im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruches auf die Nebengebührenzulage geltenden Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V zuzüglich einer allfälligen Teuerungszulage bzw. des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG ergibt.

## **Pensionsgesetz 1965 (PG)**

---

**(2)** Gebührt ein Ruhebezug oder ein Versorgungsbezug nach einem im Dienststand verstorbenen Beamten erstmals in einem in der folgenden Tabelle bezeichneten Jahr, so ist der Divisor „700“ in § 61 Abs. 2 jeweils durch folgenden Divisor zu ersetzen:

<b>Jahr</b>	<b>Divisor</b>
2000	455
2001	472,5
2002	490
2003	507,5
2004	525
2005	542,5
2006	560
2007	577,5
2008	595
2009	612,5
2010	630
2011	647,5
2012	665
2013	682,5

**ABSCHNITT X**

**ANWENDUNG DIESES BUNDESGESETZES AUF  
PRIVATRECHTLICHE PENSIONSANSPRÜCHE  
GEGEN DEN BUND**

**§ 70.** Dieses Bundesgesetz ist auf die Pensionsansprüche der ständigen Salinenarbeiter, die am 1. Jänner 1968 bereits einen Anspruch oder eine Anwartschaft auf Pensionsversorgung gegen den Bund erworben hatten, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

- 1.** An die Stelle der obersten Dienstbehörde tritt der Bundesminister für Finanzen, an die Stelle der Dienstbehörde die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter.
- 2.** Rückforderbare Leistungen sind auf gerichtlichem Weg hereinzubringen. § 39 Abs. 3 ist nicht anzuwenden.

(Anm.: Z 3 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 127/1999)

**§ 71. (1)** Dieses Bundesgesetz ist auf die Pensionsansprüche

- 1.** der unter die Verordnungen der Bundesregierung vom 27. April 1922, BGBl. Nr. 266 (Post- und Telegraphenpensionsverordnung 1922 und vom 12. April 1927, BGBl. Nr. 150, in der Fassung der Verordnung vom 2. April 1930, BGBl. Nr. 124, fallenden ehemaligen Postexpedienten, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen, und
- 2.** der unter die Verordnungen der Bundesregierung vom 25. Juli 1922, BGBl. Nr. 611 (Postbotenprovisionsverordnung), und vom 7. Dezember 1926, BGBl. Nr. 375, in der Fassung der Verordnung vom 2. April 1930, BGBl. Nr. 123, oder unter das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, fallenden Teilnehmer am ehemaligen Provisionsfonds für Postboten, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen,

mit den Maßgaben gemäß Abs. 2 und 3 anzuwenden.

**(2)** Die Ruhegenußbemessungsgrundlage und der Kinderzuschuss sind bei Bediensteten, die im Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung oder des Todes nicht vollbeschäftigt waren, im gleichen Verhältnis wie bei der erstmaligen Festsetzung oder, falls sie erst nach dem 31. Dezember 1965 aus dem



Dienststand ausgeschieden sind, im Verhältnis der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Bediensteten zur Arbeitszeit des betreffenden Bediensteten zu kürzen.

**(3)** Die §§ 53 bis 57 sind nicht anzuwenden.

## **ABSCHNITT XII**

### **ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN**

#### **Weitergeltung aufgehobener Bestimmungen**

**§ 86. (1)** Auf Personen, die vor dem 1. Jänner 2003 einen Anspruch auf Pensionsversorgung nach diesem Bundesgesetz erlangt haben, sind die §§ 59 bis 62 und 63 Abs. 1 Z 5 dieses Bundesgesetzes und die §§ 16a bis 17 des Nebengebühreuzulagengesetzes, BGBl. Nr. 485/1971, jeweils in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung, sowie auf Grund dieser Bestimmungen erlassene Bescheide weiterhin anzuwenden. Durch das Außer-Kraft-Treten dieser Normen wird in die aus diesen resultierenden Ansprüche nicht eingegriffen.

**(2)** Auf Personen, die vor dem 1. Jänner 2003 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Bund aufgenommen worden sind, ist § 12 des Nebengebühreuzulagengesetzes in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

**(3)** § 29 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 119/2002 ist auf Vorschüsse anzuwenden, die ab dem 1. Jänner 2003 beantragt werden. Auf Vorschüsse, die vor diesem Zeitpunkt beantragt wurden, ist § 29 in der bis zum 31. Dezember 2002 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

#### **Übergangsbestimmungen für den Versorgungsgenuß und die Versorgungsgenußzulage**

**§ 87. (1)** Auf Versorgungsgenüsse und Versorgungsgenußzulagen für Hinterbliebene, die schon vor dem 1. Jänner 1995 Anspruch auf Versorgungsgenuß erworben haben, sind die am 31. Dezember 1994 geltenden Bestimmungen über die Versorgungsgenüsse und Versorgungsgenußzulagen weiterhin anzuwenden.

**(2)** Versorgungsgenüsse und Versorgungsgeneßzulagen von Witwern und früheren Ehemännern sind jedoch mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 1995 nach den §§ 15 bis 15d in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 43/1995 neu zu bemessen, sofern sie nicht erwerbsunfähig und bedürftig sind.

### **Übergangsbestimmungen zu den Novellen BGBl. Nr. 297/1995 und BGBl. I Nr. 142/2000**

**§ 88. (1)** Die §§ 3 Abs. 1, 8 Abs. 1 und 20 Abs. 1 sind auf Beamte, die vor dem 1. Mai 1995 in ein Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft aufgenommen worden sind und seit dem Zeitpunkt der Aufnahme bis zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Dienststand oder ihres Todes ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft stehen, mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

**1.** Die zur Entstehung des Anspruches auf Ruhegenuss erforderliche Gesamtdienstzeit beträgt abweichend von § 3 Abs. 1 zehn Jahre.

**2.** § 8 Abs. 1 und § 20 Abs. 1, jeweils in der bis zum Ablauf des 30. April 1995 geltenden Fassung, sind weiter anzuwenden.

Ausschließlich durch arbeitsfreie Tage bewirkte Unterbrechungen gelten nicht als Unterbrechung im Sinne des ersten Satzes.

**(2)** Für die Anwendung des Abs. 1 sind die im § 113 Abs. 6 und 7 des Gehaltsgesetzes 1956 in der am 1. Jänner 2015 geltenden Fassung genannten Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft gleichgestellt.

**(3)** Ist am 1. Jänner 1996 bereits die Hälfte des

**1.** für die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe,

**2.** für die Zeitvorrückung in die nächsthöhere Dienstklasse,

**3.** für das Erreichen der Dienstalterszulage oder der erhöhten Dienstalterszulage,

**4.** für die Vorrückung in die nächsthöhere Zulagenstufe (§ 60a Abs. 2 des Gehaltsgesetzes 1956),

**5.** für die außerordentliche Vorrückung (§ 104 Abs. 1 des Gehaltsgesetzes 1956) oder

**6.** für die Vorrückung in die Dienstzulagenstufe 2 (§ 140 Abs. 1 des Gehaltsgesetzes 1956)

erforderlichen Zeitraums verstrichen und scheidet der Beamte längstens bis zum Ende des nach den Z 1 bis 6 jeweils in Frage kommenden Zeitraums aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis aus, so ist der Monatsbezug des Beamten mit Ausnahme der Funktionszulage und des Fixgehältes so zu behandeln, als ob die Vorrückung, Zeitvorrückung oder außerordentliche Vorrückung im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand bereits eingetreten wäre oder der Beamte in diesem Zeitpunkt bereits Anspruch auf die Dienstalterszulage oder erhöhte Dienstalterszulage gehabt hätte. Die §§ 8 und 10 des Gehaltsgesetzes 1956 sind auf diesen Zeitraum anzuwenden. Auf Beamte, die zwischen 1. Mai und 31. Dezember 1995 aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, ist § 5 Abs. 2 und 3 in der bis 30. April 1995 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

**(4)** § 6 Abs. 3 in der bis zum Ablauf des 30. April 1995 geltenden Fassung ist

**1.** auf Beamte, die vor dem 1. Mai 1995 aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, weiterhin anzuwenden,

**2.** auf Beamte, die in der Zeit vom 1. Mai 1995 bis 31. Dezember 1995 aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, weiterhin anzuwenden, wenn dies für sie günstiger ist.

**(5)** Ansprüche auf den Grundbetrag der Haushaltszulage enden spätestens mit Ablauf des 30. April 1995.

**(6)** Wenn die Voraussetzungen nach wie vor gegeben sind, gelten Ansprüche auf einen Steigerungsbetrag der Haushaltszulage ab 1. Mai 1995 als Ansprüche auf Kinderzulage und ab 1. Jänner 2012 als Ansprüche auf Kinderzuschuss.

**(7)** Ansprüche auf Todesfall- oder Bestattungskostenbeitrag für Todesfälle, die nach dem 31. Dezember 2000 eingetreten sind, können nur bestehen, wenn der Tod im Dienststand eingetreten ist. Ein Pflegekostenbeitrag kann für Todesfälle, die nach dem 31. Dezember 2000 eingetreten sind, nur im

Fall des Todes im Dienststand gewährt werden. Auf Todesfälle, die vor dem 1. Jänner 2001 eingetreten sind, sind die §§ 42 bis 45 und die auf sie verweisenden Bestimmungen in der am 31. Dezember 2000 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

**§ 89. (1)** Auf Beamte, deren Versetzung in den Ruhestand vor dem 16. Februar 1996 eingeleitet worden ist, sind die §§ 4 und 12 in der bis zum Ablauf des 30. April 1996 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

**(2)** Mit Ablauf des 31. Mai 1996 treten außer Kraft:

1. die Geschäftsordnung zum Pensionsgesetz 1965, BGBl. Nr. 716/1993,
2. die Pensionssicherungsbeitragsverordnung 1996, BGBl. Nr. 72.

### **Übergangsbestimmungen zur Novelle BGBl. I Nr. 71/2003**

**§ 90. (1)** Abweichend von § 7 sind bei Beamten, die am 31. Dezember 2003 eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit (einschließlich der Ruhegenussvordienstzeiten) von 15 Jahren bzw. bei Aufnahme in ein Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft vor dem 1. Mai 1995 und ununterbrochenem Bestand eines oder mehrerer solcher Dienstverhältnisse bis zum 31. Dezember 2003 eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit (einschließlich der Ruhegenussvordienstzeiten) von zehn Jahren aufweisen,

1. die vor dem 1. Jänner 2004 angefallenen Zeiten der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit mit 2% der Ruhegenussbemessungsgrundlage pro Dienstjahr und 0,167% der Ruhegenussbemessungsgrundlage pro restlichem Dienstmonat,
2. die nach dem 31. Dezember 2003 anfallenden Zeiten der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit mit 1,667% der Ruhegenussbemessungsgrundlage pro Dienstjahr und 0,139% der Ruhegenussbemessungsgrundlage pro restlichem Dienstmonat bzw. bei Aufnahme in ein Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft vor dem 1. Mai 1995 und ununterbrochenem Bestand eines oder mehrerer solcher Dienstverhältnisse bis zum 31. Dezember 2003 mit 1,429% der Ruhegenussbemessungsgrundlage pro Dienstjahr und mit 0,119% der Ruhegenussbemessungsgrundlage pro restlichem Dienstmonat und

**3.** die ersten 15 Jahre bzw. bei Aufnahme in ein Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft vor dem 1. Mai 1995 und ununterbrochenem Bestand eines oder mehrerer solcher Dienstverhältnisse bis zum 31. Dezember 2003 die ersten 10 Jahre der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit unabhängig von ihrer zeitlichen Lagerung mit 50% der Ruhegenussbemessungsgrundlage

beim Ausmaß des Ruhegenusses zu veranschlagen. Das sich daraus ergebende Prozentausmaß ist auf zwei Kommastellen zu runden.

**(1a)** Für die Anwendung des Abs. 1 sind die im § 113 Abs. 6 und 7 des Gehaltsgesetzes 1956 in der am 1. Jänner 2015 geltenden Fassung genannten Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse einem Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft gleichgestellt.

**(2)** Ein unter Anwendung des Abs. 1 bemessener Ruhegenuss darf bei Vorliegen einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von bis zu 45 Jahren 100% der Ruhegenussbemessungsgrundlage nicht übersteigen. Beträgt die ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit mit Ausnahme zugerechneter Zeiten mehr als 45 Jahre, so beträgt der Ruhegenuss jenes Prozentausmaß der Ruhegenussbemessungsgrundlage, das sich aus § 7 ergibt.

**(3)** § 13a Abs. 2a und § 90 Abs. 7 gelten auch für Personen, die am 31. Dezember 2003 Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach diesem Bundesgesetz haben.

(Anm.: Abs. 4 und 5 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 142/2004)

**(6)** Auf Beamte, deren Versetzung in den Ruhestand nach § 14 BDG 1979 vor dem 1. Jänner 2004 eingeleitet worden ist, sind die § 5 Abs. 2, § 7 und § 96 Abs. 1 sowie § 83a GehG, jeweils in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung, weiter anzuwenden. Die Abschläge nach § 5 sowie die Zurechnung nach § 9 sind in diesen Fällen bis zum Ablauf jenes Monats zu berechnen, zu dem der Beamte nach der am 31. Dezember 2003 geltenden Rechtslage frühestens seine Ruhestandsversetzung durch Erklärung bewirken hätte können.

**(7)** Die Zuschüsse zu den Pensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach Abschnitt XI dieses Bundesgesetzes sind dabei nur insoweit anzupassen, als die dem Zuschuss jeweils zu Grunde liegende Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung die Medianpension nicht überschreitet.

## **Erhöhung des Ruhebezuges**

**§ 90a. (1)** Anlässlich der Bemessung des Ruhebezuges ist - allenfalls nach Anwendung der §§ 92 bis 94 - ein weiterer Vergleichsruhebezug unter Anwendung aller am 31. Dezember 2003 geltenden Bemessungsvorschriften zu berechnen. Falls erforderlich ist der Ruhebezug durch einen Erhöhungsbetrag soweit zu erhöhen, dass er 90% des Vergleichsruhebezuges beträgt.

**(1a)** Bei einer Ruhestandsversetzung nach § 15c BDG 1979 ist der Ruhebezug - allenfalls unter Anwendung der §§ 92 bis 94 - im Rahmen der Vergleichsberechnung nach Abs. 1 ohne Anwendung des § 5 Abs. 2a zu bemessen. Der sich aus dieser Vergleichsberechnung allenfalls ergebende Erhöhungsbetrag gebührt zum unter Anwendung des § 5 Abs. 2a und der §§ 92 bis 94 bemessenen Ruhebezug.

**(1b)** An die Stelle des im Abs. 1 zweiter Satz genannten Prozentsatzes von 90% treten für die erstmalige Pensionsbemessung die in der folgenden Tabelle angeführten Prozentsätze, wobei jeweils der für dasjenige Jahr geltende Prozentsatz anzuwenden ist, in dem frühestens ein Pensionsanspruch aufgrund einer Ruhestandsversetzung nach § 15b, § 15c, § 236b oder § 236d BDG 1979 bestanden hat:

<b>Jahr</b>	<b>Prozentsatz</b>	<b>Jahr</b>	<b>Prozentsatz</b>
2004 oder früher	95%	2014	92,5%
2005	94,75%	2015	92,25%
2006	94,5%	2016	2%
2007	94,25%	2017	91,75%
2008	94%	2018	91,5%
2009	93,75%	2019	91,25%
2010	93,5%	2020	91%
2011	93,25%	2021	90,75%
2012	93%	2022	90,5%

## **Pensionsgesetz 1965 (PG)**

---

2013	92,75%	2023	90,25%
------	--------	------	--------

**(2)** Bei der Bemessung des Kinderzurechnungsbetrages im Rahmen des Vergleichsruhebezuges sind die §§ 239 Abs. 1 und 261 Abs. 2 ASVG in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung anzuwenden.

**(3)** Eine allfällige Kürzung nach § 5 und eine allfällige Zurechnung nach § 9 sind im Rahmen der Bemessung des Vergleichsruhebezuges bis zum Ablauf jenes Monats zu berechnen, zu dem der Beamte nach der am 31. Dezember 2003 geltenden Rechtslage frühestens seine Ruhestandsversetzung durch Erklärung bewirken können hätte.

### **Übergangsbestimmungen zur Novelle BGBl. I Nr. 138/1997**

**§ 91. (1)** Auf Beamte und Hinterbliebene, die am 31. Dezember 2002 Anspruch auf einen Ruhe- oder Versorgungsbezug haben, sowie bei der Bemessung von Versorgungsbezügen nach solchen Ruhebezügen sind die §§ 4, 5, 12 und 22 in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(Anm.: Abs. 2 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 134/2004)

**(3)** Gebührt ein Ruhebezug oder ein Versorgungsbezug nach einem im Dienststand verstorbenen Beamten erstmals in einem in der folgenden Tabelle angeführten Jahr, so sind die Zahlen „480“ in § 4 Abs. 1 Z 3 jeweils durch folgende Zahlen zu ersetzen:

## Pensionsgesetz 1965 (PG)

---

<b>Jahr</b>	<b>Zahl</b>	<b>Jahr</b>	<b>Zahl</b>
2004	24	2016	208
2005	36	2017	230
2006	48	2018	252
2007	60	2019	274
2008	72	2020	296
2009	84	2021	319
2010	96	2022	342
2011	110	2023	365
2012	126	2024	388
2013	144	2025	411
2014	164	2026	434
2015	186	2027	457

(Anm.: Abs. 4 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 71/2003)

**(5)** Der Beitrag gemäß § 13a Abs. 2 beträgt für Ruhegenüsse und für Versorgungsgenüsse nach im Dienststand verstorbenen Beamten,

- 1.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2003 gebühren, 2,17%,
- 2.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2004 gebühren, 2,04%,
- 3.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2005 gebühren, 1,92%,
- 4.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2006 gebühren, 1,79%,
- 5.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2007 gebühren, 1,66%,



## **Pensionsgesetz 1965 (PG)**

---

- 6.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2008 gebühren, 1,53%,
- 7.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2009 gebühren, 1,41%,
- 8.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2010 gebühren, 1,28%,
- 9.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2011 gebühren, 1,15%,
- 10.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2012 gebühren, 1,02%,
- 11.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2013 gebühren, 0,89%,
- 12.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2014 gebühren, 0,77%,
- 13.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2015 gebühren, 0,64%,
- 14.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2016 gebühren, 0,51%.
- 15.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2017 gebühren, 0,38%,
- 16.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2018 gebühren, 0,26%,
- 17.** die erstmals ab dem 1. Jänner 2019 gebühren, 0,13%.

**(6)** Von ab dem 1. Jänner 2020 gebührenden Ruhegenüssen und Versorgungsgenüssen nach im Dienststand verstorbenen Beamten, auf die die §§ 92 bis 94 nicht anzuwenden sind, ist kein Beitrag nach § 13a zu entrichten. Die in Abs. 5 Z 1 bis 17 genannten Beitragssätze gelten jeweils für die gesamte Bemessungsgrundlage gemäß § 13a Abs. 2 sowie für Versorgungsgenüsse nach solchen Ruhegenüssen.

**(7)** Beamten des Exekutivdienstes und Wachebeamten, die frühestens mit Ablauf des 30. April 1996 aus dem Dienststand ausgeschieden sind und bei denen bei der Ermittlung des Ruhegenusses § 4 Abs. 3 in der am 1. Jänner 1998 geltenden Fassung angewendet worden ist, sowie deren Hinterbliebenen ist auf Antrag des Beamten oder seiner Hinterbliebenen ihr Ruhe(Versorgungs)genuß, die Ruhe(Versorgungs)genußzulage und die Nebengebühreuzulage unter Anwendung des § 83a Abs. 1 bis 3 oder des § 145a des Gehaltsgesetzes 1956 neu zu bemessen.

**(8)** Die im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand für Feststellungen und Verfügungen in Angelegenheiten der Geldbezüge jeweils zuständige Dienstbehörde erster Instanz hat in den Fällen des Abs. 7 die tatsächlich im Exekutivdienst zurückgelegte Dienstzeit im Sinne des § 83a Abs. 1 bis 3 des Gehaltsgesetzes 1956 mit Bescheid festzustellen.

**(9)** Ist gemäß Abs. 7 ein Ruhe(Versorgungs)bezug neu zu bemessen, so kann auch die Jubiläumszuwendung bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 83a Abs. 2 oder des § 145a des Gehaltsgesetzes 1956 gewährt werden.

**(10)** § 25a ist nur auf Beamte und deren Hinterbliebene anzuwenden, deren Ausscheiden aus dem Dienststand frühestens mit Ablauf des 31. Dezember 2002 wirksam wird.

(Anm.: Abs. 11 und 12 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 142/2004)

### Erhöhung des Ruhegenusses

**§ 92.** Anlässlich der Bemessung des Ruhegenusses sind ein Vergleichsruhegenuß und eine Vergleichsruhegenußzulage gemäß § 93 zu berechnen. Soweit § 93 nichts anderes vorsieht, sind dabei die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes anzuwenden.

**§ 93. (1)** Der Vergleichsruhegenuß wird auf der Grundlage des ruhegenußfähigen Monatsbezuges und der ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit ermittelt.

**(2)** 80% des ruhegenußfähigen Monatsbezuges bilden die volle Ruhegenußbemessungsgrundlage. § 5 Abs. 2 bis 5 ist anzuwenden.

**(3)** Der ruhegenußfähige Monatsbezug besteht aus

1. dem Gehalt und
2. den als ruhegenußfähig erklärten Zulagen,

die der besoldungsrechtlichen Stellung entsprechen, die der Beamte im Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Dienststand erreicht hat.

## **Pensionsgesetz 1965 (PG)**

---

**(4)** Ist zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand der

1. für die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe,
2. für die Zeitvorrückung in die nächsthöhere Dienstklasse,
3. für das Erreichen der Dienstalterszulage oder der erhöhten Dienstalterszulage,
4. für die Vorrückung in die nächsthöhere Zulagenstufe (§ 60a Abs. 2 des Gehaltsgesetzes 1956),
5. für die außerordentliche Vorrückung (§ 104 Abs. 1 des Gehaltsgesetzes 1956) oder
6. für die Vorrückung in die Dienstzulagenstufe 2 (§ 140 Abs. 1 des Gehaltsgesetzes 1956)

erforderliche Zeitraum bereits zur Gänze verstrichen, so ist der Monatsbezug des Beamten mit Ausnahme der Funktionszulage und des Fixgehältes so zu behandeln, als ob die Vorrückung, Zeitvorrückung oder außerordentliche Vorrückung im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand bereits eingetreten wäre oder der Beamte in diesem Zeitpunkt bereits Anspruch auf die Dienstalterszulage oder erhöhte Dienstalterszulage gehabt hätte.

**(5)** Fallen in die ruhegenüßfähige Gesamtdienstzeit Zeiten, in denen

1. die Wochendienstzeit des Beamten nach den §§ 50a, 50b, 50e oder 78d BDG 1979 herabgesetzt war, soweit auf diese Zeiten nicht § 116d Abs. 3 GehG angewendet wurde, oder

2. die Lehrverpflichtung nach der bis zum Ablauf des 30. Juni 1997 geltenden Fassung des

**a)** § 8 Abs. 8 des Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetzes, BGBl. Nr. 244/1965,

**b)** § 44 Abs. 7 LDG 1984 oder

**c)** § 44 Abs. 7 LLDG 1985

ermäßigt war oder (Anm.: Z 3 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 87/2002)

**4.** der Beamte eine Dienstfreistellung nach § 17 Abs. 1 BDG 1979 in Anspruch genommen und sich nicht nach § 13 Abs. 8a des Gehaltsgesetzes 1956 in der vom 1. August 1996 bis zum 31. Juli 1997 geltenden Fassung zur Zahlung des Pensionsbeitrages auch von den gekürzten Bezügen verpflichtet hat oder

**5.** die Lehrverpflichtung nach § 213a oder § 213b BDG 1979 in der bis 31. August 2007 geltenden Fassung herabgesetzt war,

so ist der ruhegenußfähige Monatsbezug nach den Abs. 1 und 2 mit jenem Faktor zu vervielfachen, der sich aus Abs. 6 ergibt.

**(6)** Der nach Abs. 5 anzuwendende Faktor ist wie folgt zu ermitteln:

**1.** Zeiten nach Abs. 5 Z 1 bis 4 sind in dem Prozentausmaß zu zählen, auf das der Monatsbezug für den betreffenden Monat aus dem jeweiligen Anlaß herabgesetzt war.

**2.** Zeiten einer Herabsetzung der Lehrverpflichtung mit geblockter Dienstleistung sind wie folgt zu zählen:

**a)** In Vollbeschäftigung zurückgelegte Dienstleistungszeiten nach § 213a oder § 213b BDG 1979 in der bis 31. August 2007 geltenden Fassung sind in vollem Ausmaß zu zählen.

**b)** Dienstleistungszeiten nach § 213a oder § 213b BDG 1979 in der bis 31. August 2007 geltenden Fassung, während derer die Lehrverpflichtung nach den in Abs. 5 Z 1 oder 2 genannten Bestimmungen ermäßigt war, sind in dem Prozentausmaß zu zählen, das sich aus § 12e Abs. 1 GehG ergibt.

**c)** Zeiten einer Freistellung nach § 213a oder § 213b BDG 1979 in der bis 31. August 2007 geltenden Fassung sind im Ausmaß von null Prozent zu zählen.

**3.** Zeiten nach § 6 Abs. 1 lit. c und d sind bei der Zählung nicht zu berücksichtigen.

**4.** Die übrigen Monate der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit sowie die Zeit, auf die § 116d Abs. 3 GehG angewendet wurde, sind in vollem Ausmaß zu zählen.

**5.** Die Summe der Monate nach den Z 1, 2 und 4 ist durch die Anzahl dieser Monate zu teilen. Die so ermittelte und auf vier Kommastellen gerundete Zahl ist der Faktor.

**(7)** Die Abs. 5 und 6 sind nicht anzuwenden, wenn die ruhegenußfähige Gesamtdienstzeit eines Beamten unter Außerachtlassung

- 1.** der in Abs. 5 Z 1 bis 4 angeführten Zeiten,
- 2.** von Zeiten einer Freistellung nach § 213a oder § 213b BDG 1979 in der bis 31. August 2007 geltenden Fassung und 3. von Zeiten nach § 6 Abs. 1 lit. c und d

für die Erlangung des Vergleichsruhegenusses im Ausmaß der Ruhegenußbemessungsgrundlage ausreicht.

**(8)** Auf vor dem 1. Juli 1997 liegende Zeiten der Herabsetzung der Wochendienstzeit ist § 6 Abs. 2 zweiter Satz in der bis zum Ablauf des 30. Juni 1997 geltenden Fassung anzuwenden.

**(9)** Der Vergleichsruhegenuß darf

- 1.** die Ruhegenußbemessungsgrundlage nach Abs. 2 und nach § 5 Abs. 2 bis 5 nicht übersteigen und
- 2.** 40% des ruhegenußfähigen Monatsbezuges nicht unterschreiten.

**(10)** Der Emeritierungsbezug beträgt

- 1.** im Fall des § 163 Abs. 5 Z 2 BDG 1979 monatlich 100%,
- 2.** im Fall des § 163 Abs. 5 Z 1 BDG 1979 monatlich 90%

des Gehaltes und der ruhegenußfähigen Zulagen, die der besoldungsrechtlichen Stellung entsprechen, die der emeritierte Universitätsprofessor im Zeitpunkt der Emeritierung erreicht hat.

**(11)** Hat der Beamte Anspruch auf Exekutivdienstzulage, Omnibuslenkerzulage, Erzieherzulage, Wachdienstzulage oder Truppendienstzulage – im folgenden kurz „Aktivzulage“ genannt – gehabt, so ist eine Zulage zum Vergleichsruhegenuß (Vergleichsruhegenußzulage) zu berechnen.

**(12)** Die Bemessungsgrundlage der Vergleichsruhegenusszulage bilden 80% der Aktivzulage, die der besoldungsrechtlichen Stellung entspricht, die der Beamte im Zeitpunkt des letzten rechtmäßigen Bezuges der Aktivzulage erreicht hat. Hat die Erzieherzulage in diesem Zeitpunkt nur im halben Ausmaß gebührt, so bilden 80% der halben in Betracht kommenden Erzieherzulage die Bemessungsgrundlage. § 5 Abs. 2, 4 und 5 ist auf die Bemessungsgrundlage der Vergleichsruhegenusszulage anzuwenden.

(Anm.: Abs. 12a aufgehoben durch BGBl. I Nr. 71/2003)

**(13)** Die Vergleichsruhegenußzulage beträgt

1. für jeden der ersten 120 Dienstmonate, in dem Anspruch auf Aktivzulage bestanden hat, 0,417% und
2. für jeden weiteren Dienstmonat, in dem Anspruch auf Aktivzulage bestanden hat, 0,208%

der Bemessungsgrundlage; das sich daraus ergebende Prozentausmaß ist auf eine Kommastelle zu runden. Die Zeit, in der die Wochendienstzeit des Beamten oder die Lehrverpflichtung des Lehrers nach den §§ 50a, 50b, 50e oder 78d BDG 1979 oder nach § 8 Abs. 8 des Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetzes, BGBl. Nr. 244/1965, herabgesetzt gewesen ist, soweit auf diese Zeit nicht § 116d Abs. 3 GehG angewendet wurde, ist hiebei in jenem Ausmaß zu berücksichtigen, auf das der Monatsbezug für den betreffenden Monat aus dem jeweiligen Anlaß herabgesetzt war.

**(14)** Die Vergleichsruhegenußzulage darf die Bemessungsgrundlage nach Abs. 12 nicht übersteigen.

**(15)** § 6 Abs. 3 gilt sinngemäß.

**(16)** Die Ruhegenussfähigkeit von Zulagen ist nach den am 31. Dezember 2002 geltenden Rechtsvorschriften zu beurteilen.

**(17)** Die Zeit eines Sabbaticals nach § 78e BDG 1979 ist bei der Anwendung der Abs. 5 bis 7 wie die Zeit einer Herabsetzung der Lehrverpflichtung nach den §§ 213a oder 213b BDG 1979 in der bis 31. August 2007 geltenden Fassung zu behandeln.

**(18)** Auf Landeslehrer ist § 115 Abs. 4 LDG 1984 und auf land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer § 121 Abs. 4 LLDG 1985, jeweils in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung, anzuwenden.

**§ 94. (1)** Ist der Ruhegenuß höher als die Summe aus Vergleichsruhegenuß und Vergleichsruhegenußzulage (Vergleichspension), gebührt keine Erhöhung des Ruhegenusses nach den Abs. 3 oder 4.

**(2)** Ist die Vergleichspension höher als der Ruhegenuß, ist die in den Abs. 3 oder 4 vorgesehene Vergleichsberechnung durchzuführen. Ergibt diese Vergleichsberechnung einen Erhöhungsbetrag, ist der Ruhegenuß um diesen Erhöhungsbetrag zu erhöhen.

**(3)** Übersteigt die Vergleichspension den Betrag von 2 034,8 €, so ist der Ruhegenuß wie folgt zu berechnen:

**1.** Zunächst ist der Ruhegenuß von der Vergleichspension abzuziehen. Der sich daraus ergebende Betrag ist in einem auf drei Kommastellen gerundeten Prozentsatz der Vergleichspension auszudrücken.

**2.** Derjenige Teil der Vergleichspension, der über dem Betrag von 2 034,8 € liegt, ist mit dem sich aus Z 1 ergebenden Prozentsatz zu multiplizieren.

**3.** Zu dem sich aus Z 2 ergebenden Betrag ist ein Betrag zu addieren, der 7% von 2 034,8 entspricht.

**4.** Ist der sich aus Z 1 ergebende Betrag höher als der sich aus Z 3 ergebende Betrag, so entspricht der Erhöhungsbetrag der Differenz zwischen dem sich aus Z 1 und aus Z 3 ergebenden Beträgen. Andernfalls gebührt kein Erhöhungsbetrag.

**(4)** Übersteigt die Vergleichspension den Betrag von 2 034,8 € nicht, so ist der Ruhegenuß wie folgt zu berechnen:

**1.** Von der Vergleichspension ist zunächst der Betrag von 508,7 € abzuziehen und das Resultat durch die Zahl 21 802 zu dividieren.

**2.** Das Ergebnis dieser Division ist auf drei Stellen zu runden und von der Zahl 1 abzuziehen.

## **Pensionsgesetz 1965 (PG)**

---

**3.** Ist der Ruhegenuß niedriger als das Produkt der Vergleichspension mit der sich aus Z 2 ergebenden Zahl, so entspricht der Erhöhungsbetrag dieser Differenz. Andernfalls gebührt kein Erhöhungsbetrag.

**(4a)** Der Erhöhungsbetrag nach den Abs. 2 bis 4 ist bei der Anwendung des § 7 Abs. 2, des § 9 letzter Satz, des § 25a Abs. 6 und des § 90 Abs. 2 beim Ruhegenuss nicht zu berücksichtigen.

**(5)** Die in den Abs. 3 und 4 genannten Beträge sowie der Divisor in Abs. 4 Z 1 sind mit dem jeweiligen Anpassungsfaktor gemäß § 108 Abs. 5 und § 108f ASVG zu vervielfachen.

### **Zuschuss zu den Energiekosten**

**§ 95.** § 638 Abs. 1 bis 3 und 5 ASVG ist sinngemäß anzuwenden.

### **Einmalzahlung für das Jahr 2008**

**§ 95a.** § 639 ASVG ist sinngemäß anzuwenden.

### **Einmalzahlung für das Jahr 2010**

**§ 95b.** § 649 ASVG ist sinngemäß anzuwenden.

### **Besondere Pensionsanpassung**

**§ 95c.** § 667 ASVG ist sinngemäß anzuwenden.

### **Einmalzahlung**

**§ 95d. (1)** § 700a ASVG ist sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Einmalzahlung zum 30. Dezember 2016 zur höchstens monatlich wiederkehrenden Geldleistung nach diesem Bundesgesetz, auf die im Dezember 2016 Anspruch bestand, nachzuzahlen ist, sofern im Dezember 2016 kein Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung besteht.



**(2)** Wenn die Länder eine dem Abs. 1 vergleichbare Leistung für Landesbedienstete vorsehen, ist diese von der Einkommensteuer befreit und unpfändbar.

**Übergangsbestimmungen zur Novelle BGBl. I Nr.  
86/2001**

**§ 96.** (Anm.: Abs. 1 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 71/2003)

**(2)** Auf Personen, die vor dem 1. Oktober 2000 Anspruch auf eine monatlich wiederkehrende Leistung nach diesem Bundesgesetz haben, sind die §§ 4, 9, 12, 15a bis 15d, 20, 22, 55, 56 Abs. 3b und 62b Abs. 1 Z 4 in der am 30. September 2000 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden. Auf Beamte, deren Versetzung in den Ruhestand gemäß § 14 BDG 1979 vor dem 1. Oktober 2000 eingeleitet worden ist, ist § 4 Abs. 4 Z 3, Abs. 7 und Abs. 8 in der am 30. September 2000 geltenden Fassung weiter anzuwenden. Bei mit Ablauf des 30. September 2000 oder später erfolgten Ruhestandsversetzungen ist eine allenfalls noch erfolgte bescheidmäßige Absprache der obersten Dienstbehörden über die Zurechnung von Zeiten nach § 9 oder § 20 in der am 30. September 2000 geltenden Fassung unwirksam. Nach dem 1. Jänner 2001 bescheidmäßig festgesetzte besondere Pensionsbeiträge sind jedenfalls mit dem vollen Prozentsatz gemäß § 22 Abs. 2 des Gehaltsgesetzes 1956 zu bemessen.

**(3)** Bei Lehrern, die spätestens am 30. September 2000 ihr 55. Lebensjahr vollendet haben und gemäß § 207n BDG 1979 in den Ruhestand versetzt werden, ist der Kürzung der Ruhegenussbemessungsgrundlage nach § 5 Abs. 2 und 3 stets der Ablauf des Monats zugrunde zu legen, in dem sie ihr 60. Lebensjahr vollendet haben werden, sofern die Versetzung in den Ruhestand vor Vollendung ihres 738. Lebensmonats erfolgt.

**(4)** Auf Beamte, die ihr 55. Lebensjahr vor dem 1. Dezember 1997 vollendet haben und spätestens mit Ablauf des Monats, in dem sie ihren 738. Lebensmonat vollendet haben, in den Ruhestand versetzt werden, sind bei der Bemessung des Ruhebezuges die §§ 4 Abs. 1, 5 und 12, jeweils in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung, anstelle der §§ 3a und 4 anzuwenden. Dies gilt nicht, wenn der Beamte eine nach den §§ 32 oder 88 GehG in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung für die Ruhegenussfähigkeit des Fixgehältes maßgebende Zeit von mindestens neun Jahren aufweist.

**Übergangsbestimmungen zur Novelle BGBl. I  
Nr. 87/2001**

**§ 97.** § 4 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2001 ist

**1.** von Amts wegen auf Ruhebezüge anzuwenden, die erstmals ab 1. Jänner 2002 gebühren, und

**2.** auf Antrag auf Ruhebezüge anzuwenden, die erstmals im Zeitraum zwischen 1. Oktober 2000 bis einschließlich 1. Dezember 2001 gebührten.

Wird im Fall der Z 2 dem Antrag stattgegeben, so ist der Ruhebezug rückwirkend ab dem Anfall neu zu bemessen und eine sich daraus ergebende Differenz im Rahmen des § 40 nachzuzahlen.

**Übergangsbestimmungen zur Novelle BGBl. I  
Nr. 130/2003**

**§ 97a. (1)** § 11 lit. f, § 13, § 17 Abs. 2a und 2b, § 21 und § 23 gelten auch für Personen, die am Tag vor dem Inkrafttreten der jeweiligen Bestimmung Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach diesem Bundesgesetz haben. § 5 Abs. 4 Z 2 dieses Bundesgesetzes ist auf Antrag auch auf Personen anzuwenden, die am 31. Dezember 2003 Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach diesem Bundesgesetz haben. Derartige Anträge sind nur bis 31. Dezember 2004 zulässig. Studiennachweise nach § 17 Abs. 2b sind erstmals für das Studienjahr 2004/05 zu erbringen.

**(2)** Auf Beamte, die vor dem 1. Jänner 2004 in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Bund aufgenommen worden sind, ist § 56 Abs. 3 in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

**(3)** § 42 Abs. 1 Z 3 in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung ist auf vor dem 1. Jänner 2004 eingetretene Todesfälle weiterhin anzuwenden.

**Übergangsbestimmungen zur Novelle BGBl. I  
Nr. 134/2004**

**§ 97b. (1)** Die §§ 15 bis 15c in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 134/2004 sind bei der Bemessung von Witwen- und Witwerversorgungsgenüssen, die ab 1. Juli 2004 gebühren, anzuwenden.

**(2)** Bei der Bemessung von Witwen- und Witwersorgungsgenüssen nach Todesfällen von Beamten und Beamtinnen, die im Zeitraum von 1. Juni 2004 bis 30. November 2004 eintreten, sind die §§ 15 bis 15e sowie § 91 Abs. 2 in der bis zum 30. Juni 2004 geltenden Fassung weiter anzuwenden, sofern ausschließlich Berechnungsgrundlagen nach § 15 Abs. 1 Z 2, Abs. 1a Z 2 oder Abs. 2, jeweils in der bis zum 30. Juni 2004 geltenden Fassung, heranzuziehen sind.

### **Übergangsbestimmungen zur Novelle BGBl. I Nr. 111/2010**

**§ 97c. (1)** § 5 Abs. 2a in der Fassung des Budgetbegleitgesetzes 2011, BGBl. I Nr. 111/2010, ist auf nach dem 31. Dezember 1953 geborene Beamtinnen und Beamte anzuwenden. § 90a Abs. 1a ist auf diese Beamtinnen und Beamten nicht mehr anzuwenden. Auf vor dem 1. Jänner 1954 geborene Beamtinnen und Beamte ist § 5 Abs. 2a in der bis zur Kundmachung des Budgetbegleitgesetzes 2011 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

**(2)** § 104 Abs. 1 in der vor der Kundmachung des Budgetbegleitgesetzes 2011, BGBl. I Nr. 111/2010, geltenden Fassung ist auf bis zum Ablauf des Tages der Kundmachung des Budgetbegleitgesetzes 2011 gestellte Anträge auf nachträgliche Anrechnung zuvor ausgeschlossener Zeiten weiterhin anzuwenden.

### **Übergangsbestimmungen zur Novelle BGBl. I Nr. 142/2004**

**§ 98.** § 5 Abs. 2b, § 41 Abs. 2 und § 90a Abs. 1b sind auch auf vor dem 1. Jänner 2005 angefallene Ruhegenüsse anzuwenden.

### **Übergangsbestimmungen zur Novelle BGBl. I Nr. 53/2007**

**§ 98a. (1)** § 4 Abs. 2a gilt für nach dem 31. Dezember 1987 liegende Zeiten eines Karenzurlaubs nach § 75c BDG 1979 oder eines sonstigen Karenzurlaubes, der zum Zwecke der Pflege eines behinderten Kindes gewährt wurde. Die Beitragsgrundlage für Zeiträume vor dem 1. Jänner 2005 entspricht jener aus der Anlage 2 zum APG, Spalte „monatliche Bewertung der Zeiten für Kindererziehung sowie Präsenz- und Zivildienst“.

**(2)** Die §§ 5 Abs. 2a und 17 Abs. 5 gelten auch für Personen, die am 30. Juni 2007 Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach diesem Bundesgesetz haben.

### **Übergangsbestimmung zur Novelle BGBl. I Nr. 120/2012**

**§ 98b.** Die §§ 50 und 51 in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2012 geltenden Fassung sind bei Verurteilungen wegen Straftaten, die vor dem 1. Jänner 2013 begangen wurden, weiterhin anzuwenden.

### **Übergangsbestimmung zur Novelle BGBl. I Nr. 65/2015**

**§ 98c.** § 17 Abs. 2a in der Fassung BGBl. I Nr. 65/2015 ist auf Antrag im Rahmen des § 40 auch für Zeiträume vor dem 1. März 2015 anzuwenden.

## **ABSCHNITT XIII**

### **SONDERBESTIMMUNGEN FÜR NACH DEM 31. DEZEMBER 1954 GEBORENE BEAMTE**

#### **Parallelrechnung**

**§ 99. (1)** Abschnitt XIII gilt nur für Beamte, die nach dem 31. Dezember 1954 und vor dem 1. Jänner 1976 geboren sind, vor dem 1. Jänner 2005 in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Bund aufgenommen worden sind und sich am 31. Dezember 2004 im Dienststand befinden.

**(2)** Dem Beamten gebührt der nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes bemessene Ruhe- oder Emeritierungsbezug nur in dem Ausmaß, das dem Prozentausmaß nach § 7 bzw. § 90 Abs. 1 entspricht, das sich aus der vom Beamten bis zum 31. Dezember 2004 erworbenen ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit ergibt.

**(3)** Neben dem Ruhe- oder Emeritierungsbezug ist für die Beamtin oder den Beamten eine Pension unter Anwendung des APG und der §§ 6 Abs. 3 und 15 Abs. 2 APG in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung zu bemessen. § 15 und § 16 Abs. 5 APG sind dabei nicht anzuwenden. Die Pension nach dem APG gebührt in dem Ausmaß, das der Differenz des Prozentsatzes nach Abs. 2 auf 100% entspricht.

**(4)** Nach § 9 zugerechnete Zeiten sind bei der Anwendung der Abs. 2 und 3 nicht zu berücksichtigen. Bei angerechneten Zeiträumen ist jeweils die tatsächliche zeitliche Lagerung des angerechneten Zeitraums maßgebend.

**(5)** Die Gesamtpension des Beamten setzt sich aus dem anteiligen Ruhe- oder Emeritierungsbezug nach Abs. 2 und aus der anteiligen Pension nach Abs. 3 zusammen.

(Anm.: Abs. 6 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 65/2015)

### **Anwendung des APG**

**§ 100. (1)** Zum Zweck der Bemessung der Pension nach dem APG wird für den Beamten ein Pensionskonto unter Anwendung des APG eingerichtet und geführt.

**(2)** Die Führung des Pensionskontos für die Zeit ab 1. Jänner 2005 obliegt für alle Beamten – mit Ausnahme der nach § 17 Abs. 1a PTSG zur Dienstleistung Zugewiesenen – der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter. Für die nach § 17 Abs. 1a PTSG zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten obliegt die Einrichtung und Führung des Pensionskontos dem jeweiligen Unternehmen.

**(3)** Für Zeiten im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund sind die Abschnitte 3 und 4 des APG mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

**1.** § 11 Z 1 APG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der dort genannten Beitragsgrundlagensumme die Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag bis zur monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG zu erfassen ist. Die Zuordnung einer Bemessungsgrundlage zu einem Kalendermonat richtet sich danach, für welchen Zeitraum die ihr zugrunde liegende Geldleistung gebührt.

**2.** § 11 Z 2 APG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Beitragsgrundlagensumme lediglich für Zeiten nach § 8 Abs. 1 Z 2 lit. d, e und g ASVG zu erfassen ist. § 8 Abs. 1a Z 1 ASVG ist nicht anzuwenden. Die in § 52 ASVG (§ 27e GSVG, § 24e BSVG) für diese Zeiten vorgesehenen Beiträge sind - rückwirkend ab 1. Jänner 2005 - an die Bundesministerin oder den Bundesminister für Finanzen zu überweisen.

**3.** § 11 Z 3 APG ist nicht anzuwenden.

**4.** Die den Beitragsleistungen der Beamtinnen und Beamten entsprechenden Teilbeiträge sind ab 1. Jänner 2005 im Pensionskonto erhöht um einen Dienstgeberbeitrag im Ausmaß des für den jeweiligen Zeitraum in der gesetzlichen Pensionsversicherung geltenden Prozentsatzes der Beitragsgrundlage auszuweisen.

**5.** Die Beitragsgrundlagen für Zeiten einer Familienhospizkarenz und für nach dem 31. Dezember 1987 liegende Zeiten eines Karenzurlaubes gegen Entfall der Bezüge nach § 75c BDG 1979 oder eines sonstigen Karenzurlaubes, der zum Zwecke der Pflege eines behinderten Kindes gewährt wurde, entsprechen jenen nach § 4 Abs. 2 bis 2b.

**(4)** Für Zeiten vor dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund sind die Abschnitte 3 und 4 des APG mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

**1.** Die Beitragsgrundlage für Zeiten, für die ein Überweisungsbetrag nach § 308 ASVG geleistet wurde, entspricht jener Beitragsgrundlage, die diese Zeiten in der gesetzlichen Pensionsversicherung gehabt hätten. § 310 ASVG ist nicht anzuwenden.

**2.** Die Beitragsgrundlage für Zeiten, für die ein Überweisungsbetrag nach § 311 Abs. 2 ASVG an den Bund geleistet wurde, entspricht der Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag oder den besonderen Pensionsbeitrag.

**3.** Die Beitragsgrundlage für Zeiten, für die ein besonderer Pensionsbeitrag nach § 56 geleistet wurde oder zu leisten war, entspricht der Bemessungsgrundlage dieses besonderen Pensionsbeitrages, höchstens jedoch der jeweils geltenden monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG.

**4.** § 11 Z 3 APG ist auf Zeiten, für die kein Überweisungsbetrag nach § 308 ASVG geleistet wurde, nicht anzuwenden.

**(5)** Bei der Bemessung der Pension nach dem APG ist § 105 Abs. 3 sinngemäß anzuwenden.

**Führung des Pensionskontos;  
Erhebung der personenbezogenen Daten und  
besonderen Kategorien personenbezogener Daten  
für die Zeit bis zum 31. Dezember 2004**

**§ 101. (1)** Die für die Zeit bis zum 31. Dezember 2004 für die Führung des Pensionskontos maßgebenden personenbezogenen Daten und besonderen Kategorien personenbezogener Daten sind von der für die Beamtin oder den Beamten zuständigen Dienstbehörde nach den Vorgaben des Bundeskanzleramtes im Einvernehmen mit der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter zu erheben.

**(2)** Der vor der Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis jeweils zuletzt zuständige Versicherungsträger stellt den Dienstbehörden auf Anfrage die für die Führung des Pensionskontos maßgebenden personenbezogenen Daten und besonderen Kategorien personenbezogener Daten für die Zeit vor der Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zur Verfügung.

**Kontomitteilung**

**§ 102. (1)** Die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter informiert ab dem Jahr 2008 die Beamtin oder den Beamten auf Verlangen über das Pensionskonto (Kontomitteilung). Die Kontomitteilung enthält die bis zum 31. Dezember des jeweiligen Vorjahres relevanten personenbezogenen Daten und besonderen Kategorien personenbezogener Daten.

**(2)** Die Kontomitteilung soll nach Möglichkeit automationsunterstützt erfolgen. Darüber hinaus ist nach Maßgabe der technischen Voraussetzungen dafür vorzusorgen, dass das Pensionskonto auch mit Hilfe automatisierter Verfahren eingesehen werden kann.

**(3)** Ergibt sich nachträglich, dass die in der Kontomitteilung enthaltenen personenbezogenen Daten und besonderen Kategorien personenbezogener Daten unrichtig waren, so sind diese unverzüglich richtig zu stellen und die Beamtin oder der Beamte darüber zu informieren.

### **Anwendung dieses Bundesgesetzes auf die Gesamtpension**

**§ 103. (1)** Der Beitrag und der zusätzliche Beitrag nach § 13a sind nur vom anteiligen Ruhe- oder Emeritierungsbezug nach § 99 Abs. 2 oder vom entsprechenden Teil des Versorgungsbezuges zu entrichten.

**(2)** Der Witwen- und Witwerversorgungsbezug ergibt sich aus der Anwendung des nach § 15 Abs. 2 maßgebenden Prozentsatzes auf die Gesamtpension nach § 99 Abs. 5, die dem Beamten

**1.** gebührte oder

**2.** im Falle des Todes im Dienststand gebührt hätte, wenn er an seinem Todestag in den Ruhestand versetzt worden wäre.

**(3)** Der Waiserversorgungsbezug beträgt für die Halbwaise 24% und für die Vollwaise 36% der Gesamtpension nach § 99 Abs. 5, die dem Beamten

**1.** gebührte oder

**2.** im Falle des Todes im Dienststand gebührt hätte, wenn er an seinem Todestag in den Ruhestand versetzt worden wäre.

**(4)** Im Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes tritt die Gesamtpension nach § 99 Abs. 5 an die Stelle des Ruhebezuges. Das gilt nicht für Bestimmungen, die für die Bemessung des Ruhebezuges nach § 99 Abs. 2 maßgebend sind.

### **Nachträgliche Anrechnung von Zeiten**

**§ 104. (1)** Wurden Versicherungszeiten durch Leistung eines Erstattungsbetrages nach den jeweils anzuwendenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen entfertigt, so kann der Beamte des Dienststandes für die Berücksichtigung dieser entfertigten Monate als Versicherungszeit im Sinne des § 3 APG den seinerzeit empfangenen Erstattungsbetrag als besonderen Pensionsbeitrag an den Bund leisten. Der Erstattungsbetrag ist mit jenem auf drei Kommastellen gerundeten Faktor zu vervielfachen, um den sich das Gehalt der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung einschließlich einer allfälligen Teuerungszulage bzw.



der Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 GehG seit dem Monat der Auszahlung des Erstattungsbetrages an den Beamten bis zum Datum des Antrages auf nachträgliche Entrichtung eines besonderen Pensionsbeitrages oder Erstattungsbetrages erhöht hat. Der Nachweis über die Anzahl der entfertigten Monate ist vom Beamten zu erbringen und der Monat der Auszahlung des Erstattungsbetrages von ihm glaubhaft zu machen.

**(2)** Bei der Bemessung eines Ruhe- oder Emeritierungsbezuges eines ordentlichen Universitäts(Hochschul)professors, auf den § 247e BDG 1979 anzuwenden ist, sowie bei der Aliquotierung dieses Ruhe- und Emeritierungsbezuges nach § 99 Abs. 2 ist so vorzugehen, als ob sämtliche nach § 53 Abs. 2 und 3 in Betracht kommenden Ruhegenussvordienstzeiten angerechnet worden wären. Die Dienstbehörde hat dem Universitäts(Hochschul)professor und der Pensionsbehörde anlässlich der Versetzung oder des Übertrittes in den Ruhestand bzw. der Emeritierung mitzuteilen, welche Ruhegenussvordienstzeiten für eine Anrechnung in Betracht gekommen wären.

## ABSCHNITT XIV

### Sonderbestimmungen für Beamte nach

§ 1 Abs. 14 und nach § 136b BDG 1979

**§ 105. (1)** Die Vollziehung der auf Beamte nach § 1 Abs. 14 und nach § 136b BDG 1979 anzuwendenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erfolgt durch die bundes- oder landesgesetzlich dafür vorgesehenen Behörden. Die §§ 8 Abs. 1a Z 2 und 310 ASVG sind nicht anzuwenden. Die in § 52 ASVG (§ 27e GSVG, § 24e BSVG) für Zeiten nach § 8 Abs. 1 Z 2 lit. d, e und g ASVG vorgesehenen Beiträge sind - rückwirkend ab 1. Jänner 2005 - an den Bundesminister für Finanzen zu überweisen. Die §§ 22 Abs. 6 bis 8a, 13 und 13a und 22b Abs. 5 letzter Satz GehG sind sinngemäß anzuwenden.

**(2)** Die Dienstnehmeranteile der Pensionsversicherungsbeiträge der in Abs. 1 angeführten Beamten sind an den Bund abzuführen. Der Bund trägt den Pensionsaufwand für diese Beamten. Die den Beitragsleistungen des Beamten entsprechenden Teilbeiträge sind in dem von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter zu führenden Pensionskonto erhöht um einen Dienstgeberbeitrag im Ausmaß des für den jeweiligen Zeitraum in der gesetzlichen Pensionsversicherung geltenden Prozentsatzes der Beitragsgrundlage auszuweisen.

**(3)** Für die Anwendung des ASVG und des APG sind gleichzuhalten:

**1.** eine Versetzung in den Ruhestand nach § 14 BDG 1979 oder vergleichbaren dienstrechtlichen Bestimmungen einer Berufsunfähigkeitspension nach den §§ 271, 273 und 274 ASVG,

**2.** eine Versetzung in den Ruhestand bei Vorliegen von Schwerarbeitszeiten nach § 15b BDG 1979, einer Schwerarbeitspension nach § 4 Abs. 3 APG bzw. § 607 Abs. 14 ASVG und

**3.** eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung nach § 15c BDG 1979 oder vergleichbaren dienstrechtlichen Bestimmungen einer Korridor pension nach § 4 Abs. 2 APG.

**(4)** Die Kontoerstgutschrift bzw. die Gesamtgutschrift für das Jahr 2013 ist bei nachträglichen Änderungen der für die Bemessung maßgebenden Werte neu zu berechnen.

**(5)** Die für die Beamtin oder den Beamten zuständige Dienstbehörde hat die für die Ermittlung der Kontoerstgutschrift erforderlichen personenbezogenen Daten und besonderen Kategorien personenbezogener Daten erforderlichenfalls zu verarbeiten und rechtzeitig der pensionskontoführenden Stelle zur Verfügung zu stellen. Die Verantwortung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und rechtzeitige Übermittlung der personenbezogenen Daten und besonderen Kategorien personenbezogener Daten nach den vom Bundeskanzleramt im Einvernehmen mit der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter erstellten Vorgaben liegt bei den Dienstbehörden.

### **Kontoerstgutschrift für nach dem 31. Dezember 1975 geborene Beamtinnen und Beamte**

**§ 105a. (1)** Für Beamtinnen und Beamte, die nach dem 31. Dezember 1975 geboren und vor dem 1. Jänner 2005 in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Bund aufgenommen worden sind, wird durch Berechnung eines Ausgangsbetrags und eines Vergleichsbetrags eine Kontoerstgutschrift zum 1. Jänner 2014 ermittelt.

**(2)** Zur Ermittlung der Kontoerstgutschrift ist der Ruhebezug nach Abschnitt II und IX dieses Bundesgesetzes, der der Beamtin oder dem Beamten im Fall der Ruhestandsversetzung mit Ablauf des 31. Dezember 2013 ge-

bührte, zu berechnen. Die gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 ermittelten Beitragsgrundlagen sind dabei mit den ihrer zeitlichen Lagerung entsprechenden Aufwertungsfaktoren gemäß Anlage 7 zum APG – erhöht um den um 30 % erhöhten Prozentsatz, der dem Anpassungsfaktor gemäß § 108 Abs. 5 und § 108f ASVG für das Jahr 2013 entspricht – aufzuwerten. Die Ruhegenussbemessungsgrundlage beträgt 80% der Ruhegenussberechnungsgrundlage. Dazu ist ein Kinderzurechnungsbetrag zu ermitteln, der pro Monat einer Kindererziehung gemäß § 25a Abs. 3 ein Zwölftel von 1,78% der Ruhegenussbemessungsgrundlage beträgt.

**(3)** Die nach Abs. 2 ermittelte Pensionshöhe bildet den Ausgangsbetrag für die Berechnung der Kontoerstgutschrift.

**(4)** Zur Ermittlung der Kontoerstgutschrift ist weiters der Ruhebezug nach diesem Bundesgesetz bei Anwendung der Parallelrechnung nach der am 31. Dezember 2013 geltenden Rechtslage zu berechnen, der der Beamtin oder dem Beamten gebührte, wäre sie oder er mit Ablauf des 31. Dezember 2013 in den Ruhestand versetzt worden. Die Ruhegenussbemessungsgrundlage beträgt 80% der Ruhegenussberechnungsgrundlage.

**(5)** Die nach Abs. 4 ermittelte Pensionshöhe auf Grund der Parallelrechnung bildet den Vergleichsbetrag für die Berechnung der Kontoerstgutschrift.

**(6)** Das 14-fache des Ausgangsbetrages bildet die Kontoerstgutschrift. Ist jedoch der Ausgangsbetrag mehr als 3,5% niedriger oder höher als der Vergleichsbetrag, bildet das 14-fache des um 3,5% verminderten oder erhöhten Vergleichsbetrages die Kontoerstgutschrift.

**(7)** Die Kontoerstgutschrift ist als Gesamtgutschrift für das Jahr 2013 bis 31. Dezember 2014 in das Pensionskonto aufzunehmen. Frühere Teil- und Gesamtgutschriften verlieren damit ihre Gültigkeit und werden durch die Gesamtgutschrift 2013 ersetzt.

(Anm.: Abs. 8 und 9 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 86/2013)

# Allgemeines Pensionsgesetz (APG)

Rechtsvorschrift für Allgemeines Pensionsgesetz - (Auszug)

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## ABSCHNITT 1

### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

#### Geltungsbereich

**§ 1. (1)** Dieses Bundesgesetz regelt

1. das Pensionskonto,
2. den Anspruch auf Alterspension und das Ausmaß der Alterspension,
3. das Ausmaß der Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitspension und
4. das Ausmaß der Hinterbliebenenpensionen (Abfindung)

für alle in der Pensionsversicherung nach dem

- Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955,
- Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978,
- Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger (FSVG), BGBl. Nr. 624/1978,
- Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, versicherten Personen.

**(2)** Soweit in diesem Bundesgesetz nichts anderes bestimmt wird, sind auf den von Abs. 1 erfassten Personenkreis die Bestimmungen des ASVG, GSVG, FSVG und BSVG anzuwenden.

**(3)** Auf Personen, die vor dem 1. Jänner 1955 geboren sind, ist dieses Bundesgesetz – mit Ausnahme des § 4 Abs. 2 und 3, des § 7 Z 3 und des § 9 – nicht anzuwenden.

### Zitierungen

**§ 2.** Soweit in diesem Bundesgesetz auf Bestimmungen anderer Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese, wenn nichts anderes bestimmt wird, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

### Versicherungszeiten

**§ 3. (1)** Versicherungszeiten nach diesem Bundesgesetz sind nach dem 31. Dezember 2004 erworbene

**1.** Zeiten einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem ASVG, GSVG, FSVG und BSVG auf Grund einer Erwerbstätigkeit,

**2.** Zeiten einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach § 8 Abs. 1 Z 2 lit. a bis g, j und k ASVG, nach § 3 Abs. 3 GSVG, nach **§ 4a** BSVG und nach Art. II Abschnitt 2a AIVG, für die der Bund, das Bundesministerium für Landesverteidigung, das Arbeitsmarktservice oder ein öffentlicher Fonds Beiträge zu zahlen hat,

**3.** Zeiten einer freiwilligen Versicherung in der Pensionsversicherung nach dem ASVG, GSVG, FSVG und BSVG.

**(2)** Als Zeiten einer Pflichtversicherung nach Abs. 1 Z 1 gelten auch Zeiten einer Pflichtversicherung nach § 225 Abs. 1 Z 4 bis 7 ASVG, für die ein Überweisungs- oder Anrechnungsbetrag geleistet wurde, sowie Zeiten einer Anhaltung nach § 506a ASVG.

**ABSCHNITT 2**

**LEISTUNGEN**

**Alterspension, Anspruch**

**§ 4. (1)** Anspruch auf Alterspension hat die versicherte Person nach Vollendung des 65. Lebensjahres (Regelpensionsalter), wenn bis zum Stichtag (§ 223 Abs. 2 ASVG) mindestens 180 Versicherungsmonate nach diesem oder einem anderen Bundesgesetz vorliegen, von denen mindestens 84 auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben wurden (Mindestversicherungszeit).

**(2)** Abweichend von Abs. 1 kann die Alterspension bereits nach Vollendung des 62. Lebensjahres beansprucht werden (Korridorpension), wenn die versicherte Person

**1.** mindestens 480 für die Leistung zu berücksichtigende Versicherungsmonate nach diesem oder einem anderen Bundesgesetz erworben hat und

**2.** am Stichtag (§ 223 Abs. 2 ASVG) weder einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit unterliegt noch ein Erwerbseinkommen bezieht, welches das nach § 5 Abs. 2 ASVG jeweils in Betracht kommende Monatseinkommen übersteigt.

**(3)** Abweichend von Abs. 1 kann bei Vorliegen von Schwerarbeitszeiten die Alterspension bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahres beansprucht werden (Schwerarbeitspension), wenn die versicherte Person

**1.** mindestens 540 Versicherungsmonate nach diesem oder einem anderen Bundesgesetz erworben hat, von denen mindestens 120 Schwerarbeitsmonate (Abs. 4) sind, die innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Stichtag (§ 223 Abs. 2 ASVG) liegen, und

**2.** am Stichtag (§ 223 Abs. 2 ASVG) weder einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit unterliegt noch ein Erwerbseinkommen bezieht, welches das nach § 5 Abs. 2 ASVG jeweils in Betracht kommende Monatseinkommen übersteigt.

**(4)** Der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz hat mit Verordnung festzulegen, unter welchen psychisch

oder physisch besonders belastenden Arbeitsbedingungen Schwerarbeit in einem Kalendermonat im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt. Er hat dabei auf einen gemeinsamen Vorschlag der gesetzlichen beruflichen Interessenvertretungen der nach dem ASVG, GSVG, FSVG und BSVG pensionsversicherten Erwerbstätigen Bedacht zu nehmen. Die Verordnung hat auch Bestimmungen über die Meldung der Schwerarbeitszeiten zu enthalten. Sie bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

**(5)** Für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit nach Abs. 1 gelten als Versicherungsmonate, die auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben wurden, auch folgende Zeiten:

- 1.** Zeiten einer Selbstversicherung nach den §§ 18a und 18b ASVG;
- 2.** Zeiten einer Weiterversicherung nach § 17 ASVG für den in § 77 Abs. 6 ASVG genannten Personenkreis, Zeiten einer Weiterversicherung nach § 12 GSVG für den in § 33 Abs. 9 GSVG genannten Personenkreis und Zeiten einer Weiterversicherung nach § 9 BSVG für den in § 28 Abs. 6 BSVG genannten Personenkreis;
- 3.** Zeiten einer Familienhospizkarenz nach den §§ 14a und 14b des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, BGBl. Nr. 459/1993, nach § 78d des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 und nach § 32 AIVG;
- 4.** Zeiten einer Pflichtversicherung nach § 8 Abs. 1 Z 2 lit. j ASVG.

**(6)** Bei der Anwendung von Abs. 2 Z 2 und Abs. 3 Z 2 bleiben außer Betracht:

- 1.** eine Pflichtversicherung auf Grund einer Beschäftigung als HausbesorgerIn im Sinne des Hausbesorgergesetzes, wenn das aus dieser Beschäftigung erzielte Entgelt das nach § 5 Abs. 2 ASVG jeweils in Betracht kommende Monatseinkommen nicht übersteigt;
- 2.** eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem BSVG, wenn der Einheitswert des bäuerlichen Betriebes 2 400 € nicht übersteigt;
- 3.** eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach § 471g ASVG trotz Nichtüberschreitung der Geringfügigkeitsgrenze (§ 5 Abs. 2 ASVG);

**4.** eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG trotz Nichtüberschreitung des zwölffachen Betrages nach § 5 Abs. 2 Z 2 ASVG bei Einkünften nach § 25 Abs. 1 GSVG aus dieser Erwerbstätigkeit, und zwar unter der Voraussetzung, dass sowohl die Aufnahme der Ausübung der Erwerbstätigkeit als auch deren Unterbrechung oder Beendigung rechtzeitig (§ 18 GSVG) gemeldet wird;

**5.** eine Pflichtversicherung für die Zeit des Bezuges einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt nach § 11 Abs. 2 zweiter Satz ASVG.

**(7)** Personen, die die Anspruchsvoraussetzungen für die Schwerarbeitspension – mit Ausnahme der in Abs. 3 Z 2 in Verbindung mit Abs. 6 genannten Voraussetzung – unter Annahme einer früheren Antragstellung bereits erfüllt haben, bleibt dieser Pensionsanspruch gewahrt.

### Alterspension, Ausmaß

**§ 5. (1)** Das Ausmaß der monatlichen Bruttoleistung ergibt sich – unbeschadet eines besonderen Steigerungsbetrages nach den §§ 248 Abs. 1 ASVG, 141 Abs. 1 GSVG und 132 Abs. 1 BSVG – aus der bis zum Stichtag (§ 223 Abs. 2 ASVG) ermittelten Gesamtgutschrift (§ 11 Z 5) geteilt durch 14.

**(2)** Bei einem Pensionsantritt vor dem Monatsersten nach der Erreichung des Regelpensionsalters (§§ 4 Abs. 1 und 16 Abs. 6) vermindert sich der nach Abs. 1 ermittelte Wert im Fall der Korridorleistung (§ 4 Abs. 2) um 0,425 %, sonst um 0,35% für jeden Monat des früheren Pensionsantrittes. Handelt es sich jedoch um eine Schwerarbeitspension (§ 4 Abs. 3), so beträgt die Verminderung 0,15 % für jeden Monat des früheren Pensionsantrittes. Fällt der Zeitpunkt der Erreichung des Regelpensionsalters selbst auf einen Monatsersten, so gilt dieser Tag als Monatserster im Sinne des ersten Satzes.

**(3)** Besteht bei Eintritt des Versicherungsfalles ein bescheidmäßig zuerkannter Anspruch auf eine Pensionsleistung aus eigener Pensionsversicherung, so gilt die Verminderung nach Abs. 2 für diese Pensionsleistung auch für die hinzutretende Leistung.

**(4)** Bei einem Pensionsantritt nach dem Monatsersten nach der Erreichung des Regelpensionsalters (§§ 4 Abs. 1 und 16 Abs. 6) erhöht sich der



nach Abs. 1 ermittelte Wert frühestens ab dem Vorliegen der Mindestversicherungszeit um 0,35% für jeden Monat des späteren Pensionsantrittes, höchstens jedoch um 12,6% der Leistung. Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden.

### **Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitspension, Ausmaß**

**§ 6. (1)** Wird die Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitspension nach Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen, so bestimmt sich das Ausmaß der Leistung nach § 5,, wobei das Höchstausmaß der Verminderung bei einem Pensionsantritt vor dem Regel-pensionsalter 13,8 % dieser Leistung beträgt.

**(2)** Wird die Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitspension vor Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen, so sind zu ermitteln:

- 1.** die Leistung nach § 5 unter Anwendung des Abs. 1 letzter Halbsatz;
- 2.** die Zahl der Monate ab dem Stichtag (§ 223 Abs. 2 ASVG) bis zum Monatsersten nach Vollendung des 60. Lebensjahres (Zurechnungsmonate); fällt der Zeitpunkt der Vollendung des 60. Lebensjahres selbst auf einen Monatsersten, so gilt dieser Tag als Monatserster im Sinne des ersten Halbsatzes.

Das Ausmaß der Leistung ergibt sich aus der Leistung nach Z 1, wenn die Zahl der Versicherungsmonate den Wert von 476 Monaten übersteigt, sonst aus der Vervielfachung der Leistung nach Z 1 mit der Summe aus den Versicherungsmonaten und Zurechnungsmonaten, die den Wert von 476 Monaten nicht übersteigen darf, geteilt durch die Zahl der Versicherungsmonate.

**(3)** Liegen ausschließlich Versicherungsmonate nach diesem Bundesgesetz vor, so sind bei der Anwendung des Abs. 2 jene Teilgutschriften, die bis zum Ablauf des Kalenderjahres der Vollendung des 18. Lebensjahres erworben wurden, sowie die darauf entfallenden Versicherungszeiten nur dann zu berücksichtigen, wenn dies für die versicherte Person günstiger ist.

### **Hinterbliebenenpensionen (Abfindung), Ausmaß**

**§ 7.** Die §§ 264, 266 und 269 ASVG, die §§ 145, 147 und 148a GSVG sowie die §§ 136, 138 und 139a BSVG sind so anzuwenden, dass

- 1.** dann, wenn die versicherte Person im Zeitpunkt des Todes noch keinen Anspruch auf Pension hatte, für die Ermittlung der Leistung die Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitspension nach § 6 und die Alterspension nach § 5 zu berechnen ist;
- 2.** dann, wenn die versicherte Person im Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitspension hatte und nach deren Anfall weitere Versicherungsmonate der Pflichtversicherung erworben hat, die Leistung für jeden dieser Monate - unter Anrechnung auf die nach § 6 Abs. 2 zweiter Satz begrenzten Zurechnungsmonate - um 0,25% zu erhöhen ist;
- 3.** dann, wenn die versicherte Person im Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Korridorpension (§ 4 Abs. 2) oder Schwerarbeitspension (§ 4 Abs. 3) hatte und nach deren Anfall weitere Versicherungsmonate der Pflichtversicherung erworben hat, die Leistung unter sinngemäßer Anwendung des § 9 Abs. 2 von Amts wegen neu festzustellen ist;
- 4.** die Abfindung anstelle des Sechsfachen der Bemessungsgrundlage sechs Viertel und anstelle des Dreifachen der Bemessungsgrundlage drei Viertel jener Bemessungsgrundlage, die bei einem Arbeitsunfall zum Stichtag (§ 223 Abs. 2 ASVG) gegolten hätte, beträgt.

### **Anpassung**

**§ 8.** Für die Anpassung der Leistungen nach diesem Bundesgesetz gelten die entsprechenden Bestimmungen des ASVG.

### **Wegfall der Alterspension**

**§ 9. (1)** Die Korridorpension (§ 4 Abs. 2) und die Schwerarbeitspension (§ 4 Abs. 3) fallen in dem Zeitraum weg, in dem die leistungsbeziehende Person vor dem Monatsersten nach der Erreichung des Regelpensionsalters eine Erwerbstätigkeit ausübt, die eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung

rung begründet oder aus der sie ein Erwerbseinkommen bezieht, welches das nach § 5 Abs. 2 ASVG jeweils in Betracht kommende Monateinkommen übersteigt. Dies gilt nicht für Zeiträume, in denen eine Pflichtversicherung nach § 4 Abs. 6 Z 1 bis 4 besteht. Als Zeiten einer Erwerbstätigkeit im Sinne des ersten Satzes gelten auch Zeiten des Bezuges einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt. Fällt der Zeitpunkt der Erreichung des Regelpensionsalters selbst auf einen Monatsersten, so gilt dieser Tag als Monatserster im Sinne des ersten Satzes.

**(2)** Zum Monatsersten nach der Erreichung des Regelpensionsalters ist die Leistung - mit Ausnahme eines besonderen Steigerungsbetrages nach den §§ 248 Abs. 1 ASVG, 141 Abs. 1 GSVG und 132 Abs. 1 BSVG – von Amts wegen neu festzustellen und dabei für jeden Monat, in dem die Korridorpension (§ 4 Abs. 2) weggefallen ist, um 0,55% und für jeden Monat, in dem die Schwerarbeitspension (§ 4 Abs. 3) weggefallen ist, um 0,312% zu erhöhen. Fällt der Zeitpunkt der Erreichung des Regelpensionsalters selbst auf einen Monatsersten, so gilt dieser Tag als Monatserster im Sinne des ersten Satzes.

### **ABSCHNITT 3**

## **PENSIONS-KONTO**

### **Kontoführung**

**§ 10. (1)** Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (§ 31 ASVG) hat für jede Person, die in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fällt, ein Pensionskonto einzurichten.

**(2)** Die Kontoführung beginnt mit jenem Kalenderjahr, in dem erstmals ein Versicherungsverhältnis in der Pensionsversicherung begründet wird, und endet mit Ablauf jenes Kalenderjahres, in das der Stichtag für die (vorzeitige) Alterspension oder der Tod der versicherten Person fällt. Im letzten Jahr der Kontoführung sind nur Versicherungsdaten bis zum Stichtag oder Todeszeitpunkt zu berücksichtigen. Das Pensionskonto ist jährlich nach den §§ 11 und 12 zu aktualisieren.

### Inhalt des Kontos

**§ 11.** Für jedes Kalenderjahr der Kontoführung sind folgende Daten kontenmäßig zu erfassen:

- 1.** die jeweilige Beitragsgrundlagensumme für Beitragszeiten einer Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit, getrennt nach ASVG, GSVG, FSVG und BSVG;
- 2.** die jeweilige Beitragsgrundlagensumme für Zeiten einer Pflichtversicherung nach § 3 Abs. 1 Z 2;
- 3.** die Beitragsgrundlagensumme für Beitragszeiten einer freiwilligen Versicherung;
- 4.** die von der versicherten Person im betreffenden Kalenderjahr erworbene Gutschrift (Teilgutschrift nach § 12 Abs. 1);
- 5.** die von der versicherten Person vom erstmaligen Eintritt in die Versicherung bis zum Ende des betreffenden Kalenderjahres erworbene Gutschrift (Gesamtgutschrift nach § 12 Abs. 3);
- 6.** die für die versicherte Person für das betreffende Kalenderjahr zu berücksichtigenden Beiträge auf Grund der in den Z 1 bis 3 genannten Versicherungen (Teilbeiträge);
- 7.** die ab 1. Jänner 2005 bis zum Ende des betreffenden Kalenderjahres für die versicherte Person zu berücksichtigenden Beiträge auf Grund der in den Z 1 bis 3 genannten Versicherungen (Gesamtbeiträge), für deren Ermittlung § 12 Abs. 3 sinngemäß gilt.

### Ermittlung der Teil- und der Gesamtgutschrift

**§ 12. (1)** Die Teilgutschrift eines Kalenderjahres ermittelt sich aus der Vervielfachung der Summe der Beitragsgrundlagen nach § 11 Z 1 bis 3 mit dem für das betreffende Kalenderjahr jeweils gültigen Kontoprozentsatz. Übersteigt die Summe der Beitragsgrundlagen nach § 11 Z 1 bis 3 das 420fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (Jahreshöchstbeitragsgrundlage) des betreffenden Kalenderjahres, so ist die Teilgutschrift durch Vervielfachung der Jahreshöchstbeitragsgrundlage mit dem jeweils gültigen Kontoprozent-

satz zu ermitteln. Beitragserstattungen nach § 70 ASVG, nach § 127b GSVG und nach § 118b BSVG sind zu berücksichtigen. § 15 Abs. 2 ist anzuwenden.

**(2)** Der Kontoprozentsatz beträgt ab dem Jahr 2005 1,78%. Die Kontoprozentsätze für Kalenderjahre vor dem Jahr 2005 sind in der Anlage 2 zu diesem Bundesgesetz festgelegt.

**(3)** Die Gesamtgutschrift eines Kalenderjahres ergibt sich aus der Summe folgender Gutschriften:

1. der Teilgutschrift des betreffenden Kalenderjahres;
2. der Gesamtgutschrift des dem betreffenden Kalenderjahr vorangegangenen Kalenderjahres, die mit der Aufwertungszahl (§ 108a ASVG) des dem betreffenden Kalenderjahr nachfolgenden Kalenderjahres zu vervielfachen ist; die Aufwertungszahlen für Kalenderjahre vor dem Jahr 2005 sind in der Anlage 2 zu diesem Bundesgesetz festgelegt. In dem Kalenderjahr, in das der Stichtag fällt, hat keine Aufwertung der Gesamtgutschrift des vorangegangenen Kalenderjahres zu erfolgen.

### Kontomitteilung

**§ 13. (1)** Auf Verlangen der versicherten Person hat der zuständige Pensionsversicherungsträger erstmals im Jahr 2008 aus den jeweils für ein Kalenderjahr (vorläufig) kontenmäßig erfassten Daten rechtsunverbindlich Folgendes mitzuteilen:

1. die Beitragsgrundlagen des betreffenden Kalenderjahres;
2. die von und für die versicherte Person für das betreffende Kalenderjahr entrichteten Beiträge;
3. die im betreffenden Kalenderjahr erworbene Teilgutschrift;
4. die bis zum Ende des betreffenden Kalenderjahres erworbene Gesamtgutschrift.

**(2)** Die Kontomitteilung soll nach Möglichkeit automationsunterstützt erfolgen. Darüber hinaus ist nach Maßgabe der technischen Voraussetzungen dafür vorzusorgen, dass die Kontomitteilung auch automationsunterstützt eingesehen werden kann.

**(3)** Ergibt sich nachträglich, dass die in der Kontomitteilung enthaltenen Daten unrichtig waren, so sind diese unverzüglich richtig zu stellen und die versicherte Person darüber zu informieren.

**(4)** Die Abs. 1 bis 3 sind nicht auf die Kontoerstgutschrift nach § 15 anzuwenden.

### Übertragung von Gutschriften bei Kindererziehung

**§ 14. (1)** Der nicht nach § 8 Abs. 1 Z 2 lit. g ASVG oder nach § 3 Abs. 3 Z 4 GSVG oder nach § 4a Z 4 BSVG versicherte Elternteil kann auf Antrag bis zu 50% seiner Teilgutschrift nach § 11 Z 4, soweit sich diese auf eine Erwerbstätigkeit gründet, auf das Pensionskonto des nach § 8 Abs. 1 Z 2 lit. g ASVG oder nach § 3 Abs. 3 Z 4 GSVG oder nach § 4a Z 4 BSVG versicherten Elternteiles übertragen lassen. Die Übertragung ist nur dann zulässig, wenn noch keiner der Elternteile Anspruch auf eine Pension aus eigener Pensionsversicherung hat.

**(2)** Es können nur Teilgutschriften für jene Kalenderjahre übertragen werden, in denen eine Pflichtversicherung nach § 8 Abs. 1 Z 2 lit. g ASVG oder nach § 3 Abs. 3 Z 4 GSVG oder nach § 4a Z 4 BSVG bestanden hat. Die Jahreshöchstbeitragsgrundlage darf dabei nicht überschritten werden.

**(2a)** Eine Übertragung nach Abs. 1 kann über den Zeitraum einer Pflichtversicherung nach § 8 Abs. 1 Z 2 lit. g ASVG oder nach § 3 Abs. 3 Z 4 GSVG oder nach § 4a Z 4 BSVG hinaus bis zu dem Kalenderjahr erfolgen, in dem das Kind das 7. Lebensjahr vollendet, wenn der Elternteil, auf den bis zu 50% der Teilgutschrift übertragen werden sollen, im betreffenden Kalenderjahr das Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat (§ 227a Abs. 4 bis 6 ASVG). Die Jahreshöchstbeitragsgrundlage darf dabei nicht überschritten werden.

**(2b)** Durch Übertragungen nach den Abs. 1 und 2a dürfen durch einen Elternteil insgesamt höchstens 14 Teilgutschriften im Ausmaß von bis zu jeweils 50% übertragen werden.

**(3)** Die Übertragung der Teilgutschrift ist längstens bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des Kindes bei jenem Pensionsversicherungsträger zu beantragen, dem die antragstellende Person leistungszugehörig ist. Dem Antrag muss eine Vereinbarung der Eltern (Stiefeltern, Wahleltern, Pflegeeltern)

über die Übertragung zugrunde liegen. Ein Widerruf der Übertragung ist unzulässig.

**(4)** Liegt die Geburt (Annahme an Kindes Statt, Übernahme der unentgeltlichen Pflege des Kindes) eines weiteren gemeinsamen Kindes vor dem Ablauf der Antragsfrist nach Abs. 3, so erstreckt sich diese bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des jeweils zuletzt geborenen (an Kindes Statt angenommenen, in unentgeltliche Pflege übernommenen) Kindes.

### **ABSCHNITT 4**

#### **Kontoerstgutschrift**

**§ 15. (1)** Für Personen, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren sind und bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 mindestens einen Versicherungsmonat nach diesem Bundesgesetz, dem ASVG, GSVG, FSVG oder BSVG erworben haben, wird eine Kontoerstgutschrift zum 1. Jänner 2014 ermittelt.

**(2)** Zur Ermittlung der Kontoerstgutschrift ist (als Ausgangsbetrag) das Ausmaß der Alterspension nach dem ASVG, GSVG, FSVG und BSVG, das sich unter der Annahme des Vorliegens des Regelpensionsalters und eines Pensionsstichtages zum 1. Jänner 2014 ergibt, so zu berechnen, dass

- 1.** als Bemessungsgrundlage abweichend von den §§ 238 Abs. 1 erster Satz ASVG, 122 Abs. 1 erster Satz GSVG und 113 Abs. 1 erster Satz BSVG die Summe der 336 höchsten monatlichen Gesamtbeitragsgrundlagen, geteilt durch 392, heranzuziehen ist;
- 2.** die §§ 238 Abs. 2 ASVG, 122 Abs. 2 GSVG und 113 Abs. 2 BSVG über die Verminderung der Zahl der Gesamtbeitragsgrundlagen nicht anzuwenden sind;
- 3.** für die Bildung der Bemessungsgrundlage auch Versicherungszeiten nach diesem Bundesgesetz, die vor dem 1. Jänner 2014 erworben wurden, zu berücksichtigen sind; dabei sind Versicherungszeiten auf Grund einer Pflichtversicherung nach den §§ 8 Abs. 1 Z 2 lit. a bis g ASVG, 3 Abs. 3 GSVG und 4a BSVG wie die entsprechenden Ersatzzeiten nach den §§ 227 und 227a ASVG, 116 und 116a GSVG sowie 107 und 107a BSVG zu behandeln, und zwar unter Anwendung des § 243 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 ASVG in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung;

**4.** als Bemessungsgrundlage für Kindererziehungszeiten abweichend von den §§ 239 und 607 Abs. 6 ASVG, 123 und 298 Abs. 6 GSVG sowie 114 und 287 Abs. 6 BSVG die Bemessungsgrundlage nach Z 1, mindestens jedoch der um 22 % erhöhte und höchstens der um 70% erhöhte Ausgleichzulagenrichtsatz nach § 293 Abs. 1 lit. a sublit. bb ASVG für das Jahr 2014 heranzuziehen ist;

**5.** die Beitragsgrundlagen, die zur Bildung der Bemessungsgrundlage herangezogen werden, abweichend von den §§ 242 ASVG, 127 GSVG und 118 BSVG mit den ihrer zeitlichen Lagerung entsprechenden Aufwertungsfaktoren nach Anlage 7 zu diesem Bundesgesetz – erhöht um den um 30 % erhöhten Prozentsatz, der dem Anpassungsfaktor für das Jahr 2013 entspricht – aufzuwerten sind;

**6.** ein besonderer Steigerungsbetrag nach den §§ 248 Abs. 1 ASVG, 141 Abs. 1 GSVG und 132 Abs. 1 BSVG sowie ein monatlicher Leistungszuschlag nach § 284 Z 1 ASVG nicht zu berücksichtigen ist;

**7.** die §§ 607 Abs. 23 ASVG, 298 Abs. 18 GSVG und 287 Abs. 18 BSVG über die Vergleichsberechnung nicht anzuwenden sind;

**8.** noch nicht nachbemessene (vorläufige) Beitragsgrundlagen

**a)** nach dem GSVG in Höhe der jeweiligen Mindestbeitragsgrundlagen als Beitragsgrundlagen nach § 25 Abs. 2 GSVG unter Anwendung des § 26 Abs. 3 bis 5 GSVG zu berücksichtigen sind;

**b)** nach dem BSVG in der zum 1. Jänner 2014 festgestellten Höhe zu berücksichtigen sind;

die §§ 25 Abs. 7 GSVG und 23 Abs. 12 BSVG sind in diesen Fällen nicht anzuwenden, es sei denn, die Pensionsleistung wird vor der Nachbemessung der (vorläufigen) Beitragsgrundlagen in Anspruch genommen.

**(3)** Die nach Abs. 2 ermittelte Pensionshöhe, gerundet auf Cent, bildet den Ausgangsbetrag für die Berechnung der Kontoerstgutschrift.

**(4)** Zur Ermittlung der Kontoerstgutschrift ist weiters (als Vergleichsbetrag) das Ausmaß der Alterspension, das sich bei Anwendung der Parallelrechnung nach der am 31. Dezember 2013 geltenden Rechtslage sowie unter der Annahme des Vorliegens des Regelpensionsalters und eines Pensionsstichtages zum 1. Jänner 2014 ergibt, so zu berechnen, dass



## **Allgemeines Pensionsgesetz (APG)**

---

**1.** ein besonderer Steigerungsbetrag nach den §§ 248 Abs. 1 ASVG, 141 Abs. 1 GSVG und 132 Abs. 1 BSVG nicht zu berücksichtigen ist;

**2.** noch nicht nachbemessene (vorläufige) Beitragsgrundlagen

**a)** nach dem GSVG in Höhe der jeweiligen Mindestbeitragsgrundlagen als Beitragsgrundlagen nach § 25 Abs. 2 GSVG unter Anwendung des § 26 Abs. 3 bis 5 GSVG zu berücksichtigen sind;

**b)** nach dem BSVG in der zum 1. Jänner 2014 festgestellten Höhe zu berücksichtigen sind;

die §§ 25 Abs. 7 GSVG und 23 Abs. 12 BSVG sind in diesen Fällen nicht anzuwenden, es sei denn, die Pensionsleistung wird vor der Nachbemessung der (vorläufigen) Beitragsgrundlagen in Anspruch genommen.

**(5)** Die nach Abs. 4 ermittelte Pensionshöhe auf Grund der Parallelrechnung, gerundet auf Cent, bildet den Vergleichsbetrag für die Berechnung der Kontoerstgutschrift.

**(6)** Das 14-fache des Ausgangsbetrages bildet die Kontoerstgutschrift, es sei denn, der Ausgangsbetrag ist niedriger oder höher als der für den jeweiligen Geburtsjahrgang mit Prozentsätzen nach Abs. 7 vervielfachte Vergleichsbetrag.

**(7)** Ist der Ausgangsbetrag einer Person, die einem in der linken Spalte genannten Jahrgang angehört,

**1.** niedriger als der mit dem in der mittleren Spalte genannten Prozentsatz vervielfachte Vergleichsbetrag, so bildet das 14-fache dieses prozentuell vervielfachten Vergleichsbetrages die Kontoerstgutschrift;

**2.** höher als der mit dem in der rechten Spalte genannten Prozentsatz vervielfachte Vergleichsbetrag, so bildet das 14-fache dieses prozentuell vervielfachten Vergleichsbetrages die Kontoerstgutschrift:

**1955** ..... 98,5 % ..... 101,5 %

**1956** ..... 98,3 % ..... 101,7 %

**1957** ..... 98,1 % ..... 101,9 %

## **Allgemeines Pensionsgesetz (APG)**

---

<b>1958</b> .....	97,9 % .....	102,1 %
<b>1959</b> .....	97,7 % .....	102,3 %
<b>1960</b> .....	97,5 % .....	102,5 %
<b>1961</b> .....	97,3 % .....	102,7 %
<b>1962</b> .....	97,1 % .....	102,9 %
<b>1963</b> .....	96,9 % .....	103,1 %
<b>1964</b> .....	96,7 % .....	103,3 %
ab 1965 .....	96,5 % .....	103,5 %

**(8)** Die Kontoerstgutschrift ist als Gesamtgutschrift für das Jahr 2013 bis längstens 31. Dezember 2014 in das Pensionskonto aufzunehmen und der kontoberechtigten Person mitzuteilen. Frühere Teil- und Gesamtgutschriften verlieren damit ihre Gültigkeit und werden durch die Gesamtgutschrift 2013 ersetzt.

**(9)** Bei der Feststellung von Pensionen mit einem Stichtag in den Jahren 2014 bis 2016 ist die Kontoerstgutschrift neu zu berechnen, wenn mehr als 480 für die Bemessung der Leistung zu berücksichtigende Versicherungsmonate vorliegen. Bei dieser Neuberechnung sind im Rahmen der Parallelrechnung nach Abs. 4 die §§ 261 Abs. 6 und 284 Z 5 ASVG, 139 Abs. 6 GSVG und 130 Abs. 6 BSVG in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung über das Höchstausmaß der Leistung so anzuwenden, dass an die Stelle von 80% (87% in der knappschaftlichen Pensionsversicherung) der höchsten zur Anwendung kommenden Bemessungsgrundlage folgende Prozentsätze treten:

- 1.** bei einem Stichtag im Jahr 2014: 85 % (92 % in der knappschaftlichen Pensionsversicherung),
- 2.** bei einem Stichtag im Jahr 2015: 83 % (90 % in der knappschaftlichen Pensionsversicherung),
- 3.** bei einem Stichtag im Jahr 2016: 81 % (88 % in der knappschaftlichen Pensionsversicherung).

**(9a)** Wurden bei der Ermittlung der Kontoerstgutschrift (vorläufige) Beitragsgrundlagen im Sinne des Abs. 2 Z 8 oder des Abs. 4 Z 2 berücksichtigt, so ist die Kontoerstgutschrift neu zu berechnen, wenn diese Beitragsgrundlagen aus der Zeit vor dem 1. Jänner 2014 nachbemessen werden, wobei die nachbemessenen Beitragsgrundlagen an die Stelle der vorläufigen Beitragsgrundlagen treten. Werden Beitragsgrundlagen aus der Zeit vor dem 1. Jänner 2014 erst nach Ablauf des 31. Dezember 2016 nachbemessen, so ist eine Ergänzungsgutschrift nach Abs. 10 zu berechnen.

**(10)** Die Kontoerstgutschrift bzw. die Gesamtgutschrift für das Jahr 2013 ist bei nachträglichen Änderungen von Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten, die für die Berechnung der Pensionshöhe nach Abs. 2 oder Abs. 4 maßgeblich sind, bis zum Ablauf des 31. Dezember 2016 unter Berücksichtigung dieser Änderungen neu zu berechnen. Für Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten aus der Zeit vor dem 1. Jänner 2014, die nach Ablauf des 31. Dezember 2016 festgestellt werden, ist eine Ergänzungsgutschrift oder ein Nachtragsabzug nach Maßgabe des Abs. 2 zu ermitteln. Dabei ist dem Ausgangsbetrag bei Ermittlung der Erstgutschrift (Ausgangsbetrag 1) ein neu errechneter Ausgangsbetrag unter Einschluss der nachträglich festgestellten Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten (Ausgangsbetrag 2) gegenüberzustellen. Ist der Ausgangsbetrag 2 höher als der Ausgangsbetrag 1, so ist das 14-fache des Unterschiedsbetrages als Ergänzungsgutschrift der Gesamtgutschrift für das Jahr 2013 zuzuzählen. Ist der Ausgangsbetrag 1 höher als der Ausgangsbetrag 2, so ist die Gesamtgutschrift für das Jahr 2013 um das 14-fache des Unterschiedsbetrages als Nachtragsabzug zu vermindern; dies gilt nicht für Änderungen auf Grund von Kindererziehungszeiten, Präsenz- oder Ausbildungsdienstzeiten sowie Zivildienst- oder Auslandsdienstzeiten nach § 12b des Zivildienstgesetzes.

**(10a)** Ist die nach Abs. 10 erster Satz wegen Änderungen auf Grund von Kindererziehungszeiten, Präsenz- oder Ausbildungsdienstzeiten sowie Zivildienst- oder Auslandsdienstzeiten nach § 12b des Zivildienstgesetzes neu berechnete Kontoerstgutschrift niedriger als die ursprüngliche, so ist diese anzuwenden.

**(10b)** Abweichend von Abs. 10 erster Satz ist die Kontoerstgutschrift bzw. die Gesamtgutschrift auch nach Ablauf des 31. Dezember 2016 bei nachträglichen Änderungen von Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten neu zu berechnen, wenn sich diese Änderungen auf Grund eines Verwaltungsverfahrens ergeben, das vor dem 1. Jänner 2017 eingeleitet wurde und zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen war.

**(11)** Abweichend von § 367 Abs. 1 und 2 ASVG sind Bescheide über die Kontoerstgutschrift nur dann zu erlassen, wenn die kontoberechtigte Person dies ausdrücklich verlangt, und zwar

1. bis zum Ablauf des 31. Dezember 2016 oder
2. innerhalb von drei Monaten ab Mitteilung der Kontoerstgutschrift.

**(12)** Die in der Kontoerstgutschrift festgestellte Zuordnung von Versicherungszeiten nach den §§ 8 Abs. 1 Z 2 lit. g ASVG, 3 Abs. 3 Z 4 GSVG und 4a Z 4 BSVG oder nach den §§ 227a ASVG, 116a GSVG und 107a BSVG zu einem Elternteil kann auf Antrag nur dann geändert werden, wenn dies die kontoberechtigte Person bis zum Ablauf des 31. Dezember 2016 beantragt.

**(13)** Die Kontoerstgutschrift hat zu entfallen, wenn ausschließlich Versicherungsmonate nach diesem Bundesgesetz vorliegen.

## **ABSCHNITT 5**

### **In-Kraft-Treten und Übergangsbestimmungen**

**§ 16. (1)** Dieses Bundesgesetz tritt, so weit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

**(2)** § 4 Abs. 3 tritt mit 1. Jänner 2007 in Kraft.

**(3)** Für Personen, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren sind und bis zum Ablauf des 31. Dezember 2004 mindestens einen Versicherungsmonat nach dem ASVG, GSVG, FSVG oder BSVG erworben haben, gelten für die Ermittlung der Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Leistung aus dem Versicherungsfall des Alters auch die Bestimmungen des ASVG, GSVG, FSVG und BSVG, sofern dies für die versicherte Person günstiger ist.

**(3a)** Für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit nach § 4 Abs. 1 gelten als Versicherungsmonate auch Ersatzzeiten der Kindererziehung nach den §§ 227a ASVG, 116a GSVG und 107a BSVG, die vor dem 1. Jänner 2005 erworben wurden.

**(3b)** Für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit nach § 4 Abs. 1 gelten als Versicherungsmonate einer Erwerbstätigkeit auch die im § 4 Abs.

5 genannten Zeiten einer Selbstversicherung, einer Weiterversicherung und einer Familienhospizkarenz, die vor dem 1. Jänner 2005 erworben wurden.

**(4)** Für Personen, die vor dem 1. Jänner 1954 geboren sind und eine Korridor pension (§ 4 Abs. 2) beanspruchen, ist die Verminderung der Leistung nach § 15 Abs. 4 Z 1 und 2 in der am 31. Dezember 2010 geltenden Fassung durchzuführen, wenn sie eine vorzeitige Alterspension nach § 607 Abs. 10 ASVG (§ 298 Abs. 10 GSVG, § 287 Abs. 10 BSVG) erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres in Anspruch nehmen könnten. Im Übrigen hat die Berechnung der Leistung nach den Bestimmungen für die Alterspension nach dem ASVG oder GSVG oder BSVG zu erfolgen; Abs. 5 letzter Satz ist anzuwenden.

**(4a)** Für Personen, die nach dem 31. Dezember 1953 und vor dem 1. Jänner 1955 geboren sind und eine Korridor pension (§ 4 Abs. 2) beanspruchen, ist die Verminderung der Leistung nach § 15 Abs. 4 Z 1 und 2 in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung durchzuführen; Abs. 4 letzter Satz und Abs. 5 letzter Satz sind anzuwenden.

**(5)** Für Personen, die vor dem 1. Jänner 1955 geboren sind und eine Schwerarbeitspension (§ 4 Abs. 3) beanspruchen, hat die Berechnung der Leistung nach den Bestimmungen für die Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitspension nach dem ASVG oder GSVG oder BSVG zu erfolgen. Für den Wegfall der so ermittelten Leistung sowie für eine Erhöhung der Leistung nach Erreichung des Regelpensionsalters gilt § 9 dieses Bundesgesetzes.

**(6)** Abweichend von § 4 Abs. 1 bestimmt sich das Anfallsalter für weibliche Versicherte, die das 60. Lebensjahr vor dem 1. Jänner 2024 vollenden, nach § 253 Abs. 1 ASVG (§ 130 Abs. 1 GSVG, § 121 Abs. 1 BSVG); für weibliche Versicherte, die das 60. Lebensjahr am oder nach dem 1. Jänner 2024 vollenden, bestimmt sich das Anfallsalter nach § 3 des Bundesverfassungsgesetzes über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl. Nr. 832/1992.

**(7)** Der in § 6 Abs. 2 letzter Satz genannte Wert von 476 Monaten verringert sich laut Anlage 5 zu diesem Bundesgesetz, wenn die Verminderung der Leistung auf Grund des Pensionsantrittes vor dem Regelpensionsalter geringer als 15% ist, sodass der Wert im Fall einer Verminderung von 0% 404,49 Monate beträgt; der so ermittelte Wert ist ganzzahlig zu runden.

**(8)** Die erstmalige Kontomitteilung nach § 13 an eine versicherte Person hat unter Berücksichtigung des § 10 Abs. 2 alle bis zum Zeitpunkt dieser Mitteilung erworbenen Teilgutschriften sowie die bis dahin erworbene Gesamtgutschrift zu enthalten.

**(9)** Auf Personen, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren und am Stichtag (§ 223 Abs. 2 ASVG) der knappschaftlichen Pensionsversicherung leistungszugehörig sind, sind, wenn dies nach Ermittlung des Pensionsausmaßes nach den §§ 5 bis 7 nach § 15 für die versicherte Person günstiger ist, bis zum Ablauf des 31. Dezember 2025 ausschließlich die Bestimmungen des Vierten und Zehnten Teiles des ASVG in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung anzuwenden.

### **Schlussbestimmungen zu Art. 51 des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35 (9. Novelle)**

**§ 25. (1)** Es treten in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2012 in Kraft:

**1.** mit 1. Jänner 2013 die §§ 4 Abs. 2 Z 1 sowie 5 Abs. 2 und 3;

**2.** mit 1. Jänner 2014 die §§ 15 samt Überschrift und 16 Abs. 9 sowie die Anlage 7.

**(2)** § 4 Abs. 2 Z 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2012 ist nur auf Versicherungsfälle anzuwenden, in denen der Stichtag nach dem 31. Dezember 2012 liegt, und zwar so, dass das Mindestausmaß von 480 Versicherungsmonaten bei Stichtagen im Kalenderjahr 2013 durch 456, bei Stichtagen im Kalenderjahr 2014 durch 462, bei Stichtagen im Kalenderjahr 2015 durch 468 und bei Stichtagen im Kalenderjahr 2016 durch 474 Versicherungsmonate ersetzt wird. Personen, die die Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension – mit Ausnahme der in § 4 Abs. 2 Z 2 in Verbindung mit Abs. 6 genannten Voraussetzung – unter Annahme einer früheren Antragstellung bereits erfüllt haben, bleibt dieser Pensionsanspruch gewahrt.

**(3)** Auf weibliche Versicherte, die vor dem 1. Jänner 1959 geboren sind und bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 die Anspruchsvoraussetzungen für die vorzeitige Alterspension nach § 607 Abs. 12 ASVG (§ 298 Abs. 12 GSVG, § 287 Abs. 12 BSVG) – mit Ausnahme der Voraussetzung des Fehlens einer die Pflichtversicherung begründenden Erwerbstätigkeit am Stichtag –

## **Allgemeines Pensionsgesetz (APG)**

---

erfüllen, ist § 5 Abs. 2 in Versicherungsfällen mit einem Stichtag nach dem 31. Dezember 2013 so anzuwenden, dass an die Stelle von 0,35 % folgende Werte treten:

- 1.** für Versicherte, die vor dem 1. Jänner 1956 geboren sind, 0,1 %;
- 2.** für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1955 und vor dem 1. Jänner 1957 geboren sind, 0,14 %;
- 3.** für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1956 und vor dem 1. Jänner 1958 geboren sind, 0,17 %;
- 4.** für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1957 und vor dem 1. Jänner 1959 geboren sind, 0,2 %.

**(4)** Im Fall der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer nach dem ASVG, GSVG und BSVG (einschließlich einer vorzeitigen Alterspension nach § 607 Abs. 12 ASVG, § 298 Abs. 12 GSVG und § 287 Abs. 12 BSVG sowie § 617 Abs. 13 ASVG, § 306 Abs. 10 GSVG und § 295 Abs. 11 BSVG) ist diese nach § 5 Abs. 1 zu berechnen. Bei einem Pensionsantritt vor dem Monatsersten nach der Erreichung des Regelpensionsalters (§§ 4 Abs. 1 und 16 Abs. 6) ist das Ausmaß der monatlichen Bruttoleistung um 0,35 % für jeden Monat des früheren Pensionsantrittes zu vermindern. Die Verminderung der Leistung bei einem Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter darf 15 % dieser Leistung nicht überschreiten.

**(5)** Für männliche Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1954 und vor dem 1. Jänner 1959 und für weibliche Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1958 und vor dem 1. Jänner 1964 geboren sind und eine vorzeitige Alterspension nach § 607 Abs. 14 ASVG (§ 298 Abs. 13a GSVG, § 287 Abs. 13a BSVG) in Anspruch nehmen, ist § 5 Abs. 2 so anzuwenden, dass die Verminderung des Wertes nach § 5 Abs. 1 für jeden Monat des früheren Pensionsantrittes 0,15 % beträgt.

**(6)** Im Fall der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension nach den Abs. 3 bis 5 ist

- 1.** für den Wegfall ausschließlich § 9 Abs. 1 anzuwenden;
- 2.** für die Erhöhung nach Vollendung des Regelpensionsalters ausschließlich § 9 Abs. 2 anzuwenden, und zwar so, dass die Leistung

## **Allgemeines Pensionsgesetz (APG)**

---

- a)** für jeden Monat, in dem eine in Abs. 3 oder 4 genannte vorzeitige Alterspension weggefallen ist, um 0,55% zu erhöhen ist;
- b)** für jeden Monat, in dem die in Abs. 5 genannte vorzeitige Alterspension weggefallen ist, um 0,312% zu erhöhen ist.

### **Schlussbestimmungen zu Art. 4 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2013 (10. Novelle)**

**§ 26. (1)** Die §§ 6 Abs. 3, 13 Abs. 4, 15 Abs. 2 Z 8, Abs. 4 Z 2, Abs. 8 und Abs. 9a bis 11 sowie 25 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2013 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

**(2)** Besteht am 31. Dezember 2013 Anspruch auf eine Pensionsleistung aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit oder aus dem Versicherungsfall der Erwerbsunfähigkeit, so ist die Kontoerstgutschrift nach § 15 zu ermitteln.

**(3)** Tritt bei Anspruch auf eine Pensionsleistung nach Abs. 2 nach dem Ende des Leistungsanspruchs (erneut) der Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit oder der Versicherungsfall des Alters ein, so darf das Ausmaß der neuen Pensionsleistung nicht das Ausmaß der am 31. Dezember 2013 gebührenden und mit dem Produkt der Aufwertungszahlen (§ 108a ASVG) bis zum Kalenderjahr, in das der neue Stichtag fällt, vervielfachten Pensionsleistung unterschreiten.

### **Schlussbestimmung zu Art. 11 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2013 (11. Novelle)**

**§ 27.** Die §§ 3 Abs. 1 Z 2 sowie 4 Abs. 5 Z 3 und 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2013 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

### **Schlussbestimmungen zu Art. 4 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 2/2015 (12. Novelle)**

**§ 28. (1)** Es treten in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 2/2015 in Kraft:



## **Allgemeines Pensionsgesetz (APG)**

---

**1.** mit 1. Jänner 2015 § 5 Abs. 4;

**2.** rückwirkend mit 1. Jänner 2014 die §§ 6 Abs. 1, 16 Abs. 4a, 25 Abs. 6 sowie 26 Abs. 2 und 3 sowie die Anlage 7.

**(2)** § 5 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 2/2015 ist nur auf Personen anzuwenden, die das Regelpensionsalter nach dem 31. Dezember 2014 erreichen.

### **Schlussbestimmung zu Art. 10 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2016 (13. Novelle)**

**§ 29.** § 3 Abs. 1 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2016 tritt mit 1. März 2017 in Kraft.

### **Schlussbestimmungen zu Art. 4 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 29/2017 (14. Novelle)**

**§ 30. (1)** Die §§ 4 Abs. 1 sowie 14 Abs. 2a, 2b, 3 und 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 29/2017 treten mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

**(2)** § 14 Abs. 2a, 2b, 3 und 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 29/2017 ist auch auf die Übertragung von Teilgutschriften für Kalenderjahre vor dem 1. Jänner 2017 anzuwenden.

### **Schlussbestimmung zu Art. 3 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 38/2017 (15. Novelle)**

**§ 31.** § 14 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 38/2017 tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

# **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)**

**Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes -  
(Auszug)**

**Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)**

**© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort**

## **I. TEIL**

### **GLEICHBEHANDLUNG**

#### **Geltungsbereich**

**§ 1. (1)** Dieses Bundesgesetz gilt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, für

- 1.** Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen,
- 2.** Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund,
- 3.** Lehrlinge des Bundes,
- 4.** Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum nach Abschnitt Ia des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86,
- 5.** Personen im Ausbildungsdienst und
- 6.** Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben oder sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden.

**(2)** Das 1. bis 3. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes sind auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht oder ein bestimmtes Merkmal unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

**(3)** Der II. Teil dieses Bundesgesetzes gilt nur für die Dienststellen des Bundes, der 5. Abschnitt des II. Teiles nur für die im Inland gelegenen Dienststellen des Bundes.

**(4)** § 5 Z 3 dieses Bundesgesetzes ist auf eingetragene Partnerinnen und Partner von Bewerberinnen oder Bewerbern nach dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I Nr. 135/2009, sinngemäß anzuwenden.

### **Begriffsbestimmungen**

**§ 2. (1)** Dienststellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Bundes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

**(2)** Zentralstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind das Bundeskanzleramt, die übrigen Bundesministerien sowie jene Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.

**(3)** Ressorts im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Zentralstellen mit den ihnen nachgeordneten Dienststellen und die Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.

**(4)** Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers im Sinne dieses Bundesgesetzes ist jede Bundesministerin, jeder Bundesminister, jede Dienststellenleiterin, jeder Dienststellenleiter, jede und jeder Vorgesetzte sowie jede und jeder Bedienstete, soweit die betreffende Person auf Seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

**(5)** Dienstnehmerin oder Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die in § 1 Abs. 1 genannten Personen.

## **1. HAUPTSTÜCK**

### **GLEICHSTELLUNG UND GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN**

#### **Gleichstellung**

**§ 3.** Ziel dieses Hauptstückes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

## **1. ABSCHNITT**

### **GLEICHBEHANDLUNGSGEBOT**

#### **Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis**

**§ 4.** Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- 1.** bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
- 2.** bei der Festsetzung des Entgelts,
- 3.** bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- 4.** bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
- 5.** beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
- 6.** bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
- 7.** bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

## **Begriffsbestimmungen**

**§ 4a. (1)** Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

**(2)** Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit

**1.** ihrer Schwangerschaft oder

**2.** einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 und 3 sowie § 5 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221,

eine weniger günstige Behandlung erfährt.

**(3)** Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

**(4)** Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

**(5)** Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird.

## **Auswahlkriterien**

**§ 5.** Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

**1.** bestehende oder frühere

- a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
  - b) Teilbeschäftigung oder
  - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

### **Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen**

**§ 6.** Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit der Frauen einerseits und der Männer andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen.

### **Einkommensberichte des Bundes**

**§ 6a. (1)** Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport ist verpflichtet, jährlich bis zum 1. Oktober einen Bericht zur Einkommensanalyse der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Bundes zu erstellen. Berichtszeitraum ist das jeweilige vorangegangene Kalenderjahr. Dieser Bericht hat Angaben über

- 1. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in der jeweiligen Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppe und
- 2. das Medianeinkommen von vollbeschäftigten Frauen und Männern in der jeweiligen Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppe

zu enthalten.

Das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen.

**(2)** Der Bericht ist derart zu anonymisieren, dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind.

**(3)** Der Bericht ist unverzüglich nach seiner Fertigstellung von der Bundesministerin oder vom Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport auf der Website des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu veröffentlichen und den Leiterinnen und Leitern der Zentralstellen zu übermitteln. Von den Leiterinnen und Leitern der Zentralstelle ist der Bericht an die zuständigen Zentralausschüsse weiterzuleiten.

**(4)** Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, für die es kein anzuwendendes Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppenschema gibt, gilt abweichend von Abs. 1 und 3, dass

- 1.** ein Bericht nur zu erstatten ist, wenn die Anzahl dieser Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der jeweiligen Dienststelle mehr als 150 beträgt,
- 2.** der Bericht entsprechend der für sie zur Anwendung gelangenden Besoldungsstruktur zu erstellen ist,
- 3.** die Berichtspflicht die Leiterin oder den Leiter der jeweiligen Dienststelle trifft und
- 4.** der Bericht dem jeweils zuständigen Personalvertretungsorgan zu übermitteln ist, das den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auf ihr Verlangen Einsicht in diesen zu gewähren hat.

### **Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen**

**§ 7. (1)** Die beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes, der innerhalb einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe einer Funktionsgruppe oder einer höheren Bewertungsgruppe zugeordnet ist und nicht bereits auf Grund von in anderen Bundesgesetzen enthaltenen Bestimmungen über die Ausschreibung von Funktionen oder Arbeitsplätzen auszuschreiben ist, ist in der Dienststelle, in der der Arbeitsplatz besetzt werden soll, auf geeignete Weise bekannt zu machen.

**(2)** In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen oder Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

**(3)** Unbeschadet des Abs. 2 hat die Ausschreibung jedoch zu enthalten:

**1.** den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen für Arbeitsplätze einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50% liegt und

**2.** – wenn Fördermaßnahmen nach den §§ 11b und 11c geboten sind – den Hinweis auf diesen Umstand.

**(4)** Die Abs. 2 und 3 gelten nicht für Arbeitsplätze oder für Funktionen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

**(5)** In den Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen ist das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz oder die ausgeschriebene Funktion gebührende monatliche Mindestgehalt bzw. Mindestentgelt bekannt zu geben und dass sich dieses eventuell auf Basis der gesetzlichen Vorschriften durch anrechenbare Vordienstzeiten sowie sonstige mit den Besonderheiten des Arbeitsplatzes verbundene Bezugs- bzw. Entlohnungsbestandteile erhöht. Die Ausschreibung hat auch den Hinweis zu enthalten, dass das Gehalt bzw. Entgelt während der Ausbildungsphase niedriger ist.

### **Sexuelle Belästigung**

**§ 8. (1)** Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

**1.** von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,

**2.** durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch dis-



kriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder

**3.** durch Dritte sexuell belästigt wird.

**(2)** Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

**1.** eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

**2.** bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

**(3)** Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

### Belästigung

**§ 8a. (1)** Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

**1.** von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,

**2.** durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder

**3.** durch Dritte belästigt wird.

**(2)** Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

**1.** eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

**2.** bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

**(3)** Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

### **Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung**

**§ 9.** Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 4, 5, 6 und 7 bis 8a durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

### **Vertretung von Frauen in Kommissionen**

**§ 10. (1)** Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, hat von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Bedienstete oder ein von ihr oder ihm namhaft gemachter Bediensteter hat das Recht, an allen Verhandlungen und Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates,

des Kollegialorgans oder Beirates – ausgenommen an den Sitzungen der Disziplinarkommissionen – mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Bestimmungen über die Mitgliedschaft und Vertraulichkeit gelten auch für Bedienstete mit beratender Stimme.

**(2)** Von jeder Interessenvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen und ihrer Senate auf die Zusammensetzung nach Abs. 1 Bedacht genommen werden.

**(3)** Abs. 1 und 2 sind nur auf die Neubestellung von Kommissions- und Senatsmitgliedern anzuwenden.

**(4)** Abs. 1 und 2 gelten nicht für Kommissionen und ihre Senate, deren Zuständigkeitsbereich sich auf zwei oder mehrere Ressorts erstreckt.

**(5)** Abweichend von Abs. 1 und 2 ist bei der Erstattung von Besetzungsvorschlägen für Richterplanstellen nach § 32 des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes (RStDG), BGBl. I Nr. 305/1961, § 32b RStDG anzuwenden. Dies gilt auch bei der Erstattung von Vorschlägen für Staatsanwaltschaftsplanstellen nach § 180 RStDG mit der Maßgabe, dass anstelle des Personalsenates die Personalkommission tritt.

### **Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung**

**§ 10a. (1)** Die Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen sowie an Bedienstete gerichtete Schriftstücke in allgemeinen Personalangelegenheiten haben Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu enthalten. Für Schriftstücke in individuellen Personalangelegenheiten ist jene Formulierung zu verwenden, die dem jeweiligen Geschlecht entspricht.

**(2)** Abs. 1 gilt nicht für Ausschreibungen, bei denen ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

## **2. ABSCHNITT**

### **BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR FRAUEN**

#### **Frauenförderungsgebot**

**§ 11. (1)** Die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung

- 1.** einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
- 2.** von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis

hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

**(2)** Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

- 1.** dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
- 2.** – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gruppe oder
- 3.** sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorie nach Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 50% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich mit einzubeziehen. Arbeitsplätze der Entlohnungsschemata v und h sind dabei der ihrer Bewertung im Beamtenrecht entsprechenden Verwendungsgruppe und Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn) zuzuordnen.

**(3)** Die Abs. 1 und 2 sind nicht auf die in § 1 Abs. 2 genannten Verwendungen anzuwenden.

### Frauenförderungspläne

**§ 11a. (1)** Nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen haben die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle einen Frauenförderungsplan für das Ressort zu erlassen, der im Bundesgesetzblatt II zu verlautbaren ist.

**(2)** Der Frauenförderungsplan ist auf der Grundlage des zum 31. Dezember jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

**(3)** Im Frauenförderungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in

- 1.** jeder Besoldungsgruppe, in jedem Entlohnungsschema oder in jeder Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
- 2.** – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - in der betreffenden Gruppe oder
- 3.** in den betreffenden hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende nicht in Gruppen unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese mit der Verwendungsgruppe gemeinsam zu behandeln.

### Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst

**§ 11b. (1)** Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - in der betreffenden Gruppe

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 50% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

**(2)** Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

### Vorrang beim beruflichen Aufstieg

**§ 11c.** Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe oder
2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% beträgt. § 11 Abs. 2 zweiter und dritter Satz und § 11b Abs. 2 sind anzuwenden. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

### **Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung**

**§ 11d.** Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen.

## **3. ABSCHNITT**

### **BERICHTSWESEN**

#### **Bericht an die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler**

**§ 12. (1)** Jede Leiterin oder jeder Leiter einer Zentralstelle hat bis zum 31. März des auf den Ablauf jedes zweijährigen Geltungszeitraumes der Frauenförderungspläne folgenden Jahres der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem oder seinem Ressort im jeweils letzten Geltungszeitraum des Frauenförderungsplanes für das Ressort zu berichten.

**(2)** Diese Berichte haben nach dienst- und besoldungsrechtlichen Kriterien gegliederte statistische und anonymisierte Daten sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Ressort zu enthalten. Die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler hat durch Verordnung festzulegen, welche statistische und anonymisierte Daten in diese Berichte aufzunehmen sind und welche dieser Daten mit Hilfe automatisierter Verfahren verarbeitet, übermittelt sowie veröffentlicht werden dürfen.

**(3)** Der von der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler der Bundesregierung vorzulegende Bericht hat auch anonymisierte Angaben über die das 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes betreffende Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission, insbesondere über die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission, gegliedert nach Ressorts, sowie Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung nach dem 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes im Bundesdienst zu enthalten.

**Bericht an den Nationalrat**

**§ 12a.** Die Bundesregierung hat dem Nationalrat bis zum 1. Oktober jedes zweiten Jahres unter Bedachtnahme auf die Berichte nach § 12 einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung des 1. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

**2. HAUPTSTÜCK**

**GLEICHBEHANDLUNG OHNE UNTERSCHIED DER  
ETHNISCHEN ZUGEHÖRIGKEIT, DER RELIGION ODER  
DER WELTANSCHAUUNG, DES ALTERS ODER DER  
SEXUELLEN ORIENTIERUNG (ANTIDISKRIMINIERUNG)**

**Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit  
einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis**

**§ 13. (1)** Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.



**(2)** Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

### **Begriffsbestimmungen**

**§ 13a. (1)** Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 13 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

**(2)** Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

**(3)** Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

**(4)** Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder deren Weltanschauung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird.

### **Ausnahmebestimmungen**

**§ 13b. (1)** Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 13 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

**(2)** Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von öffentlichen Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

**(3)** Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

**1.** objektiv und angemessen ist,

**2.** durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und

**3.** die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

**(4)** Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

**1.** die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zur Aus- und Weiterbildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,

**2.** die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder für bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundenen Vorteile,

**3.** die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

**(5)** Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

### **Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen**

**§ 14.** Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Bezahlung-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung einer Person wegen einer im § 13 genannten Gründe führen.

### **Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen**

**§ 15. (1)** In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person wegen einer im § 13 genannten Gründe führen.

**(2)** Abs. 1 gilt nicht für Arbeitsplätze oder für Funktionen, für die das Vorliegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 13 genannten Diskriminierungsgründe steht, unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

### **Belästigung**

**§ 16. (1)** Eine Diskriminierung nach § 13 liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

- 1.** von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,

**2.** durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterläßt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder

**3.** durch Dritte belästigt wird.

**(2)** Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 13 in Zusammenhang steht, gesetzt wird,

**1.** die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,

**2.** die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

**3.** die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

**(3)** Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

### **Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung**

**§ 16a.** Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung sowie jede Anweisung zur Diskriminierung nach den §§ 13 Abs. 1 und 14 bis 16 durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

### **Berichtswesen**

**§ 16b.** § 12 Abs. 3 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der von der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler der Bundesregierung vorzulegende Bericht auch anonymisierte Angaben über die dieses Hauptstück betreffende Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission zu enthalten hat.

### **3. HAUPTSTÜCK**

#### **GEMEINSAME BESTIMMUNGEN FÜR DAS 1. UND 2. HAUPTSTÜCK**

##### **1. ABSCHNITT**

#### **RECHTSFOLGEN DER VERLETZUNG DES GLEICHBE- HANDLUNGSGEBOTES**

##### **Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses**

**§ 17. (1)** Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 oder § 13 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Bund der Bewerberin oder dem Bewerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

**(2)** Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber

**1.** bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens das Dreifache oder

**2.** im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin oder des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, höchstens das Dreifache des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 des Gehaltsgesetzes 1956 – GehG, BGBl. Nr. 54/1956.

##### **Festsetzung des Entgelts**

**§ 17a.** Erhält eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 2 oder § 13 Abs. 1 Z 2 durch den Bund für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete oder ein Bediensteter, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 oder § 13 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat sie oder er gegenüber

dem Bund Anspruch auf Bezahlung der Differenz und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### **Gewährung freiwilliger Sozialleistungen**

**§ 17b.** Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 3 oder § 13 Abs. 1 Z 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung**

**§ 17c.** Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 4 oder § 13 Abs. 1 Z 4 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### **Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter**

**§ 18. (1)** Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

**(2)** Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bedienstete oder der Bedienstete

- 1.** bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Entgelt Differenz für mindestens drei Monate, oder
- 2.** im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgelt Differenz bis zu drei Monate zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruf-

lichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

### Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

**§ 18a. (1)** Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

**(2)** Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

**1.** bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder

**2.** im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

### Gleiche Arbeitsbedingungen

**§ 18b.** Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 oder § 13 Abs. 1 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 oder § 13 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittenen persönliche Beeinträchtigung.

**§ 18c. (1)** Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen eines im § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Grundes gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 4 Z 7 oder § 13 Abs. 1 Z 7), so ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der

betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zuzusprechen.

**(2)** Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes, Dienstverhältnis wegen eines im § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Grundes durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses und auf Entschädigung der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung geklagt werden.

**(3)** Lässt die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie oder er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### Sexuelle Belästigung und Belästigung

**§ 19. (1)** Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge Belästigung nach §§ 8 und 8a oder 16 im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

**(2)** Im Fall einer Belästigung nach §§ 8 Abs. 1 Z 2 und 8a Abs. 1 Z 2 oder 16 Abs. 1 Z 2 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund.

**(3)** Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 1 000 Euro.

### Mehrfachdiskriminierung

**§ 19a.** Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus in § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.



### Erlittene persönliche Beeinträchtigung

**§ 19b.** Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.

## 2. ABSCHNITT

### GELTENDMACHUNG VON ANSPRÜCHEN

#### Fristen

**§ 20. (1)** Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 17 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 17 und 18 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. Eine Anfechtung einer Kündigung, Entlassung oder Auflösung eines Probendienstverhältnisses der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers gemäß § 18c Abs. 1 oder § 20b, sowie die Einbringung einer Feststellungsklage nach § 18c Abs. 2 oder § 20b hat binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht zu erfolgen. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder vertraglichen Dienstnehmern nach § 18c Abs. 3 sind binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses oder der Beendigung eines Dienstverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen.

**(1a)** Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 17a bis § 17c und § 18b sind gerichtlich, Ansprüche von Beamtinnen und Beamten nach § 17b, § 17c und § 18b mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Für diese Ansprüche gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB), JGS Nr. 946/1811.

**(2)** Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 19 infolge sexueller Belästigung nach § 8 und infolge Belästigung nach den §§ 8a und 16 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 19 infolge sexueller

Belästigung nach § 8 und infolge Belästigung nach den §§ 8a und 16 sind binnen drei Jahren mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 19 infolge sexueller Belästigung nach § 8 und infolge Belästigung nach den §§ 8a und 16 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen.

**(3)** Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Bund nach § 18a sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen, die die Bewerbung oder Beförderung abgelehnt hat. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 18a beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

**(4)** Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 18c Abs. 1 oder § 20b ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Der Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 18c Abs. 3 ist binnen sechs Monaten bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

**(5)** Die Zuständigkeit der Dienstbehörden in Verfahren über die Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte richtet sich nach dem Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29/1984, und den dazu ergangenen Verordnungen.

**(5a)** In einem Verfahren wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat sich die Dienstbehörde oder das Gericht mit einem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission im Einzelfall zu befassen und ein davon abweichendes Ergebnis zu begründen.

**(6)** Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 4 bis zur Entscheidung der Bundes-Gleichbehandlungskommission. Die Zustellung des Gutachtens der Kommission oder einer schriftlichen Verständigung, wonach die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht oder

nicht mehr vorliegen, beendet die Hemmung der Fristen.

**(7)** Ansprüche nach den §§ 17 bis 19, die neben einem in diesem Bundesgesetz erfassten Diskriminierungsgrund auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können bei den ordentlichen Gerichten oder bei Behörden nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 7k bis 7m und 7o des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970.

### **Beweislast**

**§ 20a.** Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungsstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, hat sie Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

### **Benachteiligungsverbot**

**§ 20b.** Die Dienstnehmerinnen oder die Dienstnehmer dürfen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 20a ist anzuwenden.

### **Informationspflicht**

**§ 20c.** Jede Leiterin oder jeder Leiter einer Zentralstelle hat bis zum 31. März jedes zweiten Jahres, erstmalig bis zum 31. März 2016, der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler in anonymisierter Form über die bei den

Dienstbehörden und Gerichten innerhalb der diesem Datum vorangegangenen zwei Kalenderjahren wegen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes geltend gemachten Ansprüche zu informieren. Die Information hat Angaben über

- 1.** die Art der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und deren Anzahl sowie
- 2.** die durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes eingetretenen Rechtsfolgen

zu enthalten und ist unverzüglich von der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler auf der Website des Bundeskanzleramtes zu veröffentlichen.

### **Dialog mit Nichtregierungsorganisationen**

**§ 20d.** Die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler hat mindestens ein Mal pro Jahr einen Dialog mit Nichtregierungsorganisationen zu führen, deren Zielsetzung es ist, Diskriminierungen im Sinne dieses Bundesgesetzes zu bekämpfen und die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes zu fördern.

## **II. TEIL**

### **INSTITUTIONEN UND VERFAHREN**

#### **1. HAUPTSTÜCK**

#### **INSTITUTIONEN**

##### **Einteilung**

**§ 21.** Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen haben, sind:

- 1.** die Gleichbehandlungskommission des Bundes,
- 2.** die Gleichbehandlungsbeauftragten,

3. die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen,
4. die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
5. die Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und
6. Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005, BGBl. I Nr. 30/2006.

### **1. ABSCHNITT**

#### **GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION**

##### **Einrichtung**

**§ 22. (1)** Beim Bundeskanzleramt ist die Gleichbehandlungskommission des Bundes (in der Folge „Kommission“ genannt) einzurichten.

**(2)** Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundeskanzleramtes, die oder der über eine mindestens dreijährige Erfahrung in der Vollziehung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes verfügt,
2. zwei Personen, die eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des Dienstrechts des Bundes erworben haben,
3. eine auf Vorschlag der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport bestellte Person, die eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Dienstrechts des Bundes erworben hat,
4. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
5. je vier Vertreterinnen oder Vertreter der
  - a) Gewerkschaft Öffentlicher Dienst oder
  - b) in Angelegenheiten von Post- und Fernmeldebediensteten der Ge-

werkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten.

Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) nach Z 1 bis 3 müssen den Abschluss der rechtswissenschaftlichen Studien aufweisen.

**(3)** Für jedes der in Abs. 2 Z 1 bis 5 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen.

**(4)** Die in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder (Ersatzmitglieder) werden von der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler, die weiteren Mitglieder (Ersatzmitglieder) von den in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren bestellt. Vor der Bestellung von Bediensteten anderer Ressorts (Zentralstellen) ist das Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der betreffenden Zentralstelle herzustellen.

**(5)** Üben die in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Institutionen ihr Bestellungsrecht nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung aus, so hat die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler die erforderlichen Mitglieder (Ersatzmitglieder) selbst zu bestellen.

### **Wiederbestellungen sind zulässig.**

**(6)** Im Bedarfsfall ist die Kommission durch Neubestellung von Mitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

**(7)** Die oder der Vorsitzende des Senates I hat die Tätigkeit der Kommission zu koordinieren und insbesondere die Senate zu bilden.

### **Senate**

**§ 22a. (1)** Die Kommission hat in Senaten zu entscheiden. Die beiden einzurichtenden Senate sind für folgende Bereiche zuständig:

- 1.** Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern (I. Teil, 1. Hauptstück),
- 2.** Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (I. Teil, 2. Hauptstück).

**(2)** Betrifft ein von der Kommission zu behandelnder Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, so ist Senat I zuständig. Er hat dabei auch die Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (I. Teil, 2. Hauptstück) anzuwenden.

### **Zusammensetzung der Senate**

**§ 22b. (1)** Jeder Senat hat aus der oder dem Vorsitzenden oder deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter und weiteren Mitgliedern zu bestehen. Ein Mitglied kann auch beiden Senaten angehören.

**(2)** Jedem Senat gehören als Mitglieder an:

**1.** eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundeskanzleramtes, die oder der über eine mindestens dreijährige Erfahrung in der Vollziehung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes verfügt,

**2.** eine Person, die eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des Dienstrechts des Bundes erworben hat,

**3.** eine auf Vorschlag der Bundesministerin oder der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport bestellte Person, die eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Dienstrechts des Bundes erworben hat,

**4.** eine Vertreterin oder ein Vertreter der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,

**5.** zwei Vertreterinnen oder Vertreter der

**a)** Gewerkschaft Öffentlicher Dienst oder

**b)** in Angelegenheiten von Post- und Fernmeldebediensteten der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten.

**(3)** Die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler hat je ein Mitglied jedes Senates

1. zur Vorsitzenden oder zum Vorsitzenden und
2. zu deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

**§ 23. (1)** Die Senate der Kommission haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich (§ 22a) mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne dieses Bundesgesetzes zu befassen.

**(2)** Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen einer Zentralstelle des Bundes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der Frauenförderung und der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Erstellung eines Gutachtens zuzuleiten.

### Gutachten

**§ 23a. (1)** Auf Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder Institutionen oder von Amts wegen hat der dafür zuständige Senat der Kommission ein Gutachten zu erstatten,

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4, 5, 6 und 7 bis 8a, 13 und 14 bis 16 oder
2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d vorliegt.

**(2)** Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:



## **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)**

---

**1.** jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, und

**2.** jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der

**a)** eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4, 5, 6 und 7 bis 8a, 13 und 14 bis 16,

**b)** eine Benachteiligung nach § 20b oder

**c)** eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d behauptet,

**3.** jede Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für ihren Ressortbereich,

**4.** jede und jeder Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren oder seinen Vertretungsbereich.

**(3)** Betrifft ein Antrag gemäß Abs. 2 Z 3 oder 4 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Bewerberin oder Dienstnehmerin oder des betroffenen Bewerbers oder Dienstnehmers.

**(4)** Die Antragstellerin oder der Antragsteller nach Abs. 2 Z 1 oder 2 hat das Recht, sich durch eine Person ihres oder seines Vertrauens, insbesondere durch eine Vertreterin oder einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, im Verfahren vor der Kommission vertreten zu lassen. Der Senat hat auf Antrag der von der Diskriminierung betroffenen Person eine Vertreterin oder einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson gemäß § 24 Abs. 4a beizuziehen.

**(5)** Ein Antrag an die Kommission ist nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig. Abweichend davon ist ein Antrag wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 4 Z 7 oder § 13 Abs. 1 Z 7 oder § 20b in Verbindung mit § 4 Z 7 oder § 13 Abs. 1 Z 7 binnen 14 Tagen und wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach den §§ 8, 8a und 16 binnen drei Jahren zulässig.

## **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)**

---

**(6)** Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die oder der Vorsitzende des befassten Senates hievon binnen zwei Wochen zu benachrichtigen:

1. die Antragstellerin oder den Antragsteller,
2. die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers, die oder der der Diskriminierung beschuldigt wird.

**(7)** Der befasste Senat hat sein Gutachten innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission

1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller und
2. der Leiterin oder dem Leiter des zuständigen Ressorts zu erstatten.

**(8)** Ist der befasste Senat der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat er

1. der zuständigen Leiterin oder dem zuständigen Leiter des Ressorts schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und

2. sie oder ihn aufzufordern,

**a)** die Diskriminierung zu beenden und

**b)** die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bundesbedienstete oder den für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bundesbediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

**(9)** Betreffen die Vorschläge nach Abs. 8 eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes nach dem

1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes und kommt die Leiterin oder der Leiter des Ressorts diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, ist dieser Umstand in den dem Nationalrat vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission nach § 12a aufzunehmen.

**(10)** Der befasste Senat hat Gutachten im Sinne des Abs. 1, sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können, im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form, auf der Website des Bundeskanzleramtes kostenlos zu veröffentlichen.

### **Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission**

**§ 24. (1)** Die oder der Senatsvorsitzende und im Falle ihrer oder seiner Verhinderung ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter hat den Senat nach Bedarf einzuberufen.

**(2)** Ein Mitglied des Senates, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, ist durch sein Ersatzmitglied zu vertreten.

**(2a)** Die Sitzungen des Senates sind nicht öffentlich. Bildet den Gegenstand des Verfahrens eine behauptete sexuelle Belästigung nach § 8 oder eine behauptete Belästigung nach den §§ 8a oder 16, so kann die oder der Senatsvorsitzende anordnen, dass die Befragungen der oder des von der sexuellen Belästigung Betroffenen und der Person, gegen die sich der Antrag richtet, abgesondert erfolgen.

**(3)** Der Senat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

**(4)** Der Senat hat seine Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die die Vorsitzende oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben.

**(4a)** Die oder der Senatsvorsitzende kann den Sitzungen des Senates auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder, der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat die oder der Vorsitzende zu entsprechen.

**(5)** Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig. Die Bundesregierung hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Kommission zu unterrichten.

(Anm.: Abs. 5a aufgehoben durch BGBl. I Nr. 6/2011)

**(6)** Die Geschäftsordnung der Senate der Kommission ist durch Verordnung der Bundeskanzlerin oder des Bundeskanzlers näher zu regeln.

**(7)** Für die Sacherfordernisse der Kommission und für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte hat das Bundeskanzleramt aufzukommen.

**(8)** Für die Teilnahme an Verhandlungen oder Einvernahmen vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission haben Personen gemäß § 1 Abs. 1 Anspruch auf Ersatz der Reisekosten nach Maßgabe der Reisegebührenvorschriften des Bundes.

### **Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission**

**§ 25. (1)** Auf das Verfahren vor den Senaten der Kommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, anzuwenden. Für die Beiziehung von Dolmetschern und Übersetzern gelten die Bestimmungen der §§ 39a, 52 Abs. 3 und 4 sowie 53 AVG, wobei die Kosten von Amts wegen zu tragen sind.

**(2)** Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4, 4a, 6 und 7 bis 8a, 13 Abs. 1 und 14 bis 16 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass

**1.** bei Berufung auf § 4 oder § 13 Abs. 1 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 13b vorliegt,

**2.** bei Berufung auf § 8, § 8a oder § 16 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr oder ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

**(3)** Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers ist verpflichtet,

dem befassten Senat der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

**(4)** Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, sind den Senaten der Kommission die Kopien der für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenbestandteile binnen drei Wochen zu übermitteln, deren Kenntnis für die Entscheidung des konkreten Falles erforderlich ist.

**(5)** Von der Übermittlung ausgenommen sind Aktenbestandteile, soweit deren Kenntnis durch die Kommission eine Schädigung berechtigter Interessen einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörde herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

**(6)** Die Einsichtnahme in einen Personalakt ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten oder besondere Kategorien personenbezogener Daten hat jedes Mitglied eines Senates der Kommission gegenüber jedermann Stillschweigen zu bewahren.

## **2. ABSCHNITT**

### **GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE**

#### **Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten**

**§ 26. (1)** Jede Ressortleiterin und jeder Ressortleiter hat unter Bedachtnahme auf die Personalstruktur und die regionale Verteilung der Dienststellen ihres oder seines Ressorts im Bundesgebiet mindestens drei Vertretungsbereiche für Gleichbehandlungsbeauftragte festzulegen. Kann auf Grund des großen Arbeitsanfalles mit drei Vertretungsbereichen nicht das Auslangen gefunden werden, können bis zu insgesamt sieben Vertretungsbereiche festgelegt werden.

**(2)** Für jeden Vertretungsbereich hat die Ressortleiterin oder der Ressortleiter eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

**(3)** Abweichend von Abs. 1 haben jede Leiterin und jeder Leiter einer Dienststelle, die keinem Bundesministerium nachgeordnet ist, für ihre oder seine Dienststelle eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

**(4)** Die Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

**(5)** Voraussetzung für die Bestellung zur oder zum Gleichbehandlungsbeauftragten ist, dass die oder der Bedienstete

1. dem Personalstand des Ressorts angehört und
2. in einer zum Vertretungsbereich der oder des zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten gehörenden Dienststelle beschäftigt ist.

**(6)** Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, der Ressortleiterin oder dem Ressortleiter für jeden Vertretungsbereich je drei Bedienstete als Gleichbehandlungsbeauftragte und als deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zur Bestellung vorzuschlagen.

**(7)** Bei der durch die Arbeitsgruppe vorzunehmenden Auswahl von Bediensteten für einen Dreivorschlag ist für die Dauer von Fördermaßnahmen im Bereich des Ressorts nach dem 2. Abschnitt des 1. Hauptstückes des I. Teiles besonders Bedacht zu nehmen auf Erfahrung in

1. der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten,
2. der Vertretung weiblicher Bediensteter in Personalvertretungsorganen oder in Gremien der Gewerkschaft.

### **Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten**

**§ 27. (1)** Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Re-

ligion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne dieses Bundesgesetzes zu befassen.

**(2)** Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres Vertretungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, der sie angehören, weiterzugeben. Über Wünsche Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung haben sie dieser jedenfalls zu berichten, sofern dies von einer oder einem Bediensteten verlangt wird.

**(3)** Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind verpflichtet, mindestens einmal jährlich eine Besprechung mit den Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) ihres Vertretungsbereiches und – im Bereich der Pädagogischen Hochschulen - mit jeweils einem Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 abzuhalten.

**(4)** Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung nach den §§ 4, 5, 6 und 7 bis 8a, 13 Abs. 1 und 14 bis 16 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Wurde eine Disziplinaranzeige auf Grund eines begründeten Verdachts einer sexuellen Belästigung erstattet, hat die Dienstbehörde in jedem Fall die Disziplinaranzeige an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Disziplinarcommission und an die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.

**(5)** Gleichbehandlungsbeauftragte sind in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs. 4 Disziplinaranzeige erstattet haben, von der betroffenen Disziplinarcommission als Zeuginnen oder Zeugen zu vernehmen.

**(6)** Gleichbehandlungsbeauftragte sind berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

### **3. ABSCHNITT**

#### **ARBEITSGRUPPEN FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN**

##### **Einrichtung und Mitgliedschaft**

**§ 28. (1)** Bei jeder Zentralstelle ist eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge „Arbeitsgruppe“ genannt) einzurichten.

**(2)** Der Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder die gemäß § 26 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten und im Falle ihrer Verhinderung ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter an.

**(3)** Die Leiterin oder der Leiter jeder Zentralstelle hat aus dem Kreis der Mitglieder der Arbeitsgruppe eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten.

##### **Aufgaben der Arbeitsgruppen**

**§ 29. (1)** Die Arbeitsgruppen haben sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Ressort betreffenden Fragen im Sinne dieses Bundesgesetzes zu befassen.

**(2)** Den Arbeitsgruppen obliegt es insbesondere,

**1.** die Leiterin oder den Leiter der Zentralstelle von einem ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Gebotes für Frauenförderung zu unterrichten und einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln,

**2.** Anträge an die Kommission auf Erstellung eines Gutachtens zu stellen,

**3.** einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan nach § 11a mit Zielvorgaben für das Ressort auszuarbeiten und der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle vorzulegen,



**4.** die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über ihre Rechte und Möglichkeiten zu deren Geltendmachung sowie die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach diesem Bundesgesetz zu informieren.

**(3)** Die Arbeitsgruppen können bei Bedarf der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle bis Ende Jänner eines jeden Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort im vorangegangenen Kalenderjahr vorlegen.

### **Geschäftsführung der Arbeitsgruppen**

**§ 30. (1)** Auf die Geschäftsführung der Arbeitsgruppen ist § 24 Abs. 1 bis 4 anzuwenden.

**(2)** Die Geschäftsordnung der Arbeitsgruppen ist durch Verordnung der Bundeskanzlerin oder des Bundeskanzlers näher zu regeln.

**(3)** Für die Sacherfordernisse der Arbeitsgruppen und für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte hat die jeweils zuständige Zentralstelle aufzukommen.

### **Tätigkeit der Arbeitsgruppen**

**§ 31. (1)** Die Arbeitsgruppen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von den Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers im Ressort zu unterstützen.

**(2)** Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers im Ressort ist verpflichtet, der Arbeitsgruppe die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

#### **4. ABSCHNITT**

### **INTERMINISTERIELLE ARBEITSGRUPPE FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN**

#### **Einrichtung und Mitgliedschaft**

**§ 32. (1)** Beim Bundeskanzleramt ist eine Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge „Interministerielle Arbeitsgruppe“ genannt) einzurichten.

**(2)** Der Interministeriellen Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder an:

- 1.** die Vorsitzenden der bei den Zentralstellen eingerichteten Arbeitsgruppen sowie
- 2.** je zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten.

**(3)** Die im Abs. 2 Z 2 genannten Mitglieder werden von den genannten Institutionen für die Dauer von fünf Jahren bestellt. Wiederbestellungen sind zulässig.

**(4)** Den Vorsitz in der Interministeriellen Arbeitsgruppe hat die Bundesministerin oder der Bundesminister im Bundeskanzleramt für Frauen und Integration zu führen

#### **Aufgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe**

**§ 33.** Die Interministerielle Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:

- 1.** Beratung der Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst im Sinne des 1. und 2. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes,
- 2.** Ausarbeitung von Vorschlägen für die Frauenförderung nach dem 2. Abschnitt des 1. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes,
- 3.** Koordination der Arbeitsgruppen und

4. Bestellung einer Vertreterin oder eines Vertreters der Interministeriellen Arbeitsgruppe in der Kommission.

### **Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe**

**§ 34. (1)** Die Interministerielle Arbeitsgruppe ist mindestens einmal jährlich von der Vorsitzenden oder vom Vorsitzenden einzuberufen.

**(2)** Auf die Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe ist § 24 Abs. 3, 4, 6 und 7 anzuwenden.

## **5. ABSCHNITT KONTAKTFRAUEN (FRAUENBEAUFTRAGTEN)**

### **Bestellung der Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten)**

**§ 35. (1)** In jeder Dienststelle, in der mindestens fünf Dienstnehmerinnen beschäftigt sind, kann die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe eine Dienstnehmerin zur Kontaktfrau (Frauenbeauftragten) bestellen, solange an dieser Dienststelle eine Frauenförderung gemäß § 11 geboten ist. Für zwei oder mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststellen der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung nach dem 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes am besten entspricht.

**(2)** In Dienststellen mit bis zu 300 Dienstnehmerinnen kann eine Kontaktfrau (Frauenbeauftragte), in Dienststellen mit mehr als 300 Dienstnehmerinnen eine weitere Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) bestellt werden.

**(3)** Die Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) sind auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen.

### **Aufgaben der Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten)**

**§ 36. (1)** Die Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen im Sinne des 1. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes zu befassen.

**(2)** Die Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmerinnen entgegenzunehmen und die Dienstnehmerinnen ihrer Dienststelle zu beraten und zu unterstützen.

**(3)** Gegenstand der Beratung und Unterstützung gemäß Abs. 2 ist

- 1.** die Information der Dienstnehmerinnen über ihre Rechte,
- 2.** ihre Möglichkeiten zu deren Geltendmachung nach diesem Bundesgesetz und
- 3.** die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach dem 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes.

## **2. HAUPTSTÜCK VERFAHREN**

### **Rechtsstellung**

**§ 37. (1)** Die Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig. Die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 zu unterrichten.

**(2)** Die Tätigkeit als Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) und als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

**(3)** Den Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

**(4)** Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in ihrem beruflichen Fortkommen kein Nachteil erwachsen.

**(5)** Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf folgenden Gebieten zu ermöglichen:

1. Gleichbehandlungsrecht und Frauenförderung,
2. Menschenrechte,
3. Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren),
4. Organisationsrecht und
5. Reden und Verhandeln.

### **Verschwiegenheitspflicht**

**§ 38. (1)** Die Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

**(2)** Die in Abs. 1 genannten Bediensteten sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer vertraulich zu behandeln sind.

**(3)** Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Abs. 1 und 2 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter oder Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) fort.

### **Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen**

**§ 39. (1)** Die Mitgliedschaft zur Kommission, zu den Arbeitsgruppen und zur Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie die Funktionen als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter und Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) ruhen

- 1.** ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
- 2.** während der Zeit
  - a)** der Suspendierung,
  - b)** der Außerdienststellung,
  - c)** einesurlaubes von mehr als drei Monaten und
  - d)** der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

**(2)** Die Mitgliedschaft und die Funktionen nach Abs. 1 enden

- 1.** mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
- 2.** mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
- 3.** mit der Versetzung ins Ausland,
- 4.** mit dem Wechsel der Dienstbehörde,
- 5.** mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand oder aus dem Personalstand des Ressorts, soweit das Ausscheiden aus dem Personalstand des Ressorts nicht auf eine Änderung der Zuständigkeiten für die Angelegenheiten der Bundes-Gleichbehandlungskommission durch eine Änderung des Bundesministeriengesetzes 1986 – BMG, BGBl. Nr. 76/1986, zurückzuführen ist,

6. durch Verzicht und

7. bei Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich oder der betreffenden Dienststelle.

**(3)** Die Bundesregierung hat ein Mitglied der Kommission und die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle hat eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten, eine Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) oder ein Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 abzurufen, wenn das Mitglied oder sie oder er

1. aufgrund ihrer oder seiner gesundheitlichen Verfassung die mit ihrer oder seiner Funktion verbundenen Aufgaben dauernd nicht mehr erfüllen kann oder

2. die mit ihrer oder seiner Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

### **III. TEIL SONDERBESTIMMUNGEN**

#### **Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium**

**§ 42. (1)** Für Studienwerberinnen, Studienwerber und Studierende an Universitäten gilt ferner, dass sie auch im Zusammenhang mit ihrem Studium, insbesondere bei

1. der Zulassung zum ordentlichen oder außerordentlichen Studium,
2. dem Zugang zu Lehrveranstaltungen mit einer beschränkten Teilnehmerzahl,
3. der Anmeldung zu Prüfungen,
4. der Durchführung von Lehrveranstaltungen oder Prüfungen,
5. der Beurteilung des Studienerfolges,

**6.** der Festlegung des Themas und der Betreuung der Bakkalaureats-, (künstlerischen) Magister- oder Diplomarbeit oder Dissertation und

**7.** der Einräumung der Möglichkeit zur Benützung der fach einschlägigen Einrichtungen der Universität

nicht unmittelbar oder mittelbar auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden dürfen.

**(2)** Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung liegt auch vor, wenn Studienwerberinnen, Studienwerber oder Studierende im Zusammenhang mit ihrem Studium belästigt werden. Auf die Belästigung sind die Bestimmungen der §§ 8, 8a und 16 mit der Maßgabe anzuwenden, dass

**1.** an die Stelle des Ausdrucks „Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers“ der Ausdruck „Vertreterin oder Vertreter jener Universität, an der eine Zulassung zum Studium besteht oder beantragt wird“,

**2.** an die Stelle des Ausdrucks „Arbeitsumwelt“ der Ausdruck „Studienumwelt“ und

**3.** an die Stelle des Ausdrucks „zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis“ der Ausdruck „zum Studium, auf den Studienerfolg oder den Studienfortgang an dieser Universität“ tritt.

### **3. ABSCHNITT**

#### **VERWEISUNGEN**

**§ 43.** Wird in anderen Bundesgesetzen auf dieses Bundesgesetz in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung verwiesen, sind diese Verweisungen auf dieses Bundesgesetz in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung und die neuen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung zu beziehen. Sehen diese Verweisungen die Anwendung von Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der bis zum



Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung auf Arbeitnehmer einer ausgliederten Einrichtung, auf die dieser zur dauernden Dienstleistung zugewiesenen Beamten oder auf Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder sonstiges Rechtsverhältnis zu dieser Einrichtung vor, finden auf den durch die Verweisung erfassten Personenkreis dieser Einrichtung auch die Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung dieses Bundesgesetzes in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung Anwendung.

### **IV. TEIL**

#### **ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

##### **Übergangsbestimmungen für Frauenförderungspläne, Berichte, Personen und Institutionen**

**§ 45. (1)** Frauenförderungspläne, die gemäß § 41 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung erlassen wurden, gelten bis zum Ablauf ihres Zeitraumes von sechs Jahren weiter und sind weiterhin nach jeweils zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

**(2)** Auf die Berichte, die nach Abs. 1 über den am 30. Juni 2004 laufenden zweijährigen Geltungszeitraum zu erstellen sind, ist § 50 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung anzuwenden.

**(3)** Die nach § 21 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellten Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Bundes-Gleichbehandlungskommission gelten für die Zeit ab 1. Juli 2004 als nach §§ 22 und 22a Abs. 1 Z 1 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte Mitglieder der Kommission und des Senates I mit einer ab 1. Juli 2004 beginnenden Funktionsdauer von fünf Jahren.

**(4)** Die oder der nach § 21 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellte Vorsitzende der Bundes-Gleichbehandlungskommission gilt für die Zeit ab 1. Juli 2004 als nach § 22a Abs. 1 Z 1 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte oder bestellter Vorsitzende des Senates I.

**(5)** Die nach § 26 Abs. 4 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 gelten-

den Fassung bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter gelten ab 1. Juli 2004 bis zum Ablauf ihrer Funktionsdauer als nach § 26 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte und Stellvertreterinnen und Stellvertreter.

**(6)** Die nach § 32 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellten Mitglieder der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen gelten ab 1. Juli 2004 bis zum Ablauf ihrer Funktionsdauer als nach § 32 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte Mitglieder der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.

**(7)** Die nach § 35 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellten Kontaktfrauen gelten ab 1. Juli 2004 bis zum Ablauf ihrer Funktionsdauer als nach § 35 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte Kontaktfrauen.

### **Übergangsbestimmung für die Vertretung von Frauen in Kommissionen**

**§ 45a.** Auf die Zusammensetzung von am 1. September 2008 bestehenden nach Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen ist bis zum Ablauf der Funktionsdauer ihrer Mitglieder § 10 in der bis zum Ablauf des 31. August 2008 geltenden Fassung anzuwenden.

## **2. ABSCHNITT**

### **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

#### **Verweisungen auf andere Bundesgesetze**

**§ 46.** Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese Bundesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.



# Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

Rechtsvorschrift für Behinderteneinstellungsgesetz - (Auszug)

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## ARTIKEL II

### Beschäftigungspflicht

**§ 1. (1)** Alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer (§ 4 Abs. 1) beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten (§ 2) einzustellen. Dieses Bundesgesetz ist nicht anzuwenden auf internationale Organisationen im Sinne des 1 Abs. 7 des Bundesgesetzes vom 14. Dezember 1977 über die Einräumung von Privilegien und Immunitäten an internationale Organisationen, BGBl. Nr. 677/1977.

**(2)** Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales kann die Zahl der nach Abs. 1 zu beschäftigenden Behinderten (Pflichtzahl) für bestimmte Wirtschaftszweige durch Verordnung derart abändern, daß nur auf je höchstens 40 Dienstnehmer mindestens ein begünstigter Behinderter einzustellen ist. Voraussetzung hierfür ist, daß die Beschäftigung von Behinderten auf Grund der diesen Wirtschaftszweigen eigentümlichen Strukturen in dem im Abs. 1 vorgesehenen Ausmaß auch unter Nutzung aller technischen Möglichkeiten und Unterstützungsstrukturen nicht möglich ist. Ferner kann der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales durch Verordnung bestimmen, daß Dienstgeber Arbeitsplätze, die sich für die Beschäftigung von Behinderten besonders eignen, diesen Behinderten oder bestimmten Gruppen von Behinderten vorzubehalten haben. Auf den Bund, die Länder und die Gemeinden findet der erste Satz keine Anwendung.

(Anm.: Abs. 3 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 17/1999)

### Begünstigte Behinderte

**§ 2. (1)** Begünstigte Behinderte im Sinne dieses Bundesgesetzes sind österreichische Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH. Österreichischen Staatsbürgern sind folgende Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH gleichgestellt:

- 1.** Unionsbürger, Staatsbürger von Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum, Schweizer Bürger und deren Familienangehörige,
- 2.** Flüchtlinge, denen Asyl gewährt worden ist, solange sie zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt sind,
- 3.** Drittstaatsangehörige, die berechtigt sind, sich in Österreich aufzuhalten und einer Beschäftigung nachzugehen, soweit diese Drittstaatsangehörigen hinsichtlich der Bedingungen einer Entlassung nach dem Recht der Europäischen Union österreichischen Staatsbürgern gleichzustellen sind.

(Anm.: Z 4 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 72/2013)

**(2)** Nicht als begünstigte Behinderte im Sinne des Abs. 1 gelten behinderte Personen, die

- a)** sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder
- b)** das 65. Lebensjahr überschritten haben und nicht in Beschäftigung stehen oder
- c)** nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften Geldleistungen wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit (dauernder Berufsunfähigkeit) bzw. Ruhegelder oder Pensionen aus dem Versicherungsfall des Alters beziehen und nicht in Beschäftigung stehen oder
- d)** nicht in einem aufrechten sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen und infolge des Ausmaßes ihrer Funktionsbeeinträchtigungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auch auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb (§ 11) nicht in der Lage sind.

**(3)** Die Ausschlussbestimmungen des Abs. 2 lit. a gelten nicht für behinderte Personen, die als Lehrlinge in Beschäftigung stehen, eine Ausbildung zum gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege absolvieren, an einer Hebammenakademie oder einer entsprechenden Fachhochschule ausgebildet werden oder zum Zwecke der vorgeschriebenen Ausbildung für den künftigen, eine abgeschlossene Hochschulausbildung erfordernden Beruf nach Abschluss dieser Hochschulausbildung beschäftigt werden und die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen.

**(4)** Auf Behinderte, auf die Abs. 1 nicht anzuwenden ist, findet dieses Bundesgesetz mit Ausnahme des § 10a Abs. 3a und der §§ 7a bis 7r und 24a bis 24f nur nach Maßgabe der mit ihren Heimatstaaten getroffenen Vereinbarungen Anwendung.

### Behinderung

**§ 3.** Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

### Berechnung der Pflichtzahl

**§ 4. (1)** Dienstnehmer im Sinne der Berechnung der Pflichtzahl sind:

- a)** Personen, die in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt werden (ausgenommen Lehrlinge);
- b)** Personen, die zum Zwecke der vorgeschriebenen Ausbildung für den künftigen, eine abgeschlossene Hochschulbildung erfordernden Beruf nach Abschluß dieser Hochschulbildung beschäftigt sind;
- c)** Heimarbeiter.

**(2)** Für die Feststellung der Gesamtzahl der Dienstnehmer (Abs. 1), von der die Pflichtzahl zu berechnen ist (§ 1), sind alle Dienstnehmer, die ein Dienstgeber im Bundesgebiet beschäftigt, zusammenzufassen.

## Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

---

**(3)** Für die Berechnung der Pflichtzahl sind von der gemäß Abs. 2 festgestellten Gesamtzahl der Dienstnehmer die beschäftigten begünstigten Behinderten (§ 2) und Inhaber von Amtsbescheinigungen oder Opferausweisen (§ 5 Abs. 3) nicht einzurechnen.

(Anm.: Abs. 4 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 17/1999)

### Erfüllung der Beschäftigungspflicht

**§ 5. (1)** Auf die Pflichtzahl sind die beschäftigten und nach § 7 entlohn-ten begünstigten Behinderten, begünstigte Personen nach § 2 Abs. 3 und Dienstgeber anzurechnen, bei denen die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 zutreffen.

**(2)** Auf die Pflichtzahl werden mit dem Doppelten ihrer Zahl angerechnet:

- a)** Blinde;
- b)** die im Abs. 1 angeführten Behinderten vor Vollendung des 19. Lebensjahres;
- c)** die im Abs. 1 angeführten Behinderten über den in lit. b angeführten Zeitpunkt hinaus für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses;
- d)** die im Abs. 1 angeführten Behinderten nach Vollendung des 50. Lebensjahres, wenn und insoweit der Grad ihrer Behinderung mindestens 70 vH beträgt;
- e)** die im Abs. 1 angeführten Behinderten nach Vollendung des 55. Lebensjahres;
- f)** die im Abs. 1 angeführten Behinderten, die überwiegend auf den Gebrauch eines Krankenfahrstuhles (Rollstuhles) angewiesen sind.

**(3)** Inhaber einer Amtsbescheinigung oder eines Opferausweises gemäß § 4 des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947, sind auf die Pflichtzahl anzurechnen, vor Vollendung des 19. und nach Vollendung des 55. Lebensjahres mit dem Doppelten ihrer Zahl.

(Anm.: Abs. 4 entfallen; BG vom 12.12.1985, BGBl. Nr. 567/1985)

### **Angemessene Vorkehrungen und Förderungsmaßnahmen**

**§ 6. (1)** Dienstgeber haben bei der Beschäftigung von begünstigten Behinderten auf deren Gesundheitszustand jede nach Beschaffenheit der Betriebsgattung und nach Art der Betriebsstätte und der Arbeitsbedingungen mögliche Rücksicht zu nehmen. Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat einvernehmlich mit den Dienststellen des Arbeitsmarktservice und mit den übrigen Rehabilitationsträgern dahingehend zu wirken und zu beraten, daß die Behinderten in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen eingesetzt und durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Dienstgeber soweit gefördert werden, daß sie sich im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten vermögen.

**(1a)** Dienstgeber haben die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungsmaßnahmen nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften ausreichend kompensiert werden kann.

**(2)** Nach Maßgabe der Richtlinien (Abs. 3) können aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds (§ 10 Abs. 1) Zuschüsse oder Darlehen gewährt werden, und zwar insbesondere

**a)** zu den Kosten der durch die Behinderung bedingten technischen Arbeitshilfen;

**b)** zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die sich für begünstigte Behinderte besonders eignen;

**c)** zu den Lohn- und Ausbildungskosten für begünstigte Behinderte (§ 2 Abs. 1 und 3), mit denen ein Dienstverhältnis neu begründet wird (Einstellungsbeihilfen), oder die infolge ihrer Behinderung entweder die volle Leistungsfähigkeit nicht zu erreichen vermögen, oder deren Ar-



## Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

---

beits- oder Ausbildungsplatz ohne die Gewährung von Leistungen aus dem Ausgleichstaxfonds gefährdet wäre;

**d)** zu den Kosten von Maßnahmen beruflicher Assistenz, insbesondere Jugendcoaching, Produktionsschulen, Berufsausbildungsassistenz (§ 8b des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969), Arbeitsassistenz und Job Coaching sowie anderer Assistenzmaßnahmen, insbesondere Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und Beratungsleistungen für Unternehmen;

**e)** für die Ein-, Um- oder Nachschulung, zur beruflichen Weiterbildung sowie zur Arbeitserprobung;

**f)** zu den sonstigen Kosten, die nachweislich mit dem Antritt oder der Ausübung einer Beschäftigung verbunden sind;

**g)** zur Gründung einer den Lebensunterhalt sichernden selbständigen Erwerbstätigkeit sowie zur pauschalen Abgeltung eines im laufenden Betrieb entstehenden behinderungsbedingten Mehraufwandes des behinderten Unternehmers.

**(3)** Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales als Vertreter des Ausgleichstaxfonds hat als Grundlage für die Gewährung von Zuschüssen oder Darlehen (Abs. 2) Richtlinien, insbesondere über die Höhe und die Dauer der Zuwendungen unter Bedachtnahme auf die Leistungs- und Eingliederungsfähigkeit des begünstigten Behinderten, die besondere Eignung eines Arbeitsplatzes für die Beschäftigung begünstigter Behinderter, auf den Nutzen, der sich für den Dienstgeber aus der Durchführung der Maßnahmen ergibt, auf die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens und auf gleichartige Leistungen nach anderen Bundes- oder Landesgesetzen zu erlassen. Diese Richtlinien haben im Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen zur Einsichtnahme aufzuliegen.

**(4)** Die Gewährung von Zuschüssen oder Darlehen kann über die nach Abs. 3 zu erlassenden Richtlinien hinaus mit weiteren Auflagen verbunden werden, um den angestrebten Erfolg zu sichern. Die Höhe laufend gewährter Zuschüsse ist bei Änderung der Voraussetzungen, ansonsten jährlich nach Überprüfung neu festzusetzen. Für den gleichen Zweck gewährte Zuschüsse oder Darlehen nach anderen Bundes- oder Landesgesetzen sind zu berücksichtigen. Offene Forderungen des Ausgleichstaxfonds sind bei Gewährung von Zuschüssen an Dienstgeber aufzurechnen.

**(5)** Vor der Gewährung von Leistungen nach Abs. 2 ist nach Klärung des Sachverhalts ein Team zu befragen, dem je ein Vertreter des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen, der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice, des jeweiligen Bundeslandes (Behindertenhilfe), der Arbeiterkammer sowie der Wirtschaftskammer des jeweiligen Bundeslandes als ständige Mitglieder angehören. Falls die Sachlage es erfordert, sind Vertreter der Sozialversicherungsträger und Sachverständige insbesondere aus dem Bereich des ärztlichen und psychologischen Dienstes des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen oder des Arbeitsmarktservice sowie aus dem Bereich der Arbeitsinspektion, der Landwirtschaftskammer und der Landarbeiterkammer beizuziehen.

**(6)** Anstelle von Zuschüssen oder Darlehen können auch Sachleistungen gewährt werden.

### Entgelt

**§ 7.** Das Entgelt, das den im Sinne dieses Bundesgesetzes beschäftigten begünstigten Behinderten gebührt, darf aus dem Grunde der Behinderung nicht gemindert werden.

### Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt - Geltungsbereich

**§ 7a. (1)** Die Bestimmungen der §§ 7b bis 7q gelten für den Bereich der Arbeitswelt; dazu zählen

- 1.** Dienstverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen,
- 2.** alle Formen und alle Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung,
- 3.** die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen, und

## **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**

---

**4.** die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit,

sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.

**(2)** Die Bestimmungen der §§ 7b bis 7q gelten weiters für

- 1.** öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund,
- 2.** Ausbildungsverhältnisse aller Art zum Bund,
- 3.** Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist, und
- 4.** Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die, ohne in einem Dienstverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.

Für den Anwendungsbereich der §§ 7b bis 7q gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 2 bis 4 als Dienstverhältnisse.

**(3)** Ausgenommen sind

- 1.** Dienstverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, und
- 2.** Dienstverhältnisse einschließlich arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des Abs. 2 Z 4 zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde.

**(4)** Die Bestimmungen der §§ 7b bis 7q gelten auch für die Beschäftigung von Dienstnehmern, die von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

- 1.** im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder
- 2.** zur fortgesetzten Arbeitsleistung

nach Österreich entsandt werden, für die Dauer der Entsendung.

### Diskriminierungsverbot

**§ 7b. (1)** Auf Grund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 7a Abs. 1 Z 1, Abs. 2 und 4 sowie in der sonstigen Arbeitswelt im Sinne des § 7a Abs. 1 Z 2 bis 4 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses,
8. bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Dienstverhältnisses,
9. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
10. bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit.

**(2)** Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung dürfen bei der Regelung der Entlohnungskriterien keine Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung führen.

**(3)** Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen der öffentlichen Verwaltung in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutende Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung führen.

**(4)** Auf den Behinderungsbegriff der Abs. 1 bis 3 ist § 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein festgestellter Grad der Behinderung nicht erforderlich ist.

**(5)** Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert wird.

**(6)** Jede Verletzung des Diskriminierungsverbots des Abs. 1 durch einen Bediensteten des Bundes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

### Diskriminierung

**§ 7c. (1)** Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

**(2)** Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

**(3)** Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, liegt dann keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

## **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**

---

**(4)** Eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Abs. 2 liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

**(5)** Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:

- 1.** der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand,
- 2.** die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers oder in Fällen des § 7b Abs. 1 Z 8 bis 10 des jeweiligen Rechtsträgers,
- 3.** Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
- 4.** die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.

**(6)** Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 4, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 5 heranzuziehen.

**(7)** Bei der Beurteilung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren ist auch zu prüfen, ob einschlägige auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten wurden. Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

**(8)** Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung vor.

**(9)** Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufs-

leben, mit denen Benachteiligungen wegen einer Behinderung verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Bundesgesetzes.

### Belästigung

**§ 7d. (1)** Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor, wenn eine Person

1. vom Dienstgeber selbst belästigt wird,
2. durch den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem dieser es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Dienstverhältnisses belästigt wird.

**(2)** Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung eine unerwünschte Verhaltensweise gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

**(3)** Eine Diskriminierung liegt auch vor

1. bei Anweisung zur Belästigung einer Person,
2. wenn die Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung durch die belästigte Person zur Grundlage einer diese Person berührenden Entscheidung gemacht wird,

3. wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung belästigt wird.

### **Rechtsfolgen der Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg**

**§ 7e. (1)** Ist ein Dienstverhältnis wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder

2. bis 500 Euro, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

**(2)** Ist ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Dienstnehmer zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. wenn der Dienstnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Differenz für mindestens drei Monate zwischen dem Entgelt, das der Dienstnehmer bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt, oder

2. wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der dem Dienstnehmer durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde, bis 500 Euro.

**(3)** Ist ein Dienstverhältnis zum Bund wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Bund gegenüber dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt



**1.** mindestens drei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder

**2.** bis zu drei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

**(4)** Ist ein Bundesbediensteter wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Bund gegenüber dem Bediensteten zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt die Entgelt Differenz (bei Beamten Bezugsdifferenz) zwischen dem Entgelt (bei Beamten Monatsbezug), das der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt (bei Beamten Monatsbezug)

**1.** für mindestens drei Monate, wenn der Bedienstete bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder

**2.** für bis zu drei Monate, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der dem Bediensteten durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

### **Rechtsfolgen der Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beendigung eines Dienstverhältnisses**

**§ 7f. (1)** Ist das Dienstverhältnis vom Dienstgeber wegen einer Behinderung des Dienstnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist das Probendienstverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 7b Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses unter der Voraussetzung des § 7k bei Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen einer Behinderung des Dienstnehmers oder wegen der nicht

offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann unter der Voraussetzung des § 7k auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden. Lässt der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

**(2)** Ist das Dienstverhältnis eines Beamten wegen einer Behinderung oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, oder ist der Beamte wegen einer Behinderung amtswegig in den Ruhestand versetzt worden, so ist die Kündigung, Entlassung oder Ruhestandsversetzung auf Grund eines Antrages des betroffenen Dienstnehmers für rechtsunwirksam zu erklären.

**(3)** Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden auf Kündigungen, für die § 8 Abs. 2 gilt.

### **Sonstige Rechtsfolgen der Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis**

**§ 7g. (1)** Erhält ein behinderter Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 2 durch den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein anderer Dienstnehmer, so hat er gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

**(2)** Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 3 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

**(3)** Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 4 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungs- sowie Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

**(4)** Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 6 hat der behinderte Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein anderer Dienstnehmer oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### **Rechtsfolgen der Diskriminierung in der sonstigen Arbeitswelt**

**§ 7h. (1)** Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 8 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Berufsausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

**(2)** Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 9 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betreffenden Organisation sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

**(3)** Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 10 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### **Rechtsfolgen einer Belästigung oder bei Benachteiligung infolge einer Beschwerde**

**§ 7i. (1)** Bei einer Belästigung (§ 7d) hat die betroffene Person gegenüber dem Belästiger, im Falle einer schuldhaften Unterlassung des Dienstgebers (§ 7d Abs. 2) auch gegenüber diesem, Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Neben dem Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 1 000 € Schadenersatz.

**(2)** Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 darf der betroffene Dienstnehmer durch den Dienstgeber nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein anderer Dienstnehmer, der als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Be-

schwerde eines anderen Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. §§ 7e bis 7g, 7i Abs. 1, 7j bis 7m, 7o und 7p gelten sinngemäß.

### Höhe des Schadenersatzes

**§ 7j.** Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert. Dabei ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere eines allfälligen Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

### Geltendmachung von Ansprüchen bei den ordentlichen Gerichten

**§ 7k. (1)** Ansprüche gemäß §§ 7e bis 7i können bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Sozialministeriumservice) ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), BGBl. I Nr. 82/2005, durchgeführt wurde. Die Klage ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten, im Fall einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Der Kläger hat der Klage eine Bestätigung des Sozialministeriumservice darüber anzuschließen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

**(2)** Für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche gelten folgende Fristen:

1. in Fällen nach § 7e sechs Monate ab Zugang der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung;
2. in Fällen von Anfechtungen oder Feststellungsklagen gemäß § 7f Abs. 1 oder § 7i Abs. 2 14 Tage ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses bzw. ab Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf;

**3.** im Falle der Geltendmachung von Ansprüchen gem. § 7f Abs. 1 letzter Satz sechs Monate ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses bzw. ab Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf;

**4.** im Falle einer Belästigung gemäß § 7i Abs. 1 ein Jahr;

**5.** in Fällen nach § 7g gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB), in Fällen nach § 7h die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1489 ABGB.

**(3)** Klagen betreffend Ansprüche nach § 7h können jedenfalls auch bei dem Gericht eingebracht werden, in dessen Sprengel sich der Wohnsitz oder der gewöhnlichen Aufenthalt der betroffenen Person befindet.

**(4)** Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 14 Abs. 2 BGStG) bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Zustellung der Bestätigung des Sozialministeriumservice an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 14 Abs. 3 BGStG), beendet die Hemmung. Die Bestätigung ist auf Antrag oder, wenn nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 eine Einigung nicht mehr zu erwarten ist, amtswegig auszustellen.

**(5)** Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person im Fall einer Kündigung oder Entlassung zur Erhebung der Klage jedenfalls noch eine Frist von 14 Tagen, in allen anderen Fällen zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen.

### Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten

**§ 7i. (1)** Ansprüche von Beamten gemäß §§ 7e bis 7g und gemäß § 7i Abs. 2 können bei der Dienstbehörde nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Sozialministeriumservice ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG durchgeführt wurde. Die Geltendmachung durch Beamte bei der Dienstbehörde ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten, im Fall einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Liegt es im Ermessen der Behörde, über die Rechtsfrage mittels Bescheides zu entscheiden, ist ein Antrag auf Bescheiderlassung erst nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens zulässig. Die Dienstbehörde

## **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**

---

ist verpflichtet, an einer Schlichtung mitzuwirken und dem Sozialministeriumservice die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

**(2)** Die Dienstbehörde hat im Verfahren Abs. 1 und 3 bis 6 sowie §§ 7b bis 7g, 7i, 7j, 7m und 7o dieses Bundesgesetzes unmittelbar anzuwenden.

**(3)** Werden nach Beendigung eines Schlichtungsverfahrens Ansprüche geltend gemacht, die eine diskriminierende Entscheidung mittels Bescheides betreffen, und steht ein ordentliches Rechtsmittel offen, hat die Geltendmachung von Ansprüchen im Zuge des Rechtsmittels zu erfolgen. Entscheidet die Dienstbehörde in erster und letzter Instanz, kann die Geltendmachung binnen 14 Tagen ab Bescheidzustellung mittels Antrages auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der diskriminierenden Entscheidung erfolgen. Die Dienstbehörde hat im Fall einer diskriminierenden Entscheidung den erlassenen Bescheid aufzuheben und die Rechtsfrage neu zu entscheiden.

**(4)** Außer den in Abs. 3 geregelten Fällen gelten für die Geltendmachung von Ansprüchen bei der Dienstbehörde folgende Fristen:

- 1.** in Fällen nach § 7e sechs Monate ab der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung;
- 2.** im Fall einer Kündigung, Entlassung oder amtswegigen Ruhestandsversetzung gemäß § 7f oder § 7i Abs. 2 14 Tage ab Zugang;
- 3.** in Fällen nach § 7g gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB.

**(5)** Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 14 Abs. 2 BGStG) bewirkt die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung bei der Dienstbehörde sowie ordentlicher oder außerordentlicher Rechtsmittelfristen. Die Zustellung der Bestätigung des Sozialministeriumservice an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 14 Abs. 3 BGStG), beendet die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung. Die Bestätigung ist auf Antrag oder, wenn nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 eine Einigung nicht mehr zu erwarten ist, amtswegig auszustellen.

**(6)** Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person im Fall einer Kündigung oder Entlassung zur Geltendmachung jedenfalls noch eine Frist von 14 Tagen offen. In Fällen, in denen eine ordentliche oder außerordentliche Rechtsmittelfrist gehemmt wurde, steht jedenfalls noch diese offen.

## **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**

---

In allen anderen Fällen steht zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen.

**(7)** Kommt es im Schlichtungsverfahren zu keiner gütlichen Einigung, kann das Sozialministeriumservice nach Durchführung der entsprechenden Ermittlungen auf Ersuchen der betroffenen Person eine Stellungnahme über das Vorliegen einer Diskriminierung abgeben.

### **Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten bei Belästigung**

**§ 7m. (1)** Unter der Voraussetzung der Durchführung des Schlichtungsverfahrens gemäß §§ 14 ff BGStG können Ansprüche von Beamten aus einer Belästigung (§ 7i Abs. 1) gegen den Belästiger bei den ordentlichen Gerichten gemäß § 7k, gegen den Dienstgeber bei der Dienstbehörde gemäß § 7l geltend gemacht werden.

**(2)** Ansprüche aus einer Belästigung gegen den Belästiger sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen.

**(3)** Ansprüche aus einer Belästigung gegen den Dienstgeber sind binnen eines Jahres bei der Dienstbehörde geltend zu machen.

### **Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze**

**§ 7n.** Ansprüche gemäß § 7h Abs. 3 (die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit) können, wenn die Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze erfolgt ist, nach dem Amtshaftungsgesetz (AHG), BGBl. Nr. 20/1949, geltend gemacht werden. Das Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG ersetzt dabei das Aufforderungsverfahren gemäß § 8 AHG.

### **Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung**

**§ 7o.** Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 nach diesem Bundesgesetz als auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots von Frauen und Männern in der Arbeitswelt bzw. des Gebots der Gleichbehandlung ohne Unterschied

der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, bzw. des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG abzuhandeln und können bei den ordentlichen Gerichten nur gemäß § 7k oder bei Behörden nur gemäß §§ 7l oder 7n geltend gemacht werden.

### Beweislast

**§ 7p.** Wenn sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 7b Abs. 1 oder eine Belästigung (§ 7d) beruft, so hat sie diesen Umstand glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 7b Abs. 1 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Bei Berufung auf § 7d sowie bei Berufung auf eine Diskriminierung, die durch Barrieren verursacht wird, obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

### Nebenintervention

**§ 7q.** Die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation kann, wenn es eine betroffene Person verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen aus einer Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.

### Kündigung

**§ 8. (1)** Das Dienstverhältnis eines begünstigten Behinderten darf vom Dienstgeber, sofern keine längere Kündigungsfrist einzuhalten ist, nur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis kann während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

**(2)** Die Kündigung eines begünstigten Behinderten (§ 2) darf von einem Dienstgeber erst dann ausgesprochen werden, wenn der Behindertenaus-



## Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

---

schuss (§ 12) nach Anhörung des Betriebsrates, der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) oder der Personalvertretung im Sinne des Bundes-Personalvertretungsgesetzes bzw. der entsprechenden landesgesetzlichen Vorschriften zugestimmt hat; dem Dienstnehmer kommt in diesem Verfahren Parteistellung zu. Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Behindertenausschusses ist rechtsunwirksam, wenn nicht in Ausnahmefällen nachträglich die Zustimmung erteilt wird. Diese Zustimmung ist nicht zu erteilen, wenn die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten die Folge eines Arbeitsunfalles gemäß § 175f des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 ist. Ein Ausnahmefall, der die Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung rechtfertigt, ist dann gegeben, wenn dem Dienstgeber zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung nicht bekannt war und auch nicht bekannt sein musste, dass der Dienstnehmer dem Personenkreis der begünstigten Behinderten im Sinne des § 2 angehört. Abs. 4 und 4a sind anzuwenden.

**(3)** Der Behindertenausschuß hat bei seiner Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten die besondere Schutzbedürftigkeit des Dienstnehmers zu berücksichtigen und unter Beachtung des § 6 zu prüfen, ob dem Dienstnehmer der Verlust seines Arbeitsplatzes zugemutet werden kann.

**(4)** Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses wird dem Dienstgeber insbesondere dann nicht zugemutet werden können, wenn

- a)** der Tätigkeitsbereich des begünstigten Behinderten entfällt und der Dienstgeber nachweist, daß der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;,
- b)** der begünstigte Behinderte unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der Dienstgeber nachweist, daß der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;
- c)** der begünstigte Behinderte die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

**(4a)** Bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten ist auch das Diskriminierungsverbot des § 7b Abs. 1 zu berücksichtigen.

**(5)** Gesetzliche Bestimmungen, die die Beendigung des Dienstverhältnisses an zusätzliche Voraussetzungen knüpfen, bleiben unberührt. Finden auf die Kündigung eines begünstigten Behinderten die Abs. 2 bis 4 Anwendung, gelten die Bestimmungen des § 105 Abs. 2 bis 6 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, bzw. die in Ausführung der Bestimmungen des § 210 Abs. 3 bis 6 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, erlassenen landesrechtlichen Vorschriften nicht.

**(6)** Abs. 2 bis 4 finden auf das Dienstverhältnis keine Anwendung,

**a)** wenn dem Behinderten als Mitglied des Betriebsrates (Jugendvertreuters) bzw. als Personalvertreter der besondere Kündigungsschutz auf Grund der §§ 120 und 121 des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. der in Ausführung der §§ 223 und 224 des Landarbeitsgesetzes 1984 erlassenen landesrechtlichen Vorschriften oder des § 27 Abs. 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes und ähnlicher landesrechtlicher Vorschriften zusteht;

**b)** wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung noch nicht länger als vier Jahre bestanden hat, es sei denn die Feststellung der Begünstigteneigenschaft erfolgt innerhalb dieses Zeitraumes, wobei während der ersten sechs Monate nur die Feststellung der Begünstigteneigenschaft infolge eines Arbeitsunfalles diese Rechtsfolge auslöst, oder es erfolgt ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns.

### **Beendigung eines Dienstverhältnisses kraft Gesetzes**

**§ 8a.** Soweit in dienstrechtlichen Vorschriften für Bedienstete einer Gesamtskörperschaft die Beendigung des Dienstverhältnisses wegen langer Dienstverhinderung infolge Krankheit kraft Gesetzes vorgesehen ist, ist im Falle eines begünstigten Behinderten (§ 2) der Behindertenausschuß spätestens drei Monate vor Ablauf dieser Frist von Amts wegen zu verständigen. Der Behindertenausschuß hat zur Zweckmäßigkeit einer Vereinbarung über die Fortsetzung des Dienstverhältnisses Stellung zu nehmen. Die Beendigung des Dienstverhältnisses wird - ungeachtet der dienstrechtlichen Vorschriften - frühestens drei Monate nach Einlangen der Verständigung beim Behindertenausschuß wirksam.

### Ausgleichstaxe

**§ 9. (1)** Vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen ist die Entrichtung einer Ausgleichstaxe alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr mittels Bescheides vorzuschreiben, wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist.

**(2)** Die Ausgleichstaxe beträgt für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, ab 1. Jänner 2011 monatlich 226 Euro. Abweichend davon beträgt die Ausgleichstaxe für Dienstgeber, die 100 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, für jede Person, die zu beschäftigen wäre, ab 1. Jänner 2011 monatlich 316 Euro und für Dienstgeber, die 400 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, für jede Person, die zu beschäftigen wäre, ab 1. Jänner 2011 monatlich 336 Euro. Diese Beträge sind ab 1. Jänner 2012 und in der Folge mit Wirkung vom 1. Jänner eines jeden Jahres mit dem für den Bereich des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes festgesetzten Anpassungsfaktor zu vervielfachen. Die vervielfachten Beträge sind auf den nächsten vollen Eurobetrag zu runden, dabei sind Beträge unter 50 Cent zu vernachlässigen und Beträge von 50 Cent an auf einen vollen Euro zu ergänzen. Die gerundeten Beträge sind der folgenden Anpassung zugrunde zu legen. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat die jeweilige Höhe der Ausgleichstaxe mit Verordnung festzustellen. Diese Verordnung kann auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.

**(3)** Die Entrichtung der Ausgleichstaxe kann nur binnen zwei Jahren, gerechnet vom Einlangen der Abschrift des Verzeichnisses (§ 16 Abs. 2) an, falls der Dienstgeber von der Vorlage des Verzeichnisses gemäß § 16 Abs. 5 und 6 befreit war, binnen drei Jahren nach Ablauf des Jahres, für das die Ausgleichstaxe zu zahlen ist, vorgeschrieben werden. Hat der Dienstgeber der Auskunftspflicht (§ 16) nicht entsprochen bzw. unwahre oder unvollständige Angaben gemacht, kann die Entrichtung der Ausgleichstaxe binnen sieben Jahren, gerechnet vom Ende des Kalenderjahres an, für das keine bzw. unvollständige oder unrichtige Meldungen erstattet wurden, vorgeschrieben werden. Diese Frist beginnt durch jede Maßnahme des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen, die auf Einholung der Verzeichnisabschrift oder einer wahrheitsgetreuen Meldung gerichtet ist, neu zu laufen.

**(4)** Die Ausgleichstaxe wird nach Ablauf von vier Wochen, gerechnet vom Eintritt der Rechtskraft des Bescheides, mit dem die Ausgleichstaxe vorgeschrieben wurde, fällig. Sie ist spätestens bis zum Fälligkeitstag unaufgefordert an das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen einzuzahlen.

**(5)** Wird die Ausgleichstaxe nicht bis zum Fälligkeitstag (Abs. 4) eingezahlt, so sind ab dem darauffolgenden Kalendertag Zinsen in der Höhe von 4 vH über dem jeweils geltenden Basiszinssatz gemäß § 1 1. Euro-Justiz-Begleitgesetz, BGBl. I Nr. 125/1998 pro Jahr an den Ausgleichstaxfonds (§ 10) zu entrichten. Die Geltendmachung eines Zinsenanspruches hat zu unterbleiben, wenn der Zinsenbetrag 7,30 Euro nicht übersteigt.

### Prämien

**§ 9a. (1)** Dienstgeber erhalten aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds (§ 10) für jeden beschäftigten, in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten (§ 2 Abs. 3) eine Prämie in Höhe der nach § 9 Abs. 2 1. Satz festgesetzten Ausgleichstaxe.

**(2)** Über die Zuerkennung einer Prämie hat das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen in Fällen, in denen die Berechnung unter Bedachtnahme auf § 16 Abs. 4 bis 7 erfolgt, von Amts wegen, in den übrigen Fällen über Antrag des Dienstgebers zu entscheiden. Der Antrag kann nur binnen drei Jahren vom Ende des Kalenderjahres an, für das die Prämie begehrt wird, eingebracht werden.

**(3)** Die Prämie ist auf Forderungen des Ausgleichstaxfonds gegen den zum Empfang der Prämie berechtigten Dienstgeber anzurechnen.

### Ausgleichstaxfonds

**§ 10. (1)** Beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales wird der Ausgleichstaxfonds gebildet. Er hat Rechtspersönlichkeit und wird vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales vertreten und unter Anhörung eines Beirates gemäß Abs. 2 verwaltet. Das Vermögen des Fonds besteht aus den rechtskräftig vorgeschriebenen Ausgleichstaxen, den Zinsen und sonstigen Zuwendungen.

**(1a)** Aus allgemeinen Budgetmitteln sind jährlich 90 Mio. Euro für Maßnahmen der beruflichen Inklusion für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen. Dieser Betrag ist ausgehend vom Basisjahr 2018 jährlich ab dem Jahr 2019 nach dem für den Bereich des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes festgesetzten Anpassungsfaktor zu vervielfachen. Dem Ausgleichstaxfonds fließen diese Mittel abzüglich jenes Betrages, der für Maßnahmen nach § 10a Abs. 1 lit. k zu verwenden ist, zu.

**(2)** Der Beirat besteht aus dem Vorsitzenden, zwei Vertretern der organisierten Kriegsoffer, vier Vertretern der organisierten Behinderten und drei von den Ländern entsandten Vertretern sowie je drei Vertretern der Dienstnehmer und der Dienstgeber, einem Vertreter der Integrativen Betriebe (§ 11) und einem Vertreter des Bundesministeriums für Finanzen. Den Vorsitz führt der Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen oder ein von ihm bestimmter rechtskundiger Bediensteter aus dem Stande des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen. Die Funktionsperiode des Beirates beträgt vier Jahre. Nach Ablauf der Funktionsperiode hat der Beirat die Geschäfte so lange weiterzuführen, bis der neue Beirat zusammentritt. Die Zeit der Weiterführung der Geschäfte zählt auf die Funktionsperiode des neuen Beirates.

**(3)** Die im Abs. 2 genannten Mitglieder des Beirates sowie die erforderliche Anzahl von Ersatzmitgliedern werden vom Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen berufen. Die Vorschläge für die Bestellung der Dienstgebervorteiler erstatten für je ein Mitglied und die erforderliche Anzahl von Ersatzmitgliedern die Wirtschaftskammer Österreich, die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs und die Vereinigung der Österreichischen Industrie. Die Vorschläge für die Bestellung der Dienstnehmervertreter erstatten für je ein Mitglied und die erforderliche Anzahl von Ersatzmitgliedern die Bundesarbeitskammer, der Österreichische Landarbeiterkammertag und der Österreichische Gewerkschaftsbund. Hinsichtlich der Erstattung der Vorschläge für die Bestellung der Vertreter der organisierten Kriegsoffer und der organisierten Behinderten sind die § 10 Abs. 1 Z 6 und § 10 Abs. 2 des Bundesbehindertengesetzes (BBG), BGBl. Nr. 283/1990, anzuwenden. Den Vorschlag für die Bestellung des Vertreters der Integrativen Betriebe erstatten diese. Die Vorschläge für die Bestellung der Vertreter der Länder erstatten die Länder gemeinsam.

**(4)** Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat die Mitglieder des Beirates von ihrer Funktion zu entheben, wenn sie darum ansuchen, wenn eine der für ihre Bestellung erforderlichen Voraussetzungen nicht mehr gegeben ist oder wenn sie die Pflichten ihres Amtes gröblich vernachlässigen, im letzteren Falle nach Anhörung der Interessenvertretung, auf deren Vorschlag das Mitglied bestellt worden ist. Die Mitgliedschaft im Beirat ist ein unbesoldetes Ehrenamt. Den Mitgliedern gebührt der Ersatz der Reise- und Aufenthaltskosten sowie eine allfällige Entschädigung für Zeitversäumnis unter sinngemäßer Anwendung der für Schöffen und Geschworene geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975, BGBl. Nr. 136, wenn auf Grund anderer gesetzlicher Regelungen kein gleichartiger Anspruch besteht.

## Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

---

**(5)** Der Beirat wird vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu den Sitzungen einberufen. Die Einladungen sollen mit der Tagesordnung den Mitgliedern des Beirates spätestens acht Tage vor der Sitzung zugestellt werden. Der Beirat tagt in nichtöffentlicher Sitzung; er ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der eingeladenen Mitglieder anwesend ist. Wurden die Mitglieder ordnungsgemäß eingeladen, so ist der Beirat auch dann beschlußfähig, wenn nach Ablauf von 30 Minuten weniger als die Hälfte der eingeladenen Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse des Beirates werden mit Stimmenmehrheit gefaßt. Der Vorsitzende gibt seine Stimme zuletzt ab; bei Stimmengleichheit entscheidet seine Stimme. Über die Sitzung des Beirates ist eine Niederschrift aufzunehmen, die alle Beschlüsse im Wortlaut, die Ergebnisse der Abstimmungen und den wesentlichen Verlauf der Verhandlungen zu enthalten hat; eine Abschrift ist den Mitgliedern des Beirates zu übersenden. Der Vorsitzende ist berechtigt, dem Beirat Experten mit beratender Stimme beizuziehen.

**(6)** Der Beirat ist in allen wichtigen Angelegenheiten der Durchführung dieses Bundesgesetzes, insbesondere

- a)** vor Erlassung, Änderung oder Aufhebung von Verordnungen gemäß § 1 Abs. 2;
- b)** vor Erlassung, Änderung oder Aufhebung von Richtlinien über die Gewährung von Zuschüssen oder Darlehen aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds;
- c)** vor Verzicht auf die Rückzahlung eines nach § 10a Abs. 5 gewährten und fälligen Betrages sowie auf die Eintreibung einer rechtskräftig vorgeschriebenen Ausgleichstaxe

anzuhören.

**(7)** Dem Beirat obliegt es,

- a)** Empfehlungen zu grundsätzlichen Fragen der beruflichen Integration Behinderter abzugeben;
- b)** Vorschläge betreffend die Gewährung einer Förderung an einen Integrativen Betrieb (§ 11), die im Einzelfall den Betrag von 72 673 Euro übersteigt, zu erstatten.

**(8)** Den Mitgliedern des Beirates sind die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

**(9)** Für die dem Bund aus der Verwaltung des Ausgleichstaxfonds entstehenden Kosten hat der Ausgleichstaxfonds dem Bund jährlich einen Pauschalbetrag von 0,75 vH der jeweils im Vorjahr eingegangenen Ausgleichs-taxen zu ersetzen.

### Verwendung der Mittel des Ausgleichstaxfonds

**§ 10a. (1)** Die Mittel des Ausgleichstaxfonds sind insbesondere zu verwenden für

**a)** Zwecke der beruflichen Eingliederung für die im Sinne dieses Bundesgesetzes begünstigten Behinderten (§ 2 Abs. 1 und 3) und die in den Abs. 2 und 3 angeführten Personen; für alle diese Personen jedoch nur dann, wenn sie ihren dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet haben oder im Bundesgebiet dauerhaft einer Erwerbstätigkeit oder Berufsausbildung nachgehen;

**b)** Zwecke der Fürsorge für die nach dem Kriegsofopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, und Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964, versorgungsberechtigten Personen und deren nicht selbsterhaltungsfähige Kinder sowie für die nach dem Opferfürsorgegesetz Versorgungsberechtigten (§ 6 Z 5 Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947);

**c)** die Gewährung von Zuschüssen und Darlehen zur Errichtung, zum Ausbau, zur Ausstattung und zum laufenden Betrieb von Integrativen Betrieben (§ 11) sowie zur Sicherung der Arbeitsplätze in Integrativen Betrieben und zur Erhaltung ihrer Wettbewerbsfähigkeit unter Berücksichtigung der vom jeweiligen Integrativen Betrieb erzielten Wertschöpfung;

**d)** die Gewährung von Zuschüssen und Darlehen für Maßnahmen nach § 6 Abs. 2;

**e)** Information und Forschung betreffend die beruflichen und sozialen Angelegenheiten von Behinderten oder von Behinderung bedrohten Personen;

**f)** Prämien für Dienstgeber (§ 9a);

## Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

---

**g)** den Ersatz von Reise- und Aufenthaltskosten sowie die Entschädigung für Zeitversäumnis (§§ 10 Abs. 4, 12 Abs. 8, 13d, 14 Abs. 8) und die Entschädigung für die in der Berufungskommission tätigen Richter (§ 13d) sowie den Ersatz von Barauslagen der Behindertenvertrauenspersonen (§ 22a);

**h)** Sonderprogramme zur Verbesserung der beruflichen Eingliederung Behinderter;

**i)** die Gewährung von Zuschüssen und Darlehen zur Errichtung, zum Ausbau, zur Ausstattung und zum laufenden Betrieb von sonstigen zur Vorbereitung von Behinderten auf eine berufliche Eingliederung in den offenen Arbeitsmarkt geeigneten Einrichtungen und von Ausbildungseinrichtungen (§ 11a) sowie die Gewährung von Zuschüssen für in solchen Einrichtungen tätige Behinderte;

**j)** nach Maßgabe von für solche Zwecke zur Verfügung stehenden Mitteln die Gewährung von Zuschüssen und Darlehen für von Betrieben durchgeführte investive Maßnahmen, die der Verbesserung der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen dienen;

**k)** höchstens 10 v.H. der gemäß § 10 Abs. 1a aus allgemeinen Budgetmitteln zur Verfügung gestellten Mittel sind insbesondere für Förderungen aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung gemäß §§ 24 ff Bundesbehindertengesetz (BBG), für Zuwendungen zum Erwerb eines Assistenzhundes gemäß § 39a BBG und zur Finanzierung des Monitoringausschusses gemäß § 13l Abs. 1 BBG sowie für Förderungen an gemeinnützige Wohlfahrtsträger zu verwenden.

**(1a)** Anstelle von Zuschüssen oder Darlehen können auch Sachleistungen gewährt werden.

**(2)** Die im Abs. 1 aufgezählten Leistungen können nach Maßgabe der erlassenen Richtlinien (§ 6 Abs. 3) auch gewährt werden:

**a)** betreffend Abs. 1 lit. a, c, d, h und i Menschen mit Behinderung, die österreichische Staatsbürger oder diesen im Sinne des § 2 Abs. 1 gleichgestellt sind, deren Grad der Behinderung mindestens 30 vH beträgt, wenn diese ohne solche Leistungen einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz nicht erlangen oder beibehalten können;



## Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

---

**b)** betreffend Abs. 1 lit. a, c, d, h und i Menschen mit Behinderung, die nicht österreichische Staatsbürger oder diesen im Sinne des § 2 Abs. 1 gleichgestellt sind, wenn der Grad ihrer Behinderung mindestens 50 vH beträgt, sie ihren dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet haben oder im Bundesgebiet dauerhaft einer Erwerbstätigkeit nachgehen und sie ohne diese Leistungen einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können;

**c)** betreffend Abs. 1 lit. a und d Menschen mit Behinderung, die österreichische Staatsbürger oder diesen im Sinne des § 2 Abs. 1 gleichgestellt sind, die das 15. Lebensjahr überschritten haben, deren Grad der Behinderung mindestens 50 vH beträgt, und die nicht dem im § 2 Abs. 3 angeführten Personenkreis angehören, wenn ohne diese Leistungen die Aufnahme oder Fortsetzung einer Schul- oder Berufsausbildung gefährdet wäre;

**d)** betreffend Abs. 1 lit. a, d, h und i österreichischen Staatsbürgern oder diesen im Sinne des § 2 Abs. 1 gleichgestellten Personen, wenn ihnen ohne diese Leistungen auf Grund der bisher ausgeübten beruflichen Tätigkeit oder Berufsausbildung eine Behinderung im Sinne des § 3 unmittelbar droht.

**(3)** Maßnahmen beruflicher Assistenz gemäß § 6 Abs. 2 lit. d stehen nach Maßgabe der zu erlassenden Richtlinien Jugendlichen mit Assistenzbedarf auch dann offen, wenn sie nicht dem Personenkreis gemäß Abs. 1 und 2 angehören. Jugendliche mit Assistenzbedarf im Sinne dieses Bundesgesetzes sind – ungeachtet einer Zugehörigkeit zum Personenkreis gemäß Abs. 1 und 2 – Jugendliche grundsätzlich ab dem 9. Schuljahr, denen aufgrund von auf individuell-sozialen Faktoren beruhenden Beeinträchtigungen eine längerfristige oder dauerhafte Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt droht. Die Richtlinien haben insbesondere Regelungen zu treffen über

1. die förderbaren Maßnahmen für Jugendliche mit Assistenzbedarf,
2. die Voraussetzungen für die Zugehörigkeit zum förderbaren Personenkreis,
3. Altersgrenzen sowie
4. sonstige Zugangsvoraussetzungen.

## Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

---

**(3a)** Zur Bedeckung der Ausgaben für Maßnahmen im Sinne des Abs. 3 für jene Personen, die nicht dem Personenkreis gemäß Abs. 1 und 2 angehören, sind jeweils die erforderlichen Mittel aus dem Bundeshaushalt als sonstige Zuwendungen (§ 10 Abs. 1) in den Ausgleichstaxfonds einzubringen. Sie sind in der Gebarung des Fonds in einem eigenen Verrechnungskreis hinsichtlich ihrer Herkunft und ihrer Verwendung gesondert darzustellen.

**(4)** Die Vergabe von Sach- oder Geldleistungen aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds ist nur zulässig, wenn die Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit des Einsatzes der Mittel gewährleistet sind. Die Auszahlung einer Förderung ist nur insoweit und nicht eher vorzunehmen, als sie zur Vornahme fälliger Zahlungen benötigt wird. Die Auszahlung darf zu einem früheren Zeitpunkt vorgenommen werden, wenn dies aus Gründen, die sich aus der Eigenart der Leistung ergeben, notwendig erscheint. Auf die Gewährung von Sach- oder Geldleistungen (ausgenommen Leistungen nach § 9a), Darlehen oder sonstigen Zuwendungen aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds besteht kein Rechtsanspruch. Bewilligte Geldleistungen sind auf offene Forderungen des Ausgleichstaxfonds gegen den Leistungsempfänger anzurechnen.

**(5)** Vor Gewährung einer Zuwendung aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds ist vorbehaltlich sonstiger bürgerlichrechtlicher Ansprüche des Bundes zu vereinbaren, daß ein Zuschuß vom Empfänger rückzuerstatten ist oder ein noch nicht zurückgezahltes Darlehen nach Kündigung vorzeitig fällig wird und beide vom Tage der Auszahlung an mit 4 vH über dem jeweils geltenden Basiszinssatz gemäß § 1 1. Euro-Justiz-Begleitgesetz pro Jahr zu verzinsen sind, wenn

- a)** der Empfänger wesentliche Umstände verschwiegen oder unwahre Angaben gemacht hat;
- b)** der Empfänger das geförderte Vorhaben nicht oder aus seinem Verschulden nicht zeitgerecht durchgeführt hat;
- c)** der Empfänger den Zuschuß (das Darlehen, die Sachleistung) widmungswidrig verwendet hat oder Bedingungen aus seinem Verschulden nicht eingehalten wurden;
- d)** der Empfänger die unverzügliche Meldung von Ereignissen, welche die Ausführung der geförderten Leistung verzögern oder unmöglich machen oder deren Abänderung erfordern würden, unterlassen hat

oder

**e)** der Empfänger die Überprüfung der widmungsgemäßen Verwendung der Zuwendungen vereitelt hat.

Wenn bei der Durchführung des zu förmernden Vorhabens Einrichtungen oder Geräte, deren Wert (Preis) im Einzelfall 1 453 Euro übersteigt, ausschließlich aus nicht rückzahlbaren Zuwendungen aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds angeschafft werden sollen, kann vereinbart werden, daß der Empfänger bei Wegfall oder wesentlicher Änderung des Zuwendungszweckes entweder eine angemessene Abgeltung in Geld zu erstatten oder die Einrichtungen oder Geräte dem Ausgleichstaxfonds zwecks weiterer Verwendung zu überlassen hat. In die Vereinbarung können abweichende oder zusätzliche Bedingungen, Auflagen und Eigentumsvorbehalte zugunsten des Ausgleichstaxfonds aufgenommen werden, sofern dies die Eigenart der Förderung geboten erscheinen läßt. Die Verpflichtung zum Ersatz trifft den gesetzlichen Vertreter, wenn er an einer der in lit. a) bis e) umschriebenen Handlungen mitgewirkt hat.

**(6)** Ist die sofortige Rückzahlung eines entsprechend einer Vereinbarung nach Abs. 5 fällig gewordenen Betrages auf Grund der wirtschaftlichen Verhältnisse des Zahlungspflichtigen unbillig, so kann die Forderung des Ausgleichstaxfonds auf Antrag des Zahlungspflichtigen gestundet oder die Abstattung in Raten bewilligt werden. Hiebei sind Zinsen in der Höhe von 3 vH über dem jeweils geltenden Basiszinssatz gemäß § 1 1. Euro-Justiz-Begleitgesetz pro Jahr auszubedingen. Die Vorschreibung von Zinsen hat zu unterbleiben, wenn der gestundete Förderungsbetrag 1 453 Euro nicht übersteigt. Die Bewilligung zur Abstattung in Raten ist zu widerrufen und die sofortige Entrichtung aller aushaftenden Teilbeträge samt Zinsen zu verlangen, wenn der Rückzahlungspflichtige mit mindestens zwei Teilbeträgen in Verzug ist.

**(7)** Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales als Verwalter des Ausgleichstaxfonds kann ganz oder teilweise auf die Rückzahlung eines entsprechend einer Vereinbarung nach Abs. 5 fällig gewordenen Betrages verzichten, wenn

- 1.** alle Möglichkeiten der Einziehung erfolglos versucht worden sind und auf Grund der Sachlage auch nicht angenommen werden kann, daß Einziehungsmaßnahmen zu einem späteren Zeitpunkt zu einem Erfolg führen werden oder Einziehungsmaßnahmen von vornherein offenkundig aussichtslos sind oder

**2.** die Einziehung der Forderung nach der Lage des Falles, insbesondere unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Zahlungspflichtigen und des Ausmaßes seines allfälligen Verschuldens an der Entstehung der Forderung unbillig wäre oder

**3.** die Einziehung mit Kosten verbunden wäre, die in keinem Verhältnis zur Höhe der Forderung stehen.

Bei einem Verzicht auf eine Forderung ist jedenfalls auszubedingen, daß ein Widerruf zulässig ist, wenn der Verzicht durch Fälschung einer Urkunde, falsches Zeugnis oder eine andere gerichtlich strafbare Handlung oder sonstwie erschlichen worden ist.

**(8)** Zuwendungen aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds auf der Grundlage von § 10a Abs. 1 gelten nicht als Entgelt im Sinne des Umsatzsteuergesetzes 1994, BGBl. I Nr. 663.

### Integrative Betriebe

**§ 11. (1)** Integrative Betriebe im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die von Gebietskörperschaften, Körperschaften des öffentlichen Rechtes, von Trägern der freien Wohlfahrtspflege oder sonstigen Rechtspersonen (Rechtsträgern) geführten Einrichtungen zur Beschäftigung begünstigter Behinderter, die wegen Art und Schwere der Behinderung noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bei denen aber eine wirtschaftlich verwertbare Mindestleistungsfähigkeit vorliegt.

**(2)** Der Integrative Betrieb muß es den begünstigten Behinderten ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit mit dem Ziel der Eingliederung in den freien Arbeitsmarkt zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen.

**(3)** Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales als Vertreter des Ausgleichstaxfonds hat als Grundlage für die Förderung aus den Mitteln des Fonds im Rahmen eines für Arbeitsplätze in Integrativen Betrieben im Einvernehmen mit den anderen Rehabilitationsträgern zu erstellenden Bedarfsplanes Richtlinien zu erlassen.

**(4)** Die Förderung einer im Abs. 1 genannten Werkstätte aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds kann insbesondere erfolgen, wenn

## Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

---

- a)** die beschäftigten begünstigten Behinderten nach dem Kollektivvertrag der jeweiligen Sparte, in der sie beschäftigt sind, entlohnt werden und nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes als Vollversicherte pflichtversichert sind;
- b)** der Integrative Betrieb in baulicher und personeller Hinsicht die Voraussetzungen erfüllt, die eine wirtschaftliche Führung zulassen;
- c)** durch begleitende Dienste die medizinische, soziale, heilpädagogische und psychologische Betreuung der beschäftigten Behinderten sichergestellt ist;
- d)** Möglichkeiten für Arbeitserprobung und Arbeitstraining vorgesehen sind;
- e)** sich der Rechtsträger des Integrativen Betriebes verpflichtet, diese nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu führen;
- f)** sich der Rechtsträger des Integrativen Betriebes ferner verpflichtet, im Falle einer Förderung durch den Ausgleichstaxfonds die von diesem Fonds zur Verfügung gestellten einheitlichen Grundlagen für Verrechnung und Buchführung anzuwenden, dem Fonds alljährlich die Bilanz sowie die Finanzierungspläne für das Folgejahr vorzulegen und den vom Fonds namhaft gemachten Vertretern Einsicht in alle Bücher und Unterlagen zu gewähren;
- g)** der Integrative Betrieb die in den Richtlinien (Abs. 3) festzulegende Mindestwertschöpfung nicht unterschreitet.

**(5)** Vor Aufnahme in einen Integrativen Betrieb, der Förderungsmittel aus dem Ausgleichstaxfonds erhält oder in Anspruch zu nehmen beabsichtigt, ist ein Team zu befragen, dem als Mitglieder je ein Vertreter des Arbeitsmarktservice, des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen, des Landes (Behindertenhilfe) und der Leiter jenes Integrativen Betriebes angehören, in dem der begünstigte Behinderte beschäftigt werden soll. Es tagt am Sitz jener Werkstätte, in der der begünstigte Behinderte aufgenommen werden soll und ist je nach Bedarf von jenem Teammitglied einzuberufen, von dem der Vorschlag für die Aufnahme des begünstigten Behinderten in den Integrativen Betrieb ausgeht. Für die Beiziehung von weiteren Sachverständigen gilt § 6 Abs. 5 letzter Satz sinngemäß. Auf die Aufnahme eines begünstig-

## **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**

---

ten Behinderten in den Integrativen Betrieb besteht kein Rechtsanspruch. Die Befassung der Teammitglieder und Sachverständigen kann auch mittels elektronischer Medien erfolgen.

**(6)** Beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ist ein Verzeichnis über die im Sinne dieses Bundesgesetzes aus dem Ausgleichstaxfonds geförderten Integrativen Betriebe zu führen.

**(7)** Bei Aufträgen im Bereich der Bundesverwaltung, die von Integrativen Betrieben im Sinne dieses Bundesgesetzes ausgeführt werden können, sind diese Integrativen Betriebe in jedem Fall zur Anbotstellung einzuladen bzw. von ihnen Angebote einzuholen.

### **Ausbildungseinrichtungen**

**§ 11a. (1)** Ausbildungseinrichtungen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Einrichtungen gemäß § 30 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, die Behinderte (§ 10a Abs. 3) in einem Lehrberuf ausbilden.

**(2)** Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales ist ermächtigt, Richtlinien über Art und Höhe der Förderung aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds für die Ausbildungseinrichtungen nach Abs. 1 zu erlassen. Die Richtlinien haben insbesondere Angaben über die besonderen Anforderungen an das Ausbildungspersonal, die besonderen Voraussetzungen hinsichtlich des Baues und der Ausstattung der Ausbildungseinrichtung sowie Auflagen hinsichtlich der medizinischen, sozialen, heilpädagogischen und psychologischen Betreuung der in Ausbildung befindlichen Behinderten zu enthalten.

### **Behindertenausschuß**

**§ 12. (1)** Bei jeder Landesstelle des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen wird ein Behindertenausschuß errichtet, der in den von diesem Bundesgesetz bestimmten Fällen zu entscheiden (§ 8) oder Stellung zu nehmen (§ 8a) hat. Der Dienstgeber ist verpflichtet, vor Einleitung eines Kündigungsverfahrens gemäß § 8 dieses Bundesgesetzes den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung und die Behindertenvertrauensperson zu verständigen, der/die innerhalb einer Woche hiezu Stellung nehmen kann. Hat die Behindertenvertrauensperson dem Dienstgeber die Betrauung eines

## Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

---

Stellvertreter mit der Wahrnehmung des Anhörungsrechts im Sinne dieser Bestimmung mitgeteilt, so hat der Dienstgeber diesen Stellvertreter zu verständigen. Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat Sorge zu treffen, dass vor Durchführung eines Verfahrens gemäß § 8 BEinstG eine Krisenintervention angeboten wird.

**(2)** Der Behindertenausschuß besteht aus:

- a)** dem Landesstellenleiter oder einem von ihm bestimmten Bediensteten des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen;
- b)** einem Vertreter der örtlich zuständigen Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice;
- c)** je einem Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber;
- d)** drei Vertretern der organisierten Behinderten.

**(3)** Der Vorsitzende hat zur Verhandlung des Behindertenausschusses jene Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber beizuziehen, die von der für den Verhandlungsfall in Betracht kommenden Interessenvertretung vorgeschlagen wurden.

**(4)** Die im Abs. 2 lit. c und d genannten Mitglieder des Behindertenausschusses sowie die gleiche Zahl von Ersatzmitgliedern sind vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales auf Grund von Vorschlägen der hiezu berufenen Interessenvertretungen auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen.

**(5)** Je ein Vertreter der Dienstgeber ist von der Wirtschaftskammer und von der Landwirtschaftskammer, je ein Vertreter der Dienstnehmer von der Arbeiterkammer und von der Landarbeiterkammer vorzuschlagen.

**(6)** Zur Erstattung von Vorschlägen bezüglich der Vertreter der Behinderten (Abs. 2 lit. d) sind diejenigen Vereinigungen berufen, die von diesen Personen nach den von der Vereinsbehörde genehmigten Statuten zum Zwecke der Förderung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen gebildet sind und die Tätigkeit im Bereich der jeweiligen Landesstelle des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen ausüben. Bestehen nebeneinander mehrere Vereinigungen, auf die diese Voraussetzungen zutreffen, so ist für die Aufteilung des Vorschlagsrechtes das zwischen ihnen erzielte Übereinkommen

maßgebend. Kommt eine Vereinbarung über das Vorschlagsrecht nicht zustande, so entscheidet hierüber der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales unter Bedachtnahme auf die Mitgliederstärke der in Betracht kommenden Vereinigungen.

**(7)** Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat die Mitglieder des Behindertenausschusses von ihrer Funktion zu entheben, wenn sie darum ansuchen, wenn eine der für ihre Bestellung erforderlichen Voraussetzungen nicht mehr gegeben ist oder wenn sie die Pflichten ihres Amtes gröblich vernachlässigen, im letzteren Falle nach Anhörung der Interessenvertretung, auf deren Vorschlag das Mitglied bestellt worden ist.

**(8)** Die Mitgliedschaft im Behindertenausschuß ist ein unbesoldetes Ehrenamt. Den Mitgliedern gebührt der Ersatz der Reise- und Aufenthaltskosten sowie die allfällige Entschädigung für Zeitversäumnis entsprechend der Bestimmung des § 10 Abs. 4.

**(9)** Mit beratender Stimme können dem Behindertenausschuß ein Arzt des öffentlichen Gesundheitsdienstes und ein Vertreter der Arbeitsinspektion beigezogen werden.

**§ 13. (1)** Der Behindertenausschuß wird vom Vorsitzenden einberufen. Die Einladungen sollen den Mitgliedern des Behindertenausschusses spätestens acht Tage vor der Sitzung unter Anschluß einer Tagesordnung nachweislich zugestellt werden.

**(2)** Der Behindertenausschuß tagt in nichtöffentlicher Sitzung; er ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse des Behindertenausschusses werden mit Stimmenmehrheit gefaßt. Der Vorsitzende gibt seine Stimme zuletzt ab; bei Stimmengleichheit entscheidet seine Stimme. Alle Mitglieder haben ihr Stimmrecht persönlich auszuüben.

**(3)** Über jede Sitzung des Behindertenausschusses ist ein Protokoll zu führen, in dem die Namen aller anwesenden Mitglieder und die allfälligen Entschuldigungsgründe abwesender Mitglieder zu verzeichnen sind. Das Protokoll hat alle Beschlüsse im Wortlaut, die Ergebnisse der Abstimmungen und den wesentlichen Verlauf der Verhandlungen zu enthalten; es ist vom Vorsitzenden und dem Schriftführer zu unterfertigen. Eine Abschrift des Protokolls ist allen Mitgliedern des Behindertenausschusses zu übermitteln.



**(4)** Die laufenden Geschäfte des Behindertenausschusses hat die Landesstelle des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen zu führen.

### Feststellung der Begünstigung

**§ 14. (1)** Als Nachweis für die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten gilt die letzte rechtskräftige Entscheidung über die Einschätzung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit mit mindestens 50 vH

- a)** eines Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen (der Schiedskommission) bzw. des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen oder der Bundesberufungskommission im Sinne des Bundesberufungskommissionsgesetzes, BGBl. I Nr. 150/2002, oder des Bundesverwaltungsgerichtes;
- b)** eines Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung bzw. eines nach dem Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985, zuständigen Gerichtes;
- c)** eines Landeshauptmannes (des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) oder des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen in Verbindung mit der Amtsbescheinigung gemäß § 4 des Opferfürsorgegesetzes;
- d)** in Vollziehung der landesgesetzlichen Unfallfürsorge (§ 3 Z 2 Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 200/1967).

Die Feststellung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit im Nachweis gilt zugleich als Feststellung des Grades der Behinderung. Die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten (§ 2) auf Grund der in lit. a bis d genannten Nachweise erlischt mit Ablauf des dritten Monates, der dem Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung folgt, sofern nicht der begünstigte Behinderte innerhalb dieser Frist gegenüber dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen erklärt, weiterhin dem Personenkreis der nach diesem Bundesgesetz begünstigten Personen angehören zu wollen.

**(2)** Liegt ein Nachweis im Sinne des Abs. 1 nicht vor, hat auf Antrag des Menschen mit Behinderung das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen unter Mitwirkung von ärztlichen Sachverständigen den Grad der Behinderung nach den Bestimmungen der Einschätzungsverordnung (BGBl. II

Nr. 261/2010) einzuschätzen und bei Zutreffen der im § 2 Abs. 1 angeführten sonstigen Voraussetzungen die Zugehörigkeit zum Kreis der nach diesem Bundesgesetz begünstigten Behinderten (§ 2) sowie den Grad der Behinderung festzustellen. Hinsichtlich der ärztlichen Sachverständigen ist § 90 des Kriegspopfersversorgungsgesetzes 1957, BGBl. Nr. 152, anzuwenden. Die Begünstigungen nach diesem Bundesgesetz werden mit dem Zutreffen der Voraussetzungen, frühestens mit dem Tag des Einlangens des Antrages beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen wirksam. Sie werden jedoch mit dem Ersten des Monats wirksam, in dem der Antrag eingelangt ist, wenn dieser unverzüglich nach dem Eintritt der Behinderung (Abs. 3) gestellt wird. Die Begünstigungen erlöschen mit Ablauf des Monats, der auf die Zustellung der Entscheidung folgt, mit der der Wegfall der Voraussetzungen für die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten rechtskräftig ausgesprochen wird.

**(3)** Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales ist ermächtigt, nach Anhörung des Bundesbehindertenbeirates gemäß § 8 BBG durch Verordnung nähere Bestimmungen über die Feststellung des Grades der Behinderung festzulegen. Diese Bestimmungen haben die Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigungen auf das allgemeine Erwerbsleben zu berücksichtigen und auf den Stand der medizinischen Wissenschaft Bedacht zu nehmen.

**(4)** Ein Antrag, der bei einer nicht zuständigen Behörde oder einem Sozialversicherungsträger eingebracht wird, ist unverzüglich an das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen weiterzuleiten. Der Antrag gilt als zu dem Zeitpunkt beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen eingebracht, an dem er bei der nicht zuständigen Behörde eingelangt ist.

**(5)** Anträge von begünstigten Behinderten (§ 2) auf Neufestsetzung des Grades der Behinderung wegen Änderung des Leidenszustandes sind ohne Durchführung eines Ermittlungsverfahrens zurückzuweisen, wenn seit der letzten rechtskräftigen Feststellung noch kein Jahr verstrichen ist. Dies gilt nicht, wenn eine offenkundige Änderung des Leidenszustandes glaubhaft geltend gemacht wird.

**(6)** Wenn ein begünstigter Behinderter oder ein Antragswerber ohne triftigen Grund einer schriftlichen Aufforderung zum Erscheinen zu einer zumutbaren ärztlichen Untersuchung nicht entspricht oder sich weigert, die zur Durchführung des Verfahrens unerlässlichen Angaben zu machen, ist das Verfahren einzustellen oder das Erlöschen der Zugehörigkeit zum Kreis der

## **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**

---

nach diesem Bundesgesetz begünstigten Behinderten (§ 2 Abs. 1 und 3) auszusprechen. Er ist nachweislich auf die Folgen seines Verhaltens hinzuweisen.

**(7)** Vor der Gewährung von Leistungen aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds an die im § 10a Abs. 2, 2a, 3 und 3a genannten Behinderten hat sich das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen von Amts wegen über Art und Ausmaß der Behinderung Kenntnis zu verschaffen. Bescheide sind hierüber nicht zu erteilen.

**(8)** Reisekosten, die einem begünstigten Behinderten (§ 2) oder Antragwerber auf Feststellung (Abs. 2) oder auf Gewährung von Leistungen aus dem Ausgleichstaxfonds (§ 10a Abs. 1 bis 3a) dadurch erwachsen, daß er einer Ladung des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen in Durchführung dieses Bundesgesetzes Folge leistet, sind in dem im § 49 des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, BGBl. Nr. 152, angeführten Umfang aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds zu ersetzen. Die Reisekostenvergütung gebührt in gleicher Höhe auch Zeugen im Verfahren gemäß § 8 Abs. 2 und § 8a, wenn kein gleichartiger Anspruch nach einem anderen Bundesgesetz besteht. Der Ersatz der Reisekosten entfällt, wenn die Fahrtstrecke (Straßenkilometer) zwischen Wohnort und dem Ort der Untersuchung 50 km (einfache Strecke) nicht übersteigt.

### **Arbeitsvermittlung**

**§ 15. (1)** Die Durchführung der Arbeitsvermittlung für Menschen mit Behinderungen (§ 2) obliegt den in § 4 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, genannten Organisationen. Diese haben im Einvernehmen mit dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen dahin zu wirken, dass Menschen mit Behinderungen auf solchen Arbeitsplätzen eingestellt werden, auf denen sie trotz ihrer Behinderungen vollwertige Arbeit zu leisten vermögen. Maßnahmen der beruflichen Assistenz (insbesondere Arbeitsassistentenprojekte), die im Rahmen dieses Bundesgesetzes aus öffentlichen Mitteln gefördert werden, unterliegen nicht den Bestimmungen des § 4 AMFG.

**(2)** Endet das Dienstverhältnis eines begünstigten Behinderten, für den Sach- oder Geldleistungen zur Gänze oder anteilig aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds an den Dienstgeber erbracht wurden, ist dieser verpflichtet, die Beendigung dieses Dienstverhältnisses - ungeachtet der Vorschriften des § 8 - binnen zwei Wochen dem Bundesamt für Soziales und Behinderten-

wesen anzuzeigen, das unverzüglich mit der örtlich zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice wegen der Vermittlung eines Behinderten nach Abs. 1 das Einvernehmen herzustellen hat.

### Auskunfts- und Meldepflicht

**§ 16. (1)** Die Dienstgeber haben den zur Durchführung dieses Bundesgesetzes berufenen amtlichen Organen alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Einblick in ihre Betriebsstätten oder Dienststellen zu gewähren, soweit dies im Interesse der begünstigten Behinderten (§ 2) erforderlich ist.

**(2)** Über die Beschäftigung der begünstigten Behinderten (§ 2) und Inhaber von Amtsbescheinigungen oder Opferaussweisen (§ 5 Abs. 3) ist von jedem Dienstgeber ein Verzeichnis zu führen, in dem Name und Anschrift dieser Dienstnehmer, Beginn und Beendigung jedes solchen Dienstverhältnisses, die Versicherungsnummer dieser Dienstnehmer sowie die wesentlichen personenbezogenen Daten des Nachweises über die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten (§ 14) bzw. zum Kreis der politischen Opfer (§ 4 des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947) anzugeben sind. Dieses Verzeichnis ist über Verlangen den amtlichen Organen der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice und dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen vorzuweisen. Einstellungspflichtige Dienstgeber (§ 1 Abs. 1) haben eine Abschrift dieses Verzeichnisses samt den für die Berechnung der Pflichtzahl (§ 4) maßgeblichen personenbezogenen Daten über die Zahl der innerhalb eines Kalenderjahres jeweils am Ersten eines jeden Monats beschäftigten Dienstnehmer bis zum 1. Feber des darauffolgenden Jahres dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen einzusenden, das die Angaben zu prüfen und bei Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht die Ausgleichstaxe (§ 9) vorzuschreiben bzw. bei Zutreffen der Voraussetzungen Prämien (§ 9a) zu gewähren hat.

**(3)** Die Auskunfts- und Meldepflicht für den Bereich des Bundes obliegt dem Bundeskanzleramt, für den Bereich eines Landes dem Amt der Landesregierung und für den Bereich einer Gemeinde dem nach der Gemeindeordnung zuständigen Organ.

**(4)** Die im Abs. 3 genannten Gebietskörperschaften können die Meldung gemäß Abs. 2 auf maschinell verwertbaren Datenträgern erstatten.

**(5)** Wenn die für die Überprüfung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht

und für die Berechnung und Vorschreibung der Ausgleichstaxen bzw. für die Berechnung von Prämien erforderlichen personenbezogenen Daten von den Trägern der Sozialversicherung auf maschinell verwertbaren Datenträgern dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen zur Verfügung gestellt werden (§ 22 Abs. 2), ist der Dienstgeber von der alljährlichen Vorlage der Verzeichnisse und vom Erfordernis der Antragstellung auf Gewährung von Prämien gemäß § 9a Abs. 1 zu befreien.

**(6)** Über die Befreiung gemäß Abs. 5 haben das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen dem Dienstgeber nachweislich eine Benachrichtigung zuzustellen, in der die Art und der Umfang der von den Sozialversicherungsträgern übermittelten personenbezogenen Daten und die Dauer, für die die Befreiung gilt, anzuführen sind. Die Befreiung von der Vorlage des Verzeichnisses bzw. vom Erfordernis der Antragstellung auf Prämien gemäß § 9a Abs. 1 erlischt, wenn der Dienstgeber in drei aufeinanderfolgenden Jahren nicht der Beschäftigungspflicht unterliegt.

**(7)** Wenn die für die Berechnung von Prämien gemäß § 9a Abs. 1 erforderlichen personenbezogenen Daten für nicht der Einstellungspflicht unterliegende Dienstgeber von den Trägern der Sozialversicherung auf maschinell verwertbaren Datenträgern dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen zur Verfügung gestellt werden (§ 22 Abs. 2), kann das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen den Dienstgeber vom Erfordernis der jährlichen Antragstellung befreien. Diese Befreiung erlischt, wenn in drei aufeinanderfolgenden Jahren die Voraussetzungen für die Gewährung einer Prämie gemäß § 9a Abs. 1 nicht mehr vorliegen. Für die Ausstellung der Benachrichtigung über diese Befreiung gilt Abs. 6 erster Satz sinngemäß.

**(8)** Die Übermittlung von personenbezogenen Daten aus dem Verzeichnis gemäß Abs. 2, die den Gesundheitszustand einer Person betreffen, an andere als die im Abs. 2 genannten Empfänger ist unzulässig.

### Überwachung der Beschäftigung

**§ 17.** Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat die Einhaltung der Beschäftigungspflicht nach 1 Abs. 1 zu überwachen. Soweit sich die Überwachung auf die Wahrung der Rücksicht auf Leben und Gesundheit (§ 6) der im Sinne dieses Bundesgesetzes beschäftigten Personen erstreckt, hat das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen das Arbeitsinspektorat oder die nach Art des Betriebes sonst zuständige Aufsichtsbehörde heranzuziehen.

**Stundung der Ausgleichstaxe**

**§ 17a. (1)** Die Befugnis zum Abschluß einer Vereinbarung mit einem Schuldner über die Stundung einer rechtskräftig vorgeschriebenen und fälligen Ausgleichstaxe wird dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen übertragen. Wenn der Schuldner zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Forderung nicht in der Lage war, diese zu erfüllen, kann auf seinen Antrag die Stundung der Ausgleichstaxe bis zur Höchstdauer von zwei Jahren unter Berechnung von Zinsen in der Höhe von 3 vH über dem jeweils geltenden Basiszinssatz gemäß § 1

**1.** Euro-Justiz-Begleitgesetz pro Jahr ab dem Beginn des Monats, in

dem der Antrag eingebracht worden ist, vereinbart oder die Abstattung in Raten bewilligt werden. Im Falle der Nichtzahlung von mindestens zwei Teilraten ist die bewilligte Abstattung in Raten zu widerrufen und die sofortige Entrichtung aller aushaftenden Teilbeträge samt Zinsen zu verlangen.

**(2)** Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales kann ganz oder teilweise auf die Eintreibung einer rechtskräftig vorgeschriebenen Ausgleichstaxe (zuzüglich Zinsen) verzichten, wenn

**1.** gegen den Schuldner ein Sanierungsverfahren eröffnet worden ist oder

**2.** ein Sanierungsplan gemäß § 140 der Insolvenzordnung, RGBl. Nr. 337/1914, abgeschlossen worden ist oder

**3.** alle Möglichkeiten der Eintreibung erfolglos versucht worden sind und auf Grund der Sachlage auch nicht angenommen werden kann, daß Eintreibungsmaßnahmen zu einem späteren Zeitpunkt zu einem Erfolg führen werden oder Eintreibungsmaßnahmen von vornherein offenkundig aussichtslos sind oder

**4.** die Eintreibung mit Kosten verbunden wäre, die in keinem Verhältnis zur Höhe der Forderung stehen.

Der Verzicht auf eine Forderung ist zu widerrufen, wenn er durch Fälschung einer Urkunde, falsches Zeugnis oder eine andere gerichtlich strafbare Handlung herbeigeführt oder sonstwie erschlichen worden ist.

### Eintreibung der Ausgleichstaxe

**§ 18. (1)** Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat die rechtskräftig vorgeschriebene und fällige Ausgleichstaxe einzutreiben. Auf die Eintreibung finden die Bestimmungen des Verwaltungsvollstreckungsgesetzes 1991 Anwendung.

**(2)** Eine mit Bescheid vorgeschriebene Ausgleichstaxe (zuzüglich der Zinsen gemäß § 9 Abs. 5) kann nur binnen zwei Jahren, gerechnet von dem Zeitpunkt an, in dem diese Vorschreibung keinem die Vollstreckbarkeit hemmenden Rechtszug mehr unterliegt, eingetrieben werden. Diese Frist beginnt durch jede auf Eintreibung gerichtete Maßnahme des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen und durch die Gewährung von Zahlungserleichterungen jeder Art neu zu laufen.

**(3)** Die Eintreibung im Verwaltungsweg oder im gerichtlichen Verfahren (§ 3 des Verwaltungsvollstreckungsgesetzes 1991) darf erst nach nachweisbarer Mahnung des Schuldners erfolgen. Der Verpflichtete hat die notwendigen, durch die jeweilige Mahnung und Exekutionsführung verursachten Barauslagen und Gerichtsgebühren zu ersetzen. Diese Kosten sind zugleich mit der vorgeschriebenen Ausgleichstaxe einzutreiben; die Barauslagen fließen dem Bund zu, die Gerichtsgebühren dem Ausgleichstaxfonds.

**(4)** In Insolvenzverfahren ist die Ausgleichstaxe den sonstigen öffentlichen Abgaben gleichzuhalten und nach den Vorschriften der Insolvenzordnung zu behandeln.

### Verfahren und Verwaltungsgerichtsbarkeit

**§ 19. (1)** Die Beschwerdefrist bei Verfahren gemäß §§ 8, 9, 9a und 14 Abs. 2 beträgt abweichend von den Vorschriften des Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetzes, BGBl. I Nr. 33/2013, sechs Wochen. Die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeentscheidung beträgt bei Verfahren gemäß § 14 Abs. 2 zwölf Wochen. In Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht dürfen bei Verfahren gemäß § 14 Abs. 2 neue Tatsachen und Beweismittel nicht vorgebracht werden.

**(1a)** Auf die Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen durch Beamte bei den Dienstbehörden gemäß §§ 71 und 7m sind, soweit dieses Bundesgesetz nicht Anderes bestimmt, das Dienstrechtsverfahrensgesetz

1984, BGBl. Nr. 29, und die dazu ergangenen Verordnungen anzuwenden.

**(2)** Bescheidausfertigungen, die unter Verwendung elektronischer Datenverarbeitungsanlagen hergestellt werden, bedürfen weder einer Unterschrift noch einer Beglaubigung.

**(3)** Unrichtigkeiten in Bescheiden, welche ihre Ursache in der fehlerhaften Anwendung elektronischer Datenverarbeitungsanlagen haben, gelten als Schreib- und Rechenfehler im Sinne des § 62 Abs. 4d Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991.

(Anm.: Abs. 4 und 5 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 150/2002)

### Rechtsmittel

**§ 19a. (1)** Gegen Bescheide gemäß § 19 Abs. 2, die ohne Durchführung eines Ermittlungsverfahrens

1. auf Grund gespeicherter personenbezogener Daten oder
2. auf Grund von den Trägern der Sozialversicherung oder von sonstigen Institutionen auf maschinell verwertbaren Datenträgern übermittelten personenbezogenen Daten

im Wege der automationsunterstützten Datenverarbeitung erlassen worden sind, kann bei der Behörde, die den Bescheid erlassen hat, innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides schriftlich Vorstellung erhoben werden. Die Behörde hat nach Prüfung der Sach- und Rechtslage die Angelegenheit neuerlich zu entscheiden. Der Vorstellung kommt aufschiebende Wirkung zu. Die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht kann erst nach Entscheidung über die Vorstellung erhoben werden.

**(2)** Dem Ausgleichstaxfonds (§ 10 Abs. 1) kommt im Beschwerdeverfahren über Ausgleichstaxen oder Prämien Parteistellung zu.

**§ 19b. (1)** In Verfahren über Beschwerden in Rechtssachen in den Angelegenheiten der §§ 8, 9, 9a und 14 Abs. 2 entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch den Senat.



**(2)** Bei Senatsentscheidungen in Kündigungsverfahren (§ 8) haben zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Arbeitgeber, eine Vertreterin oder ein Vertreter der Arbeitnehmer und eine Vertreterin oder ein Vertreter der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung als fachkundige Laienrichterinnen oder Laienrichter mitzuwirken.

**(3)** Die Vertreterinnen oder Vertreter der Arbeitgeber sind bei Senatsentscheidungen nach Abs. 2 von der Wirtschaftskammer Österreich zu entsenden. Die Vertreterin oder der Vertreter der Arbeitnehmer wird von der Bundesarbeitskammer entsandt. Die im § 10 Abs. 1 Z 6 des Bundesbehindertengesetzes genannte Vereinigung entsendet die Vertreterin oder den Vertreter der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung. Hinsichtlich der Aufteilung des Nominierungsrechtes auf gleichartige Vereinigungen ist § 10 Abs. 2 des Bundesbehindertengesetzes anzuwenden. Für jede Vertreterin und jeden Vertreter ist jeweils auch die erforderliche Anzahl von Ersatzmitgliedern zu entsenden.

**(4)** Bei Senatsentscheidungen in Verfahren gemäß §§ 9 und 9a haben je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer als fachkundige Laienrichterinnen oder Laienrichter mitzuwirken.

**(5)** Die Vertreterin oder der Vertreter der Arbeitgeber ist bei Senatsentscheidungen nach Abs. 4 von der Wirtschaftskammer Österreich zu entsenden. Die Vertreterin oder der Vertreter der Arbeitnehmer wird von der Bundesarbeitskammer entsandt. Für jede Vertreterin und jeden Vertreter ist jeweils auch die erforderliche Anzahl von Ersatzmitgliedern zu entsenden.

**(6)** Bei Senatsentscheidungen in Verfahren gemäß § 14 Abs. 2 hat eine Vertreterin oder ein Vertreter der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung als fachkundige Laienrichterin oder fachkundiger Laienrichter mitzuwirken. Abs. 3 dritter und vierter Satz sind anzuwenden. Für die Vertreterin oder den Vertreter ist jeweils auch die erforderliche Anzahl von Ersatzmitgliedern zu entsenden.

**(7)** Die fachkundigen Laienrichterinnen oder Laienrichter (Ersatzmitglieder) in Verfahren nach Abs. 2, 4 und 6 haben für die jeweiligen Agenden die erforderliche Qualifikation (insbesondere Fachkunde im Bereich des Sozial- und Arbeitsrechts) aufzuweisen.

### Verschwiegenheitspflicht

**§ 20.** Die zur Einholung von Auskünften (§ 16) befugten oder mit der Überwachung (§ 17) betrauten oder sonst an der Durchführung dieses Bundesgesetzes beteiligten Organe sind zur Geheimhaltung der zu ihrer Kenntnis gelangenden Geschäfts- und Betriebsverhältnisse verpflichtet.

### Strafbestimmungen

**§ 21.** Wer trotz nachweislicher Aufforderung durch das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die Abschrift des Verzeichnisses über die Beschäftigung von begünstigten Behinderten (§ 2) bzw. von Inhabern einer Amtsbescheinigung oder eines Opferausweises (§ 5 Abs. 3) gemäß § 16 Abs. 2 nicht vorlegt, wer in die Verzeichnisabschrift vorsätzlich unwahre Angaben aufnimmt oder wer die Anzeigeverpflichtung nach § 15 Abs. 2 verletzt, begeht, wenn die Tat nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 727 Euro zu bestrafen. Die Geldstrafen fließen dem Ausgleichstaxfonds zu.

### Mitwirkung bei der Durchführung des Gesetzes

**§ 22. (1)** Alle Behörden, Ämter, Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechtes sind verpflichtet, im Ermittlungsverfahren zur Durchführung dieses Bundesgesetzes mitzuwirken.

**(2)** Die Mitwirkung gemäß Abs. 1 erstreckt sich bei den Trägern der Sozialversicherung auch auf die Übermittlung der gespeicherten personenbezogenen Daten über Dienstgeber und Versicherte auf maschinell verwertbaren Datenträgern, soweit diese personenbezogenen Daten für die Beurteilung der Einstellungspflicht und deren Erfüllung, die Berechnung und Vorschreibung der Ausgleichstaxen und Prämien sowie die Erfassung der begünstigten Personen (§ 2 und 5 Abs. 3) und der Förderungswerber (§ 10a Abs. 2, 3 und 3a) eine wesentliche Voraussetzung bilden.

**(3)** Die Mitwirkung an der Berechnung und Vorschreibung der Ausgleichstaxen und Prämien (§ 9 und 9a) sowie am Verfahren nach diesem Bundesgesetz obliegt nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 bis 4 des Bundesgesetzes über die Bundesrechenzentrum GmbH, BGBl. Nr. 757/1996, der Bundesrechenzentrum GmbH.

**(4)** Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen sind insoweit zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten betreffend Dienstgeber, einschließlich deren Dienstnehmer, begünstigte Personen (§§ 2 und 5 Abs. 3), Förderungswerber (§ 10a), Integrative Betriebe (§ 11) sowie Ausbildungseinrichtungen (§ 11a) ermächtigt, als dies zur Erfüllung der ihnen gesetzlich übertragenen Aufgaben (§§ 1, 6, 7k, 7l, 7m, 7n, 8, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 11, 11a, 12, 14, 15, 17, 17a, 18 und 26) eine wesentliche Voraussetzung ist. Personenbezogene Daten betreffend eine Behinderung im Sinne der Z 3 dürfen vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen nur für Zwecke der Angelegenheiten der Feststellung des Grades der Behinderung und der Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten (§§ 2 und 14), der Schlichtungsverfahren (§§ 7k, 7l, 7m, 7n), der Zustimmung zur Kündigung (§ 8) sowie der Gewährung von Fördermaßnahmen und Unterstützungsmaßnahmen (§§ 6, 10a, 11, 11a und 15) verarbeitet werden. Für Zwecke der Angelegenheiten der Überprüfung der Beschäftigungspflicht (§§ 1, 9, 9a, 16 bis 18) dürfen vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die personenbezogenen Daten im Sinne der Z 3 betreffend die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten verarbeitet werden. Verpflichtungen, die sich auf Grund anderer Rechtsvorschriften ergeben, bleiben unberührt.

### **Die in Frage kommenden Datenarten sind:**

**1.** Stammdaten der begünstigten Personen, einschließlich antragstellender Personen (§§ 2 und 5 Abs. 3) und Förderungswerber (§ 10a):

- a)** Namen (Vornamen, Familiennamen),
- b)** Sozialversicherungsnummer und Geburtsdatum,
- c)** Geschlecht,
- d)** Staatsangehörigkeit, Aufenthalts- und Arbeitsberechtigungen,
- e)** Adresse des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes,
- f)** Telefon- und Faxnummer,

## **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**

---

- g)** E-Mail-Adresse,
  - h)** Bankverbindung und Kontonummer,
- 2.** personenbezogene Daten über wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen:
- a)** Familienstand (einschließlich Lebensgemeinschaft),
  - b)** unterhaltsberechtigten Familienangehörige,
  - c)** Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Status der Person (erwerbstätig, arbeitslos, Pensionist, in Schul- oder Berufsausbildung, selbstversichert, Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten, Inhaber einer Amtsbescheinigung oder eines Opferausweises),
  - d)** Einkommen (eigenes Einkommen, Partnereinkommen, Haushaltseinkommen),
- 3.** personenbezogenen Daten betreffend eine Behinderung:
- a)** Funktionseinschränkungen,
  - b)** Grad der Behinderung,
- 4.** personenbezogenen Daten über Betreuungsverläufe:
- a)** personenbezogenen Daten und Angaben zu Verfahren gemäß den §§ 7k, 7l, 7m und 8,
  - b)** Art, Inhalt, Dauer und Höhe gewährter Förder- und Unterstützungsmaßnahmen,
- 5.** Stammdaten der Arbeitgeber:
- a)** Namen, Firmennamen und Betriebsnamen,
  - b)** Firmensitz und Betriebssitz sowie Gerichtsstand,
  - c)** Betriebsgröße,

## Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

---

- d)** Branchenzugehörigkeit,
  - e)** Sozialversicherungsdaten, Angaben zum Status, Zahl, Struktur und Stammdaten (Z 1 lit. a und b) der Beschäftigten, einschließlich der beschäftigten begünstigten Behinderten,
  - f)** Betriebsinhaber und verantwortliche Mitglieder der Geschäftsführung,
  - g)** Ansprechpartner,
  - h)** Dienstgeberkontonummer und Unternehmenskennzahlen,
  - i)** Telefon- und Faxnummer,
  - j)** E-Mail-Adresse,
  - k)** Bankverbindung und Kontonummer,
6. personenbezogenen Daten über Pflichtstellen:
- a)** Gesamtzahl, Höhe der Ausgleichstaxen,
  - b)** offene Pflichtstellen,
  - c)** besetzte Pflichtstellen,
  - d)** Arbeitszeit (Lage und Ausmaß),
  - e)** Entlohnung.

(Anm.: Abs. 4a aufgehoben durch Art. 30 Z 7, BGBl. I Nr. 32/2018)

**(5)** Die regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice haben das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen zu benachrichtigen, wenn ein im § 5 Abs. 2 genannter Mensch mit Behinderung auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz vermittelt wird.

### Behindertenvertrauenspersonen

**§ 22a. (1)** Sind in einem Betrieb dauernd mindestens fünf begünstigte Behinderte (§ 2 Abs. 1 und 3) beschäftigt, so sind von diesen nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter) als Organ zu wählen. Sind in einem Betrieb dauernd mindestens 15 begünstigte Behinderte beschäftigt, so sind für die Behindertenvertrauensperson zwei Stellvertreter zu wählen. Sind in einem Betrieb dauernd mindestens 40 begünstigte Behinderte beschäftigt, so sind für die Behindertenvertrauensperson drei Stellvertreter zu wählen. Die Stellvertreter können im Auftrag der Behindertenvertrauensperson Aufgaben im Sinne der Abs. 7 und 8 auch im Falle der Anwesenheit der Behindertenvertrauensperson wahrnehmen. Erforderlichenfalls kann eine Geschäftsordnung erlassen werden.

**(2)** Die Wahl der Behindertenvertrauensperson und der Stellvertreter ist tunlichst gemeinsam mit der Betriebsratswahl durchzuführen. Gehören jeder Gruppe der Arbeitnehmer mehr als fünf begünstigte Behinderte an, so ist bei jeder Gruppe auch die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) mitzuwählen. Sind mehr als fünf begünstigte Behinderte beschäftigt, die unterschiedlichen Gruppen zuzurechnen sind, und nur eine Gruppe umfaßt mehr als fünf begünstigte Behinderte, so ist bei dieser Gruppe mitzuwählen. Gehören keiner Gruppe mehr als fünf begünstigte Behinderte an, so ist die Wahl mit der Gruppe der Arbeitnehmer durchzuführen, der die größere Zahl der begünstigten Behinderten angehört, bei gleicher Zahl bei der Arbeitnehmergruppe, die mehr Betriebsratsmitglieder zu wählen hat. Wird nur ein Betriebsrat gewählt, so ist die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) bei diesem mitzuwählen.

**(3)** Wahlberechtigt sind alle begünstigten Behinderten des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung und am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.

**(4)** Wählbar sind alle begünstigten Behinderten des Betriebes, die am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind und das 18. Lebensjahr vollendet haben.

**(5)** Auf die Durchführung und Anfechtung der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter) sind die Bestimmungen der § 51 Abs. 1, § 53 Abs. 3, 5 und 6 sowie §§ 55 bis 60 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, sinngemäß anzuwenden. Zur Anfechtung der Wahl ist auch jeder im Betrieb bestehende Betriebsrat berechtigt. Das Ergebnis der Wahl der

## Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

---

Behindertenvertrauenspersonen ist auch dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen bekanntzugeben.

**(6)** Die Tätigkeitsdauer der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) beträgt fünf Jahre. Sie beginnt mit dem in § 61 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes genannten Zeitpunkt und endet mit Ablauf der Funktionsperiode. Im übrigen sind für die vorzeitige Beendigung und das Erlöschen der Funktion 62 und 64 Abs. 1 und 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes sinngemäß anzuwenden. Die Tätigkeitsdauer endet ferner, wenn in einer Versammlung aller begünstigten Behinderten des Betriebes die Mehrheit die Enthebung ihrer Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter) beschließt. Die Versammlung kann von dem an Lebensjahren ältesten begünstigten Behinderten einberufen werden.

**(7)** Die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) ist berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten Behinderten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen. Die Behindertenvertrauensperson ist befugt, einmal jährlich eine Versammlung aller begünstigten Behinderten des Betriebes einzuberufen. Hat die Behindertenvertrauensperson einen Stellvertreter mit dieser Aufgabe betraut, so hat dieser die Einberufung vorzunehmen. Der Betriebsrat ist verpflichtet, der Behindertenvertrauensperson bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der begünstigten Behinderten beizustehen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

**(8)** Die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) ist insbesondere berufen,

- a)** auf die Anwendung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes hinzuwirken und darüber zu wachen, dass die Vorschriften, die für das Arbeitsverhältnis begünstigter Behinderter gelten, eingehalten werden;
- b)** über wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat, dem Betriebsinhaber und erforderlichenfalls den zum Schutz der Arbeitnehmer geschaffenen Stellen Mitteilung zu machen und auf die Beseitigung dieser Mängel hinzuwirken;
- c)** Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung, beruflicher und medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen zu erstatten und auf die besonderen Bedürfnisse von behinderten Arbeitnehmern hinzuweisen;

**d)** an allen Sitzungen des Betriebsrates und des Betriebsausschusses sowie von Ausschüssen des Betriebsrates nach § 69 Abs. 4 ArbVG mit beratender Stimme teilzunehmen, es sei denn ein Stellvertreter wurde mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe betraut.

**(9)** Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) zu beraten und die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, insbesondere hat er die Behindertenvertrauensperson über substantielle, das Arbeitsverhältnis betreffende Angelegenheiten wie Beginn, Ende und Veränderung von Arbeitsverhältnissen behinderter Arbeitnehmer, über Arbeitsunfälle sowie über Krankmeldungen von mehr als sechs Wochen pro Kalenderjahr zu informieren.

**(10)** Auf die persönlichen Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) sind die Bestimmungen des 4. Hauptstückes des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. die in Ausführung der §§ 218 bis 225 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, ergangenen landesrechtlichen Vorschriften sinngemäß anzuwenden.

**(11)** Besteht in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat nach § 80 des Arbeitsverfassungsgesetzes, so sind von den Behindertenvertrauenspersonen und den Stellvertretern aus ihrer Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen eine Zentralbehindertenvertrauensperson und ein Stellvertreter zu wählen. Die Wahl ist gültig, wenn zumindest die Hälfte der Wahlberechtigten anwesend ist. Wurde im Unternehmen nur eine Behindertenvertrauensperson und ein Stellvertreter gewählt, so üben diese auch die Funktion der Zentralbehindertenvertrauensperson und des Stellvertreters aus. § 57 des Arbeitsverfassungsgesetzes ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß das Ergebnis der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson und des Stellvertreters auch dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen bekanntzugeben ist. Die Zentralbehindertenvertrauensperson (Stellvertreter) ist berufen, im Zentralbetriebsrat unter Beachtung der Abs. 7 und 8 die Interessen der begünstigten Behinderten wahrzunehmen. Der Zentralbetriebsrat ist verpflichtet, der Zentralbehindertenvertrauensperson (Stellvertreter) bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der begünstigten Behinderten beizustehen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Zentralbehindertenvertrauensperson (Stellvertreter) ist befugt, höchstens zweimal jährlich eine Versammlung aller Behindertenvertrauenspersonen des Unternehmens einzuberufen, um über ihre Tätigkeit zu berichten und Angelegenheiten, die für die begünstigten Behinderten des Unternehmens von Bedeutung sind, zu erörtern.



## Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

---

**(12)** Die Tätigkeitsdauer der Zentralbehindertenvertrauensperson (ihres Stellvertreters) beträgt fünf Jahre; sie beginnt mit der Annahme der Wahl und endet vor Ablauf dieser Zeit, wenn

1. im Unternehmen kein Zentralbetriebsrat mehr besteht;
2. die Funktion als Behindertenvertrauensperson endet (Abs. 6);
3. die Zentralbehindertenvertrauensperson zurücktritt.

**(13)** Besteht in einem Konzern eine Konzernvertretung nach § 88a des Arbeitsverfassungsgesetzes, so sind von den Zentralbehindertenvertrauenspersonen und deren Stellvertretern aus ihrer Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen eine Konzernbehindertenvertrauensperson und ein Stellvertreter zu wählen. Ist in einem Konzernunternehmen eine Zentralbehindertenvertrauensperson nicht zu wählen, so nehmen an der Wahl der Konzernbehindertenvertrauensperson die Behindertenvertrauenspersonen und deren Stellvertreter teil. Die Wahl ist gültig, wenn zumindest die Hälfte der Wahlberechtigten anwesend ist. Wurde im Konzern nur eine Zentralbehindertenvertrauensperson und ein Stellvertreter gewählt, so üben diese auch die Funktion der Konzernbehindertenvertrauensperson und des Stellvertreters aus. § 57 des Arbeitsverfassungsgesetzes ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß das Ergebnis der Wahl der Konzernbehindertenvertrauensperson und des Stellvertreters auch dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen bekanntzugeben ist. Die Konzernbehindertenvertrauensperson (Stellvertreter) ist berufen, in der Konzernvertretung unter Beachtung der Abs. 7 und 8 die Interessen der begünstigten Behinderten wahrzunehmen. Die Konzernvertretung ist verpflichtet, der Konzernbehindertenvertrauensperson (Stellvertreter) bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der begünstigten Behinderten beizustehen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Konzernbehindertenvertrauensperson (Stellvertreter) ist befugt, höchstens zweimal jährlich eine Versammlung aller Zentralbehindertenvertrauenspersonen des Konzerns einzuberufen, um über ihre Tätigkeit zu berichten und Angelegenheiten, die für die begünstigten Behinderten des Konzerns von Bedeutung sind, zu erörtern.

**(14)** Die Tätigkeitsdauer der Konzernbehindertenvertrauensperson (ihres Stellvertreters) beträgt fünf Jahre; sie beginnt mit der Annahme der Wahl und endet vor Ablauf dieser Zeit, wenn

1. im Konzern keine Konzernvertretung mehr besteht;

2. die Funktion als Zentralbehindertenvertrauensperson endet (Abs. 12);
3. die Konzernbehindertenvertrauensperson zurücktritt.

**(15)** Der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) angemessenen Ausmaß vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räumlichkeiten und Gegenstände zu sorgen. Die den Behindertenvertrauenspersonen (Abs. 1, 11 und 13) in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen sind, sofern kein Ersatz auf Grund anderer Rechtsvorschriften geleistet werden kann, aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds zu ersetzen. Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat die Barauslagen nach Maßgabe der vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu erlassenden Richtlinien zu erstatten.

### Behindertenvertretung im öffentlichen Dienst

**§ 22b.** Für die Dienststellen des Bundes, der Länder und Gemeinden, die nicht unter die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes fallen, gelten unter Zugrundelegung der gesetzlichen Vorschriften über die Personalvertretung die Bestimmungen des § 22a mit der Maßgabe, dass die Tätigkeitsdauer fünf Jahre beträgt.

### Gebührenfreiheit

**§ 23.** Alle zur Durchführung dieses Bundesgesetzes erforderlichen Amtshandlungen, Eingaben, Vollmachten, Zeugnisse, Urkunden über Rechtsgeschäfte zum Zwecke der Fürsorge oder Förderung gemäß § 10a sowie Vermögensübertragungen sind von bundesgesetzlich geregelten Gebühren, Verkehrsteuern und Verwaltungsabgaben befreit. Die Befreiung gilt auch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht, dem Verwaltungsgerichtshof und dem Verfassungsgerichtshof.

### ARTIKEL III

#### **Sprachliche Gleichbehandlung und Verweis auf andere Bundesgesetze**

**§ 24. (1)** Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

**(2)** Soweit in diesem Bundesgesetz auf Bestimmungen anderer Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

#### **Übergangsbestimmungen**

**§ 27. (1)** In am 1. September 2010 noch nicht rechtskräftig abgeschlossenen Verfahren sind für die Einschätzung des Grades der Behinderung die Vorschriften der §§ 7 und 9 Abs. 1 des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, BGBl. Nr. 152, mit der Maßgabe anzuwenden, dass Gesundheitsschädigungen mit einem Ausmaß von weniger als 20 vH außer Betracht zu lassen sind, sofern eine solche Gesundheitsschädigung im Zusammenwirken mit einer anderen Gesundheitsschädigung keine wesentliche Funktionsbeeinträchtigung verursacht. Dies gilt bis 31. August 2013 auch für Verfahren nach § 14, sofern zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes ein rechtskräftiger Bescheid, mit dem über die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten abgesprochen wurde oder ein rechtskräftiger Bescheid nach den Bestimmungen der §§ 40ff des Bundesbehindertengesetzes vorliegt.

**(1a)** Im Falle eines Antrages auf Neufestsetzung des Grades der Behinderung nach Ablauf des 31. August 2013 hat die Einschätzung unter Zugrundelegung der Bestimmungen der Einschätzungsverordnung (BGBl. II Nr. 261/2010) zu erfolgen. Im Falle einer von Amts wegen durchgeführten Nachuntersuchung bleibt – bei objektiv unverändertem Gesundheitszustand – der festgestellte Grad der Behinderung unberührt.

# Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG)

Rechtsvorschrift für Mutterschutzgesetz 1979 - (Auszug)

Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## ABSCHNITT 1

### GELTUNGSBEREICH

**§ 1. (1)** Dieses Bundesgesetz gilt für

1. Dienstnehmerinnen,
2. Heimarbeiterinnen.

**(2)** Dieses Bundesgesetz ist nicht anzuwenden auf

1. Dienstnehmerinnen, für deren Dienstverhältnis das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, gilt,
2. Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind.

**(3)** Abweichend von Abs. 2 Z 2 ist dieses Bundesgesetz auf Dienstnehmerinnen anzuwenden, deren Dienstrecht gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG gesetzlich vom Bund zu regeln ist.

**(4)** Die in diesem Bundesgesetz für Dienstnehmerinnen getroffenen Regelungen gelten auch für weibliche Lehrlinge, die für Dienstgeber getroffenen Regelungen auch für Auftraggeber im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961.

**(5)** Auf freie Dienstnehmerinnen im Sinne des § 4 Abs. 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 sind § 3 sowie § 5 Abs. 1 und 3 anzuwenden.

**§ 2.** Abschnitte 2 bis 7 dieses Bundesgesetzes gelten

- 1.** für Dienstnehmerinnen, die in einem der in § 18 genannten Dienstverhältnisse stehen, mit den in Abschnitt 8 vorgesehenen Abweichungen;
- 2.** für die in privaten Haushalten beschäftigten Dienstnehmerinnen mit den in Abschnitt 9 vorgesehenen Abweichungen;
- 3.** für Heimarbeiterinnen mit den in Abschnitt 10 vorgesehenen Abweichungen.

### **ABSCHNITT 2**

#### **EVALUIERUNG**

##### **Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers**

**§ 2a. (1)** Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, vorgesehenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

**(2)** Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch

- 1.** Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;
- 2.** Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich;
- 3.** Lärm;
- 4.** ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen;
- 5.** extreme Kälte und Hitze;

**6.** Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastung;

**7.** biologische Arbeitsstoffe im Sinne des § 40 Abs. 5 Z 2 bis 4 ASchG, soweit bekannt ist, daß diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;

**8.** gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe;

(Anm.: Z 9 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 60/2015)

**10.** Bergbauarbeiten unter Tage;

**11.** Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen.

zu berücksichtigen.

**(3)** Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung hat insbesondere

**1.** bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,

**2.** bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung oder

**3.** auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates

zu erfolgen.

**(4)** Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner heranzuziehen. Diese können auch mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beauftragt werden.

**(5)** Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die zu ergreifenden Maßnahmen nach § 2b

schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente) und alle Dienstnehmerinnen oder den Betriebsrat und die Sicherheitsvertrauenspersonen über die Ergebnisse und Maßnahmen zu unterrichten.

### **Maßnahmen bei Gefährdung**

**§ 2b. (1)** Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

**(2)** Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen.

## **ABSCHNITT 3**

### **BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE**

#### **Beschäftigungsverbote für werdende Mütter**

**§ 3. (1)** Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden.

**(2)** Die Achtwochenfrist (Abs. 1) ist auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses zu berechnen. Erfolgt die Entbindung früher oder später als im Zeugnis angegeben, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

**(3)** Über die Achtwochenfrist (Abs. 1) hinaus darf eine werdende Mutter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von ihr vorgelegten fachärztlichen Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat durch Verordnung festzulegen,

## Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG)

---

1. bei welchen medizinischen Indikationen ein Freistellungszeugnis auszustellen ist,
2. welche Fachärzte ein Freistellungszeugnis ausstellen können,
3. nähere Bestimmungen über Ausstellung, Form und Inhalt des Freistellungszeugnisses.

Eine Freistellung wegen anderer als der in dieser Verordnung genannter medizinischer Indikationen ist im Einzelfall auf Grund eines Zeugnisses eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes vorzunehmen.

**(4)** werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermines Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf deren Beginn aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft ist der Dienstgeber zu verständigen.

**(5)** Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis der Schwangerschaft und des voraussichtlichen Zeitpunktes der Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

**(6)** Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin (Heimarbeiterin) oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat (Abs. 4), unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter, Tätigkeit und der Arbeitsplatz der werdenden Mutter sowie der voraussichtliche Geburtstermin anzugeben. Ist der Betrieb vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen, so hat der Dienstgeber die Mitteilung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin an die gemäß § 35 Abs. 1 berufene Behörde zu richten. Eine Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion oder die sonst zuständige Behörde ist der Dienstnehmerin (Heimarbeiterin) vom Dienstgeber zu übergeben. Ist in einem Betrieb eine eigene arbeitsmedizinische Betreuung eingerichtet, so hat der Dienstgeber auch den Leiter der arbeitsmedizinischen Betreuung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin zu informieren.



**(7)** Dienstgeber gemäß § 3 Abs. 2 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988, sind darüber hinaus verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat den Wechsel des Beschäftigten einer schwangeren Dienstnehmerin oder die Tatsache des häufigen, kurzfristigen Wechsels anzuzeigen.

**(8)** Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Paß-Verordnung, BGBl. II Nr. 470/2001, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

### Sonderfreistellung COVID-19

**§ 3a. (1)** Werdende Mütter dürfen bis 31. März 2021 ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bis zum Beginn eines Beschäftigungsverbotes nach § 3 mit Arbeiten, bei denen ein physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich ist, nicht beschäftigt werden.

**(2)** Wird eine werdende Mutter mit solchen Arbeiten beschäftigt, hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Arbeitsbedingungen so zu ändern, dass kein physischer Körperkontakt erfolgt und der Mindestabstand eingehalten wird. Ist dies nicht möglich, ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen, an dem kein physischer Körperkontakt erforderlich ist und der Mindestabstand eingehalten werden kann. Dabei ist auch zu prüfen, ob die Dienstnehmerin ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben kann (Homeoffice). In beiden Fällen hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das bisherige Entgelt.

**(3)** Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz aus objektiven Gründen nicht möglich, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Freistellung und Fortzahlung des bisherigen Entgelts. Beschäftigungsverbote nach § 3 gehen jedoch der Sonderfreistellung vor.

**(4)** Dienstgeberinnen und Dienstgeber mit Ausnahme des Bundes als Dienstgeber haben Anspruch auf Ersatz des Entgelts, bis zur monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, nach Abs. 3, der für diesen Zeitraum abzuführenden Steuern und Abgaben sowie der zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge, Arbeitslosenversicherungsbeiträge und sonstigen Beiträge durch

den Krankenversicherungsträger, unabhängig davon, von welcher Stelle diese einzuheben bzw. an welche Stelle diese abzuführen sind. Von diesem Erstattungsanspruch sind politische Parteien und sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts, ausgenommen jene, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen, ausgeschlossen. Der Antrag auf Ersatz ist spätestens sechs Wochen nach dem Ende der Freistellung beim Krankenversicherungsträger einzubringen. Dabei hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber schriftlich zu bestätigen, dass eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz aus objektiven Gründen nicht möglich war. § 107 ASVG ist sinngemäß anzuwenden. Der Bund hat dem Krankenversicherungsträger die daraus resultierenden Aufwendungen aus dem COVID-19 Krisenbewältigungsfonds zu ersetzen. Eine Kostentragung des Bundes über den 31. Dezember 2021 hinaus ist ausgeschlossen.

**(5)** Abs. 1 bis 4 gelten für

**1.** Dienstnehmerinnen nach § 1 Abs. 1 mit Ausnahme von Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen,

**2.** Dienstnehmerinnen nach § 1 Abs. 3,

**3.** für Dienstnehmerinnen, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz unterliegen, die bei Inkrafttreten der Abs. 1 bis 4 als Bundesrecht in Kraft sind,

**4.** freie Dienstnehmerinnen im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG. Für Dienstnehmerinnen nach Z 3 ist Abs. 4 so anzuwenden, dass an die Stelle des Krankenversicherungsträgers das Land tritt.

**(6)** Abs. 1 bis 5 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft und treten mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft. Sie sind jedoch weiterhin auf Freistellungen vor diesem Zeitpunkt anzuwenden.

**(7)** Abweichend von § 39 Abs. 1 ist mit der Vollziehung der Abs. 1 bis 3 für Dienstnehmerinnen nach Abs. 5 Z 2 und 3 die Landesregierung betraut.

**(8)** Die Krankenversicherungsträger sind im übertragenen Wirkungsbereich unter Bindung an die Weisungen der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend tätig.

**§ 4. (1)** Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind.

**(2)** Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere anzusehen:

**1.** Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;

**2.** Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;

**3.** Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, gegeben ist;

**4.** Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen, gesundheitsgefährdenden elektromagnetischen Feldern oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;

**5.** die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;

**6.** die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;

**7.** die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;

**8.** das Schälen von Holz mit Handmessern;

**9.** Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall vom zuständigen Arbeitsinspektorat untersagt werden;

**10.** Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, daß ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;

**11.** Arbeiten mit biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 40 Abs. 5 Z 2 bis 4 ASchG, soweit bekannt ist, daß diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;

**12.** Bergbauarbeiten unter Tage;

**13.** Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen.

**(3)** Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind.

**(4)** Im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß den Abs. 1 bis 3 fällt.

**(5)** Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

- 1.** bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
- 2.** bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
- 3.** bei denen die Dienstnehmerin sie besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist,

nicht beschäftigt werden, wenn das Arbeitsinspektorat auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind und im Fall der Z 3 dies auch von einem Gutachten eines Arbeitsinspektions- oder Amtsarztes bestätigt wird.

**(6)** Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, daß andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

### **Beschäftigungsverbote für stillende Mütter**

**§ 4a. (1)** Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, daß sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

**(2)** Stillende Mütter dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder Arbeitsverfahren gemäß § 4 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 9, 12 und 13 beschäftigt werden.

**(3)** Im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.

**(4)** Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

## **Beschäftigungsverbote nach der Entbindung**

**§ 5. (1)** Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 3 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

**(2)** Dienstnehmerinnen dürfen nach ihrer Entbindung über die in Abs. 1 festgelegten Fristen hinaus zu Arbeiten nicht zugelassen werden, solange sie arbeitsunfähig sind. Die Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

**(3)** Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den in § 4 Abs. 2 Z 1, 2, 3, 4, 8, 9, 12 und 13 genannten Arbeiten beschäftigt werden.

**(4)** Über die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 hinaus kann die gemäß § 36 zuständige Verwaltungsbehörde für eine Dienstnehmerin, die nach dem Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, dem Dienstgeber die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen.

(Anm.: Abs. 5 aufgehoben durch BGBl. Nr. 434/1995)

## **Verbot der Nachtarbeit**

**§ 6. (1)** Werdende und stillende Mütter dürfen - abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen - von zwanzig bis sechs Uhr nicht beschäftigt werden.

**(2)** Werdende und stillende Mütter, die im Verkehrswesen, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten, Filmaufnahmen und in Lichtspieltheatern oder als Krankenpflegepersonal in Kranken-, Heil-, Pflege- oder Wohlfahrtsanstalten oder in mehrschichtigen Betrieben beschäftigt sind, dürfen bis zweiundzwanzig

Uhr, Dienstnehmerinnen im Sinne des § 1 Abs. 1 und 2 des Theaterarbeitsgesetzes (TAG), BGBl. I Nr. 100/2010, bis vierundzwanzig Uhr beschäftigt werden, sofern im Anschluß an die Nacharbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.

**(3)** Auf Antrag des Dienstgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall die Beschäftigung werdender und stillender Mütter im Gastgewerbe bis zweiundzwanzig Uhr, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten und in Lichtspieltheatern bis dreiundzwanzig Uhr, soweit nicht nach Abs. 2 eine längere Beschäftigung zulässig ist, bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt. Diese Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn der Dienstnehmerin im Anschluß an die Nacharbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gesichert ist.

**(4)** Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur insoweit, als Nacharbeit für Dienstnehmerinnen nicht auf Grund anderer Vorschriften verboten ist.

### **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit**

**§ 7. (1)** Werdende und stillende Mütter dürfen - abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen - an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

**(2)** Das Verbot nach Abs. 1 gilt nicht

**1.** für die Beschäftigung bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten, Filmaufnahmen, im Gastgewerbe und in Betrieben, in denen ununterbrochen mit Schichtwechsel gearbeitet wird, im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit;

**2.** für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn die wöchentliche Ruhezeit für die gesamte Belegschaft auf einen bestimmten Werktag fällt;

**3.** für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn im Betrieb insgesamt nicht mehr als fünf Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt sind und außer der werdenden oder stil-

lenden Mutter nur noch ein Dienstnehmer beschäftigt ist, der eine gleichartige Beschäftigung ausüben kann;

**4.** für die Beschäftigung von Dienstnehmerinnen, die vor der Meldung der Schwangerschaft ausschließlich an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen beschäftigt wurden, im bisherigen Ausmaß.

**(3)** Auf Antrag des Dienstgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall weitere Ausnahmen bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen unerlässlich ist.

**(4)** Die Dienstnehmerin hat in der auf die Sonntagsarbeit folgenden Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden (Wochenruhe), in der auf die Feiertagsarbeit folgenden Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe. Die Ruhezeit hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Während dieser Ruhezeit darf die Dienstnehmerin nicht beschäftigt werden.

**(5)** Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur, soweit Sonn- und Feiertagsarbeit für Dienstnehmerinnen nicht auf Grund anderer Vorschriften verboten ist.

### Verbot der Leistung von Überstunden

**§ 8.** Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen.

### Ruhemöglichkeit

**§ 8a.** Werdenden und stillenden Müttern, die in Arbeitsstätten sowie auf Baustellen beschäftigt sind, ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

### Stillzeit

**§ 9. (1)** Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder er-



forderliche Zeit freizugeben. Diese Freizeit hat an Tagen, an denen die Dienstnehmerin mehr als viereinhalb Stunden arbeitet, fünfundvierzig Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht oder mehr Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je fünfundvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von neunzig Minuten zu gewähren.

**(2)** Durch die Gewährung der Stillzeit darf kein Verdienstausfall eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in anderen gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.

**(3)** Die gemäß § 36 zuständige Verwaltungsbehörde kann dem Dienstgeber im Rahmen der Abs. 1 und 2 eine bestimmte Verteilung der Stillzeiten auftragen, wenn es die besonderen Verhältnisse des Einzelfalls erfordern.

**(4)** Weiters kann die gemäß § 36 zuständige Verwaltungsbehörde die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben, wenn es die Verhältnisse des Einzelfalls erfordern.

### ABSCHNITT 4

## KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ, ENTGELT

### Kündigungsschutz

**§ 10. (1)** Dienstnehmerinnen kann während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, daß dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist.

**(1a)** Eine Kündigung ist bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt rechtsunwirksam. Auf Verlangen des Dienstgebers hat die Dienstnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorzulegen.

**(2)** Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung dem Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, bekanntgegeben wird. Die schriftliche

Bekanntgabe der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung innerhalb der Fünftagefrist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine Bestätigung des Arztes die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht innerhalb der Fünftagefrist bekanntgeben, so ist die Bekanntgabe rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

**(3)** Abweichend von den Abs. 1 und 2 kann eine Kündigung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt wurde. Der Dienstgeber hat gleichzeitig mit der Einbringung der Klage dem Betriebsrat hierüber Mitteilung zu machen. Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann oder wenn sich die Dienstnehmerin in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Nach Stilllegung des Betriebes ist eine Zustimmung des Gerichts zur Kündigung nicht erforderlich.

**(4)** Bei Inanspruchnahme einer Karenz im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten und vierten Lebensjahr des Kindes kann das Gericht die Zustimmung zur Kündigung, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde, auch dann erteilen, wenn der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist.

**(5)** Wurde einer Dienstnehmerin wegen Stilllegung des Betriebes gekündigt (Abs. 3) und nimmt dieser Betrieb bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung der Dienstnehmerin seine Tätigkeit wieder auf, so ist die seinerzeitige Kündigung als rechtsunwirksam anzusehen, wenn die Dienstnehmerin dies beim Dienstgeber beantragt. Ein solcher Antrag muss innerhalb von zwei Monaten nach Wiederaufnahme der Tätigkeit des Betriebes gestellt

werden. Mit der Antragstellung hat sich die Dienstnehmerin beim Dienstgeber zur Wiederaufnahme der Arbeit zu melden. Besteht zur Zeit der Antragstellung für die Dienstnehmerin ein Beschäftigungsverbot nach diesem Bundesgesetz (§ 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 und 2) oder nimmt die Dienstnehmerin eine Karenz (§ 15) in Anspruch, so hat sie dies dem Dienstgeber bei der Antragstellung mitzuteilen und nach Wegfall des Beschäftigungsverbotens beziehungsweise nach Beendigung der Karenz die Arbeit aufzunehmen.

**(6)** Eine entgegen den Abs. 1 bis 4 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

**(7)** Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muß dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines Gerichts (§ 92 ASGG) oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigegeben sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

**(8)** Die Kündigung einer freien Dienstnehmerin im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG, die wegen ihrer Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbotens bis vier Monate nach der Geburt ausgesprochen wird, kann bei Gericht binnen zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung angefochten werden. Die freie Dienstnehmerin hat den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war. Lässt die freie Dienstnehmerin die Kündigung gegen sich gelten, so ist § 1162b erster Satz ABGB anzuwenden. In einem Anfechtungsverfahren steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch zu. Ansprüche auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 bleiben unberührt.

### Befristete Dienstverhältnisse

**§ 10a. (1)** Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zu dem Beginn des Beschäftigungsverbotens nach § 3 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotens nach § 3 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

**(2)** Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung ver hinderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

**(3)** Wird der Ablauf des Arbeitsverhältnisses gemäß Abs. 1 gehemmt, so besteht bei einem Beschäftigungsverbot gemäß den §§ 4 oder 6 Anspruch auf Wochengeld gemäß den Bestimmungen des ASVG.

**§ 11.** Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeiterlaubnis oder des Befreiungsscheines (nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§ 10 Abs. 1, 3 und 4, 10a Abs. 1, 15 Abs. 4, 15a Abs. 5, 15d Abs. 1 erster Satz in Verbindung mit Abs. 5 und § 15n Abs. 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

### Entlassungsschutz

**§ 12. (1)** Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts entlassen werden. Ebenso darf eine Entlassung bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts erfolgen.

**(2)** Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn die Dienstnehmerin

1. die ihr auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt;
2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienst-

gebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;

**3.** ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung im Betrieb (Haushalt) abträgliches Nebengeschäft betreibt;

**4.** sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen im Betrieb (Haushalt) tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes (Haushalts) zuschulden kommen läßt;

**5.** sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

**(3)** In den Fällen des Abs. 2 Z 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung oder Fehlgeburt der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

**(4)** In den Fällen des Abs. 2 Z 4 und 5 kann die Entlassung der Dienstnehmerin gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.

§ 13

Beachte für folgende Bestimmung

Zum Bezugszeitraum vgl. § 38b Abs. 3 idF BGBl. I Nr. 153/1999.

**§ 13.** Im gerichtlichen Verfahren nach den §§ 10 Abs. 3 und 4, 12 und 22 sowie im Verwaltungsverfahren nach § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 4a Abs. 3, § 5 Abs. 4, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 3 und § 9 Abs. 3 ist die Dienstnehmerin Partei.

### Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

**§ 14. (1)** Macht die Anwendung des § 2b, des § 4, des § 4a, des § 5 Abs.

3 und 4 oder des § 6, soweit § 10a Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in diesen Zeitraum Zeiten, während derer die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von dreizehn Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Entgelts die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit in einer im § 4 Abs. 2 Z 9 bezeichneten Art ist der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiterzugewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

**(2)** Dienstnehmerinnen, die gemäß § 3 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund des § 2b, des § 4, des § 4a, des § 5 Abs. 3 und 4 oder des § 6 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass im Falle des § 3 Abs. 3 der Durchschnittsverdienst nach den letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes zu berechnen ist.

**(3)** Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während derer Wochengeld oder Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz bezogen werden kann; ein Anspruch auf einen Zuschuß des Dienstgebers zum Krankengeld wird hiedurch nicht berührt.

**(4)** Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in den Kalenderjahren, in die Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

## ABSCHNITT 5

### KARENZ

#### Anspruch auf Karenz

**§ 15. (1)** Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

**(1a)** Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 15a Abs. 2 nicht zulässig.

**(2)** Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

**(3)** Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 5 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann die Dienstnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

**(4)** Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 10 und 12 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und nimmt die Dienstnehmerin Karenz zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz.

## **Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater**

**§ 15a. (1)** Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate betragen. Er ist in dem in § 15 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten.

**(2)** Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Mutter gleichzeitig mit dem Vater Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem in § 15 Abs. 1 bzw. § 15b Abs. 1 genannten Zeitpunkt endet.

**(3)** Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 5 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 5 Abs. 1 zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

**(4)** Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt im Falle des Abs. 3 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles.

**(5)** Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach dem Ende ihres jeweiligen Karenzteiles.

## **Aufgeschobene Karenz**

**§ 15b. (1)** Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 15 oder 15a spätestens

- 1.** mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes,



**2.** wenn auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat.

**(2)** Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlass des Schuleintritts der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

**(3)** Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in §§ 15 Abs. 3 oder 15a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Die Dienstnehmerin kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass sie anstelle der aufgeschobenen Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

**(4)** Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann die Dienstnehmerin die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

**(5)** In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes - Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

**(6)** Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat,

in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

### Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

**§ 15c. (1)** Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter) oder
2. ein Kind in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter)

und die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

**(2)** Die §§ 15 bis 15b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Die Karenz nach den §§ 15 und 15a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeeltern- teils, im Falle des § 15 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt;

2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 15 und 15a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;

3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie Karenz bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr hinaus in Anspruch nehmen;

4. an die Stelle des Begriffes „Vater“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form tritt der Begriff „anderer Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form.

**(3)** Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege

ge oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Falle des § 15 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.

**(4)** Die §§ 10, 11, 12 Abs. 1, 2 und 4, 13 und 16 sind auf Karenz nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 10 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

### **Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils**

**§ 15d. (1)** Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Karenz zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

**(2)** Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.

**(3)** Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

**(4)** Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn die Dienstneh-

merin bereits Karenz verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

**(5)** Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

### **Beschäftigung während der Karenz**

**§ 15e. (1)** Die Dienstnehmerin kann neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs. 2 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

**(2)** Weiters kann die Dienstnehmerin neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis mit ihrem Dienstgeber für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

**(3)** Mit Zustimmung des Dienstgebers kann eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 auch mit einem anderen Dienstgeber vereinbart werden.

### **Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz**

**§ 15f. (1)** Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit der

Karenz bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

**(2)** Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten einer Karenz, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Karenz verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

**(3)** Der Dienstgeber hat der Dienstnehmerin auf Verlangen eine von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigende Bestätigung auszustellen,

1. dass sie keine Karenz in Anspruch nimmt, oder
2. über Beginn und Dauer der Karenz.

**(4)** Die Karenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

**(5)** Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen des Dienstgebers ihren Dienst wieder anzutreten.

### Recht auf Information

**§ 15g.** Während einer Karenz hat der Dienstgeber die Dienstnehmerin über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmerin berühren, insbesondere Insolvenzverfahren, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

## ABSCHNITT 6

### TEILZEITBESCHÄFTIGUNG UND ÄNDERUNG

## **DER LAGE DER ARBEITSZEIT**

### **Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15h. (1)** Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

- 1.** das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
- 2.** die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
- 3.** die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

**(2)** Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Bundesgesetz werden abweichend von § 15f Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

**(3)** Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer und Dienst-

nehmerinnen betragen hat.

**(4)** In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

### Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

**§ 15i.** Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 15h Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

### Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

**§ 15j. (1)** Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h und 15i ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

**(2)** Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 15h Abs. 1 oder § 15i nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

**(3)** Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende

der Frist nach § 5 Abs. 1 bekannt zu geben.

**(4)** Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 5 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1 bekannt zu geben.

**(5)** Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 15h Abs. 1 Z 3 oder § 15i als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

**(6)** Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 15h Abs. 1 Z 3 oder § 15i als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

**(7)** Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

**(8)** Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung mit zu unterfertigen.

**(9)** Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem



Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

**(10)** Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 15h oder § 15i vor.

### **Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15k. (1)** In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 15h Abs. 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

**(2)** Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

**(3)** Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen der Dienstnehmerin überwiegen. Gibt das Arbeits- und Sozialge-

richt der Klage des Dienstgebers nicht statt, wird die von der Dienstnehmerin beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

**(4)** Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

**(5)** Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf die Änderung oder vorzeitige Beendigung beim Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

**(6)** In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

### **Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15i. (1)** In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 15i, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

**(2)** Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stan-

de, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

**(3)** Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage dann abzuweisen, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

**(4)** Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

**(5)** § 15k Abs. 6 ist anzuwenden.

### Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

**§ 15m. (1)** Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h und 15i zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

**(2)** Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 15k Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 15l Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

### **Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15n. (1)** Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 15k und 15l.

**(2)** Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG ist anzuwenden.

**(3)** Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

### **Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter**

**§ 15o.** Die §§ 15h bis 15n gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben. § 15j Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „der Vater“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.

## **Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 15p.** Die §§ 15h bis 15o sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

## **Spätere Geltendmachung der Karenz**

**§ 15q. (1)** Lehnt der Dienstgeber des anderen Elternteils eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der andere Elternteil keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nehmen.

**(2)** Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des anderen Elternteils bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

## **ABSCHNITT 7**

### **SONSTIGE BESTIMMUNGEN**

#### **Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes**

**§ 15r.** Die Dienstnehmerin kann

- 1.** nach der Geburt eines lebenden Kindes während der Schutzfrist nach § 5 Abs. 1,
- 2.** nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2) innerhalb von acht Wochen,
- 3.** bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 15, 15a, 15c, 15d oder 15q bis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz,

4. bei Inanspruchnahme einer Karenz von weniger als drei Monaten bis spätestens zwei Monate vor dem Ende der Karenz

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

### **Dienst(Werks)wohnung**

**§ 16.** Vereinbarungen, durch die der Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft berührt wird, müssen während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 10, 12, 15 Abs. 4, 15a Abs. 4 und 5, 15c Abs. 4, 15d Abs. 5, 15n Abs. 1, um rechtswirksam zu sein, vor Gericht (§ 92 ASGG) nach Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden.

## **ABSCHNITT 8**

### **SONDERBESTIMMUNGEN FÜR BEDIENTETE IN BESTIMMTEN ZWEIGEN DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES**

**§ 18.** Die Abschnitte 2 bis 7 gelten mit den in den §§ 18a bis 23 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis

1. zum Bund,
2. zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband, sofern die Dienstnehmerin in einem Betrieb tätig ist,
3. gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG,
4. gemäß Art. 14a Abs. 3 B-VG

stehen, weiters für Dienstnehmerinnen in einem Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds, auf das nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, dessen § 1 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden ist.

**§ 18a. (1)** §§ 2a Abs. 5, 15k Abs. 1 und 15l Abs. 1 ist für Dienststellen, die nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974,

fallen, mit der Maßgabe anzuwenden, daß an die Stelle des Betriebsrates die Personalvertretung tritt.

**(2)** § 2b Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 ist für öffentlich-rechtliche Dienstnehmerinnen mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Dienstnehmerin an einem ihrer bisherigen dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz zu verwenden ist.

**§ 19. (1)** § 3 Abs. 6 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Meldung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin in Dienststellen des Bundes, auf die das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, BGBl. I Nr. 70/1999, anzuwenden ist, dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist.

**(2)** Das Arbeitsinspektorat hat dem Dienststellenleiter in den Angelegenheiten der §§ 4, 4a, 5 Abs. 4 und 9 Abs. 3 und 4 Empfehlungen zu erteilen. § 89 des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes ist anzuwenden.

**§ 20. (1)** § 10 Abs. 3 bis 7 ist nicht anzuwenden.

**(2)** Während der Dauer des in den §§ 10, 15, 15a, 15c und 15d geregelten Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Aufhören dieses Schutzes kann ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung eines kündbaren Dienstverhältnisses in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

**(2a)** Abweichend von Abs. 2 kann die Beamtin während der Inanspruchnahme einer Karenz gemäß § 15a durch den anderen Elternteil einen Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis erwerben.

**(2b)** Während der Dauer einer aufgeschobenen Karenz kann ein Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

**(3)** Die Definitivstellung nach Ablauf der im Abs. 2 genannten Frist wirkt auf den Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne die Aufschiebung im Sinne des Abs. 2 erfolgt wäre.

**(4)** § 10 Abs. 8 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass Ansprüche auf Grund des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, unberührt bleiben.

**§ 21.** Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei Minderjährigen muß dieser Vereinbarung eine Bescheinigung eines Gerichtes (§ 92 ASGG), der Personalvertretung oder des Betriebsrates beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

**§ 22. (1)** § 12 ist nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der Bediensteten durch das rechtskräftige Erkenntnis einer auf Grund gesetzlicher oder anderer dienstrechtlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission (Disziplinargericht) verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.

**(2)** Unbeschadet der im § 12 Abs. 2 angeführten Entlassungsgründe kann das Gericht die Zustimmung zur Entlassung erteilen, wenn sich nachträglich herausstellt, daß die Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre Aufnahme nach den Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes oder anderer österreichischer Rechtsvorschriften ausgeschlossen hätten.

**§ 22a.** Beamtinnen und Vertragsbedienstete, die gemäß § 3 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, haben keinen Anspruch nach § 14 Abs. 2 für Zeiten, während derer ein Anspruch nach § 13d Gehaltsgesetz 1956 (GehG), BGBl Nr. 54 oder § 24b VBG besteht.

**§ 23. (1)** § 15 Abs. 3 letzter Satz und § 15a Abs. 3 letzter Satz sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass Karenz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

**(2)** § 15b ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Beamtin aufgeschobene Karenz zu dem von ihr gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen kann.

**(3)** § 15b Abs. 3 zweiter bis letzter Satz und Abs. 4 zweiter Satz ist auf Bundesbeamtinnen, Landeslehrerinnen (§ 1 Abs. 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrerinnen (§ 1 Abs. 1 LLDG 1985), Klassenlehrerinnen, Richteramtswärterinnen und Richterinnen nicht anzuwenden.

**(4)** Lehrerinnen können aufgeschobene Karenz nicht in den letzten vier Monaten des Schuljahres in Anspruch nehmen.



**(5)** § 15f Abs. 1 dritter Satz ist nicht anzuwenden. Soweit in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften nicht anderes bestimmt ist, bleiben Zeiten einer Karenz nach diesem Bundesgesetz bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.

**(6)** § 15e Abs. 2 ist auf Lehrerinnen, die eine im § 8 Abs. 1 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, im § 55 Abs. 4 oder 5 LDG 1984, BGBl. Nr. 302, oder im § 56 LLDG 1985, BGBl. Nr. 296, angeführte Leitungsfunktion ausüben oder mit einer Schulaufsichtsfunktion betraut sind, auf Beamtinnen des Schulaufsichtsdienstes, auf Bedienstete des Schulqualitätsmanagements und auf Bedienstete in der Schulevaluation nicht anzuwenden.

**(7)** Eine Beschäftigung im Sinne des § 15e Abs. 3 bedarf der Genehmigung durch die Dienstbehörde (Personalstelle). § 56 Abs. 4 BDG 1979 ist anzuwenden.

**(8)** § 15h Abs. 1 ist auf Bundesbeamtinnen, Landeslehrerinnen (§ 1 Abs. 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrerinnen (§ 1 Abs. 1 LLDG 1985) und Klassenlehrerinnen mit der Maßgabe anzuwenden, dass diese Beamtinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes haben. Die Bestimmungen des § 15h Abs. 1 betreffend Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung und § 15j Abs. 5 und 6 sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

**1.** Eine Teilzeitbeschäftigung ist im Ausmaß einer Herabsetzung

**a)** bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) oder

**b)** unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) für die beantragte Dauer, während der die Mutter Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat,

zu gewähren.

**2.** Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) ein ganzzahliges Stundenausmaß (bei Lehrerinnen ganze Unterrichtsstunden) umfasst. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit (Lehr-

verpflichtung bzw. Jahresnorm) gemäß Z 1 lit. a

**a)** darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) und

**b)** muss unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm)

liegen.

**3.** Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn die Beamtin infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zu mindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

**4.** Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.

**5.** Im § 15n Abs. 1 ist die Verweisung auf die §§ 10 und 12 mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 ergeben.

**6.** Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen die Beamtin Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse der Beamtin, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

**7.** Die Dienstbehörde kann auf Antrag der Beamtin eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

**8.** Auf Landeslehrerinnen, die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, ist § 47 Abs. 3 und 3a LDG 1984 anzuwenden.

**(9)** Lassen bei den in Abs. 8 angeführten Beamtinnen die besonderen Umstände des Dienstes eine genaue Einhaltung eines ganzzahligen Ausmaßes an Stunden (bei Lehrerinnen an Unterrichtsstunden) nicht zu, so ist es so weit zu überschreiten, als es nötig ist, um seine Unterschreitung zu

vermeiden.

**(9a)** Die Bestimmungen über die Bandbreite bei der Teilzeitbeschäftigung sind auf Vertragslehrpersonen nach dem VBG, Landesvertragslehrpersonen nach dem Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 - LVG, BGBl. Nr. 172/1966, und dem Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetz - LLVG, BGBl. Nr. 244/1969, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die für eine Vollbeschäftigung vorgesehene Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm um mindestens 20 vH reduziert wird und 30 vH nicht unterschreitet.

**(10)** Eine im Abs. 8 angeführte Beamtin kann über die für sie maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter, dessen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten. Bei Lehrerinnen ist ein solcher Freizeitausgleich unzulässig. Der erste Satz ist auf Lehrerinnen nicht anzuwenden, deren Lehrverpflichtung um höchstens 25% herabgesetzt ist.

**(10a)** Abs. 10 ist auf Vertragsbedienstete und auf Landesvertragslehrpersonen nach dem Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 (LVG), BGBl. Nr. 172 und dem Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetz (LLVG), BGBl. Nr. 244/1969 sinngemäß anzuwenden.

**(11)** § 15h Abs. 1 ist auf Richteramtsanwärterinnen und Richterinnen mit der Maßgabe anzuwenden, dass sie Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes haben. Die Bestimmungen des § 15h Abs. 1 betreffend Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung und des § 15j Abs. 5 und 6 sind auf Richteramtsanwärterinnen und Richterinnen mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. An die Stelle der Teilzeitbeschäftigung tritt die Teilauslastung. Unter Teilauslastung ist eine Ermäßigung des regelmäßigen Dienstes bis auf die Hälfte zu verstehen.
2. Für die vorzeitige Beendigung einer Teilauslastung gilt § 76c RStDG.

**(12)** Auf die übrigen von den Abs. 6, 8 und 11 nicht erfassten Bediensteten

ist § 15n Abs. 2 letzter Satz nicht und §§ 15h, 15i und 15j Abs. 10 mit der Maßgabe anzuwenden, dass

**1.** eine Teilzeitbeschäftigung jedenfalls nicht zulässig ist, wenn die Bedienstete infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte, und

**2.** im § 15n Abs. 1 die Verweisung auf die §§ 10 und 12 mit den Änderungen anzuwenden ist, die sich aus den §§ 20 bis 22 ergeben.

**(13)** § 15f Abs. 4 ist nicht anzuwenden. Wird der gemeinsame Haushalt der Mutter mit dem Kind aufgehoben, so endet die Karenz nach diesem Bundesgesetz. Die Bedienstete gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende der ursprünglich nach diesem Bundesgesetz gewährten Karenz als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat die Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

**(14)** § 15e Abs. 2 ist auf Richterinnen nicht anzuwenden.

**(15)** § 15r ist nicht anzuwenden auf

**1.** öffentlich-rechtliche Dienstnehmerinnen und

**2.** Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, soweit nicht durch Verordnung gemäß § 46 Abs. 1 letzter Satz des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002, etwas anderes angeordnet wird.

**(16)** §§ 15i, 15j Abs. 10, 15k, 15n Abs. 2 letzter Satz und 15p sind auf öffentlich-rechtliche Dienstnehmerinnen nicht anzuwenden.

**(17)** § 15m ist auf Beamtinnen mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch die Dienstbehörde gemäß Abs. 8 Z 3 die Dienstnehmerin an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur rechtskräftigen Bescheiderlassung Karenz beanspruchen kann. Wurde die Teilzeitbeschäftigung rechtskräftig abgelehnt, kann die Beamtin binnen einer Woche nach Rechtskraft bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.



## ABSCHNITT 11

### GEMEINSAME VORSCHRIFTEN UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

#### Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften

**§ 35. (1)** Die nach diesem Bundesgesetz den Arbeitsinspektoraten zustehenden Aufgaben und Befugnisse sind in den vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommenen Betrieben von den zur Wahrnehmung des Dienstnehmerschutzes sonst berufenen Behörden wahrzunehmen.

**(2)** Bescheide gemäß § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu befristen. Bescheide gemäß § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu widerrufen oder abzuändern, wenn die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Beschwerden gegen Bescheide gemäß § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

**(3)** Zeugnisse gemäß § 3 Abs. 3, Bestätigungen gemäß den §§ 4a Abs. 1, 15f Abs. 3, 15j Abs. 8 sowie Amtshandlungen gemäß § 3 Abs. 3 und § 31 Abs. 2 letzter Satz sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

**§ 36.** Zuständige Verwaltungsbehörde im Sinne des § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 und 4 ist für die dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 unterliegenden Betriebe und für Privathaushalte die Bezirksverwaltungsbehörde.

#### Strafbestimmungen

**§ 37. (1)** Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die den § 2a, § 2b, § 3 Abs. 1, 3, 6 und 7, § 4 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, § 4a, § 5 Abs. 1 bis 3, §§ 6 bis 8a, § 9 Abs. 1 und 2, § 31 Abs. 2, § 32 oder einem Bescheid nach § 4 Abs. 2 Z 9 und Abs. 5, § 5 Abs. 4, § 9 Abs. 3 und 4 zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 70 Euro bis 1 820 Euro, im Wiederholungsfalle von 220 Euro bis 3 630 Euro zu bestrafen.

**(2)** Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn die Zuwiderhandlung vom Organ einer Gebietskörperschaft begangen worden ist. Besteht bei einer Bezirksverwaltungsbehörde der Verdacht einer Zuwiderhandlung durch ein solches

Organ, so hat sie, wenn es sich um ein Organ des Bundes oder eines Landes handelt, eine Anzeige an das oberste Organ, dem das der Zuwiderhandlung verdächtige Organ untersteht (Art. 20 Abs. 1 erster Satz B-VG), zu erstatten, in allen anderen Fällen aber an die Aufsichtsbehörde.

### Weitergeltung von Vorschriften

**§ 38.** Bestimmungen in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsordnungen, die den Dienstnehmerinnen vor und nach ihrer Entbindung einen weitergehenden Schutz als dieses Bundesgesetz gewähren, werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt. (BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z 19)

# Väter-Karenzgesetz (VKG)

Bundesgesetz, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird - (Auszug)  
Rechtsquelle: Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)  
© 2021 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## ABSCHNITT 1

### GELTUNGSBEREICH

**§ 1. (1)** Dieses Bundesgesetz gilt für

1. alle Arbeitsverhältnisse und Dienstverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen,
2. Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist,
3. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund,
4. Dienstverhältnisse gem. Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG, die gesetzlich vom Bund zu regeln sind.

**(1a)** Dieses Bundesgesetz gilt sinngemäß auch für das Arbeitsverhältnis einer Frau, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches, JGS Nr. 946/1811, Elternteil ist.

**(2)** Ausgenommen sind

1. Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287,
2. Dienstverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde, soweit sie nicht gesetzlich vom Bund zu regeln sind.



## ABSCHNITT 2

### KARENZ

#### Anspruch auf Karenz

**§ 2. (1)** Dem Arbeitnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt; eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 3 Abs. 2 nicht zulässig.

**(2)** Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Arbeitnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

**(3)** Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Arbeitnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wohngeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.

**(4)** Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

**(5)** Nimmt der Arbeitnehmer Karenz zum frühestmöglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Arbeitgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Arbeitnehmer kann seinem Arbeitgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz, bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, kann der Arbeitnehmer Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat er seinem Arbeitgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

**(6)** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen jeweils eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Karenz auszustellen. Die Bestätigung ist vom Arbeitnehmer mit zu unterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

**(7)** Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen des Arbeitgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

**(8)** Die Karenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird und der Arbeitgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

### Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

**§ 3. (1)** Die Karenz nach § 2 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muss mindestens zwei Monate betragen und beginnt zu dem in § 2 Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz der Mutter.

**(2)** Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Arbeitnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem im § 2 Abs. 1 oder § 4 Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

**(3)** Nimmt der Arbeitnehmer Karenz im Anschluss an eine Karenz der Mutter in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende der Karenz der Mutter seinem Arbeitgeber Beginn und Dauer seiner Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes jedoch weniger als drei Monate, so hat der Arbeitnehmer Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 2 Abs. 2 zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

**(4)** Im Übrigen gilt § 2 Abs. 6 bis 8.

### Aufgeschobene Karenz

**§ 4. (1)** Der Arbeitnehmer kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 2 oder 3 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.

**(2)** Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlass des Schuleintritts der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

**(3)** Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Arbeitgeber zu den in §§ 2 Abs. 5 oder 3 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Arbeitgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Arbeitnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle der aufgeschobenen Karenz Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Arbeitgebers stattgegeben wird.

**(4)** Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Arbeitnehmer die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

**(5)** In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster

Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes - Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

**(6)** Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Arbeitsverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Arbeitgeber.

**(7)** Im Übrigen gilt § 2 Abs. 6 bis 8.

### Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

**§ 5. (1)** Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 2, 3 und 4 genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Arbeitnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater);
2. in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

**(2)** Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Falle des § 2 Abs. 5 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.

**(3)** Nimmt der Arbeitnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Arbeitgeber unverzüglich Beginn und Dauer der Karenz nach §§ 2 oder 3 bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach den §§ 2 oder 3 vereinbart werden.

**(4)** Nimmt ein Arbeitnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann er Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen.

**(5)** Nimmt ein Arbeitnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 2 und 3.

**(6)** Die §§ 3 und 4 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Begriffs „die Mutter“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form der Begriff „der andere Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

### **Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils**

**§ 6. (1)** Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Arbeitnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 5 Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls Karenz zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

**(2)** Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.

**(3)** Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Arbeitnehmer bereits Karenz verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

**(4)** Der Arbeitnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz seinem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

**(5)** Die §§ 7 bis 7c sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Begriffs „die Mutter“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form der Begriff „der andere Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

### Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

**§ 7. (1)** Der Arbeitnehmer, der Karenz nach den §§ 2, 3 oder 5 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden, sofern Abs. 3 nicht anderes bestimmt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,

2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

**(2)** Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, eines Ausländers wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

**(3)** Die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden.

### Recht auf Information

**§ 7a.** Während einer Karenz hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Arbeitnehmers berühren, insbesondere Insolvenzverfahren, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

### Beschäftigung während der Karenz

**§ 7b. (1)** Der Arbeitnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Arbeitsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs. 2 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG) genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

**(2)** Weiters kann der Arbeitnehmer neben seinem karenzierten Arbeitsverhältnis mit seinem Arbeitgeber für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

**(3)** Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 auch mit einem anderen Arbeitgeber vereinbart werden.

### Anwendung sonstiger Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes

**§ 7c.** Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988) und für Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15f Abs. 1 MSchG, für den Urlaubsanspruch § 15f Abs. 2 MSchG und für den Anspruch auf eine Dienstwohnung gilt während der Dauer seines Kündigungs- und Entlassungsschutzes § 16 MSchG.

### ABSCHNITT 3

## TEILZEITBESCHÄFTIGUNG UND ÄNDERUNG DER LAGE DER ARBEITSZEIT

### Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

**§ 8. (1)** Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

- 1.** das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
- 2.** der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, oder § 139 Landarbeitsgesetz 1984 – LAG) mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beschäftigt ist und
- 3.** die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Arbeitnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

**(2)** Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Arbeitsverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Arbeitgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Bundesgesetz werden abweichend von § 7c iVm § 15f Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses angerechnet.

**(3)** Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Arbeitnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Arbeitnehmer und der Arbeit-



nehmerinnen als erfüllt, wenn die Arbeitnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betragen hat.

**(4)** In Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG oder § 202 Abs. 1 Z 24 LAG insbesondere festgelegt werden, dass die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse jener Arbeitnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

### Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

**§ 8a.** Der Arbeitnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 8 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

### Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

**§ 8b. (1)** Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 8 und 8a ist, dass der Arbeitnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

**(2)** Der Arbeitnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 8 Abs. 1 oder § 8a nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

**(3)** Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

## Väter-Karenzgesetz (VKG)

---

**1.** mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder

**2.** mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Arbeitnehmerin ist (Fälle des § 2 Abs. 1 Z 2),

angetreten werden. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 2 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

**(4)** Beabsichtigt der Arbeitnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies dem Arbeitgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 3 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

**(5)** Der Arbeitnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 8 Abs. 1 Z 3 oder § 8a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Arbeitgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

**(6)** Der Arbeitgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 8 Abs. 1 Z 3 oder § 8a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Arbeitnehmer schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

**(7)** Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gehören dem Arbeitnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sin-

ne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

**(8)** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Arbeitnehmer mit zu unterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

**(9)** Die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

**(10)** Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 8 oder § 8a vor.

### Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

**§ 8c. (1)** In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 8 Abs. 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Arbeitgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

**(2)** Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Arbeitgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

**(3)** Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche dem Arbeitnehmer auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen anstreben. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage des Arbeitgebers dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen des Arbeitnehmers überwiegen. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage des Arbeitgebers nicht statt, wird die vom Arbeitnehmer beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

**(4)** Beabsichtigt der Arbeitnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Arbeitgeber keine Klage ein, wird die vom Arbeitnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Arbeitnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

**(5)** Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf die Änderung oder vorzeitige Beendigung beim Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Arbeitnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

**(6)** In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

### Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

**§ 8d. (1)** In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 8a, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

**(2)** Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

**(3)** Beabsichtigt der Arbeitnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitnehmer binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage dann abzuweisen, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Arbeitnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

**(4)** Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Arbeitnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

**(5)** § 8c Abs. 6 ist anzuwenden.

### Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

**§ 8e. (1)** Kommt zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 8 und 8a zu Stande, kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

**1.** an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder

**2.** bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

**(2)** Gibt das Gericht der Klage des Arbeitgebers in einem Rechtsstreit nach § 8c Abs. 3 oder der Klage des Arbeitnehmers nach § 8d Abs. 2 nicht statt, kann der Arbeitnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Arbeitgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

### Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

**§ 8f. (1)** Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. § 7 Abs. 3 ist anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 8c und 8d dieses Bundesgesetzes.

**(2)** Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG ist anzuwenden.

**(3)** Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

### Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

**§ 8g.** Die §§ 8 bis 8f gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat er dies dem Arbeitgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben. § 8b Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „die Mutter“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.

### Änderung der Lage der Arbeitszeit

**§ 8h.** Die §§ 8 bis 8g sind auch für eine vom Arbeitnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

## ABSCHNITT 4

### SONSTIGE BESTIMMUNGEN

#### Spätere Geltendmachung der Karenz

**§ 9. (1)** Lehnt der Arbeitgeber des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der andere Elternteil keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann der Arbeitnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz in Anspruch nehmen.

**(2)** Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Arbeitgeber des anderen Elternteils bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

#### Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

**§ 9a.** Der Arbeitnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 2, 3, 5, 6 oder 9 bis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Dauert die Karenz

weniger als drei Monate hat der Arbeitnehmer seinen vorzeitigen Austritt spätestens zwei Monate vor dem Ende der Karenz zu erklären.

### ABSCHNITT 5

#### SONDERBESTIMMUNGEN FÜR BEDIENTETE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES

**§ 10. (1)** Für Bedienstete, die in einem

1. Dienstverhältnis zum Bund,
2. in § 1 Abs. 1 Z 4 angeführten Dienstverhältnis,
3. Dienstverhältnis gemäß § 1 Abs. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86,

stehen, gelten die Abweichungen der folgenden Absätze.

**(1a)** Abschnitt 1a ist nicht anzuwenden.

**(2)** § 2 Abs. 5 letzter Satz und § 5 Abs. 3 letzter Satz ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass Karenz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

**(3)** Lehrer können aufgeschobene Karenz nicht in den letzten vier Monaten des Schuljahres in Anspruch nehmen.

**(4)** § 2 Abs. 8 ist nicht anzuwenden. Wird der gemeinsame Haushalt des Vaters mit dem Kind aufgehoben, so endet die Karenz nach diesem Bundesgesetz. Der Bedienstete gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende der ursprünglich nach diesem Bundesgesetz gewährten Karenz als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat der Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

**(5)** § 4 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Beamte aufgeschobene Karenz zu dem von ihm gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen kann.

**(6)** § 4 Abs. 3 zweiter bis letzter Satz und Abs. 4 zweiter Satz ist auf Bundesbeamte, Landeslehrer (§ 1 Abs. 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaft-



liche Landeslehrer (§ 1 Abs. 1 LLDG 1985), Klassenlehrer, Richteramtswärter und Richter nicht anzuwenden.

**(7)** Statt § 7 Abs. 3 sind die §§ 20 bis 22 MSchG anzuwenden.

**(8)** § 7b Abs. 2 ist auf Lehrer, die eine im § 8 Abs. 1 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, im § 55 Abs. 4 oder 5 LDG 1984, BGBl. Nr. 302, oder im § 56 LLDG 1985, BGBl. Nr. 296, angeführte Leitungsfunktion ausüben oder mit einer Schulaufsichtsfunktion betraut sind, auf Beamte des Schulaufsichtsdienstes, auf Bedienstete des Schulqualitätsmanagements und auf Bedienstete in der Schulevaluation nicht anzuwenden.

**(9)** Eine Beschäftigung im Sinne des § 7b Abs. 3 bedarf der Genehmigung durch die Dienstbehörde (Personalstelle). § 56 Abs. 4 BDG 1979 ist anzuwenden.

**(9a)** § 7c ist mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus § 23 Abs. 5 MSchG ergeben.

**(10)** § 8 Abs. 1 ist auf Bundesbeamte, Landeslehrer (§ 1 Abs. 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer (§ 1 Abs. 1 LLDG 1985) und Klassenlehrer mit der Maßgabe anzuwenden, dass diese Beamten einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes haben. Die Bestimmungen des § 8 Abs. 1 betreffend Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung und § 8b Abs. 5 und 6 sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

**1.** Eine Teilzeitbeschäftigung ist im Ausmaß einer Herabsetzung

**a)** bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) oder

**b)** unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) für die beantragte Dauer, während der der Vater Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat,

zu gewähren.

**2.** Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm)

## Väter-Karenzgesetz (VKG)

---

ein ganzzahliges Stundenausmaß (bei Lehrerinnen ganze Unterrichtsstunden) umfasst. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) gemäß Z 1 lit. a

**a)** darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) und

**b)** muss unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm)

liegen.

**3.** Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn der Beamte infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

**4.** Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.

**5.** § 8f ist mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.

**6.** Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen der Beamte Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

**7.** Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Beamten eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

**(11)** Lassen bei den in Abs. 10 angeführten Beamten die besonderen Umstände des Dienstes eine genaue Einhaltung eines ganzzahligen Ausmaßes an Stunden (bei Lehrern an Unterrichtsstunden) nicht zu, so ist es so weit zu überschreiten, als es nötig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden.

**(11a)** Die Bestimmungen über die Bandbreite bei der Teilzeitbeschäftigung sind auf Vertragslehrpersonen nach dem VBG, Landesvertragslehrpersonen nach dem Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 – LVG, BGBl. Nr. 172/1966, und dem Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetz – LLVG, BGBl. Nr. 244/1969, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die für eine Vollbeschäftigung vorgesehene Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm um mindestens 20 vH reduziert wird und 30 vH nicht unterschreitet.

**(12)** Ein im Abs. 10 angeführter Beamter kann über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter, dessen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten. Bei Lehrern ist ein solcher Freizeitausgleich unzulässig. Der erste Satz ist auf Lehrer nicht anzuwenden, deren Lehrverpflichtung um höchstens 25% herabgesetzt ist.

**(12a)** Abs. 12 ist auf Vertragsbedienstete und auf Landesvertragslehrpersonen nach dem Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 (LVG), BGBl. Nr. 172 und dem Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetz (LLVG), BGBl. Nr. 244/1969 sinngemäß anzuwenden.

**(13)** § 8 Abs. 1 ist auf Richteramtsanwärter und Richter mit der Maßgabe anzuwenden, dass sie Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes haben. Die Bestimmungen des § 8 Abs. 1 betreffend Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung und des § 8b Abs. 5 und 6 sind auf Richteramtsanwärter und Richter mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. An die Stelle der Teilzeitbeschäftigung tritt die Teilauslastung. Unter Teilauslastung ist eine Ermäßigung des regelmäßigen Dienstes bis auf die Hälfte zu verstehen.
2. Für die vorzeitige Beendigung einer Teilauslastung gilt § 76c RStDG.

**(14)** Auf die übrigen von Abs. 8, 10 und 13 nicht erfassten Bediensteten ist § 8f Abs. 2 letzter Satz nicht und §§ 8, 8a und 8b Abs. 10 mit der Maßgabe anzuwenden, dass

**1.** eine Teilzeitbeschäftigung jedenfalls nicht zulässig ist, wenn der Bedienstete infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte, und

**2.** § 8f mit den Änderungen anzuwenden ist, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.

**(15)** § 7b Abs. 2 ist auf Richter nicht anzuwenden.

**(16)** § 9a ist nicht anzuwenden auf

**1.** öffentlich-rechtliche Dienstnehmer und

**2.** Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, soweit nicht durch Verordnung gemäß § 46 Abs. 1 letzter Satz des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002, etwas anderes angeordnet wird.

**(17)** §§ 8a, 8b Abs. 10, 8c, 8f Abs. 2 letzter Satz und 8h sind auf öffentlich-rechtliche Dienstnehmer nicht anzuwenden.

**(18)** §§ 8c Abs. 1 und 8d Abs. 1 sind für Dienststellen, die nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, fallen, mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Betriebsrates die Personalvertretung tritt.

**(19)** § 8e ist auf Beamte mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch die Dienstbehörde gemäß Abs. 10 Z 3 der Dienstnehmer an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur rechtskräftigen Bescheiderlassung Karenz beanspruchen kann. Wurde die Teilzeitbeschäftigung rechtskräftig abgelehnt, kann der Beamte binnen einer Woche nach Rechtskraft bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

## ABSCHNITT 6

### SCHLUSSBESTIMMUNGEN

#### Verweisungen

**§ 11.** Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

### Unabdingbarkeit

**§ 11a.** Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 11 sowie § 12 Abs. 2 zustehen, dürfen - soweit sich aus diesem Bundesgesetz nicht anderes ergibt - durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

### Übergangsbestimmungen

**§ 12. (1)** Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992 neu geschaffen wurden, haben nur Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1992 geboren wurde. Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von zu vereinbarenden Teilzeitbeschäftigungen verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Jänner 1993 und der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 erfolgen, um vier Wochen nach der Kundmachung dieses Bundesgesetzes. Ansprüche von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind vor dem 1. Jänner 1993 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

**(2)** Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 7 (§ 15 Abs. 2 letzter Satz MSchG) angerechnet.

**(3)** Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/1999, neu geschaffen werden, haben nur Arbeitnehmer (Väter, Adoptiv- und Pflegeväter), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1999 geboren wurde. Ansprüche von Arbeitnehmern (Vätern, Adoptiv- und Pflegevätern), deren Kind vor dem 1. Jänner 2000 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

## Stichwortverzeichnis

- Übergangsbestimmungen, § 244, BDG
- Verwendungszeiten, § 139 (1), BDG, § 139 (3), BDG
- Alter, § 13, BGIBG
- Ausnahme, § 13b (3), BGIBG, § 13b (5), BGIBG
- Amtshilfe, § 7b (7), AVRAG
- Amtshilfepflicht, § 22, BEinstG
- Amtstitel, § 63, BDG
- Allgemeine Verwaltung, § 255, BDG
- Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung, § 249c (2), BDG
- Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung, § 249c (1), BDG
- Post- und Fernmeldewesen, § 230 (1), BDG, § 230 (2), BDG
- Amtsverschwiegenheit, § 46, BDG, § 20, BEinstG
- Änderung der Beschäftigung, § 2b, MSchG, § 14 (1), MSchG
- Anfechtung der Wahl, § 31, PBVG
- Angehörige, Begriff, § 1 (7), PG
- Angelobung, § 7, BDG
- Anrechenbare Ruhegenussvordienstzeiten, § 53, PG
- Anrechnung
  - im Ruhestand verbrachter Zeiten, § 57, PG
  - von Leistungen aus der Pensionskassenvorsorge, § 41b, PG
  - von Ruhegenussvordienstzeiten, § 53, PG
  - Ausschluss der Anrechnung, § 54, PG
  - Wirksamkeit, § 55, PG
- Anrechnung auf die Grundausbildung, § 30, BDG
- Anspruch auf Ruhegenuss, § 3, PG
  - Verlust, § 11, PG
- Ansprüche des entsandten Arbeitnehmers, § 7a (3), AVRAG, § 7b (2), AVRAG
- Anstalten, § 172, GehG
- Anwartschaft, § 2, PG
- Anwendung des ArbVG, § 76, PBVG
- Anwendung des AVG und des Zustellgesetzes auf das Verfahren vor der Berufungskommission, § 41f, BDG
- Anwendung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes, § 76a, PBVG
- Anwendung dieses Bundesgesetzes auf privatrechtliche Pensionsansprüche gegen den Bund, § 70, PG
- Anwendung sonstiger Bestimmungen des MSchG, § 7c, VKG
- Anwendungsbereich, § 1 (1), BDG, § 1, GehG, § 1, PG

## Stichwortverzeichnis

---

- Beamte der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung, § 117a (1), GehG
- Beamte des Post- und Fernmeldewesens, § 103 (1), GehG
- Arbeitgeber, ausländische
  - mit Sitz in einem EWR-Mitgliedstaat, § 7b, AVRAG
  - ohne Sitz in einem EWR-Mitgliedstaat, § 7a, AVRAG
  - ohne Sitz in Österreich, § 7, AVRAG, § 7b, AVRAG
- Arbeitnehmer
  - Entlassungsanfechtung, § 107, ArbVG
  - Kündigungsanfechtung, § 107, ArbVG
- Arbeitnehmer, Begriff, § 4, BEinstG
- Arbeitnehmerbegriff, § 5, PBVG
- Arbeitsbedingungen, § 3 (3), AVRAG, § 3 (6), AVRAG
- Arbeitsurlaubnis, Ablauf, § 11, MSchG, § 7 (2), VKG
- Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen, § 28, BGIBG
  - , Ruhen und Enden, § 39, BGIBG
  - Aufgaben, § 29, BGIBG
  - Einrichtung, § 28 (1), BGIBG
  - Finanzierung, § 30 (3), BGIBG
  - Geschäftsführung, § 30, BGIBG
  - Geschäftsordnung, § 30, BGIBG
  - Leiter, § 28 (3), BGIBG
  - Mitgliedschaft, § 28 (2), BGIBG
  - Tätigkeit, § 31, BGIBG
  - Zusammensetzung, § 28 (2), BGIBG
- Arbeitshilfen, § 6 (2) lit a, BEinstG
- Arbeitsinspektorat, § 7b (3), AVRAG, § 7b (6), AVRAG
- Arbeitsmediziner, § 9, AVRAG
- Arbeitsplatz, § 36, BDG
- Arbeitsplätze
  - Ausschreibung, § 7, BGIBG, § 15, BGIBG
  - Einreihung, § 6, BGIBG, § 14, BGIBG
- Arbeitsruhegesetz, § 15 (2), PTSG
- Arbeitsschutz, § 92a, ArbVG
- Arbeitsunfähigkeit, § 5 (2), MSchG
- Arbeitsverfassungsgesetz, § 15 (2), PTSG
- Arbeitsverhältnis auf Lebenszeit, § 21, AngG
  - auf Probe, § 19 (2), AngG
- Arbeitsverhältnis auf Probe, § 8 (1), BEinstG
- Arbeitsverhältnisse, § 2b, AVRAG
- Arbeitsvermittlung, § 15, BEinstG
- Arbeitszeit, § 7b (1) Z 3, AVRAG, § 8, MSchG

- Änderung der Lage, § 15p, MSchG
- Arbeitszeit, Änderung der Lage, § 8h, VKG
- Arbeitszeitgesetz, § 15 (2), PTSG
- Art und Umfang der Dienste, § 6 (1), AngG
- Ärztliche Untersuchung, § 52, BDG, § 36, PG
- Ärztliches Zeugnis, § 3, MSchG
- Außer-Kraft-Treten, § 20, PTSG
- Allgemeine Befugnisse, § 89, ArbVG
- Außer-Kraft-Treten von Rechtsvorschriften, § 232, BDG
- Außerdienststellung
- für bestimmte Gemeindemandatare, § 78b, BDG
- wegen Ausübung eines Mandates, § 17 (3), BDG, § 19, BDG
- Außerdienststellung, Übergangsbestimmungen, § 241b, BDG
- Außerordentliche Rechtsmittel, § 116, BDG
- Aufbewahrung der Akten, § 122, BDG
- Aufgaben der Betriebsversammlung, § 11, PBVG
- Aufgaben der Organe der Arbeitnehmerschaft, § 7, PBVG
- Aufhebung von Bundesgesetzen, § 20, PTSG
- Auflegen des Gesetzes, § 23a, BEinstG, § 17, MSchG
- Auflösung des Dienstverhältnisses, § 20, BDG
- Auflösung, vorzeitige, § 25, AngG
- Aufnahme in den Bundesdienst, § 11b, BGIBG
- Aufsichtsrat, § 110, ArbVG
- Aufträge an Integrative Betriebe, § 11 (7), BEinstG
- Aufwandsentschädigung, § 20, GehG
- Ausbildung, § 58, BDG
- Dienstliche, § 23, BDG
- Grundausbildung, § 25, BDG
- Management-Training, § 32, BDG
- Mitarbeiterqualifizierung, § 33, BDG
- Ausbildungseinrichtungen, § 11a, BEinstG
- Ausbildungsplatz, § 6 (2), BEinstG
- Ausbildungsspezifische Aufgaben des Bundesministers für öffentliche Leistung und Sport, § 34, BDG
- Aufgabenbereich, § 34, BDG
- Beirat, § 35, BDG
- Ausgleich, § 6 (2), BMVG
- Ausgleichstaxe, § 9, BEinstG
- Eintreibung, § 18, BEinstG
- Stundung, § 17a, BEinstG
- Verzicht auf Eintreibung, § 17a (2), BEinstG



## Stichwortverzeichnis

---

- Ausgleichstaxe nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, § 171a, GehG
- Ausgleichstaxfonds, § 10, BEinstG
- Aushilfsarbeitsverhältnis, § 20 (5), AngG
- Auskunfts- und Meldepflicht, § 16, BEinstG
- Auslandstätigkeit, § 2 (3), AVRAG, § 2 (4) Z 3, AVRAG
- Ausmaß des Ruhegenusses, § 7, PG
- Ausnahmebestimmungen der Antidiskriminierung, § 13b, BGIBG
- Ausnahmebestimmungen für
  - Beamte mit Vorgesetztenfunktion, § 48f, BDG
  - für Beamte bestimmter Dienstbereiche, § 41, BDG
- Ausnahmen vom Anwendungsbereich, § 1 (1), BEinstG
- Ausschluss der Anrechnung und Verzicht, § 54, PG
- Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen, § 7, BGIBG, § 15, BGIBG
- Austritt, § 21, BDG
- Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes, § 15r, MSchG, § 23 (2), MSchG
- Austritt, vorzeitiger, § 26, AngG
- Auswahl und Wechsel der MV-Kasse, § 9, BMVG
- Auswahlkriterien, § 5, BGIBG 813
- Auswirkungen künftiger Änderungen dieses Bundesgesetzes und Anpassung
  - der wiederkehrenden Leistungen, § 41, PG
- Auszahlung der Geldleistungen, § 35, PG
- Auszahlungstag der monatlich wiederkehrenden Geldleistungen, § 33, PG
- Automationsunterstützte Datenverarbeitung, § 280, BDG, § 171, GehG, § 27 (4), BMVG
- Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, § 2, BMVG
- Beamte, § 17, PTSG
  - Begriff, § 1 (1), BDG
  - Ernennungserfordernisse, § 253a, BDG
  - Bezüge, § 17 (8) Z 1, PTSG
  - der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung, Leistungsfeststellungen, § 258, BDG
  - des Post- und Fernmeldewesens, § 228, BDG
  - Amtstitel, § 230 (1), BDG, § 230 (2), BDG
  - Anwendungsbereich, § 228, BDG
  - Ernennungserfordernis, § 229, BDG
  - Leistungsfeststellung und Disziplinarrecht, § 231, BDG
  - Übergangsbestimmungen, § 249, BDG
  - Verwendungsbezeichnungen, § 230 (3), BDG
  - Zeitlich begrenzte Funktionen, § 230a, BDG
  - des Ruhestandes, § 133, BDG

## Stichwortverzeichnis

---

- Disziplinarstrafen, § 134, BDG
- Verantwortlichkeit, § 133, BDG
- Zuständigkeit, § 135, BDG
- Dienstrecht, § 17a, PTSG
- Disziplinarangelegenheiten, § 17 (9), PTSG
- Konkurrenzverbot, § 17a (9), PTSG
- Optionsrecht, § 17 (5), PTSG
- Personalamt, § 17 (2), PTSG, § 17 (4), PTSG
- Übernahme, § 17 (1), PTSG, § 17 (1a), PTSG
- BDG
- Leistungsfeststellung und Disziplinarrecht, im PTA-Bereich und in der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung, § 258, BDG
- Omnibuslenkerzulage, § 130, GehG
- Beamte des Post- und Fernmeldewesens, § 103, GehG, § 117, GehG
- Anwendungsbereich, § 103 (1), GehG
- Außerordentliche Vorrückung, § 104 (1), GehG, § 104 (3), GehG
- Dienstabgeltung, § 105a, GehG
- Dienstalterszulage, § 104 (2), GehG, § 104 (3), GehG
- Dienstzulage, § 105, GehG
- Ergänzungszulage, § 106, GehG
- Gehalt, § 103 (2), GehG, § 103 (7), GehG
- Überstellung, § 107, GehG
- Verwendungsabgeltung, § 106, GehG
- Verwendungszulage, § 106, GehG
- Bedienstete des öffentlichen Dienstes, § 18, MSchG, § 10, VKG
- Bedienstetenschutz, § 79a, BDG
- Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes, § 8a, BEinstG
- Beendigungsansprüche, Bemessungsgrundlage, § 2a, AVRAG
- Befangenheit, § 47, BDG
- Befreiungsschein, Ablauf, § 11, MSchG, § 7 (2), VKG
- Befugnisse der Arbeitnehmerschaft, § 72, PBVG, § 89, ArbVG
- Befugnisse der Arbeitnehmerschaft und Organzuständigkeit, § 72, PBVG
- Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft, § 39, PBVG
- Begleitung von schwersterkrankten Kindern, § 14b, AVRAG
- Kündigungs- und Entlassungsschutz, § 15a, AVRAG
- Begriffsbestimmungen, § 47a, BDG, § 1, TeilPG, § 2, BGIBG, § 4a, BGIBG, § 13a, BGIBG, § 3, BMVG
- beteiligte Gesellschaft, § 210 (1) ArbVG
- Betrieb, § 34, ArbVG
- Dienststellen, § 2 (1), BGIBG
- Europäische Gesellschaft, § 210, ArbVG

## Stichwortverzeichnis

---

- geschlechtsbezogene Belästigung, § 8a (2), BGIBG
- mittelbare Diskriminierung
- Antidiskriminierung, § 13a, BGIBG
- Gleichbehandlung von Frauen und Männern, § 4a (2), BGIBG
- Ressorts, § 2 (3), BGIBG
- sexuelle Belästigung, § 8 (2), BGIBG
- Tochtergesellschaft, § 210 (2), ArbVG, § 210 (3), ArbVG
- unmittelbare Diskriminierung
- Antidiskriminierung, § 13a (1), BGIBG
- Gleichbehandlung von Frauen und Männern, § 4a (1), BGIBG
- Vollpension, § 1 Z 2, TeilpG
- Zentralstellen, § 2 (2), BGIBG
- Begriffsbestimmungen, Betriebsänderung, § 109 (1), ArbVG
- Begründung des Dienstverhältnisses, § 6, BDG
- Begünstigte Behinderte, Begriff, § 2, BEinstG
- Begünstigung (Nachweis), § 14, BEinstG
- Begünstigung(en)
  - bei Dienstunfähigkeit, § 8, PG
  - für den Fall des Todes des Beamten, § 20, PG
- Behindertenausschuss, § 8 (2), BEinstG, § 12, BEinstG
- Behindertenvertrauensperson, § 22a, BEinstG
- Behindertenvertretung im öffentlichen Dienst, § 22b, BEinstG
- Behinderung
  - Begriff, § 3, BEinstG
  - Grad, § 14, BEinstG
- Behördenzuständigkeit, § 35, MSchG
- Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches, § 36, PBVG
- Beirat des Ausgleichstaxfonds, § 10 (2), BEinstG
- Beirat für ausbildungsspezifische Aufgaben des Bundesministers für öffentliche
  - Leistung und Sport, § 35, BDG
- Beitrag, § 13a, PG 1965
- Beitragsrecht, § 6, BMVG
  - geringfügig Beschäftigte, § 6 (2a), BMVG
  - Zahlungsweise, § 6 (2a), BMVG
- Beitragszahlung
  - Beginn, § 6, BMVG
  - Bemessungsgrundlage, § 6 (1), BMVG, § 6 (5), BMVG
  - Empfänger, § 6 (1), BMVG
  - für entgeltfreie Zeiträume, § 7, BMVG,
  - Haftung, § 6 (2), BMVG

## Stichwortverzeichnis

---

- Höhe, § 6, BMVG
- Verfahren, § 6 (2), BMVG
- Verzugszinsen, § 6 (2), BMVG
- Weiterleitung an MV-Kassen, § 6 (3), BMVG, § 9, BMVG, § 27 (8), BMVG
- Beitrittsvertrag, § 11, BMVG
- Beendigung, § 12, BMVG
- Inhalt, § 11 (2), BMVG
- Bekanntgabe der Schwangerschaft, § 3 (4), MSchG
- Belästigung
  - Benachteiligungsverbot, § 20b, BGIBG
  - Beweislast, § 20a, BGIBG
  - Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen, § 20, BGIBG
  - geschlechtsbezogene, § 8a, BGIBG
  - Rechtsfolgen bei Verletzung, § 19, BGIBG
  - sexuelle, § 8, BGIBG
- Belästigung, Antidiskriminierung, § 16, BGIBG
- Belohnung, § 19, GehG
- Benachteiligungsverbot, § 8 (1), AVRAG, § 9 (1), AVRAG, § 20b, BGIBG
- Bereitschaft, § 50, BDG
- Bereitschaftsentschädigung, § 17b, GehG
- Bericht
  - an den Bundesminister, § 12, BGIBG
  - an den Nationalrat, § 12a, BGIBG
- Bericht über den provisorischen Beamten, § 90, BDG
- Berichtswesen, § 12, BGIBG
- Berufung der Wahlausschüsse, § 27, PBVG
- Berufung des Beschuldigten, § 129, BDG
- Berufungsfrist, § 19a (3), BEinstG
- Berufungskommission, § 41a, BDG, § 13a, BEinstG
  - Anwendung des AVG und des Zustellgesetzes auf das Verfahren, § 41f, BDG
  - Entscheidung in Senaten, § 41c (1), BDG
  - Mitgliedschaft, § 41b, BDG
- Berufungssenate, § 41c, BDG
  - Abstimmung, § 41d (1), BDG, § 41d (1a), BDG
  - Stellung der Mitglieder, § 41d (2), BDG
- Beschäftigung, geringfügig, § 7b (1), VKG
- Beschäftigung, geringfügige, § 15e, MSchG, § 7b, VKG
- Beschäftigungsbewilligung, Ablauf, § 11, MSchG, § 7 (2), VKG
- Beschäftigungspflicht, § 1, BEinstG
- Beschäftigungsverbot nach Geburt, § 2 (2), VKG

## Stichwortverzeichnis

---

- Beschäftigungsverbote, § 3, MSchG
  - absolutes, § 3 (1), MSchG, § 5 (1), MSchG
  - für stillende Mütter, § 4a, MSchG
  - individuelles, § 3 (3), MSchG, § 4, MSchG, § 5 (2), MSchG, § 5 (3), MSchG
- Beschlussfassung
  - der Betriebsversammlung, § 16, PBVG
  - des Personalvertretungsorgans, § 43, PBVG
- Beschlussfassung, der Personalvertreterversammlung, § 23 (2), PBVG
- Beschränkung der Wirksamkeit des Verzichtes und der Abtretung, § 32, PG
- Besetzung von Planstellen, § 3, BDG
- Besoldungsrechtliche Einteilung der Beamten, § 2, GehG
- Besondere Fördermaßnahmen für Frauen, § 11, BGIBG
- Besonderer Pensionsbeitrag, § 56, PG
- Besonderes Verhandlungsgremium, § 215, ArbVG
  - Aufforderung zur Errichtung, § 215, ArbVG
  - Aufgaben, § 225, ArbVG
  - Beschlussfassung, § 221, ArbVG
  - Konstituierung, § 219, ArbVG
  - Kostentragung, § 224, ArbVG
  - Mitglieder
  - Beginn der Mitgliedschaft, § 223 (1), ArbVG
  - Ende der Mitgliedschaft, § 223 (2), ArbVG, § 223 (3), ArbVG
  - Entsendung, § 217, ArbVG
  - Rechte, § 251, ArbVG
  - Sitzungen, § 220, ArbVG
  - Strukturänderungen, § 228 ArbVG
  - Tätigkeitsdauer, § 222, ArbVG
  - Verfahrensmissbrauch, § 229, ArbVG
  - Verhandlungen
  - Beschluss über die Beendigung, § 227, ArbVG
  - Dauer, § 226, ArbVG
  - Verschwiegenheitspflicht, § 250, ArbVG
  - Zusammensetzung, § 216, ArbVG
- Bestandschutz, kollektivvertraglicher, § 3 (4), AVRAG, § 4 (2), AVRAG
- Beteiligungen, § 2a, AVRAG
- Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz, § 42 (3), AngG
- Betriebs- und Unternehmensbegriff, § 4 (1), PBVG, § 4 (2), PBVG
- Betriebsbegriff, § 34, ArbVG
- Betriebsrat, § 10 (3), MSchG, § 15f, MSchG
  - Allgemeine Information, § 91, ArbVG

## Stichwortverzeichnis

---

- Anfechtung von Kündigungen, § 105, ArbVG
- Arbeitsschutz, § 92a, ArbVG
- Beratung mit Betriebsinhaber, § 92, ArbVG
- Wirtschaftliche, § 108, ArbVG
- Beschlussfassung, § 68, ArbVG
- Einsichtsrecht, § 89 Z 1, ArbVG, § 89 Z 4, ArbVG
- Einspruch gegen die Betriebsführung, § 111, ArbVG
- Ersetzbare Zustimmung, § 96a, ArbVG
- Informationsrecht, § 91, ArbVG
- Wirtschaftliche, § 108, ArbVG
- Intervention, § 90, ArbVG
- Wirtschaftliche, § 108, ArbVG
- Konstituierung, § 66, ArbVG
- Mitwirkung
- an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen, § 95, ArbVG
- bei Betriebsänderungen, § 109, ArbVG
- bei der Einstellung von Arbeitnehmern, § 99, ArbVG
- bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall, § 100, ArbVG
- bei Versetzungen, § 101, ArbVG
- im Aufsichtsrat, § 110, ArbVG
- in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung, § 94, ArbVG
- in personellen Angelegenheiten, § 98, ArbVG
- in sozialen Angelegenheiten, § 94, ArbVG
- in wirtschaftlichen Angelegenheiten, § 108, ArbVG
- Personelles Informationsrecht, § 98, ArbVG
- Staatliche Wirtschaftskommission, § 112, ArbVG
- Überwachung, § 89, ArbVG
- Wohlfahrtseinrichtungen, § 93, ArbVG
- Zustimmungspflichtige Maßnahmen, § 96, ArbVG
- Betriebsräteversammlung, § 78, ArbVG
- Beschlussfassung, § 78 (2), ArbVG
- Geschäftsführung, § 78 (2), ArbVG
- Zusammensetzung, § 78 (1), ArbVG
- Betriebsratsfonds, § 73, ArbVG
- Finanzierung, § 73, ArbVG
- Mittelverwendung, § 73 (1), ArbVG
- Betriebsratsmitglieder
- Entlassungsschutz, § 120, ArbVG, § 122, ArbVG
- Kündigungsschutz, § 120, ArbVG
- Betriebsratsumlage, § 73, ArbVG

## Stichwortverzeichnis

---

- Betriebsstilllegung, § 10 (3), MSchG
- Betriebsübergang, § 3, AVRAG
  - Erzwingbare, § 97 (1) Z 1, ArbVG
  - Fakultative, § 97 (1) Z 7, ArbVG
  - Freiwillige, § 97 (1) Z 7, ArbVG
  - Gegenstand, § 96, ArbVG
  - Notwendige, § 96, ArbVG
  - mit Zwangsschlichtung, § 96a, ArbVG
- Betriebsverfassung, § 2, PBVG
  - Geltungsbereich, § 3, PBVG
- Betriebsversammlung, § 10, PBVG
  - außerordentliche Versammlung, § 12 (2), PBVG
  - Aufgaben, § 11, PBVG
  - Beschlussfassung, § 16, PBVG
  - Einberufung, § 13, PBVG
  - ordentliche Versammlung, § 12 (1), PBVG
  - Stimmberechtigung, § 16 (1), PBVG
  - Teilnahme, § 15, PBVG
  - Teilversammlung, § 15 (2), PBVG
  - Vorsitz, § 14, PBVG
- Beweislast, § 20a, BGIBG
- Bezüge, § 62, BDG, § 3, GehG
  - Dienstfreistellung nach § 17 Abs 1 BDG, § 12d, GehG
  - Dienstfreistellung nach § 78a Abs 1 BDG, § 12e, GehG
  - Entfall, § 12c, GehG
  - Kürzung, § 12d, GehG
  - Lehrverpflichtung, § 12f, GehG
  - Suspendierung, § 13, GehG
  - Teilzeitbeschäftigung, § 12f, GehG
  - Wochendienstzeit, § 12f, GehG
- Bildungsfreistellung, § 68, PBVG
  - erweiterte, § 69, PBVG
- Bildungskarenz, § 11, AVRAG, § 7 (5), BMVG
- Blinde, § 5 (2), BEinstG
- Bundes-Personalvertretungsgesetz, § 15 (2), PTSG
- Bundesbeamter
  - Begriff, § 1 (2), PG
  - Tod, § 20, PG
- Bundeseinigungsamt
  - Amtshilfe, § 151, ArbVG
  - Aufwandsentschädigungen, § 148 (3), ArbVG, § 148 (4), ArbVG

- Einsichtnahme, § 149, ArbVG
- Gebührenanspruch, § 148 (5), ArbVG
- Gebührenbefreiung, § 150, ArbVG
- Kanzleigeschäfte, § 147, ArbVG
- Leitung, § 147, ArbVG
- Reisegebühren, § 148 (2), ArbVG
- Bundesgesetze, Verweisungen, § 22, PTSG
- Bundesgesetze, Aufhebung, § 20, PTSG
- Daten, personenbezogene, § 22 (4), BEinstG
- Definitives Dienstverhältnis, § 11, BDG
- Antrag, § 11 (1), BDG
- Erfordernisse, § 12, BDG
- Definitivstellungserfordernisse, Übergangsbestimmungen, § 234, BDG
- Dienstabzeichen, § 60, BDG
- Dienstalter, Begriff, § 65 (6), BDG
- Dienstalterszulage, Beamte
- der Allgemeinen Verwaltung, § 119, GehG
- der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung, § 117b, GehG
- des Post- und Fernmeldewesens, § 104 (2), GehG, § 104 (3), GehG
- in handwerklicher Verwendung, § 119, GehG
- Dienstausweise, § 60, BDG
- Dienstbefreiung für Kuraufenthalt, § 79, BDG
- Dienstfreistellung
- allgemeine, gegen Refundierung, § 78c, BDG
- für Gemeindemandatare, § 78a, BDG
- wegen Ausübung eines Mandates, § 17, BDG
- Dienstfreistellung, Bezüge, § 12d, GehG
- Dienstkarten, § 60, BDG
- Dienstkleidung, § 60, BDG
- Dienstleistung, zusätzliche, § 10 (3), VKG
- Dienstliche Ausbildung als Maßnahme der Personal- und  
Verwaltungsentwicklung, § 23, BDG
- Arten, § 24, BDG
- Formen, § 24, BDG
- Ziel, § 23, BDG
- Dienstort, § 55 (3), BDG
- Dienstpflichten
- des Beamten, § 43, BDG
- des Dienststellenleiters, § 45 (2), BDG, § 45 (4), BDG
- des Vorgesetzten, § 45 (1), BDG
- gegenüber Vorgesetzten, § 44, BDG



## Stichwortverzeichnis

---

- sonstige, § 52, BDG
- des Beamten, allgemeine, § 43, BDG
- des Beamten des Ruhestandes, § 61, BDG
- Dienstpfllichtverletzung, § 9, BGiBG, § 16a, BGiBG
- Dienstpfllichtverletzungen, § 91, BDG
- Dienstplan, § 48, BDG
- Dienstprüfung, § 28, BDG
- Prüfungsorgane, § 29, BDG
- Dienstrecht für
- Beamte, § 17a, PTSG
- neu eintretende Bedienstete, § 19, PTSG
- Vertragsbedienstete, § 18, PTSG
- Dienstrechtliche Verantwortung, § 70, PBVG
- Dienststellenbereitschaft, § 50 (1), BDG
- Dienstunfähigkeit, § 8, PG
- Dienstverhältnis, § 3, BDG
- Dienstverhältnisse, befristete, § 10a, MSchG
- Dienstverhinderung
- Ansprüche, § 13c, GehG
- Krankheit, § 13c (1), GehG
- Unfall, § 13c (1), GehG
- Dienstweg, § 54, BDG
- Dienstwohnung, § 55 (2), BDG, § 24a, GehG, § 7c, VKG
- Dienstwohnung, § 16, MSchG
- Dienstzeit, § 47a, BDG, § 7c, VKG
- Begriffsbestimmungen, § 47a, BDG
- Dienstzettel, § 6 (3), AngG, § 2, AVRAG, § 7b (1) Z 4, AVRAG
- Dienstzulage, Beamte des Post- und Fernmeldewesens, § 105, GehG
- Dienstzuteilung, § 39, BDG
- Ausnahmen, § 41, BDG
- Diplomanerkennung, § 4a, BDG
- Disziplinaranwalt, § 103, BDG
- Disziplinaranzeige, § 109, BDG
- Disziplinarbehörden, § 96, BDG
- Disziplinarerkenntnis, § 126, BDG
- Disziplinarcommission, § 98, BDG
- Mitgliedschaft, § 100, BDG
- Verfahren, § 123, BDG
- Einleitung, § 123, BDG
- Mündliche Verhandlung, § 124, BDG
- Absehen, § 125a (2), BDG, § 125a (3), BDG

## Stichwortverzeichnis

---

- in Abwesenheit des Beschuldigten, § 125a (1), BDG, § 125a (4), BDG
- Mitteilungen an die Öffentlichkeit, § 128, BDG
- Wiederholung, § 125, BDG
- Verhandlungsbeschluss, § 124, BDG
- Disziplinaroberkommission, § 99, BDG
- Mitgliedschaft, § 100, BDG
- Disziplinarrecht, § 91, BDG
- Allgemeine Bestimmungen, § 91, BDG
- Dienstpflichtverletzungen, § 91, BDG
- Zusammentreffen von strafbaren Handlungen, § 95, BDG
- Disziplinarstrafen, § 92, BDG
- Strafbemessung, § 93, BDG
- Übergangsbestimmungen, § 243, BDG
- Verjährung, § 94, BDG
- Disziplinarsenate, § 101, BDG
- Abstimmung, § 102 (1), BDG
- Stellung der Mitglieder, § 102 (2), BDG
- Disziplinarstrafen, § 92, BDG
- Auswirkungen, § 121, BDG
- Disziplinarverfahren, § 105, BDG
- AVG, § 105 Z 1, BDG
- Einspruch, § 132, BDG
- Einstellung, § 118, BDG
- Kosten, § 117, BDG
- Parteien, § 106, BDG
- Unterbrechung, § 114, BDG
- Verbindung des Disziplinarverfahrens gegen mehrere Beschuldigte, § 113, BDG
- Verteidiger, § 107, BDG
- Zustellgesetz, § 105 Z 2, BDG
- Zustellungen, § 108, BDG
- Disziplinarverfügung, § 110, BDG, § 131, BDG
- Durchführung der Wahl, § 29, PBVG
- Eigentumsübertragung, § 10, PTSG
- Einberufung der Betriebsversammlung, § 13, PBVG
- Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen, Gleichbehandlung von Frauen und Männern, § 6, BGIBG
- Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen, Antidiskriminierung, § 14, BGIBG
- Einrichtung der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft, § 1, PTSG
- Einspruch, § 132, BDG

## Stichwortverzeichnis

---

- Einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses, § 10 (7), MSchG, § 21, MSchG
- Elektronische Personenkennzeichnung, § 280a, BDG
- Entbindung, § 5, MSchG
- Entgelt, § 6 (1), AngG, § 7, AVRAG, § 7b (1) Z 1, AVRAG, § 7, BEinstG
- Entgeltfortzahlung, § 14, MSchG
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit etc., § 8, AngG, § 9, AngG
- Entgeltfortzahlungsansprüche, Bemessungsgrundlage, § 2a, AVRAG
- Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges, § 22, BDG
- Entlassung, vorzeitige, § 27, AngG
- Entlassungsanfechtung, § 106, ArbVG
  - durch den Arbeitnehmer, § 107, ArbVG
- Entlassungsschutz, § 8 (2), AVRAG, § 9 (2), AVRAG, § 15a, AVRAG, § 12, MSchG, § 7, VKG, § 8f, VKG, § 10 (2) Z 4, VKG
- Entschädigung für Richter in der Berufungskommission, § 13d, BEinstG
- Entschädigungen
  - Aufwandsentschädigung, § 20, GehG
  - Bereitschaftsentschädigung, § 17b, GehG
  - Fehlgeldentschädigung, § 20a, GehG
- Entscheidungspflicht, § 119, BDG
- Entsendung, § 7a, AVRAG, § 7b, AVRAG, § 39a, BDG
- Ereignis, unvorhersehbares und unabwendbares, § 6 (2), VKG
- Erfüllung der Beschäftigungspflicht, § 5, BEinstG
- Ergänzungszulage, § 26, PG
  - aus Anlass einer Überstellung, § 12b, GehG
  - Beamte der/des
  - Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung, § 117e, GehG
  - Post- und Fernmeldewesens, § 106, GehG
- Ergebniszuweisung, § 33, BMVG
- Erhöhung des Ruhebezuges, § 90a, PG
- Erholungsurlaub, § 64, BDG
  - Anspruch, § 64, BDG
  - Ausmaß, § 65, BDG
  - Änderung, § 66, BDG
  - Erhöhung für Invalide, § 72, BDG
  - Samstagsfeiertag, § 65 (1), BDG
  - Verwaltungspraktikum, § 65 (7), BDG
  - Berücksichtigung von Vertragsdienstzeiten, § 67, BDG
  - Erkrankung, § 71, BDG
  - Unterbrechung, § 77, BDG
  - Verbrauch, § 68, BDG

## Stichwortverzeichnis

---

- Verfall, § 69, BDG
- Verhinderung des Urlaubsantritts, § 77, BDG
- Vorgriff auf künftige Ansprüche, § 70, BDG
- Ernennung, § 3, BDG
- Begriff, § 2, BDG
- Erfordernisse, § 4, BDG
- Übergangsbestimmungen, § 234, BDG
- im Dienstverhältnis, § 8, BDG 1979 327
- Ernennungsbescheid, § 5, BDG
- Zustellung, § 5 (2), BDG
- Ersatz der Ausbildungskosten, § 20 (4), BDG, § 20 (5), BDG
- Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen, § 13a, GehG, § 39, PG
- Ersatzmitglieder der Personalvertretungsorgane, § 40, PBVG
- Erschwerniszulage, § 19a, GehG
- Erweiterte Bildungsfreistellung, § 69, PBVG
- Europäische Gesellschaft, § 208, ArbVG
- Allgemeine Bestimmungen, § 208, ArbVG
- Anhörung, § 212 (3), ArbVG
- Aufsichtsrat
- Entsendung der Mitglieder, § 247, ArbVG
- Rechte der Arbeitnehmervertretung, § 248, ArbVG
- Verteilung der Sitze, § 246, ArbVG
- Begriffsbestimmungen, § 210, ArbVG
- Beteiligung der Arbeitnehmer, § 212, ArbVG
- kraft Gesetzes, § 232, ArbVG
- Geltungsbereich, § 208, ArbVG
- Grundsätze der Zusammenarbeit, § 214, ArbVG
- Leitungs- und Verwaltungsorgane, Pflichten, § 213, ArbVG
- mit besonderer Zweckbestimmung, § 249, ArbVG
- Mitbestimmung, § 212 (4), ArbVG
- Mitbestimmung kraft Gesetzes, § 244, ArbVG
- Anwendbarkeit, § 244, ArbVG
- Recht auf Mitbestimmung, § 245, ArbVG
- Rechtsstellung der Arbeitnehmervertretung, § 250, ArbVG
- Rechte, § 251, ArbVG
- Verschwiegenheitspflicht, § 250, ArbVG
- Schlussbestimmungen, § 252, ArbVG
- Übergangsbestimmungen, § 252, ArbVG
- Unterrichtung, § 212 (2), ArbVG
- Vereinbarung
- über die Beteiligung der Arbeitnehmer, § 230, ArbVG

## Stichwortverzeichnis

---

- über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, § 231, ArbVG
- Verfahrensmisbrauch, § 229, ArbVG
- Verhältnis zu anderen Bestimmungen, § 252, ArbVG
- Verwaltungsrat
- Entsendung der Mitglieder, § 247, ArbVG
- Rechte der Arbeitnehmervertretung, § 248, ArbVG
- Verteilung der Sitze, § 246, ArbVG
- Evaluierung, § 2a, MSchG
- EWR-Bürger, § 2 (1), BEinstG
- Fahrtkostenzuschuss, § 20b, GehG
- Fälligkeit des Entgelts, § 15, AngG
- Fälligkeitstag der monatlich wiederkehrenden Geldleistungen, § 33, PG
- Familienhospizfreistellung, § 78d, BDG
- Fehlgeldentschädigung, § 20a, GehG
- Feststellung der Begünstigung, § 14, BEinstG
- Feststellungsklage, § 3 (6), AVRAG
- Finanzprokurator, § 15 (4), PTSG
- Firma, § 1 (2), PTSG
- Flüchtlinge, § 2 (1), BEinstG
- Folgekostenzuschuss auf Grund einer früheren Auslandsverwendung, § 31 (2),  
PG
- Fonds, § 172, GehG
- Fördermaßnahmen
  - für Frauen, § 11, BGIBG
  - Justizanstalten, § 44, BGIBG
  - Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung, § 11d, BGIBG
  - Rechtsfolgen bei Verletzung, § 17c, BGIBG
  - Vorrang beim beruflichen Aufstieg, § 11c, BGIBG
  - Rechtsfolgen bei Verletzung, § 18, BGIBG, § 18a, BGIBG
  - vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst, § 11b, BGIBG
- Förderungsbedingungen, § 10a, BEinstG
- Förderungsmaßnahmen, § 6, BEinstG
- Fortbildung, § 58, BDG
- Fortsetzung der Tätigkeitsdauer, § 38, PBVG
- Frauenförderungsgebot, § 11, BGIBG
- Frauenförderungspläne, § 11a, BGIBG
  - Übergangsbestimmungen, § 45, BGIBG
- Frauennachtarbeitsgesetz, § 15 (2), PTSG
- Freigabepflicht bei Ressortwechsel, § 38a, BDG

## Stichwortverzeichnis

---

- Freistellung, § 67, PBVG, § 2b (2), MSchG, § 3 (8), MSchG
- Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, § 12, AVRAG
- Freizeit während der Kündigungsfrist, § 22, AngG
- Freizeitausgleich, § 10 (8), VKG
- Freizeitgewährung, § 66, PBVG
- Fristen, § 20, BGIBG
- Fristenberechnung, § 78, PBVG
- Früherer Ehegatte (frühere Ehefrau, früherer Ehemann)
  - Begriff, § 1 (6), PG
  - Versorgungsbezug, § 19, PG
- Frühgeburten, § 5 (1), MSchG
- Funktionszulage, Beamte der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung, § 117c, GehG
- Fürsorgepflicht, § 18, AngG
- Garantie, § 24, BMVG
- Gebührenfreiheit, § 120, BDG, § 27, PG, § 23, BEinstG, § 44, KBGG
- Geburt eines Kindes, § 9a, VKG, § 10 (1), VKG
- Gefahrenbewertungspflicht, § 2a, MSchG
- Gefahrenzulage, § 19b, GehG
- Gehalt, Beamte
  - der Allgemeinen Verwaltung, § 118, GehG
  - der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung, § 117a (2), GehG, § 117a (3), GehG
  - des Post- und Fernmeldewesens, § 103 (2), GehG, § 103 (7), GehG
  - in handwerklicher Verwendung, § 118, GehG
- Geldaushilfe, § 23, GehG, § 29 (3), PG
- Geldstrafen und Geldbußen, § 127, BDG
  - Ratenbewilligung, § 127 (2), BDG
  - Verwendung, § 127 (3), BDG
- Geltendmachung von Ansprüchen, § 20, BGIBG
- Geltungsbereich, § 1, AngG, Art. II, AngG, § 1, AVRAG, § 1, BGIBG, § 1, MSchG, § 1, VKG, § 1, BMVG
  - Ausnahmen, § 1 (2), DHG, § 1 (2), BMVG
  - Kollektive Rechtsgestaltung, § 1, ArbVG
- Gemeindemandatare, § 78a, BDG
  - Außerdienststellung, § 78b, BDG
  - Dienstfreistellung, § 78a, BDG
- Gemeinsame Bestimmungen für
  - Beamte des Ruhestandes und Hinterbliebene, § 25, PG
  - Empfänger von Unterhaltsbeiträgen, § 52, PG

## Stichwortverzeichnis

---

- Hinterbliebene, § 20, PG, § 25, PG
- Gemeinsame Bestimmungen für Personalvertretungsorgane gemäß § 9 Abs 1 Z 2 bis 4, § 24, PBVG
- Gemeinwirtschaftliche Leistungen, § 3, PTSG
- Generalunternehmer
  - Definition, § 7c (1), AVRAG
  - Haftung, § 7c (2), AVRAG, § 7c (4), AVRAG
- Geringfügige Beschäftigung, § 15e, MSchG
- Gesamtdienstzeit, ruhegenussfähige, § 6, PG
- Gesamtrechtsnachfolge, § 10, PTSG
- Geschäftsordnung
  - der Konzernvertretung, § 52 (4), PBVG
  - der Personalvertretungsorgane, § 45, PBVG
- Geschenkannahme, § 59, BDG
- Gewerbeordnung 1994, § 15 (2), PTSG
- Gewinnbeteiligung, § 14, AngG
- Gleichbehandlung, § 2b, AVRAG, § 1, BGIBG
  - Antidiskriminierung, § 13, BGIBG
  - ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, § 13, BGIBG
  - von Frauen und Männern, § 3, BGIBG
- Gleichbehandlung, sprachliche, § 2, PBVG
- Gleichbehandlungsbeauftragte, § 26, BGIBG
  - Aufgaben, § 27, BGIBG
  - Bestellung, § 26, BGIBG
  - Fortbildungsveranstaltungen, § 37 (5), BGIBG
  - Freistellung, § 37 (3), BGIBG
  - Ruhen und Enden der Funktion, § 39, BGIBG
  - Unabhängigkeit, § 37 (1), BGIBG
  - Verschwiegenheitspflicht, § 38, BGIBG
- Gleichbehandlungsgebot
  - Ausbildungsverhältnis, § 4, BGIBG
  - Antidiskriminierung, § 13, BGIBG
  - Gleichbehandlung von Frauen und Männern, § 4, BGIBG
  - Dienstverhältnis, § 4, BGIBG
  - Antidiskriminierung, § 13, BGIBG
  - Gleichbehandlung von Frauen und Männern, § 4, BGIBG
  - Rechtsfolgen der Verletzung, § 17, BGIBG
- Gleichbehandlungskommission, § 22, BGIBG
  - Aufgaben, § 23, BGIBG
  - Einrichtung, § 22, BGIBG

## Stichwortverzeichnis

---

- Finanzierung, § 24 (7), BGIBG
- Geschäftsführung, § 24, BGIBG
- Gutachten, § 23a, BGIBG
- Ruhen und Enden der Mitgliedschaft, § 39, BGIBG
- Senate, § 22a, BGIBG
- Geschäftsordnung, § 24 (6), BGIBG
- Vorsitzender, § 22b (3), BGIBG
- Zusammensetzung, § 22b, BGIBG
- Zuständigkeiten, § 22a, BGIBG
- Unabhängigkeit, § 24 (5), BGIBG
- Verfahren, § 25, BGIBG
- Zusammensetzung, § 22 (2), BGIBG
- Gleichstellung, § 3, BGIBG
- Gleitende Dienstzeit, § 48 (3), BDG
- Grundausbildung, § 25, BDG
  - Anrechnung, § 30, BDG
  - Dienstprüfung, § 28, BDG
  - Prüfungsorgane, § 29, BDG
  - Prüfungsverfahren, § 31, BDG
  - Grundausbildungsverordnung, § 26, BDG
  - Grundsätzliche Bestimmungen, § 25, BDG
  - Zuweisung, § 27, BDG
- Grundsätze der Interessenvertretung, § 8, PBVG
- Grundsätze der Mandatsausübung, § 65, PBVG
- Gutachten, § 57, BDG
- Haftung bei Betriebsübergang, § 6, AVRAG
- Haftung von Arbeitgeber und Auftraggeber, § 7a (2), AVRAG
- Haushalt, gemeinsamer, § 2 (1), VKG, § 2 (7), VKG, § 10 (4), VKG
- Heimarbeiter, § 7 (3), VKG
- Heimurlaub, Übergangsbestimmung, § 242, BDG
- Herabsetzung der Normalarbeitszeit, § 14 (2), AVRAG
- Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit, § 50a, BDG
  - Änderung und vorzeitige Beendigung der, § 50d, BDG
  - aus beliebigem Anlass, § 50a, BDG
  - Dienstleistung, § 50c, BDG
  - Übergangsbestimmungen, § 241, BDG
  - zur Betreuung eines Kindes, § 50b, BDG
- Hinterbliebene, Begriff, § 1 (3), PG
- Höchstgrenzen der Dienstzeit, § 48a, BDG
  - Ausnahmebestimmungen, § 48f, BDG
- Höhere Lehranstalten, Begriff, § 113 (3), GehG



- In-Kraft-Treten, § 24, PTSG, § 81, PBVG, § 46, BMVG
- Informationspflicht, § 3a, AVRAG
- Instanzenzug, § 19a, BEinstG
- Institutionen, § 21, BGIBG 818
  - Einteilung, § 21, BGIBG
  - Übergangsbestimmungen, § 45, BGIBG
- Integrativer Betrieb, § 11, BEinstG
- Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, § 32, BGIBG
  - Aufgaben, § 33, BGIBG
  - Einrichtung, § 32 (1), BGIBG
  - Funktionsdauer, § 32 (3), BGIBG
  - Geschäftsführung, § 34, BGIBG
  - Mitgliedschaft, § 32 (2), BGIBG
  - Ruhen und Enden, § 39, BGIBG
  - Vorsitz, § 32 (4), BGIBG
  - Zusammensetzung, § 32 (2), BGIBG
- Internationale Organisationen, § 1 (1), BEinstG 838
- Jahresabschluss, § 40, BMVG
- Journaldienst, § 50 (1), BDG
- Journaldienstzulage, § 17a, GehG
- Journalisten, § 17 Z 1, AVRAG
- Jubiläumszuwendung, § 20c, GehG
- Jugendliche, § 5 (2), BEinstG
- Jugendversammlung, § 55, PBVG
- Jugendvertrauensrat
  - Aufgaben, § 129, ArbVG
  - Auskunftsrecht, § 129 (4), ArbVG
  - Befugnisse, § 129, ArbVG
  - Beratung des Betriebsrates, § 129 (2), ArbVG
- Jugendvertrauensratsmitglieder, Kündigungs- und Entlassungsschutz, § 120, ArbVG
- Jugendvertreterversammlung, § 62, PBVG
  - Aufgaben, § 62 (4), PBVG
  - Geschäftsführung, § 62 (3), PBVG
  - Zusammensetzung, § 62 (1), PBVG
- Jugendvertretung, § 54, PBVG
  - Aufgaben der Organe, § 60 (1), PBVG
  - Beendigung der Tätigkeitsdauer, § 58, PBVG
  - Befugnisse der Organe, § 60 (2), PBVG
  - Geschäftsführung der Organe, § 59, PBVG
  - Organe, § 54, PBVG

## Stichwortverzeichnis

---

- Rechtsstellung der Mitglieder der Organe, § 61, PBVG
- Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Organe, § 57, PBVG
- Zahl der Mitglieder der Organe, § 56, PBVG
- Justizanstalten, § 44, BGIBG
- Kaiserschnittentbindung, § 5 (1), MSchG
- Kapitalgarantie, § 24 (1), BMVG
- Rücklage, § 20 (2), BMVG, § 20 (4), BMVG,
- Karenz, § 15, MSchG, § 2, VKG, § 2 (2), VKG
- an Stelle von Teilzeitbeschäftigung, § 15m, MSchG, § 8e, VKG
- Anspruch, § 2, VKG
- aufgeschobene, § 15b, MSchG, § 4, VKG
- bei Verhinderung der Mutter, § 6, VKG
- bei Verhinderung des Vaters, § 15d, MSchG
- Beschäftigung während der Karenz, § 15e, MSchG, § 7b, VKG
- Bestätigung über Beginn und Dauer, § 2 (6), VKG
- der Adoptiv- oder Pflegemutter, § 15c, MSchG
- des Adoptiv- oder Pflegevaters, § 5, VKG
- Geltendmachung, spätere, § 9, VKG
- gemeinsame Vorschriften, § 15f, MSchG
- Kündigungs- und Entlassungsschutz, § 7, VKG
- Recht auf Information, § 15g, MSchG
- spätere Geltendmachung, § 15q, MSchG
- Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater, § 15a, MSchG
- Teilung zwischen Vater und Mutter, § 3, VKG
- Karenzurlaub, § 75, BDG
- Auswirkungen auf den Arbeitsplatz, § 75b, BDG
- Berücksichtigung für zeitabhängige Rechte, § 75a, BDG
- Übergangsbestimmungen, § 241a, BDG
- zur Pflege eines behinderten Kindes, § 75c, BDG
- Karenzurlaub, ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit, § 6 (2b), PG
- Kaufkraftausgleichszulage, § 31 (1), PG
- Kinder, Begriff, § 1 (5), PG
- Kinderzulage, § 4, GehG, § 25, PG
- Beitrag, § 13a (3), PG, § 13a (4), PG
- Kinderzurechnungsbetrag, § 25a, PG
- Kollektive Rechtsgestaltung, § 1, PBVG, § 1, ArbVG
- Geltungsbereich, § 1, PBVG, § 1, ArbVG
- Kollektivversicherung, § 97 (1)(1b), ArbVG
- Kollektivvertrag, § 19, PTSG, § 48, BMVG
- Kollektivvertragsangehörigkeit, § 4, AVRAG
- Kollektivvertragsfähigkeit, § 19 (3), PTSG

- Kommissionen, Vertretung von Frauen, § 10, BGIBG
- Kommunalsteuergesetz, § 15 (3), PTSG
- Kompetenzabgrenzung, § 73, PBVG
- Kompetenzübertragung, § 74, PBVG
- Konkurrenzklausele, § 36, AngG, § 37, AngG
- Konkurrenzverbot, § 17a (3), PTSG, § 7, AngG
- Konkurs, § 3 (2), AVRAG, § 6 (2), BMVG, § 36, BMVG
  - Befriedigung der Ansprüche, § 38, BMVG
  - Kurator, § 37, BMVG
- Konstituierung der Personalvertretungsorgane, § 41, PBVG
- Kontaktfrauen, § 35, BGIBG
  - Aufgaben, § 36, BGIBG
  - Ausmaß der Tätigkeit, § 37 (2), BGIBG
  - Bestellung, § 35, BGIBG
  - Fortbildungsveranstaltungen, § 37 (5), BGIBG
  - Ruhen und Enden der Funktion, § 39, BGIBG
  - Unabhängigkeit, § 37 (1), BGIBG
  - Verschwiegenheitspflicht, § 38, BGIBG
- Konten, § 25, BMVG
  - Ergebnisuweisung, § 33, BMVG
- Kontrahierungszwang, § 11 (3), BMVG
- Kontrollmaßnahmen, § 10, AVRAG, § 79c, BDG
- Konventionalstrafe, § 38, AngG
- Konzernbehindertenvertrauensperson, § 22a (3), BEinstG
- Konzernjugendvertretung, § 63, PBVG
- Konzernunternehmen, § 2a, AVRAG
- Konzernvertretung, § 51, PBVG, § 88a, ArbVG
  - Errichtung, § 51, PBVG, § 88a, ArbVG
  - Geschäftsführung, § 52 (2), PBVG, § 52 (3), PBVG
  - Geschäftsordnung, § 52 (4), PBVG
  - Konstituierung, § 52 (1), PBVG
  - Mitgliedschaft, § 52 (6), PBVG
  - Tätigkeitsdauer, § 52 (5), PBVG
- Kosten der Tätigkeit der Organe, § 47, PBVG
- Kostenersatz, § 37, PG
- Krankengeld, § 7 (3), BMVG
- Kündigung, § 20, AngG
- Kündigung eines begünstigten Behinderten, § 8, BEinstG
- Kündigung während des zweiten Karenzjahres bzw. bei Teilzeitbeschäftigung, § 10 (4), MSchG
  - Zustimmung des Gerichts, § 10 (3), MSchG

## Stichwortverzeichnis

---

Kündigung wegen Verschlechterung, § 3 (5), AVRAG, § 3 (6), AVRAG  
Kündigungs- und Entlassungsschutz, § 71, PBVG, § 10, MSchG  
– Teilzeitbeschäftigung, § 15n, MSchG  
Kündigungsanfechtung, § 105, ArbVG, § 15 (1), AVRAG  
– durch den Arbeitnehmer, § 107, ArbVG  
Kündigungsschädigung, § 29, AngG, § 15 (2), AVRAG  
– Bemessungsgrundlage, § 2a, AVRAG  
Kündigungsfrist, § 10 (2), BDG  
– Kündigung durch Arbeitgeber, § 20 (2), AngG, § 20 (3), AngG  
– Kündigung durch Arbeitnehmer, § 20 (4), AngG  
Kündigungsgründe, § 10 (4), BDG  
Kündigungsschutz, § 8 (2), AVRAG, § 9 (2), AVRAG, § 15a, AVRAG, § 7, VKG,  
§ 8f, VKG, § 10 (2) Z 4, VKG  
Kündigungsschutz, besonderer, § 8 (3), BEinstG  
Kündigungstermin  
– Kündigung durch Arbeitgeber, § 20 (2), AngG, § 20 (3), AngG  
– Kündigung durch Arbeitnehmer, § 20 (4), AngG  
Künftige Änderungen, § 41, PG  
Kurator, § 37, BMVG  
Kürzung und Entfall der Bezüge, § 12c, GehG  
Landeslehrer, § 40, BGIBG, § 10 (4), VKG  
Lehrlinge, § 19 (6), PTSG, § 2 (3), BEinstG  
Lehrlingsentschädigung, Einsichtnahme, § 149, ArbVG  
Leiharbeitsverhältnisse, § 3 (7), MSchG  
Leistungsfeststellung, § 81, BDG  
– Arten, § 81, BDG  
– Begriff, § 81, BDG  
– Beurteilungszeitraum, § 81a, BDG  
– Folgewirkungen, § 82, BDG  
– Verfahren, § 84, BDG  
– Antrag des Beamten, § 86, BDG  
– Befassung der Dienstbehörde und der Leistungskommission, § 87,  
BDG  
– Befassung des Beamten, § 85, BDG  
– Bericht des Vorgesetzten, § 84, BDG  
– Zulässigkeit, § 83, BDG  
Leistungsfeststellungskommission, § 88, BDG  
– Allgemeine Bestimmungen, § 88, BDG  
– Entscheidung in Senaten, § 88 (5), BDG  
– Mitgliedschaft, § 89, BDG  
Leistungsrecht, § 14, BMVG

Management-Training, § 32, BDG  
Mandatsausübung, § 65, PBVG  
Mehrdienstleistung, § 49, BDG  
– Begriff, § 47a Z 2, BDG  
Mehrleistungszulage, § 18, GehG  
Mehrlingsgeburten, § 5 (1), MSchG  
Meldepflicht des Arbeitgebers über Beschäftigung eines entsandten Arbeitnehmers, § 7b (3), AVRAG  
Meldepflichten, § 53, BDG  
Meldung des Einkommens, § 15d, PG  
Meldung, Inhalt, § 7b (4), AVRAG  
Meldungen, § 39, BMVG  
Militärperson, § 6 (2a), PG  
Minderjährige, § 10 (7), MSchG  
Minderjährige, Rechtsausübung, § 64, PBVG  
Minderung der Erwerbsfähigkeit, § 14, BEinstG  
Mindestlohntarif, Einsichtnahme, § 149, ArbVG  
Mitarbeitergespräch, § 45a, BDG  
Mitarbeiterqualifizierung, § 33, BDG  
Mitgliedschaft zu Personalvertretungsorganen, § 39, PBVG  
– Beginn, § 39, PBVG  
– Erlöschen, § 39, PBVG  
Mitteilung an Arbeitsinspektorat, § 3 (6), MSchG  
Mitteilung des Wahlergebnisses, § 30, PBVG  
Mitteilungspflicht der Schwangerschaft, § 3 (4), MSchG  
– für stillende Mütter, § 4a (1), MSchG, § 4a (4), MSchG  
Mitwirkung bei der Durchführung des Gesetzes, § 22, BEinstG  
Mitwirkung der Abgabenbehörden, § 1a, TeilPG  
Mitwirkungsverpflichtung, § 13, BMVG  
Monatsbezug, § 3 (2), GehG  
– Anfall und Einstellung, § 6, GehG  
– Auszahlung, § 7, GehG  
– Fälligkeit, § 7, GehG  
MVK-Leitzahl, § 18 (3), BMVG  
Nachtarbeit, § 48e, BDG  
– Ausnahmebestimmungen, § 48f, BDG  
Nachtarbeitsverbot, § 6, MSchG  
Nachtschwerarbeit, § 48e (2), BDG  
Nachtschwerarbeitsgesetz, § 15 (2), PTSG  
Naturalwohnung, § 24a, GehG  
Nebenbeschäftigung, § 56, BDG

## Stichwortverzeichnis

---

Nebengebühren, § 15, GehG

- Anspruchsbegründende, § 59, PG
- Berücksichtigung von Nebengebühren aus einem früheren Dienstverhältnis
- zu einer inländischen Gebietskörperschaft, § 66, PG
- zum Bund, § 65, PG
- Festhalten, § 65, PG
- Übergangsbestimmungen, § 113b, GehG

Nebengebührenwerte

- Festhalten, § 59, PG
- Gutschrift aus Anlass der Aufnahme eines Beamten, § 68, PG
- Gutschrift für Beamte des Dienststandes, § 67, PG

Nebengebühreuzulage, § 58, PG

- Abfindung, § 64, PG
- Übergangsbestimmungen, § 69, PG
- zum Ruhegenuss, § 58, PG
- Anspruch, § 58, PG
- Anspruchsbegründende, § 59, PG
- Ausmaß, § 61 (2), PG, § 61 (4), PG
- Bemessungsgrundlage, § 61 (1), PG
- zum Unterhaltsbeitrag, § 63, PG
- zum Versorgungsgenuss, § 62, PG

Nebentätigkeit, § 37, BDG, § 25, GehG

- zusätzliche Tätigkeiten für Universitäten, § 240a, BDG

Nichtigkeit der Wahl, § 32, PBVG

Nichtraucherschutz, § 4 (6), MSchG

Normaldienstplan, § 48 (2a), BDG

Oesterreichische Nationalbank, § 39, BMVG, § 40 (6), BMVG

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu Fonds, Stiftungen oder Anstalten, § 172, GehG

öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, § 1 (1), DHG

Optionen, § 2a, AVRAG

Optionsrecht, § 17 (5), PTSG

ORF-Gesetz, § 46 (2), BMVG

Organe der Arbeitnehmerschaft, Europäische Gesellschaft, § 211, ArbVG

Organe der Jugendvertretung, § 54, PBVG

Organisatorische Bestimmungen, § 96, BDG

- Zuständigkeit, § 97, BDG

Organisatorische Rahmenbedingungen, § 24, BMVG

Organzuständigkeit der Arbeitnehmerschaft, § 72, PBVG

Partei- und Prozessfähigkeit, § 35, PBVG

- Verlängerung, § 35, PBVG

- Passives Wahlrecht, § 26, PBVG
- Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan, § 16a, GehG
- Pension, Begriff, § 1 Z 1, TeilPG
- Pension, Berechnung, § 3, TeilPG
- Pensionsaufwand, § 17 (7), PTSG, § 17 (7c), PTSG
- Pensionsbeitrag, § 22, GehG
- Pensionszusage, betriebliche, § 3 (4), AVRAG, § 6 (2), AVRAG
- Personalamt, § 17 (2), PTSG, § 17 (4), PTSG
- Personalaufwand
  - der Berufungskommission, § 41e (2), BDG, § 41e (3), BDG
  - der Disziplinarkommission, § 104 (2), BDG, § 104 (3), BDG
- Personalausschuss, § 19, PBVG
  - Zahl der Mitglieder, § 20, PBVG
- Personaldaten, § 9 (3), BDG
- Personalvertreterversammlung, § 23, PBVG
  - Aufgaben, § 23 (3), PBVG
  - Beschlussfassung, § 23 (2), PBVG
- Personalvertretungsfonds, § 48, PBVG
- Personalvertretungsorgane
  - Aufgaben, § 7, PBVG
  - Beschlussfassung, § 43, PBVG
  - Ersatzmitglieder, § 40, PBVG
  - Geschäftsordnung, § 45, PBVG
  - Konstituierung, § 41, PBVG
  - Kosten, § 47, PBVG
  - Mitgliedschaft, § 39, PBVG
  - Sitzungen, § 42, PBVG
  - Tätigkeitsdauer, § 33, PBVG
  - Fortsetzung, § 38, PBVG
  - vorzeitige Beendigung, § 34, PBVG
  - Übertragung von Aufgaben, § 44, PBVG
  - Vertretung nach außen, § 46, PBVG
  - Wahlen, § 24, PBVG
  - Weiterbestehen, § 74, PBVG
  - Zuständigkeitsbereich, § 36, PBVG
- Personalvertretungsumlage, § 48, PBVG
- Personalverzeichnis, § 9, BDG
- Personenbezogene Daten über Einkünfte, § 1a, PG
- Pflegefreistellung, § 76, BDG
- Pflegemutter
  - Karenz, § 15c, MSchG

## Stichwortverzeichnis

---

- Teilzeitbeschäftigung, § 15o, MSchG
- Pflegevater
- Karenz, § 5, VKG
- Teilzeitbeschäftigung, § 8g, VKG
- Pflichten des Beamten des Ruhestandes, § 61, BDG
- Pflichtzahl, Abänderung, § 1 (2), BEinstG
- Berechnung, § 4, BEinstG
- Verordnung, § 1 (2), BEinstG
- Prämien, § 9a, BEinstG
- Privatrechtliche Pensionsansprüche gegen den Bund, § 70, PG
- Probezeit, § 10 (2), BDG, § 10 (3), BDG
- Provision, § 10, AngG
- Provisorisches Dienstverhältnis, § 10, BDG
- Prüfungskommission, § 29, BDG
- Prüfungsorgane, § 29, BDG
- Prüfungsverfahren, § 31, BDG
- Ergebnis, § 31 (5), BDG, § 31 (6), BDG
- Termin, § 31 (1), BDG
- Wiederholung, § 31 (7), BDG
- Zulassung, § 31 (2), BDG
- Zurücktreten, § 31 (3), BDG
- Publizitätserfordernis, § 7b (8), AVRAG
- Ratenbewilligung, § 127, BDG
- Rechnungsprüfer, § 50, PBVG
- Recht auf Information, § 7a, VKG
- Rechte des Beamten, § 62, BDG
- Rechte des einzelnen Arbeitnehmers, § 6, PBVG
- Rechtsausübung durch Minderjährige, § 64, PBVG
- Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- Belästigung, § 19, BGIBG
- Benachteiligungsverbot, § 20b, BGIBG
- Beruflicher Aufstieg
- Beamte, § 18a, BGIBG
- vertraglich Bediensteter, § 18, BGIBG
- Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- Beendigung, § 18c, BGIBG
- Begründung, § 17, BGIBG
- Festsetzung des Entgelts, § 17a, BGIBG
- Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen, § 20, BGIBG
- Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, § 17b, BGIBG
- gleiche Arbeitsbedingungen, § 18b, BGIBG



## Stichwortverzeichnis

---

- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, § 17c, BGIBG
- Sexuelle Belästigung, § 19, BGIBG
- Rechtsmittel, § 19a, BEinstG
- Rechtsstellung der Mitglieder der Personalvertretungsorgane gemäß § 9 Abs 1 Z 2 bis 4, § 65, PBVG
- Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung, § 8 (2), BEinstG
- Rechtsunwirksamkeit von Kündigungen, § 10 (6), MSchG
- Religion, § 13, BGIBG
- Ausnahme, § 13b (2), BGIBG
- Remuneration, § 16, AngG
- Richter, Richteramtsanwärter, § 10 (6), VKG
- Richtlinien für die Förderung Integrativer Betriebe, § 11 (3), BEinstG
- Richtlinien für die Gewährung von Zuschüssen und Darlehen, § 6 (3), BEinstG
- Rückerstattung eines Zuschusses, § 10a (5), BEinstG
- Rückzahlung in Raten, § 10a (6), BEinstG
- Rufbereitschaft, § 50 (3), BDG
- Ruhebezug, § 3, PG
- Erhöhung, § 90a, PG
- Ruhegenuss
- Anspruch, § 3, PG
- Verlust, § 11, PG
- Ausmaß, § 7, PG
- Bemessungsgrundlage, § 5, PG
- Berechnungsgrundlage, § 4, PG
- Ermittlungsgrundlage, § 3a, PG
- Gesamtdienstzeit, § 6, PG
- Nebengebühreuzulage, § 58, PG
- Ruhegenussbemessungsgrundlage, § 5, PG
- Ruhegenussberechnungsgrundlage, § 4, PG
- Ruhegenussermittlungsgrundlage, § 3a,
- Ruhegenusszulage, § 12, PG
- Ruhemöglichkeit, § 8a, MSchG
- Ruhepausen, § 48b, BDG
- Ausnahmebestimmungen, § 48f, BDG
- Sachaufwand
- der Berufungskommission, § 41e (1), BDG
- der Disziplinarkommission, § 104 (1), BDG
- Sachbehelfe, sonstige, § 60, BDG
- Sachleistungen, § 80, BDG, § 24, GehG, § 30, PG, § 10a (1a), BEinstG
- Satzung, Einsichtnahme, § 149, ArbVG
- Schauspieler, § 17 Z 2, AVRAG

## Stichwortverzeichnis

---

- Schichtdienst, § 48 (4), BDG
- Schlichtungsstelle, § 144, ArbVG
- Amtshilfe, § 151, ArbVG
- Aufwandsentschädigungen, § 148 (3), ArbVG, § 148 (4), ArbVG
- Beisitzer, § 144 (3), ArbVG
- Beisitzerliste, § 145, ArbVG
- Beschlussfähigkeit, § 146 (1), ArbVG
- Entscheidungsfrist, § 146 (2), ArbVG, § 146 (2a), ArbVG
- Errichtung, § 144 (1), ArbVG
- Gebührenanspruch, § 148 (5), ArbVG
- Gebührenbefreiung, § 150, ArbVG
- Kanzleigeschäfte, § 147, ArbVG
- Reisegebühren, § 148 (2), ArbVG
- Sitz, § 144 (1), ArbVG
- Verhandlung, § 146 (1), ArbVG
- Zusammensetzung, § 144 (2), ArbVG
- Zuständigkeit, § 159, ArbVG
- Schluss- und Übergangsbestimmungen, § 75, PBVG
- Schlussbestimmungen, § 170, GehG, § 86, PG, § 46, BGIBG, § 11, VKG,
- Automationsunterstützte Datenverarbeitung, § 280, BDG
- Elektronische Personenkennzeichnung, § 280a, BDG
- Europäische Gesellschaft, § 252, ArbVG
- Schlussstil, § 232, BDG
- Schmiergeldverbot, § 13, AngG
- Schulaufsicht, § 10 (8), VKG
- Schutz von Bezeichnungen, § 22, BMVG
- Schutzbestimmungen, § 34, BMVG
- Schutzfrist, § 3, MSchG, § 5, MSchG
- SE-Betriebsrat kraft Gesetzes, § 232, ArbVG
- Befugnisse, § 239, ArbVG
- Anhörung, § 239, ArbVG
- Beschluss über die Aufnahme von Verhandlungen, § 243, ArbVG
- Unterrichtung, § 239, ArbVG
- der örtlichen Arbeitnehmervertreter, § 242, ArbVG
- Beistellung von Sacherfordernissen, § 238, ArbVG
- Beschlussfassung, § 235 (4), ArbVG
- Dauer der Mitgliedschaft, § 237 (4), ArbVG
- Engerer Ausschuss, § 236, ArbVG
- Führung laufender Geschäfte, § 236, ArbVG
- Wahl, § 236, ArbVG
- Entsendung, § 234, ArbVG

- Errichtung, § 232, ArbVG
- Geschäftsführung, § 235, ArbVG
- Geschäftsordnung, § 235 (3), ArbVG
- Konstituierung, § 235 (1), ArbVG
- Kostentragung, § 238, ArbVG
- Rechte, § 251, ArbVG
- Sitzungen, § 235 (4), ArbVG
- Tätigkeitsdauer, § 237, ArbVG
- Verschwiegenheitspflicht, § 250, ArbVG
- Vorsitzender
- Vertretung nach außen, § 235 (2), ArbVG
- Wahl, § 235 (1), ArbVG
- Zusammensetzung, § 233, ArbVG
- Selbstanzeige, § 111, BDG
- Sexuelle Belästigung, § 8, BGIBG
  - Benachteiligungsverbot, § 20b, BGIBG
  - Beweislast, § 20a, BGIBG
  - Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen, § 20, BGIBG
  - Rechtsfolgen bei Verletzung, § 19, BGIBG
- Sexuelle Orientierung, § 13, BGIBG
- Sicherheitsfachkräfte, § 9, AVRAG, § 79b, BDG
- Sicherheitsvertrauensperson, § 79b, BDG
- Sicherheitsvertrauenspersonen, § 9, AVRAG
- Sitzungen der Personalvertretungsorgane, § 42, PBVG
- Solidaritätsprämienmodell, § 13, AVRAG
- Sonderbestimmungen, § 15, PTSG, § 40, BGIBG
  - für Angehörige von Universitäten, § 41, BGIBG
  - Anwendungsbereich, § 41, BGIBG
  - Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium, § 42, BGIBG
  - für Landeslehrer, § 40, BGIBG
- Sonderbestimmungen für Bedienstete des öffentlichen Dienstes, § 10, VKG
  - Kündigungs- und Entlassungsschutz, § 10 (1) Z 4, VKG
- Sonderbestimmungen für den öffentlichen Dienst, § 18, MSchG
- Sonderurlaub, § 74, BDG
  - Übergangsbestimmungen, § 241c, BDG
- Sonderzahlung, § 28, PG
- Sonderzahlungen, § 3 (1), TeilPG
- Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot, § 7, MSchG
- Sonn- und Feiertagsvergütung, § 17, GehG
- Sonn- und Feiertagszulage, § 17, GehG

## Stichwortverzeichnis

---

- Sonstige Bestimmungen, § 15r, MSchG, § 9, VKG
- Sozialplan, § 109 (3), ArbVG
- Spaltung, § 6 (3), AVRAG
- Sprachliche Gleichbehandlung, § 2, PBVG, § 46, KBGG, § 4, BMVG
- Staatliche Wirtschaftskommission, § 112, ArbVG
- Staatsbürgerschaft, § 42a, BDG
- Stellenausschreibung, § 7, BGIBG, § 15, BGIBG
- Sterbebegleitung, § 14a, AVRAG
- Kündigungs- und Entlassungsschutz, § 15a, AVRAG
- Stiftungen, § 172, GehG
- Stillende Mütter, § 4a, MSchG, § 9, MSchG
- Stilllegung des Betriebes, § 10 (3), MSchG
- Stillzeit, § 9, MSchG
- Stimmberechtigung und Beschlussfassung, § 16, PBVG
- Stock options, § 2a, AVRAG
- Strafanzeige, § 114, BDG
- Strafbemessung, § 93, BDG
- Strafbestimmungen, § 80, PBVG, § 7b (9), AVRAG, § 21, BEinstG, § 37, MSchG, § 44, BMVG
- Studium, § 42, BGIBG
- Subunternehmer, § 7c, AVRAG
- Suspendierung, § 112, BDG, § 13, GehG
- Tagesdienstzeit, § 48a (1), BDG, § 48 (2), BDG
- Begriff, § 47a Z 3, BDG
- Tägliche Ruhezeiten, § 48c, BDG
- Ausnahmebestimmungen, § 48f, BDG
- Tätigkeitsdauer der Personalvertretungsorgane, § 33, PBVG, § 38, PBVG
- Teamarbeitsbesprechung, § 45b, BDG
- Teilauslastung, § 10 (1), VKG
- Teilnahme an Betriebsversammlungen, § 15, PBVG
- Teilversammlungen, § 15, PBVG
- Teilzeitbeschäftigung, § 20 (1), AngG, § 15h, MSchG, § 8, VKG, § 8f, VKG, § 8g, VKG
- Adoptivmutter, § 15o, MSchG
- Adoptivvater, § 8g, VKG
- Anspruch, § 15h, MSchG, § 8, VKG
- gemeinsame Bestimmungen, § 15j, MSchG, § 8b, VKG
- Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung, § 15m, MSchG, § 8e, VKG
- Kündigungs- und Entlassungsschutz, § 15n, MSchG, § 8f, VKG
- Pflegemutter, § 15o, MSchG
- Pflegevater, § 8g, VKG

## Stichwortverzeichnis

---

- Sonderbestimmungen für Bedienstete des öffentlichen Rechts, § 10 (1) Z 1, VKG, § 10 (1) Z 2, VKG
- vereinbarte Teilzeitbeschäftigung, § 15i, MSchG, § 8a, VKG
- Verfahren, § 15k, MSchG, § 8c, VKG
- Teuerungszulagen, § 170, GehG
- Tod des Arbeitnehmers, § 24, AngG
- Tod des Beamten, § 20, PG
- Träger der Krankenversicherung, § 6 (1), BMVG
- Verwaltungskosten, § 26 (5), BMVG
- Trainingsprogramme, § 32, BDG
- Übergangsbeitrag, § 16, PG
- Übergangsbestimmungen, § 21, PTSG, § 75, PBVG, § 233, BDG, § 112a, GehG, § 86, PG, § 6, TeilPG, § 44, BGIBG, § 12, VKG, § 12a, VKG, § 47, BMVG
- Abfertigung, § 113f, GehG
- Allgemeine, § 233, BDG, § 112a, GehG
- Außerdienststellung, § 241b, BDG 1979 422
- Definitivstellungserfordernisse, § 234, BDG
- Disziplinarrecht, § 243, BDG
- Ernennungserfordernisse, § 234, BDG
- Heimaturlaub, § 242, BDG
- Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit, § 241, BDG
- Karenzurlaub, § 241a, BDG
- Sonderurlaub, § 241c, BDG
- Versetzung in den Ruhestand, § 236a, BDG
- Wiederaufnahme in den Dienststand, § 233b, BDG, § 236a, BDG
- Zur Novelle BGBl I Nr 119/2002, § 240, BDG
- Zur Novelle BGBl I Nr 86/2001, Versetzung in den Ruhestand, § 236b, BDG
- Allgemeiner Verwaltungsdienst, § 244, BDG
- in der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung, § 244a, BDG
- zeitlicher Geltungsbereich, § 244, BDG
- Außerdienststellung, § 113d, GehG
- Beamte des Post- und Fernmeldewesens, § 249, BDG
- Besoldungsrechtliche Auswirkungen von Karenzurlauben, § 112b, GehG
- Europäische Gesellschaft, § 252, ArbVG
- für den Versorgungsgenuss, § 87, PG
- Haushaltszulage, § 112a, GehG
- Kinderzulage, § 112a, GehG
- Nebengebühren, § 113b, GehG
- Ruhegenussfähigkeit von Fixgehältern, § 113c, GehG

## Stichwortverzeichnis

---

- Übergangsmaßnahmen zur Erleichterung organisatorischer Vereinfachungen, § 113e, GehG
- Vorrückungstichtag, § 113, GehG
- zur Novelle BGBl 1997/138, § 91, PG
- zur Novelle BGBl I 2003/71, § 90, PG
- zur Novelle BGBl I 2003/130, § 97a, PG
- Übergangsbestimmungen, für die Versorgungsgenusszulage, § 87, PG
- Übergangsbestimmungen zu den Novellen BGBl 1995/297 und BGBl I 2000/142, § 88, PG
- Übergenüsse, § 13a, GehG, § 39, PG
- Überlebender Ehegatte (Witwe, Witwer)
  - Abfertigung, § 24, PG
  - Abfindung bei Wiederverhehlichung, § 21, PG
  - Begriff, § 1 (4), PG
  - Versorgungsbezug, § 14, PG
- Übermittlung personenbezogener Daten über Einkünfte, § 1a, PG
- Übernahme der
  - Beamten, § 17, PTSG
  - Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger, § 17, PTSG
- Überstellung, § 12a, GehG
  - Beamte
    - der Allgemeinen Verwaltung, § 128, GehG
    - des Post- und Fernmeldewesens, § 107, GehG
    - in handwerklicher Verwendung, § 128, GehG
    - Ergänzungszulage, § 12b, GehG
- Überstundenverbot, § 8, MSchG
- Überstundenvergütung, § 16, GehG
- Übertragung von Aufgaben, § 44
- Übertritt in den Ruhestand, § 13, BDG
- Überwachung der Beschäftigung, § 17, BEinstG
- Unabdingbarkeit, § 40, AngG, § 16, AVRAG, § 11a, VKG,
- Unabhängiger Verwaltungssenat, § 19a (2a), BEinstG
- Universitäten, § 41, BGIBG
- Universitätslehrer, Aufgaben, zusätzliche Tätigkeiten für Universitäten, § 240a, BDG
- Unterhaltsanspruch, § 42, KBGG
- Unterhaltsbeitrag
  - für Angehörige und Hinterbliebene eines entlassenen Beamten, § 49, PG
  - für ehemalige Beamte des Ruhestandes, § 50, PG

## Stichwortverzeichnis

---

- für Hinterbliebene eines ehemaligen Beamten des Ruhestandes, § 51, PG
- Nebengebühreuzulage, § 63, PG
- Unterhaltsbezug, § 49, PG
- Unterlagen, § 7b (5), AVRAG, § 7b (6), AVRAG
- Unternehmensbegriff, § 4 (2), PBVG
- Unternehmensbeteiligung, § 2a, AVRAG
- Unternehmensgegenstand, § 2, PTSG
- Unverfallbarkeitsbetrag, § 5 (2), AVRAG
- Urlaub, § 17, AngG, § 15f (1), MSchG, § 15f (2), MSchG
- Urlaubsanspruch, § 7a (2), AVRAG, § 7b (1) Z 2, AVRAG
- Veranlagung, § 28, BMVG
- noch nicht weitergeleiteter Beiträge, § 9 (6), BMVG
- Veranlagungsbestimmungen, § 28 (3), BMVG, § 29, BMVG
- Veranlagungsgemeinschaft, § 28, BMVG
- Bewertungsregeln, § 31, BMVG
- Übertragung des Vermögens, § 41, BMVG
- Veranlagungsvorschriften, § 30, BMVG
- Verbot der schweren körperlichen Arbeit, § 4, MSchG
- Verfahrensvorschriften, § 35, MSchG
- Verfallsfrist, § 34, AngG
- Vergabe von Geld- oder Sachleistungen, § 10a (4), BEinstG
- Vergütung
  - für Dienst- und Naturalwohnungen, § 24a, GehG
  - für Nebentätigkeit, § 25, GehG
  - nach § 23 des Volksgruppengesetzes, § 20d, GehG
  - Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan, § 16a, GehG
  - Sonn- und Feiertagsvergütung, § 17, GehG
  - Überstundenvergütung, § 16, GehG
- Verhalten bei Gefahr, § 8, AVRAG, § 79a, BDG
- Verhinderungskarenz, § 15d, MSchG
- Verjährung, § 13b, GehG, § 5, OrgHG, § 40, PG
- Verlängerung der Partei- und Prozessfähigkeit, § 35, PBVG
- Verlust des Anspruches auf
  - Ruhegenuss, § 11, PG
  - Versorgungsgenuss, § 21, PG
- Vermögensübertragung, § 10, PTSG, § 19a, PTSG
- Verordnungen, § 174, GehG
- Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, § 3 (5), AVRAG, § 3 (6), AVRAG
- Verschulden, beiderseitiges, § 32, AngG
- Verschwiegenheitspflicht, § 65 (4), PBVG, § 20, BEinstG
- Versetzung, § 38, BDG

## Stichwortverzeichnis

---

- Ausnahmen, § 41, BDG
- in den Ruhestand, § 14, BDG
- durch Erklärung, § 15, BDG
- Übergangsbestimmungen, § 236a, BDG
- von Amts wegen, § 15a, BDG
- wegen Dienstunfähigkeit, § 14, BDG
- Versorgung
- bei Abgängigkeit, § 46, PG
- der Halbweise bei Abgängigkeit des überlebenden Ehegatten, § 48, PG
- Versorgungsbezug
- der Waise, § 17, PG
- Umfang, § 17 (7), PG
- des früheren Ehegatten, § 19, PG
- des überlebenden Ehegatten, § 14, PG
- Umfang, § 14 (5), PG
- Versorgungsbezüge der Hinterbliebenen, § 14, PG
- Versorgungsgeld für die Angehörigen eines Beamten des
- Dienststandes, § 46, PG
- Ruhestandes, § 47, PG
- Versorgungsgenusszulage, § 22, PG
- Vertragsbedienstete, § 18, PTSG
- Vertrauenspersonenausschuss, § 17, PBVG
- Zahl der Mitglieder, § 18, PBVG
- Vertretung nach außen, § 46, PBVG
- Vertretung von Frauen in Kommissionen, § 10, BGIBG
- Verwaltungskosten, § 26, BMVG
- Verwaltungsstrafbestimmungen, § 45, KBGG
- Verweisungen auf andere Bundesgesetze, § 7, TeilPG
- Verweisungen, § 22, PTSG, § 79, PBVG, § 18, AVRAG, § 38a, MSchG, § 11, VKG
- auf andere Bundesgesetze, § 23a, PTSG, § 46, BGIBG
- auf das BGIBG, § 43, BGIBG
- Verweisungen auf andere Bundesgesetze, § 173, GehG, § 1 (5), PG
- Verwendung d. Mittel d. Ausgleichstaxfonds, § 10a, BEinstG
- Verwendung des Beamten, § 36, BDG
- Verwendungsänderung, § 40, BDG
- Ausnahmen, § 41, BDG
- Verwendungsbeschränkungen, § 42, BDG
- österreichische Staatsbürgerschaft, § 42a, BDG
- Verwendungsbezeichnungen, § 63, BDG
- Verwendungszulage, Beamte



## Stichwortverzeichnis

---

- der Allgemeinen Verwaltung, § 121, GehG
- der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung, § 117e, GehG
- des Post- und Fernmeldewesens, § 106, GehG
- in handwerklicher Verwendung, § 121, GehG
- Verzeichnis der geförderten Integrativen Betriebe, § 11 (6), BEinstG
- Verzeichnis über Beschäftigung Behinderter, § 16 (2), BEinstG
- Verzicht
- Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten, § 54, PG
- Anwartschaft, § 2 (2 lit b), PG
- Beschränkung der Wirksamkeit, § 32, PG
- Ruhegenuss, § 11, PG
- Versorgungsgenuss, § 21 (1), PG
- Verzicht auf Rückzahlung, § 10a (7), BEinstG
- Vollziehung, § 23, PTSG, § 82, PBVG, § 176, GehG, § 13, VKG, § 49, BMVG
- Vollzug des Disziplinarerkenntnisses, § 130, BDG
- Vorbereitung der Wahl, § 28, PBVG
- Vorrang
- Aufnahme in den Bundesdienst, § 11b, BGIBG
- bei der Aus- und Weiterbildung, Rechtsfolgen bei Verletzung, § 17c, BGIBG
- beim beruflichen Aufstieg, § 11c, BGIBG
- Rechtsfolgen bei Verletzung, § 18, BGIBG, § 18a, BGIBG
- Vorrückung, § 8, GehG
- Hemmung, § 10, GehG
- Vorrückungsstichtag, § 12, GehG
- Anrechnung des Studiums, § 12 (2a), GehG
- Übergangsbestimmungen, § 113, GehG
- Vorschuss, § 23, GehG, § 29 (1), PG, § 29 (2), PG
- Vorsitz der Betriebsversammlung, § 14, PBVG
- Vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft, § 3 (4), MSchG
- Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer, § 34, PBVG
- Wahl der Personalvertretungsorgane, § 24, PBVG
- Anfechtung, § 31, PBVG
- Berufung der Wahlausschüsse, § 27, PBVG
- Durchführung, § 29, PBVG
- Nichtigkeit, § 32, PBVG
- Vorbereitung, § 28, PBVG
- Wahlausschüsse, § 27, PBVG
- Wahlgrundsätze, § 24, PBVG
- Wahlrecht, § 25, PBVG
- aktives, § 25, PBVG

## Stichwortverzeichnis

---

- passives, § 26, PBVG
- Wahlverfahren, § 29, PBVG
- vereinfachtes, § 29 (4), PBVG
- Waise
- Abfertigung, § 24, PG
- Versorgungsbezug, § 17, PG
- Waiserversorgungsgenuss
- Anspruch, § 17, PG
- Ausmaß, § 18, PG
- Wechseldienst, § 48 (4), BDG
- Weisung, § 44, BDG
- Weiterbestehen von Personalvertretungsorganen, § 75, PBVG
- Weiterbildung, sonstige dienstliche, § 33, BDG
- Weitergelten sonstiger Vorschriften, § 77, PBVG
- Weitergeltung von Rechtsvorschriften, § 46 (3), BMVG
- Weitergeltung von Vorschriften, § 38, MSchG
- Weltanschauung, § 13, BGIBG
- Ausnahme, § 13b (2), BGIBG
- Werkwohnung, § 16, MSchG
- Widerspruch gegen Übergang, § 3 (4), AVRAG
- Wiederaufleben des Versorgungsanspruches des überlebenden Ehegatten, § 21, PG
- Wiederaufnahme in den Dienststand, § 16, BDG, § 14, GehG
- Übergangsbestimmungen, § 233b, BDG, § 236a, BDG
- Wiederverehelichung, § 21, PG
- Wirksamkeit der Anrechnung, § 55, PG
- wirtschaftliche Unselbständigkeit, § 1 (1), DHG
- Witwen- und Witwersorgungsgenuss
- Anspruch, § 14, PG
- Ausmaß, § 15, PG, § 15a, PG
- Erhöhung, § 15b, PG
- Meldung des Einkommens, § 15d, PG
- Verminderung, § 15c, PG
- Vorschüsse, § 15e, PG
- Witwer, Begriff, § 1 (4), PG
- Wochendienstzeit, § 48 (2), BDG, § 48 (2a), BDG, § 48a (3), BDG
- Begriff, § 47a Z 4, BDG
- Wochenruhezeit, § 48d, BDG
- Ausnahmebestimmungen, § 48f, BDG
- Wohlfahrtseinrichtungen
- Einrichtung durch Betriebsrat, § 93, ArbVG

## Stichwortverzeichnis

---

- Mitwirkung des Betriebsrates an betrieblichen, § 95, ArbVG
- Wohnsitz, § 55 (1), BDG, § 55 (2), BDG
- Wohnungsbereitschaft, § 50 (2), BDG
- Zahl der Mitglieder, § 22, PBVG
- Zeitablauf, § 19 (1), AngG
- Zeitpunkt der Entbindung, § 3 (4), MSchG
- Zentralausschuss, § 21, PBVG
- Zentralbehindertenvertrauensperson, § 22a (4), BEinstG
- Zentralbetriebsrat, § 80, ArbVG
- Zusammensetzung, § 80, ArbVG
- Zentrale Melderegisterzahl, § 280a, BDG
- Zeugnis, § 39, AngG
- Zeugnis, ärztliches, § 3, MSchG, § 35 (3), MSchG
- Zinsgarantie, § 24 (2), BMVG
- Rücklage, § 20 (3), BMVG, § 20 (4), BMVG
- Zinsvorschreibungen, § 43 (1), BMVG, § 43 (2), BMVG
- Zivildienst, § 7 (2), BMVG
- Zulagen
  - Erschwerniszulage, § 19a, GehG
  - Gefahrenzulage, § 19b, GehG
  - Journaldienstzulage, § 17a, GehG
  - Kinderzulage, § 112a, GehG
  - Mehrleistungszulage, § 18, GehG
  - Omnibuslenkerzulage, § 130, GehG
  - Sonn- und Feiertagszulage, § 17, GehG
  - Teuerungszulage, § 170, GehG
  - Verwaltungsdienstzulage, § 120, GehG
- Zulagen, Haushaltszulage, § 112a, GehG
- Zulässige Ungleichbehandlung, § 13b, BGIBG
- Zulassung zur Dienstprüfung, § 31 (2), BDG
- Zurechnung, § 9, PG
- Zusammenarbeit der Behörden, § 7b (7), AVRAG
- Zuständigkeiten, § 35, MSchG
- Zuständigkeitsbereich der Personalvertretungsorgane, § 36, PBVG

