1

BUNDESKANZLERAMT OSTERREICH

GZ ● BKA-920.900/0001-III/5/2015

ABTEILUNGSMAIL ● III5@BKA.GV.AT

BEARBEITER ● HERR MAG. MANUEL TREITINGER

PERS. E-MAIL ● MANUEL.TREITINGER@BKA.GV.AT

TELEFON ● +43 1 53115-207118

An alle
Dienstbehörden und Personalstellen
des Bundes

Anfragen bitte unter Anführung der GZ an die Abteilungsmail

Rundschreiben zur Dienstrechts-Novelle 2015

Die Dienstrechts-Novelle 2015, BGBl. I Nr. 65/2015, enthält ein Bündel von dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Neuerungen, insbesondere eine Ergänzung der Bundesbesoldungsreform 2015. Im Interesse einer einheitlichen Vollziehung Bundeskanzleramt Sektion Öffentlicher bietet Dienst Verwaltungsinnovation im Folgenden nähere Ausführungen zu einem Teil der wesentlichen Änderungen sowie zu weiteren aktuellen dienstrechtlichen Fragestellungen an.

Der Gesetzestext und die Materialien stehen auf der Intranet-Homepage der Sektion III des BKA zur Verfügung: http://oeffentlicherdienst.intra.gv.at

Die zitierten Gesetzesbestimmungen des BDG beziehen sich im Folgenden auch auf die entsprechenden Bestimmungen des LDG, des LLDG, des RStDG und des VBG, sofern dies in Betracht kommt und nichts anderes angegeben ist.

Dieses Rundschreiben gibt lediglich die Rechtsansicht des Bundeskanzleramtes zu den einzelnen Themenbereichen wieder. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten können daraus nicht abgeleitet werden.

Wir ersuchen, dieses Rundschreiben den im jeweiligen Wirkungsbereich befassten MitarbeiterInnen zur Kenntnis zu bringen.

Inhaltsverzeichnis

ell A -	Bundesbesoldungsreform 20154
1.	Allgemeines zur Bundesbesoldungsreform 20154
1.1.	Anmerkungen zur Entstehungsgeschichte4
1.2.	Systematik der Reform5
1.3.	Ergänzende Anmerkungen zur Bezugsanpassung ab 1. März 20157
2.	Das Grundkonzept: das Besoldungsdienstalter und Abgehen von der "modifizierten Dreißigstel-Regel"
2.1.	Das Besoldungsdienstalter und der Umgang mit Feststellungsbegehren8
2.2.	Einstufung, Rückkehr zum Biennalsystem und monatliche Vorrückungstermine9
3.	Anrechenbare Vordienstzeiten
3.1.	Reduktion der Anrechnungstatbestände12
3.2.	Erweiterte Anrechenbarkeit von Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit außerhalb des Öffentlichen Diensts13
4.	Der Vorbildungsausgleich16
4.1.	Hintergrund der neuen Bestimmungen16
4.2.	Die neuen Bestimmungen zur Überstellung und zur erstmaligen Aufnahme (§ 12a GehG und § 15 VBG)19
4.3.	Ermittlung des Vorbildungsausgleichs bei übergeleiteten Bediensteten21
5.	Verwendungszulagen und andere Ergänzungseinreihungen im neuen Besoldungssystem
6.	Die Überleitung der Bestands-Bediensteten
6.1.	Systematik der Überleitungsbestimmungen26
6.2.	Wer ist überzuleiten (§ 169c Abs. 1 und § 169d GehG)?27
6.3.	Wie erfolgt eine Überleitung (§ 169c GehG Abs. 1)?31
6.3	3.1.Der Überleitungsmonat (§ 169c Abs. 2 GehG)32
6.3	3.2.Der Überleitungsbetrag (§ 169c Abs. 2 GehG)33
6.3	3.3.Die pauschale Festsetzung des Besoldungsdienstalters (§ 169c Abs. 3 GehG)36
6.3	3.4.Die Wahrung der bisherigen Vorrückungstermine (§ 169c Abs. 4 GehG)38
6.3	3.5.Berücksichtigung einer Höherbesoldung bei fehlendem Gehaltsansatz (§ 169c
	Abs. 5 GehG)39
6.3	3.6.Eintritt in die "Wahrungsstufe": Wirksamwerden der Überleitung (§ 169c Abs. 6
	GehG)40
6.3	3.7.Eintritt in die Überleitungsstufe: Wahrung der nächsten Vorrückung (§ 169c
	Abs. 7 und 9 GehG)42

6.3	3.8.Eintritt in die Zielstufe: Vorziehen der weiteren Vorrückungslaufbahn (§ 169c
	Abs. 7 GehG)46
6.4.	Umgang mit nicht überzuleitenden Bediensteten49
6.4	4.1.Wegen Niederstbezügen nicht überleitbare Bedienstete49
6.4	4.2.Befristete Fixbezügler mit Rückfall-Laufbahn ("Fallschirmregelung")50
6.4	4.3.Umgang mit Beamtinnen und Beamten der Dienstklassen im Optionsfall51
6.4	4.4.Im Februar vorläufig eingestufte Bedienstete und offene Ermittlungsverfahren52
6.4	4.5.Bedienstete, bei denen der Vorrückungsstichtag nicht für die Einstufung
	maßgebend war (§ 169d Abs. 6 GehG)55
6.5.	Umgang mit Sonderverträgen (§ 94a VBG)59
6.8	5.1.Fallgruppe 159
6.5	5.2.Fallgruppe 260
6.6.	Umgang mit Überstellungen oder Pragmatisierungen im Übergangszeitraum63
6.7.	Bereits erworbene Amtstitel, Funktionsstufen usw64
6.8.	Sonderbestimmungen für die Berechnung von Ergänzungseinreihungen bis zur Zielstufe (§ 169e Abs. 6 GehG)64
6.9.	Sonderbestimmungen für die Berechnung des Vorrückungsbetrags bis zur Zielstufe (§ 169e Abs. 7 GehG)
7.	Auswirkungen auf laufende Verfahren und künftige Anträge70
8.	Anwendung des noch nicht angepassten Rechtsbestands auf Bedienstete im neuen System
8.1.	Anwendungsbereich der Übergangsbestimmungen73
8.2.	Verweise auf Beträge von Gehaltsstufen der alten Gehaltstabellen (§ 169e Abs. 2 GehG)74
8.3.	Verweise auf Gehaltsstufen der alten Gehaltstabellen (§ 169e Abs. 3 GehG)75
Teil B -	Weitere Inhalte der Dienstrechts-Novelle 201577
1.	Frühkarenzurlaub ("Babymonat")77
2.	Löschung der Belehrung oder Ermahnung78
3.	Beseitigung der Einschränkung der Dienstfreistellung auf eine "im öffentlichen Interesse liegende Tätigkeit"
4.	Zusätzliche Pensionsbeitragsgrundlage für Beamtinnen und Beamte bei Inanspruchnahme von Pflegeteilzeit und des Bezuges von aliquotem Pflegekarenzgeld
5.	Änderungen in der Reisegebührenvorschrift 195581

Teil A - Bundesbesoldungsreform 2015

1. Allgemeines zur Bundesbesoldungsreform 2015

1.1. Anmerkungen zur Entstehungsgeschichte

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 11. November 2014, Rechtssache Schmitzer C-530/13, die im Jahr 2010 zur "Reparatur" des Vorrückungsstichtages geschaffenen Bestimmungen im Besoldungsrecht des Bundes zur Anrechnung von Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres erneut für altersdiskriminierend erkannt. Die durchgeführten Analysen haben zu dem Schluss geführt, dass eine weitgehend budgetneutrale Sanierung der Rechtswidrigkeit nur durch eine umfangreiche Reform des Besoldungsrechts möglich ist. Zugleich sollte – insbesondere im Hinblick auf die anhängigen Verfahren betreffend eine Anrechnung von Vordienstzeiten – möglichst zeitnah Rechtssicherheit für die Dienstbehörden geschaffen werden.

Daher wurde innerhalb von zwei Monaten die Bundesbesoldungsreform 2015 entwickelt, welche den Vorrückungsstichtag und die früheren Bestimmungen zur Vorrückung aufhebt und deren Anwendung in Zukunft ausdrücklich verbietet. An ihre Stelle tritt ein neues, erheblich vereinfachtes System der Vordienstzeiten-Anrechnung – gemeinsam mit einer entsprechenden Anpassung des gesamten Dienst- und Besoldungsrechts (Gehalts-Tabellen, Zulagen, Amtstitel usw.). Dieses neue Besoldungssystem ist verbunden mit zahlreichen Überleitungsbestimmungen, die sicherstellen sollen. dass die bereits im Dienststand befindlichen Bundesbediensteten keine Verluste aus der Reform erleiden. Die Komplexität der Überleitungs-Bestimmungen lässt sich einerseits auf die Bemühungen zurück führen, Verluste für Bedienstete zu vermeiden, andererseits auf das Bemühen, durch logisch präzise Bestimmungen eine weitestgehende Automatisierung der Überleitung zu ermöglichen: Als Folge des umfangreichen Regelwerks kann davon ausgegangen werden, dass bis zu 95% der Bediensteten automatisiert übergeleitet werden können.

Die Reform wurde am 11. Februar 2015 – exakt drei Monate nach dem auslösenden Urteil – verlautbart und trat am darauf folgenden Tag in Kraft (BGBI. I Nr. 32/2015).

Wegen der hohen Geschwindigkeit des Gesetzgebungsprozesses konnten in der Erstfassung der Reform einige Sonderfälle noch nicht ausdrücklich geregelt werden und waren auch vereinzelt legistische Ergänzungen notwendig. Diese Änderungen wurden nun im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2015 (DRN 2015) vorgenommen, zusätzlich erfolgten auch zahlreiche Klarstellungen. Darüber hinaus wurde eine zusätzliche Wahrungszulage ab der nächsten Vorrückung eingeführt ("Wahrungszulage 2"). Mit dieser neuen Wahrungszulage wird im Ergebnis die nächste Vorrückung der Höhe nach gewahrt, insgesamt bleibt damit der prognostische Lebensverdienst für die übergeleiteten Bediensteten nahezu unverändert. Der grundlegende Regelungsmodus der Bundesbesoldungsreform 2015 bleibt von der DRN 2015 sowohl hinsichtlich des neuen Besoldungssystems als auch hinsichtlich der Überleitung unberührt. Die im Jänner 2015 im Nationalrat beschlossenen Bestimmungen und die Änderungen im Rahmen der DRN 2015 sind daher gesamthaft als einheitliche Reform zu betrachten. Aus diesem Grund treten die Änderungen mit demselben Datum wie die ursprüngliche Fassung in Kraft – also rückwirkend zum 12. Februar 2015. Die so geschaffene "Reform in zwei Etappen" wird deshalb im Nachfolgenden auch gesamthaft erläutert.

1.2. Systematik der Reform

Der Kern der Reform beschränkt sich dabei auf wenige Bestimmungen:

- Neuregelung der Einstufung und Vorrückung (§ 8 GehG und § 19 VBG):
 Maßgebende Rechengröße ist nicht mehr der Vorrückungsstichtag, sondern
 das Besoldungsdienstalter. Der für die Vorrückung erforderliche Zeitraum wird
 wieder einheitlich mit zwei Jahren (RStDG und FinProkG: vier Jahre)
 festgelegt. Die Vorrückungstermine werden neu geregelt künftig kommt
 jeder Monatserste für eine Vorrückung in Betracht.
- Neuregelung der Vordienstzeiten-Anrechnung (§ 12 GehG und § 26 VBG): Die Anzahl der Anrechnungstatbestände wird drastisch auf Zeiten bei einer

- Gebietskörperschaft, einer einschlägigen Berufstätigkeit oder des Präsenzoder Zivildienstes reduziert. Ausbildungszeiten jedweder Art (Studium, Lehrverhältnis, andere Ausbildungen) sind nicht mehr gesondert anrechenbar.
- Neuregelung der Überstellungs-Bestimmungen (§ 12a GehG und § 15 VBG):
 Die Neuregelung der Vordienstzeiten-Anrechnung macht eine Neufassung
 sämtlicher Gehalts-Tabellen erforderlich. Dadurch verändern sich auch die
 Verhältnismäßigkeiten zwischen den verschiedenen Verwendungs- und
 Entlohnungsgruppen. Dem soll durch Einführung eines
 "Vorbildungsausgleichs" entgegen gewirkt werden.
- Überleitung der Bestands-Bediensteten in das neue Besoldungssystem (§§ 169c, 169d und 169e GehG sowie § 94a VBG): Die am Stichtag 11. Februar 2015 im Dienststand befindlichen Bediensteten werden in das neue System übergeleitet. Ihr Besoldungsdienstalter wird dabei ohne individuelle Neuberechnung pauschal so festgesetzt, dass sie eine vergleichbare besoldungsrechtliche Stellung wie bisher erhalten. Zugleich wird mit einem System aus Wahrungszulagen und vorgezogenen Vorrückungen sichergestellt, dass ihr prognostischer Lebensverdienst von der Überleitung nicht beeinträchtigt wird.
- Anwendungsverbot für altes Recht (§ 175 Abs. 79 Z 2 und 3 GehG, § 100 Abs. 70 Z 2 und 3 VBG): Die früheren Bestimmungen zum Vorrückungsstichtag sowie zur Einstufung und Vorrückung dürfen in allen laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr angewendet werden. Die unionsrechtswidrigen Bestimmungen werden damit vollständig aus dem Dienstrecht der Republik Österreich entfernt. Entsprechende Anträge von Bediensteten sind mangels Rechtsgrundlage unzulässig und daher zurückzuweisen. Erfasst sind alle Verfahren zur Entscheidung in der Sache (nicht erfasst sind somit ausschließlich nachprüfende Verfahren vor den Höchstgerichten, deren Prüfkompetenz unberührt bleibt).

Zum Verständnis der Überleitungs-Bestimmungen ist es unerlässlich, zunächst das Grundkonzept des neuen Besoldungssystems zu erläutern. Im Nachfolgenden soll daher zunächst ein Überblick über das neue Besoldungssystem gegeben und erst anschließend die Überleitung erläutert werden, auch wenn letztere derzeit die für den Vollzug gewichtigeren Fragen aufwirft.

1.3. Ergänzende Anmerkungen zur Bezugsanpassung ab

1. März 2015

Im Rahmen der Besoldungsreform wurde auch § 170a GehG zur Bezugsanpassung ab 1. März 2015 neu gefasst. Dabei wurde einerseits in Abänderung der früheren Bestimmung angeordnet, dass die Beträge für in Eurobeträgen angeführte Gehälter, Monatsentgelte, Zulagen und Vergütungen nicht nur um 1,77% zu erhöhen, sondern zusätzlich nach der Erhöhung auf ganze Euro aufzurunden sind. Formelmäßig im Gesetz geregelte Zulagen wie z.B. Verwendungszulagen oder die prozentuell erhöhten Dienstzulagen für Vertragslehrpersonen sind davon nicht betroffen, diese sind weiterhin auf Cent genau abzurechnen. Neben diesen genannten Beträgen des Besoldungsrechts werden auch die im Rahmen der Überleitung ermittelten "Überleitungsbeträge" mit 1. März 2015 valorisiert und aufgerundet – dadurch ist sichergestellt, dass die finanzielle Wahrung der übergeleiteten Bediensteten auf Grundlage des Gehaltsabschlusses für 2015 erfolgt.

Im Rahmen der DRN 2015 wurde auch klargestellt, dass die am 12. Februar 2015 in Kraft getretenen neuen Bezugstabellen auf die übergeleiteten Bediensteten und Verwaltungspraktikanten erst ab 1. März 2015 anzuwenden sind. Damit kann es zu keinen Mischbezügen in der Zeit von 1. bis 11. und von 12. bis 28. Februar 2015 kommen (§ 175 Abs. 79 Z 4 GehG bzw. § 100 Abs. 7 VBG). Deshalb werden die am 12. Februar 2015 in Kraft getretenen neuen Beträge nur für wenige Bedienstete wirksam: nämlich für solche, die bereits im Februar nach den neuen Bestimmungen einzustufen waren (z.B. Vertragsbedienstete, die mit 15. Februar 2015 aufgenommen wurden). Ab 1. März 2015 gelten dann bereits sowohl für die übergeleiteten Bediensteten als auch für die bereits nach den neuen Bestimmungen eingestuften Bediensteten die nach § 170a GehG valorisierten Gehaltsansätze.

2. Das Grundkonzept: das Besoldungsdienstalter und Abgehen von der "modifizierten Dreißigstel-Regel"

2.1. Das Besoldungsdienstalter und der Umgang mit Feststellungsbegehren

Das frühere System des Vorrückungsstichtages wird durch das System des Besoldungsdienstalters (BDA) ersetzt. Das BDA ist ein abstrakter Zeitraum (z.B. 21 Jahre, 4 Monate und 3 Tage), der sich aus der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten und der Dauer der für die Vorrückung wirksamen Dienstzeit zusammensetzt (§ 12 Abs. 1 GehG, § 26 Abs. 1 VBG). Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ist allenfalls zusätzlich ein "Vorbildungsausgleich" beim BDA in Abzug zu bringen (z.B. nach § 15 Abs. 5 Z 2 VBG dauerhaft zwei Jahre Abzug, weil ein Vertragsbediensteter der Entlohnungsgruppe v1 nur ein Bachelor-Studium, nicht aber ein Master- oder Diplomstudium absolviert hat). Änderungen des BDA – sowohl jene aufgrund gesetzlicher Anordnung wie beim Vorbildungsausgleich, als auch jene wegen veränderter Dauer der für die Vorrückung wirksamen Dienstzeit - werden dabei stets sofort voll für die Einstufung und die Verweildauer in der jeweiligen Stufe wirksam (§ 8 Abs. 2 GehG bzw. § 19 Abs. 2 VBG). Damit werden Änderungen des BDA auch unmittelbar für die von der Verweildauer in einer Gehaltsstufe abhängigen Rechte wirksam, z.B. für den Anspruch auf eine Dienstalterszulage.

Ein Beispiel: Eine Beamtin der Verwendungsgruppe A 3 hat am 1. Jänner 2016 ein BDA von 39 Jahren und 15 Tagen. Nach § 8 Abs. 2 GehG ist dieses BDA unmittelbar für ihre Einstufung wirksam: Mit einem BDA von 39 Jahren und 15 Tagen hat die Beamtin daher bereits die ersten 18 Gehaltsstufen zu je zwei Jahren (= insgesamt 36 Jahre) durchlaufen und befindet sich in der letzten Gehaltsstufe 19. Das über die 36 Jahre hinausgehende BDA bildet ihre Verweildauer in dieser Gehaltsstufe. Die Beamtin ist daher am 1. Jänner 2016 bereits 3 Jahre und 15 Tage in der Gehaltsstufe 19. Somit hat sie nach § 29 Abs. 1 GehG bereits Anspruch auf die kleine Dienstalterszulage.

Die Einstufung bzw. besoldungsrechtliche Stellung einer oder eines Bediensteten ist daher auch künftig keine eigenständige Rechtsposition. Sie ergibt sich vielmehr

rechtlich zwingend direkt aus dem BDA, weshalb auch kein gesondertes rechtliches Interesse an einer Feststellung besteht. Anträge auf Feststellung der besoldungsrechtlichen Stellung sind daher unzulässig und somit zurückzuweisen. Dasselbe gilt für die im Rahmen der Besoldungsreform übergeleiteten Beamtinnen und Beamten: Ihr BDA wurde alleine auf Grundlage ihres bisherigen Gehalts festgesetzt – also mittelbar aufgrund ihres Vorrückungsstichtags, der bereits bescheidmäßig festgestellt wurde. Wenn eine Beamtin oder ein Beamter daher die Ansicht vertritt, nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend besoldet zu werden, wäre korrekterweise die Leistung der ausständigen Bezüge bei Anführung der rechtlichen Begründung zu beantragen. Ein gesondertes rechtliches Interesse an einer bescheidmäßigen Feststellung besteht nicht.

Hinsichtlich der besoldungsrechtlichen Stellung hat die Dienstbehörde im neuen Besoldungssystem ohnehin nur noch bei der Feststellung der Einschlägigkeit von Vordienstzeiten nach § 12 Abs. 3 GehG einen nennenswerten Interpretationsspielraum. Bei den übergeleiteten Beamtinnen und Beamten besteht also schon rein deshalb kein rechtliches Interesse an einer bescheidmäßigen Feststellung des BDA oder der Einstufung, weil im Rahmen der Überleitung keine Feststellung der individuellen Vordienstzeiten erfolgt. Damit wurden bei diesen Beamtinnen und Beamten von der Dienstbehörde auch keinerlei rechtliche Feststellungen getroffen, welche Gegenstand einer verwaltungsgerichtlichen Überprüfung sein könnten.

2.2. Einstufung, Rückkehr zum Biennalsystem und monatliche Vorrückungstermine

Die Vorrückung erfolgt künftig mit dem Ablauf jenes Kalendermonats, in dem weitere zwei Jahre des BDA vollendet werden. D.h. beispielsweise bei einem BDA von 31 Jahren und sieben Monaten, dass in fünf Monaten weitere zwei Jahre vollendet sind und mit dem darauffolgenden Monatsersten die Vorrückung erfolgt (diesfalls in die Gehaltsstufe 17). Damit kann grundsätzlich jeder Monatserste künftig ein möglicher Vorrückungstermin sein. Bei den übergeleiteten Bediensteten wird das BDA jedoch so festgesetzt, dass sie die bisher in ihrer Stufe verbrachte Zeit

"mitnehmen". Das führt im Ergebnis auch zwingend dazu, dass ihr bisheriger Vorrückungstermin beibehalten wird (1. Jänner oder 1. Juli). Aber auch hier können sich im weiteren Dienstleben Änderungen durch Karenzurlaube und andere Hemmungsfälle ergeben.

Ein weiteres Beispiel: Ein BDA von 19,5 Jahren entspricht der Gehaltsstufe 10, da bereits 9 Stufen zu zwei Jahren durchlaufen wurden. Die über die 9 x 2 = 18 Jahre hinausgehenden 1,5 Jahre ergeben die bisherige Verweildauer in der Gehaltsstufe. Für die Vollendung weiterer zwei Jahre des BDA (20 Jahre) fehlt also noch ein halbes Jahr, dann erfolgt die Vorrückung in die Gehaltsstufe 11. Wird dieses BDA von 19,5 Jahren nun um zwei Jahre auf 21,5 Jahre verbessert, kommt es automatisch zu einer Verbesserung der Einstufung und der nächsten Vorrückung. Im Ergebnis gebührt dem Bediensteten dann bereits die Gehaltsstufe 11 (statt 10) und die nächste Vorrückung erfolgt nach einem halben Jahr in die Gehaltsstufe 12 (statt 11). Umgekehrt bewirkt eine Verschlechterung des BDA von 19,5 um ein Jahr auf 18,5 Jahre zwar keine Verschlechterung der Einstufung (weil die erforderlichen 18 Jahre für die Gehaltsstufe 10 weiterhin vorliegen), wohl aber eine Verschlechterung des nächsten Vorrückungstermins. Bei 18,5 Jahren fehlen dem Bediensteten nämlich 1,5 Jahre auf die Vollendung von weiteren zwei Jahren für die nächste Vorrückung (20 Jahre), d.h. er rückt ein Jahr später vor als es ohne Verschlechterung seines BDA der Fall gewesen wäre.

Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass es sich beim Besoldungsdienstalter um eine dynamische Größe handelt, die mit der zurückgelegten Dienstzeit anwächst, sich also tageweise ändert. Bei Fällen einer Abwesenheit bzw. Hemmung der Vorrückung ist den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend differenziert vorzugehen: So bewirkt etwa eine Elternkarenz nach MSchG oder VKG keine Hemmung, wodurch das BDA trotz Abwesenheit tagesaktuell anwächst und Vorrückungen erfolgen können. Ein zur Hälfte anrechenbarer Karenzurlaub nach § 10 Abs. 4 GehG wird dagegen erst mit Wiederantritt des Dienstes auf das BDA angerechnet – eine Anrechnung vor Wiederantritt würde dem ausdrücklichen Wortlaut des Gesetzes nicht entsprechen. Ebenso kann während eines nicht anrechenbaren Karenzurlaubs keine Änderung des BDA eintreten. Im Ergebnis wird also bei einem nicht anrechenbaren oder bei einem nur zur Hälfte anrechenbaren Karenzurlaub das BDA bei Antritt des Karenzurlaubs "eingefroren" bis zum späteren Wiederantritt des Dienstes.

Beispiel: Eine Bedienstete hat unmittelbar vor ihrer Abwesenheit ein BDA von 15 Jahren und 2 Monaten (Gehaltsstufe 8, nächste Vorrückung in 10 Monaten). Sie war ein Jahr und sechs Monate abwesend wegen

- a) MSchG-Karenz: Ihr BDA beträgt bei erneutem Dienstantritt 16 Jahre und 8 Monate (Gehaltsstufe 9, nächste Vorrückung in einem Jahr und vier Monaten). Die Zeit der Karenz wird laufend voll auf das BDA angerechnet, eine Hemmung tritt also nicht ein (§ 10 Abs. 1 Z 3 GehG bzw. § 29c Abs. 2 VBG).
- b) Anschluss-Karenzurlaub: Die Zeit des Anschluss-Karenzurlaubs wird bei Wiederantritt des Dienstes zur Hälfte auf das BDA angerechnet, dieses somit um 18 Monate x 50% = 9 Monate verbessert (§ 10 Abs. 4 Z 1 GehG bzw. § 29c Abs. 3 VBG). Bis zum Wiederantritt des Dienstes bleibt das BDA unverändert, danach beträgt es 15 Jahre und 11 Monate (Gehaltsstufe 8, nächste Vorrückung in einem Monat).
- c) Nicht anrechenbarer Karenzurlaub: Ihr BDA beträgt bei erneutem Dienstantritt 15 Jahre und 2 Monate (Gehaltsstufe 8, nächste Vorrückung in 10 Monaten). Da die Zeit der Abwesenheit nicht auf das BDA angerechnet wird, beginnt die Zählung für das BDA erst mit Wiederantritt des Dienstes wieder zu laufen.

Die technische Bundesbesoldungsreform Umsetzung der bisherigen im Personalverwaltungssystem PM-SAP macht dabei ein Abgehen von "modifizierten Dreißigstel-Regel" erforderlich. Andernfalls wäre eine Umsetzung des BDA im Rahmen der bestehenden Programmierung, wie sie vom Bundesministerium für Finanzen bei Einführung von PM-SAP konzipiert wurde, technisch kaum möglich. Künftig werden Zeiträume wie z.B. Abwesenheiten daher nicht mehr auf Grundlage eines abstrakten 30-Tage-Monats berechnet, sondern anhand der tatsächlichen zeitlichen Lage im Kalender. Ein Dienstmonat, der auf einen Jänner fällt, ist daher für das BDA mit 31 Tagen in Ansatz zu bringen, ein solcher dagegen, der auf einen Februar fällt, mit 28 Tagen bzw. in einem Schaltjahr mit 29 Tagen. Dementsprechend bedeutet auch ein Tag Abwesenheit im Jänner künftig ein Einunddreißigstel Abwesenheit, ein Tag Abwesenheit im Februar dagegen ein Achtundzwanzigstel bzw. Neunundzwanzigstel Abwesenheit. Der für eine Vorrückung erforderliche Zeitraum wird in der technischen Lohnverrechnung 2 x 365 = 730 Tage betragen. Schaltjahre werden dabei nicht berücksichtigt, da die gesetzlichen Bestimmungen für eine Vorrückung lediglich die Vollendung eines Zeitraums von zwei Jahren fordern, weshalb auch ein Zeitraum von zwei "gewöhnlichen" Jahren (also von 730 Tagen) genügen muss.

3. Anrechenbare Vordienstzeiten

3.1. Reduktion der Anrechnungstatbestände

Das Regelwerk zur Anrechnung von Vordienstzeiten ist im Vergleich zu den Bestimmungen des früheren Vorrückungsstichtags deutlich verschlankt: Die neu gefassten § 12 GehG und § 26 VBG sehen nur noch vier Anrechnungstatbestände vor:

- Gebietskörperschaftszeiten bzw. Zeiten bei internationalen Einrichtungen
- Einschlägige Berufstätigkeit oder Verwaltungspraktika bis zu zehn Jahren
- Zeiten des Bezugs einer Beschädigtenrente nach dem Heeresversorgungsgesetz wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90%
- Zeiten des Grundwehr- oder Zivildiensts bis zur gegenwärtigen gesetzlichen
 Pflichtdauer

Darüber hinaus ist Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärtern die Zeit der Gerichtspraxis als einschlägige Berufstätigkeit (Abs. 3) anzurechnen, soweit sie die gesetzliche Dauer von fünf Monaten übersteigt (§ 211b RStDG). Bei zwölf Monaten Gerichtspraxis sind daher sieben Monate anzurechnen. Bei allen anderen Verwendungen im Bundesdienst außerhalb des richterlichen Vorbereitungsdienstes sowie des richterlichen oder staatsanwaltschaftlichen Dienstes ist eine Anrechnung der Gerichtspraxis ausgeschlossen.

Die Höchstgrenzen für die Anrechenbarkeit des Grundwehr- oder Zivildienstes bildet die derzeit vorgesehene Mindestdauer von sechs bzw. neun Monaten. Alle darüber hinaus gehenden freiwilligen Dienste sowie darüber hinaus gehende Pflichtdienste nach älteren Bestimmungen (z.B. bei damaliger Wehrpflicht von acht Monaten) sind nicht anrechenbar. Dem gesetzlichen Wortlaut folgend sind auch Präsenzdienste, die keine Grundwehrdienste nach § 19 Abs. 1 Z 1 Wehrgesetz 2001 sind, in Zukunft nicht mehr anrechenbar.

Damit werden künftig keinerlei Ausbildungszeiten oder sonstige Zeiten mehr angerechnet. Vielmehr sind diese mit den neuen Gehaltsansätzen bereits pauschal abgegolten. Die einzige Ausnahme bilden Verwaltungspraktika, die zwar auch einen Ausbildungscharakter haben, aber wegen ihrer besonderen Ähnlichkeit zu einem Dienstverhältnis bei entsprechender Einschlägigkeit anrechenbar sind. Praktischer Anwendungsfall wird vor allem das Verwaltungspraktikum mit anschließender Übernahme auf einen Arbeitsplatz sein, der vom Tätigkeitsprofil dem Verwaltungspraktikum weitgehend entspricht.

Im Ergebnis führen diese Bestimmungen dazu, dass jemand ohne "echte" Vordienstzeiten im Rahmen eines früheren Dienstverhältnisses stets in der Gehaltsstufe 1 bzw. Entlohnungsstufe 1 beginnt.

3.2. Erweiterte Anrechenbarkeit von Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit außerhalb des Öffentlichen Diensts

Die Erläuterung der Anrechenbarkeit von Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit nach § 12 Abs. 3 GehG bzw. § 26 Abs. 3 VBG bleibt einem eigenen Rundschreiben vorbehalten. Vorläufig seien hier nur die Erläuterungen zur Regierungsvorlage zur DRN 2015 wiedergegeben:

- Anrechenbar sind nur Zeiten eines Verwaltungspraktikums oder einer Berufstätigkeit. Es muss sich dabei – abgesehen vom Verwaltungspraktikum – um eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit handeln. Eine Tätigkeit, die überwiegend der Ausbildung dient, ist daher keinesfalls als Berufstätigkeit anrechenbar. Damit sind z.B. die Gerichtspraxis und das Unterrichtspraktikum von einer Anrechnung ausdrücklich ausgeschlossen, diese werden mit dem Einstiegsgehalt bereits pauschal abgegolten.
- Anrechenbar sind nur Zeiten, die nicht ohnehin von der Mehrheit der potentiellen BewerberInnen vorgewiesen werden können, oder die gar vorausgesetzte Ausbildungszeiten für den jeweiligen Arbeitsplatz sind. Derartige Qualifikationen sind ebenfalls mit dem Gehaltsansatz für die erste Gehaltsstufe bereits abgegolten. Maßgeblich für die Beurteilung ist nicht der

14

Kreis der tatsächlichen BewerberInnen, sondern jener Personenkreis, auf den eine entsprechende Ausschreibung typischerweise zutreffen würde (objektiver Maßstab). Praktisch geht es daher vor allem um Zeiten, durch welche sich die Bedienstete oder der Bedienstete hinsichtlich ihrer oder seiner Verwendbarkeit deutlich von typischen Berufseinsteigerinnen und -einsteigern abhebt.

- Eine Berufstätigkeit kann daher im Ergebnis nur dann einschlägig sein, wenn sie zu einer erheblich besseren Verwendbarkeit im Vergleich zu einer Berufseinsteigerin durchschnittlichen oder einem durchschnittlichen Berufseinsteiger führt. Dieser Vergleich ist zur Beurteilung stets anzustellen. Eine bloß fachverwandte Vortätigkeit genügt für sich alleine nicht für eine Anrechnung. Maßgeblich ist vielmehr stets die Frage der besseren Verwendbarkeit. Ein Indiz zur Beurteilung der Verwendbarkeit ist dabei vor allem die Frage, ob die Bedienstete oder der Bedienstete deutlich schlechter verwendbar wäre, wenn man sich die zu beurteilende Vordienstzeit wegdenkt. Also ob dann z.B. längere fachliche Einarbeitung und Einschulung auf dem neuen Arbeitsplatz notwendig wäre, oder ob die Bedienstete oder der Bedienstete die Aufgaben für einen beachtlichen Zeitraum mangels Routine nur deutlich langsamer oder deutlich fehleranfälliger erfüllen könnte.
- Die Einschlägigkeit des Verwaltungspraktikums wird regelmäßig dann gegeben sein, wenn dieses unmittelbar vor der Aufnahme in das Dienstverhältnis absolviert wurde und die Bedienstete oder der Bedienstete im Dienstverhältnis weitgehend mit denselben Aufgaben betraut werden soll wie während des Verwaltungspraktikums.
- Die vor Ausübung der Berufstätigkeit abgeschlossene Ausbildung ist für die Anrechenbarkeit nicht unmittelbar von Bedeutung. Jedoch kann das Fehlen einer entsprechenden formellen Ausbildung (z.B. wenn nach Abschluss einer BHS das Hochschulstudium parallel zur Berufstätigkeit betrieben wird und nach Abschluss eine Aufnahme in v1 erfolgt) als deutlicher Hinweis darauf Berufstätigkeit gewertet werden, dass die möglicherweise facheinschlägig ist. Generell wird eine niederwertigere Tätigkeit in der Regel keine ausreichende Erfahrung für einen höherwertigen Arbeitsplatz vermitteln und damit keine Anrechenbarkeit begründen können. Nachdem es aber auf die Beurteilung der früheren Tätigkeit, nicht auf die absolvierte Vorbildung oder gar die frühere Einstufung ankommt, ist eine Anrechenbarkeit bei

Prüfung im Einzelfall nicht auszuschließen – wenngleich hier ein strenger Maßstab anzulegen sein wird.

Der Begriff der "Berufstätigkeit" ist dabei deutlich weitläufiger als jener des "Dienstverhältnisses", wie er z.B. in Abs. 2 Z 1 gebraucht wird ("Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft"). Während der Begriff "Dienstverhältnis" stets nur ein bestimmtes Rechtsverhältnis auf Grundlage eines Vertrages (Dienstvertrag nach VBG, freier Dienstvertrag) oder auf Grundlage einer Ernennung ins öffentlichrechtliche Dienstverhältnis erfasst, kann eine Berufstätigkeit auch auf selbständiger Grundlage ausgeübt werden, also z.B. auf Grundlage von Werkverträgen oder Lehrund Forschungsaufträgen.

In allen Fällen sind Zeiten nach Abs. 3 nur anrechenbar, "insoweit" sie einschlägig sind. Daher gilt für Teilbeschäftigungen weiterhin der pro-rata-temporis-Grundsatz: Zeiten dürfen nur entsprechend dem damaligen Beschäftigungsausmaß angerechnet werden.

4. Der Vorbildungsausgleich

4.1. Hintergrund der neuen Bestimmungen

Die Systematik der neuen Gehaltsansätze macht die Einführung eines neuen Rechtsinstitutes notwendig, das Ähnlichkeiten zum früheren Überstellungsabzug aufweist: den Vorbildungsausgleich (VBA). Der VBA unterscheidet sich jedoch in mehrfacher Hinsicht vom Überstellungsabzug. Zum einen gelangt er nur bei echten Überstellungen zur Anwendung (bzw. beim vertraglichen Dienstverhältnis auch bei der Ernennung ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis in eine höherwertige Verwendungsgruppe). Ein pauschaler Abzug bei erstmaliger Aufnahme bzw. Ernennung ist – anders als etwa beim früheren Überstellungsabzug für die Verwendungsgruppe A und die Entlohnungsgruppe a – nicht vorgesehen. Damit entfällt auch der pauschale Abzug im Lehrerbereich und im Bereich der RichterInnen sowie StaatsanwältInnen. Als Grundsatz gilt: Wenn die im Gehaltsschema "eingepreiste" Ausbildung zur Gänze vor Eintritt ins Dienstverhältnis absolviert wurde, sind keinerlei Abzüge beim Besoldungsdienstalter vorzunehmen. Ein VBA kommt daher nur dann in Frage, wenn die Ausbildung erst nach Eintritt ins Dienstverhältnis begonnen und abgeschlossen wurde, nur zum Teil vor Dienstantritt absolviert wurde oder überhaupt gänzlich fehlt.

Der zweite große Unterschied zum Überstellungsabzug besteht in der Beständigkeit des VBAs: Während der Überstellungsabzug bei der Festsetzung des Vorrückungsstichtags einmalig in Abzug zu bringen war, bleibt der VBA dauerhaft bestehen und ist – solange die Voraussetzungen dafür gegeben sind – laufend beim BDA in Abzug zu bringen, also bei der Ermittlung jedes einzelnen Monatsbezugs bzw. Monatsentgelts.

Beispiel: Ein Vertragsbediensteter ohne ordentlichen Studienabschluss von einer Universität oder Fachhochschule wird am 1. September 2015 ohne anrechenbare Vordienstzeiten in v1 aufgenommen. Mit einem BDA von 0 Tagen gebührt ihm die Entlohnungsstufe 1. Nach § 15 Abs. 4 VBG sind dauerhaft drei Jahre für das fehlende Bachelor-Studium und zwei Jahre für das fehlende Master-Studium beim BDA in Abzug zu bringen. Wie auch bisher bereits ist speziell in der Entlohnungsgruppe v1 noch zusätzlich

ein "besonderer Vorbildungsausgleich" von weiteren zwei Jahren in Abzug zu bringen, wenn ein ordentliches Universitäts- oder Fachhochschulstudium gänzlich fehlt (§ 77 Abs. 1 VBG). Der VBA beträgt somit insgesamt 3 + 2 + 2 = 7 Jahre. Im Ergebnis erreicht der Vertragsbedienstete daher wegen eines dauerhaften Abzugs von sieben Jahren erst nach einer Dienstzeit von insgesamt neun Jahren mit Ablauf des 31. August 2024 ein BDA von zwei Jahren und rückt nach § 19 Abs. 2 VBG mit 1. September 2024 in die Entlohnungsstufe 2 vor.

Die Notwendigkeit eines VBAs resultiert aus der Vereinfachung der VordienstzeitenAnrechnung, da die nicht mehr gesondert anrechenbaren Zeiten wie Schul- und
Studienzeiten pauschal in den Gehaltsansätzen berücksichtigt werden.
Dementsprechend wird in den neuen Gehaltstabellen bei der Stufe 1 jeder
Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe davon ausgegangen, dass die Bedienstete
oder der Bedienstete die notwendige Ausbildung vor Dienstantritt abgeschlossen hat.
Deshalb ist z.B. auch der Ansatz für die erste Gehaltsstufe in der
Verwendungsgruppe A 1 deutlich höher als bisher. Damit werden aber auch die
Relationen zwischen den Verwendungsgruppen verschoben.

Beispiel: Ein Beamter der Verwendungsgruppe A 2 und eine Beamtin der Verwendungsgruppe A 1 befinden sich am 1. März 2014 beide in der Gehaltsstufe 10. Die Differenz zwischen ihren Gehältern beträgt exakt 750,5 €. Wären sie dagegen am 1. März 2015 beide in der Gehaltsstufe 10, also im neuen Besoldungssystem, würde der Unterschied volle 1 261 € betragen. Die Gehaltsstufen sind also offenkundig nicht mehr vergleichbar.

Diese Verschiebungen zwischen den Verwendungsgruppen haben ihre Ursache darin, dass den Gehaltsansätzen völlig unterschiedliche Annahmen über das Vorleben der Bediensteten zugrunde liegen. Anders als früher sind die Gehaltstabellen eben nicht mehr so konzipiert, dass die erste Stufe bei allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen mit dem 18. Geburtstag bzw. dem Ende der Schulpflicht zu laufen beginnt. Vielmehr ist die neue Stufe 1 jeder Verwendungs- und Entlohnungsgruppe altersunabhängig so berechnet, dass sie dem Einstiegsgehalt eines "typischen" Berufseinsteigers in der jeweiligen Verwendungsgruppe entspricht. Im akademischen Bereich wurde dabei von den Strukturen des heute vorherrschenden Bachelor-Master-Ausbildungssystems ausgegangen, da die neuen Anrechnungsbestimmungen überwiegend auf junge Bedienstete zur Anwendung

kommen werden. Die bereits länger im Dienststand befindlichen Bediensteten, welche ihre Ausbildung noch in älteren Ausbildungssystemen absolviert haben, sollen schließlich gerade eben nicht individuell neu eingestuft, sondern pauschal übergeleitet werden.

Dabei wird in § 12a GehG bzw. § 15 VBG eine Einteilung der Verwendungs-, Gehalts- und Entlohnungsgruppen vorgenommen: Für Überstellungsfälle ist zwischen akademischen und nicht akademischen Entlohnungsgruppen unterscheiden, wobei sich die akademischen Entlohnungsgruppen wiederum in solche des Bachelor-Bereichs und in solche des Master-Bereichs gliedern. Diese Einteilung hat nichts mit der individuellen Ausbildung des Bediensteten zu tun – sie spiegelt nur die Annahmen über typische Berufseinsteiger in den jeweiligen Verwendungs-, Gehalts- und Entlohnungsgruppen wider, die den Gehaltstabellen zugrunde liegen. So wird z.B. im Bachelor-Bereich davon ausgegangen, dass ein Bediensteter im Regelfall ein ordentliches Bachelor-Studium an einer Universität oder Fachhochschule absolviert hat. Im Master-Bereich wird dagegen davon ausgegangen, dass der Bedienstete entweder ein ordentliches Diplomstudium oder aufbauend auf ein ordentliches Bachelor-Studium zusätzlich ein ordentliches Master-Studium absolviert hat. Und zwar vor Dienstantritt und nicht berufsbegleitend. Die im nachfolgenden ausgeführten Bestimmungen zum VBA beschäftigen sich deshalb ausschließlich mit Konstellationen, die von diesen Regelfällen abweichen.

Die Struktur der neuen Gehaltstabellen würde ohne korrigierende Maßnahmen im Vergleich zu den früheren Gehaltstabellen nämlich zu erheblichen Verzerrungen bzw. Gehaltssprüngen bei Überstellungsfällen führen, für die es keine sachliche Rechtfertigung gibt.

Beispiel: Ein Beamter der Verwendungsgruppe A 2, Gehaltsstufe 10, schließt sein Jus-Studium ab und wird in die Verwendungsgruppe A 1 überstellt mit Wirksamkeit

- a) nach dem früheren Besoldungssystem am 1. März 2014: Sein Gehalt in der Gehaltsstufe 10 erhöht sich durch den Wechsel von A 2 in A 1 um 750,5 € monatlich;
- b) nach dem neuen Besoldungssystem am 1. März 2015: Ohne korrigierende Bestimmungen würde sich sein Gehalt in der Gehaltsstufe 10 durch den Wechsel von A 2 in A 1 um 1 261 € monatlich erhöhen.

Dieser Effekt ergibt sich aus dem Umstand, dass die neuen Gehaltsansätze für A 1 von einer fünfjährigen Studienzeit vor Dienstantritt ausgehen. Ohne korrigierende Bestimmungen würde der Beamte, der berufsbegleitend studiert hat, daher im Ergebnis eine Studienzeit vor Dienstantritt abgegolten bekommen, die er nie durchlaufen hat. Das wäre eine enorme Begünstigung gegenüber dem alten System, wo Studienzeiten während des Dienstverhältnisses wegen des Doppelanrechnungsverbotes grundsätzlich nicht für den Vorrückungsstichtag angerechnet werden durften. Daher sieht § 12a Abs. 4 GehG für diesen Fall einen VBA vor. Das BDA wird dauerhaft um fünf Jahre verschlechtert.

4.2. Die neuen Bestimmungen zur Überstellung und zur erstmaligen Aufnahme (§ 12a GehG und § 15 VBG)

Den vorangehenden Ausführungen folgend ist künftig bei entsprechenden Fällen einer Überstellung ein VBA beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen. Abgezogen werden dabei fünf Jahre bei einer Überstellung in den Master-Bereich bzw. drei Jahre bei einer Überstellung in den Bachelor-Bereich – höchstens jedoch die Dauer der bisherigen Bundesdienstzeit. Dieser Abzug wird nach § 8 Abs. 2 GehG unmittelbar für die Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe wirksam. In der mehrjährigen Durchrechnung sind die Bediensteten durch den VBA so gestellt wie im alten System.

Die Einschränkung auf die bisherige Bundesdienstzeit soll eine Benachteiligung von Bediensteten vermeiden, die nur kurze Zeit in der niederwertigeren Entlohnungsgruppe verweilen, bevor sie in eine höherwertige Entlohnungsgruppe überstellt werden (z.B. ein Jahr in v2, dann nach Studienabschluss Überstellung in v1 - hier wären fünf Jahre Abzug nicht gerechtfertigt, weil das Studium großteils vor Dienstantritt absolviert wurde). Allerdings sind dabei alle Bundesdienstzeiten zu anlässlich Ernennung berücksichtigen, d.h. der ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis in eine höherwertige Verwendungsgruppe sind auch die davor liegenden Zeiten im vertraglichen Bundesdienstverhältnis vom VBA betroffen.

Bei der Art des VBAs gibt es dabei im Wesentlichen zwei Tatbestände, die auch zusammen auftreten können bzw. unabhängig voneinander anfallen oder entfallen können:

- Der VBA bei nachträglichem Studienabschluss (§ 12a Abs. 4 GehG und § 15 Abs. 4 VBG): Dieser ist dann in Abzug zu bringen, wenn der oder die Bedienstete im Dienstverhältnis ein Studium abschließt und entweder bereits einer akademischen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe angehört oder nach Studienabschluss in eine solche überstellt wird. Der Ausgleich beträgt fünf Jahre im Master-Bereich bzw. drei Jahre im Bachelor-Bereich, höchstens jedoch die Dauer aller bisherigen Bundesdienstzeiten. Bei einer Überstellung vom Bachelor-Bereich in den Bachelor-Bereich erfolgt kein zusätzlicher VBA, ebenso wenig bei einer Überstellung vom Master-Bereich in den Master-Bereich. Bei einer Überstellung vom Bachelor-Bereich in den Master-Bereich nach Absolvierung des Master-Studiums bzw. bei nachträglicher Absolvierung des Master-Studiums während einer Verwendung im Master-Bereich (z.B. in v1) erfolgt in der Regel ein VBA von zwei Jahren dieser vermindert sich allerdings auf ein Jahr, wenn das Bachelor-Studium davor zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst hat (vierjährige Regelstudienzeit).
- Der VBA bei fehlender Hochschulbildung (§ 12a Abs. 5 GehG und § 15 Abs. 5 VBG): Dieser beträgt drei Jahre und ist beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen, solange kein entsprechendes Studium abgeschlossen wurde. Im Master-Bereich erhöht er sich um weitere zwei Jahre, wenn bislang nur das Bachelor-Studium abgeschlossen wurde. Wenn das absolvierte Bachelor-Studium jedoch mindestens 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst hat (vier Jahre Regelstudienzeit), beträgt der VBA für das fehlende Master-Studium nur ein Jahr. Die Verwendungsgruppe A 1 zählt dabei zwar zum Master-Bereich, dennoch ist bei dieser aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung kein höherer VBA in Abzug zu bringen, wenn nur das Bachelor-Studium absolviert wurde: Für diesen Fall existiert nämlich ohnehin eine eigene Gehaltstabelle (§ 28 Abs. 3 GehG).

Im Ergebnis führen diese beiden Tatbestände dazu, dass z.B. bei Aufnahme in v1 bei Vorliegen eines dreijährigen Bachelor-Studiums ohne entsprechenden Master-Abschluss ein zweijähriger VBA wegen der fehlenden Hochschulbildung auf Master-Niveau vorzunehmen ist. Bei späterer Absolvierung des Master-Studiums entfällt dieser VBA wegen der fehlenden Hochschulbildung, zugleich ist aber ein VBA wegen

nachträglichem Studienabschluss in Abzug zu bringen, welcher im Regelfall ebenfalls zwei Jahre beträgt. Damit hat der nachträgliche Studienabschluss während des aufrechten Dienstverhältnisses auf die Höhe der Besoldung keinen Einfluss, was eine konsequente Fortsetzung des Doppelanrechnungsverbotes von Zeiten bedeutet. Eine Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung kann nur dann erfolgen, wenn der Abschluss des Master-Studiums zeitnah zur Aufnahme erfolgt denn dann ist der VBA wegen eines nachträglichen Studienabschlusses mit der bisherigen Bundesdienstzeit begrenzt. So entfällt beispielsweise bei einem Master-Abschluss sechs Monate nach Aufnahme in v1 der VBA wegen der fehlenden Hochschulbildung im Ausmaß von zwei Jahren, zugleich beträgt der VBA wegen Studienabschlusses lediglich nachträglichen sechs Monate: Das Besoldungsdienstalter wird also insgesamt um ein Jahr und sechs Monate verbessert.

Wurde bei einem Bediensteten ein VBA in Abzug gebracht und wird dieser später in eine nicht akademische Verwendungsgruppe oder Entlohnungsgruppe überstellt, entfällt dieser VBA ab Wirksamwerden der Überstellung, d.h. das Besoldungsdienstalter verbessert sich entsprechend.

4.3. Ermittlung des Vorbildungsausgleichs bei übergeleiteten Bediensteten

Bei den übergeleiteten Bediensteten gilt nach § 169c Abs. 6 GehG ein allfälliger VBA mit dem im Rahmen der Überleitung festgesetzten BDA bereits als berücksichtigt. D.h. bei der Ermittlung von Ergänzungseinreihungen und Ernennungen bzw. Überstellung eines übergeleiteten Bediensteten ist davon auszugehen, dass bei seinem BDA bereits jener VBA in Abzug gebracht wurde, der aufgrund seiner individuellen Umstände gesetzlich geboten wäre.

Beispiel 1: Eine Exekutivbeamtin E 2a (keine akademische Verwendungsgruppe) studiert berufsbegleitend Jus, nach erfolgreichem Abschluss bewirbt sie sich als Juristin auf einen Arbeitsplatz in der Verwaltung und wird mit 1. Juli 2014 in A 1 überstellt. Im Februar 2015 wird sie ins neue Besoldungssystem übergeleitet und ihr BDA pauschal mit 8 Jahren und 2 Monaten festgesetzt. Gemäß § 169c Abs. 6 GehG ist in ihrem künftigen Dienstleben davon auszugehen, dass in diesen 8 Jahren und 2 Monaten der VBA bereits berücksichtigt

ist, welcher gemäß § 12a Abs. 4 Z 1 GehG wegen des vollständig berufsbegleitenden Studiums abzuziehen gewesen wäre, wenn die neuen Bestimmungen im Zeitpunkt der Überstellung schon in Kraft gewesen wären. D.h. in diesem konkreten Fall ist von einem BDA von 8 Jahren und 2 Monaten nach Abzug eines VBA von 5 Jahren auszugehen. Aus diesem Grund erfolgt auch kein neuerlicher Abzug, falls die Bedienstete später in eine andere akademische Verwendungsgruppe überstellt wird, z.B. bei Ernennung zur Verwaltungsrichterin R 1c. Ebenso ist bei einer späteren Überstellung in eine nicht akademische Verwendungsgruppe – z.B. nach E 1 – das BDA um jene fünf Jahre zu verbessern, die bis dahin als abgezogen gelten.

Beispiel 2: Die Exekutivbeamtin E 2a aus Beispiel 1 schließt das Studium erst Anfang 2019 ab und wird daher erst am 1. Juli 2019 in A 1 überstellt (also nach Auslaufen der Übergangsregelungen für Überstellungen bei übergeleiteten Bediensteten nach § 169d Abs. 9 GehG). Da sie im Überleitungsmonat Februar 2015 noch in der nicht akademischen Verwendungsgruppe E 2a war, gibt es auch keinen fiktiven VBA wegen eines berufsbegleitenden Studiums, der nach § 169c Abs. 6 als beim BDA abgezogen gelten könnte. Dementsprechend ist bei späteren Überstellungen davon auszugehen, dass bei ihr noch kein VBA in Abzug gebracht wurde. Bei der späteren Überstellung in A 1 sind daher die vollen 5 Jahre nach § 12a Abs. 4 Z 1 GehG wegen des vollständig berufsbegleitenden Studiums als VBA vom BDA in Abzug zu bringen.

Beispiel 3: Ein Student wird 2011 ohne abgeschlossenes Hochschulstudium in v1 aufgenommen. Nach § 77 VBG alter Fassung wurde deshalb sein Vorrückungsstichtag um zwei Jahre (eine Entlohnungsstufe) verschlechtert. Im Februar 2015 erfolgt die Überleitung des Bediensteten ins neue Besoldungssystem und sein BDA wird pauschal mit 2 Jahren und 2 Monaten festgesetzt. Später am 30. Juni 2015 schließt er das Studium ab. Gemäß § 169c Abs. 6 GehG gilt in diesem BDA von 2 Jahren und 2 Monaten ein allfälliger VBA als abgezogen, d.h. auch ein "Besonderer Vorbildungsausgleich in der Entlohnungsgruppe v1" nach § 77 Abs. 1 VBG neuer Fassung. Dementsprechend ist auch bei diesem übergeleiteten Bediensteten das BDA bei einem späteren Studienabschluss gemäß § 77 Abs. 2 VBG neuer Fassung um zwei Jahre zu verbessern. Im Ergebnis ist ein Nachholen des Studienabschlusses damit auch für übergeleitete Bedienstete der Entlohnungsgruppe v1 weiterhin finanziell attraktiv.

Verwendungszulagen und andere Ergänzungseinreihungen im neuen Besoldungssystem

Wie oben bereits ausgeführt, machen die geänderten Relationen zwischen den Entlohnungs- und Verwendungsgruppen korrigierende Bestimmungen notwendig, damit es bei den Ergänzungseinreihungen zu keinen unsachlichen Benachteiligungen oder Bevorzugungen im Rahmen der Besoldungsreform 2015 kommt. Dabei ist streng zwischen den Sonderregelungen im Rahmen der Überleitung und dem künftigen Dauerrecht zu trennen. Die Sonderbestimmungen für die Zeit der Überleitung bis zur Zielstufe werden unten nach den Bestimmungen zur Überleitung weiter ausgeführt, hier soll ausschließlich das künftige Dauerrecht für Ergänzungseinreihungen Gegenstand der Erläuterung sein.

Im früheren Besoldungssystem fanden im Wesentlichen zwei Arten von Regelungsmechanismen für Ergänzungseinreihungen Verwendung: Entweder wurde direkt auf eine Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe einer anderen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe abgestellt (z.B. auf dieselbe Gehaltsstufe, wie etwa bei der Verwendungszulage) oder aber es wurde auf jene Einstufung verwiesen, die sich im Fall einer Überstellung ergeben würde (z.B. bei zahlreichen Lehrer-Dienstzulagen wie etwa in § 59 Abs. 4a GehG). Letztere sind dabei durch die Reform weitestgehend unberührt geblieben:

Beispiel: Eine pragmatische Lehrerin L 2a 2 der Gehaltsstufe 14 (erstes Jahr) erhält eine Ergänzungseinreihung auf L 1. Nach dem früheren Besoldungssystem hat sich die Ergänzungseinreihung aus einer fiktiven Überstellung ergeben, bei der nach § 12a GehG in der Regel ein Überstellungsabzug von vier Jahren (zwei Gehaltsstufen) vorzunehmen war. Da L 1 früher mit der Gehaltsstufe 2 begonnen hat, ergab sich dabei als Ergänzungseinreihung nicht die Gehaltsstufe 12, sondern die Gehaltsstufe 13 (die zwölfte Gehaltsstufe in diesem Staffel). Im neuen Besoldungssystem ist dagegen bei einer fiktiven Überstellung von L 2a 2 nach L 1 gemäß § 12a Abs. 5 Z 2 GehG in der Regel nun ein Vorbildungsausgleich von fünf Jahren in Abzug zu bringen wegen des fehlenden Studienabschlusses von einer Universität oder Fachhochschule nach Z 1.12 und Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG. Zugleich beginnt der neue L 1-Staffel anders als früher wie alle anderen Gehalts-Staffeln mit der Gehaltsstufe 1. Daher ergibt sich in diesem Fall als

Ergänzungseinreihung in L 1 die besoldungsrechtliche Stellung, die einem um fünf Jahre verschlechterten BDA entspricht, also die Gehaltsstufe 11 (zweites Jahr). Im Ergebnis finden daher auch die Vorrückungen in der Ergänzungseinreihung künftig um ein Jahr "verschoben" zu den Vorrückungen in der eigenen Einreihung statt.

Bei der Verwendungszulage dagegen, bei welcher im früheren Besoldungssystem auf dieselbe Gehaltsstufe der höheren Verwendungsgruppe abgestellt wurde, war eine umfassende Neuregelung unumgänglich. Nunmehr wird ebenfalls auf die Gehaltsstufe abgestellt, die sich im Fall einer Überstellung ergeben würde. Anders als bei der oben genannten Gruppe von Ergänzungseinreihungen wird dabei aber das Ausmaß des VBAs genau festgelegt. Ein Abstellen auf die allgemeinen Bestimmungen zum Vorbildungsausgleich würde nämlich eine Berücksichtigung der individuellen Ausbildung bedeuten – welche aber im alten System nie für die Verwendungszulage relevant war.

Beispiel: Ein Beamter der Verwendungsgruppe A 2, Gehaltsstufe 10, erhält eine Verwendungszulage auf A 1. Am 1. März 2014 betrug die Differenz zwischen den Verwendungsgruppen A 1 und A 2 in dieser Gehaltsstufe exakt $750,5 \, \in$, die Verwendungszulage wurde daher nach § 34 GehG mit $750,5 \, \in$ x 50 % = $375,25 \, \in$ bemessen. Im neuen Besoldungssystem beträgt der Unterschied zwischen diesen beiden Verwendungsgruppen dagegen seit 1. März 2015 exakt 1 261 €. Ohne Reform der Bestimmungen über die Verwendungszulage hätte diese daher auf einmal 1 261 € x 50 % = $630,5 \, \in$ betragen, was einer Bezugserhöhung um $255,25 \, \in$ bzw. einer Erhöhung der Verwendungszulage um fast 70 % entsprochen hätte. Aus diesem Grund ist nunmehr nach § 34 Abs. 1 Z 1 GehG für die Berechnung der Verwendungszulage von einer um fünf Dienstjahre verschlechterten Einstufung in A 1 im Vergleich zu A 2 auszugehen.

Als Folge des Umstandes, dass der VBA bei einer Ergänzungseinreihung oft keinem Vielfachen eines ganzen Biennalsprungs entspricht (kein ganzes Vielfaches von zwei ergeben sich nunmehr für die Ergänzungseinreihung sogar eigene Jahren), Vorrückungstermine. Damit ist es möglich, dass die Bediensteten beim Durchlaufen Gehaltsstufe "mitten" im Biennium eine einer Veränderung bei der Verwendungszulage erfahren. Diese Auswirkung des neuen Systems erhöht zwar die Komplexität bei Ergänzungseinreihungen, aber dafür erhalten die Bediensteten in einer mehrjährigen Betrachtung im Ergebnis dieselben Bezüge wie im alten System.

Eine Beibehaltung der identen Vorrückungstermine für die eigene Einreihung und die Ergänzungseinreihung hätte unweigerlich Verluste zur Folge gehabt.

Beispiel: Ein Beamter der Verwendungsgruppe A 2 mit einem BDA von 18 Jahren am 1. Juli 2016 (eben vorgerückt in die Gehaltsstufe 10), erhält eine Verwendungszulage auf A 1. Nach § 34 Abs. 1 Z 1 GehG beträgt der VBA für die fiktive Überstellung fünf Jahre. Daraus ergibt sich, dass die Ergänzungseinreihung des Beamten um genau zweieinhalb Biennien "verschoben" ist zu seiner eigenen Einreihung in A 2. Im Ergebnis rückt der Beamte daher im Jahrestakt entweder in seiner eigenen Einreihung in A 2 oder in seiner Ergänzungseinreihung in A 1 vor. Während die Verwendungszulage daher isoliert betrachtet erheblichen Schwankungen unterliegt und auch wiederholt deutlich sinken kann, führt das Zusammenspiel dieser Regelungen insgesamt zu kontinuierlich steigenden Bezügen.

		Stufe	BDA	Stufe	Verw	Zulage &
Datum	BDA in A 2	in A 2	in A 1	in A 1	Zulage	Gehalt
1. Juli 2016	18 J	10	18 – 5 = 13 J	7	€ 352,0	€ 2 949,0
1. Juli 2017	19 J	10	19 – 5 = 14 J	8	€ 444,5	€ 3 041,5
1. Juli 2018	20 J	11	20 – 5 = 15 J	8	€ 375,0	€ 3 111,0
1. Juli 2019	21 J	11	21 – 5 = 16 J	9	€ 468,0	€ 3 204,0
1. Juli 2020	22 J	12	22 – 5 = 17 J	9	€ 391,5	€ 3 280,5

6. Die Überleitung der Bestands-Bediensteten

6.1. Systematik der Überleitungsbestimmungen

Die Bestimmungen zur Überleitung der Beamtinnen und Beamten sind im Wesentlichen in den §§ 169c, 169d und 169e GehG enthalten, wobei § 94a VBG deren sinngemäße Anwendung auch auf Vertragsbedienstete anordnet und zusätzlich einige Sonderbestimmungen zum Umgang mit Sonderverträgen enthält. Die Gliederung der Bestimmungen erfolgt dabei nach dem geregelten Themenkreis:

§ 169c GehG regelt prototypisch den Ablauf einer Überleitung. Dabei wird in Abs. 1 der relevante Stichtag für die Überleitung (11. Februar 2015) festgesetzt und in aller Kürze der Ablauf einer Überleitung beschrieben. Abs. 1 hat insoweit weitgehend programmatischen Charakter. Die Festlegung des Stichtags ergibt sich aus dem frühestmöglichen Inkrafttreten der Erstfassung der Reform, wie sie im Jänner 2015 im Nationalrat beschlossen wurde (Tag der Kundmachung des BGBI. I Nr. 32/2015). Aus Gründen der Lesbarkeit wurde sodann im Rahmen der DRN 2015 in den überarbeiteten Überleitungsbestimmungen das relevante Datum direkt angeführt.

Die nachfolgenden Absätze des § 169c regeln Schritt für Schritt, wie die Überleitung einer oder eines Bediensteten zu erfolgen hat. Dabei wird chronologisch vorgegangen: vom Überleitungsmonat über die nächste Vorrückung der oder des Bediensteten (in die "Überleitungsstufe") bis hin zur übernächsten Vorrückung (in die "Zielstufe"). Für jeden dieser Zeiträume werden jeweils die besoldungsrechtliche Stellung, allfällige besoldungsrechtliche Maßnahmen und besondere Ergänzungszulagen zur Wahrung ("Wahrungszulagen") geregelt. Im Regelfall wird eine übergeleitete Bedienstete oder ein übergeleiteter Bediensteter somit die Absätze des § 169c "durchlaufen", bis sie oder er gänzlich im neuen Besoldungssystem "angekommen" ist und keine Sonderregelungen mehr erforderlich sind.

In § 169d werden, wie die Überschrift "Gruppenüberleitung" bereits andeutet, die verschiedenen Gruppen festgelegt, die nach § 169c überzuleiten (oder nicht

überzuleiten) sind. Ebenso werden für verschiedene Gruppen von Bediensteten Sonderbestimmungen angeordnet, die für eine harmonische Eingliederung ins neue Besoldungssystem erforderlich sind. Dieser Paragraph hat im Vergleich zur ursprünglichen Fassung der Besoldungsreform durch die DRN 2015 die umfangreichsten Änderungen erfahren, da nunmehr auch Randphänomene bzw. deutlich von der prototypischen Überleitung abweichende Fallgruppen ausdrücklich geregelt werden.

§ 169e trifft schließlich einige grundlegende Anordnungen zum Umgang mit der übrigen Rechtsordnung – sowie diese in den Zuständigkeitsbereich des Bundes fällt – damit diese bis zur Überarbeitung und Anpassung im Lauf der nächsten Jahre vollziehbar bleibt bzw. nicht in Widerspruch zum Besoldungsrecht gerät. Typische Anwendungsfälle wären z.B. Bescheide, Erlässe oder Bundesgesetze, welche auf Gehaltsstufen der "alten" Gehaltstabellen referenzieren. Es handelt sich daher um reines Übergangsrecht, das aber unverzichtbar ist, um eine verfassungsmäßige Bestimmtheit und damit Anwendbarkeit des Dienstrechts in allen Bereichen gewährleisten zu können. Insoweit handelt es sich um Bestimmungen, die einer Automatisierung nicht zugänglich wären und die nur als Handwerkszeug für den Rechtsanwender im Einzelfall dienen können.

6.2. Wer ist überzuleiten (§ 169c Abs. 1 und § 169d GehG)?

Nach 169c Abs. 1 GehG werden alle "Beamtinnen und Beamten der in § 169d angeführten Verwendungs- und Gehaltsgruppen, welche sich am 11. Februar 2015 im Dienststand befinden [...] in das durch dieses Bundesgesetz neu geschaffene Besoldungssystem übergeleitet". Nach § 94a Abs. 1 VBG gilt das sinngemäß auch für Vertragsbedienstete. Überzuleiten sind daher alle Bediensteten des aktiven Dienststandes, die sich am 11. Februar 2015 in einem aufrechten Dienstverhältnis befinden und für die eine Überleitung in § 169d GehG angeordnet wird. Ausgeschlossen von einer Überleitung sind somit Beamtinnen und Beamte des Ruhestandes, die nicht in § 169d angeführten Bedienstetengruppen und alle die Dienstverhältnis z.B. Personen. kein zum Bund haben wie Verwaltungspraktikanten und Lehrlinge. Weiters einer Überleitung von

ausgeschlossen sind jene Bediensteten, für die eine andere Vorgangsweise – wie z.B. eine gänzliche Neueinstufung nach § 169d Abs. 1 letzter Satz GehG – ausdrücklich gesetzlich angeordnet wird.

Dienstverhältnisse zu anderen Rechtsträgern – etwa zu ausgegliederten Unternehmen des Bundes – sind von den Überleitungsbestimmungen ebenso erfasst, insoweit sie den Bestimmungen des VBG und damit § 94a unterliegen. Für Landeslehrpersonen wird die Überleitung in § 106 Abs. 5 LDG, § 114 Abs. 5 LLDG, § 2 Abs. 1a LVG und § 1 Abs. 1a LLVG gesondert angeordnet. Für den Bereich der Post AG, der Telekom Austria AG und der Postbus AG ist ebenfalls eine Überleitung der dort zugewiesenen Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten durchzuführen, die verfassungsrechtliche Sonderstellung in dienstrechtlichen Angelegenheiten nach § 17a Abs. 2 und 3 PTSG bleibt davon jedoch unberührt. Das wurde nunmehr mit § 170a Abs. 3 Z 2 GehG hinsichtlich der Verordnungsermächtigung für neue Gehaltstabellen auch ausdrücklich klargestellt.

Bedienstete, die erst nach dem 11. Februar 2015 ins Dienstverhältnis aufgenommen wurden, sind nicht überzuleiten. Deren Besoldungsdienstalter ist gänzlich aufgrund der neuen Bestimmungen zu ermitteln. Ebenso haben diese keinen Anspruch auf Wahrungszulagen und es kommen keine vorgezogenen Vorrückungen in Betracht. Kurzum: Für diese werden die neuen Regelungen über die Vordienstzeiten und die neuen Gehaltstabellen unmittelbar voll wirksam.

Beispiel: Eine Vertragsbedienstete ohne Berufserfahrung wird nach Studienabschluss mit 15. Februar 2015 als v1 (Ausb.) aufgenommen. Nach § 169c Abs. 1 GehG iVm § 94a VBG ist sie nicht überzuleiten, da sie sich am 11. Februar 2015 noch nicht im Dienstverhältnis befand. Stattdessen ist ihr Besoldungsdienstalter nach § 26 VBG neuer Fassung festzustellen, mangels Berufserfahrung beträgt es 0 Tage. Ihr gebührt somit ab 15. Februar 2015 das für die Entlohnungsstufe 1 in § 72 Abs. 1 VBG angeführte Monatsentgelt ohne jegliche Wahrungszulage: 2 468 € (aliquot für Februar). Gemäß § 170a GehG erhöht sich dieser Anspruch mit der Bezugserhöhung ab 1. März 2015 auf 2 512 €. Ihre nächste Vorrückung findet nach § 19 Abs. 2 VBG mit 1. März 2017 in die Entlohnungsstufe 2 statt (derzeit: 2 654 €).

In § 169d wird einerseits geregelt, welche Gruppen von Bediensteten nach § 169c übergeleitet werden, sowie andererseits, wie mit den übrigen Gruppen umzugehen ist, um die Mobilität im Bundesdienst auch zwischen den Gruppen voll aufrecht erhalten zu können. Ausgenommen von der Überleitung sind lediglich wenige Gruppen wie z.B. die Beamtinnen und Beamten des Dienstklassen-Schemas, wenn sie ihre Dienstklasse durch Beförderung erreicht haben (§ 169d Abs. 1 Z 1): Bei diesen ist der Vorrückungsstichtag durch die Beförderung für die Besoldung unwirksam geworden, eine Überleitung also unionsrechtlich nicht geboten, und darüber hinaus wäre eine Umstellung auf das neue System gegenstandslos, weil keine neuen Beamtinnen und Beamten in das Dienstklassen-Schema ernannt werden. Bei den übrigen Beamtinnen und Beamten der Dienstklassen erfolgt dagegen aus Gründen der Kohärenz – eine Ausnahme vom Überleitungsmodus wäre sachlich nicht rechtfertigbar – eine Überleitung in eine neue "Vorrückungsklasse", die zugleich die frühere Dienstklasse III ersetzt. Es handelt sich dabei bundesweit um eine überschaubare Zahl von Betroffenen, diese Fälle sind händisch zu erfassen: Dabei ist dem Personalakt zu entnehmen, ob bereits eine Beförderung stattgefunden hat, bejahendenfalls kann eine Überleitung unterbleiben. Entsprechend den früheren Bestimmungen über die Zeitvorrückung kann bei den Dienstklassen VII, VIII und IX von einer Beförderung ausgegangen werden, da diese Dienstklassen nur durch Beförderung erreichbar waren. Ebenso kann eine B-Beamtin oder ein B-Beamter die Dienstklasse VI, eine C-Beamtin oder ein C-Beamter die Dienstklasse V und eine D-Beamtin oder ein D-Beamter die Dienstklasse IV nur durch Beförderung erreicht haben. Nach § 169d Abs. 2 GehG bleibt dabei auch bei einer Überleitung in die Vorrückungsklasse die Möglichkeit der Dienstbehörde zur künftigen Beförderung in eine höhere Dienstklasse unberührt.

Den Bestimmungen zur Überleitung liegt dabei eine allgemeine Überlegung zugrunde: Es sollen nur jene Bediensteten nicht übergeleitet werden, bei denen der bisherige Vorrückungsstichtag nicht für die Besoldung maßgeblich war, sowie jene, bei denen aus technischen Gründen oder wegen der Wesensverschiedenheit des neuen Besoldungssystems eine Überleitung gar nicht möglich ist (z.B. wenn das bisherige Gehalt geringer ist als die neue erste Gehaltsstufe oder die Einstufung im Februar wegen noch offener Ermittlungen bloß vorläufig war).

Prüfschema zur Beurteilung, ob ein Bediensteter überzuleiten ist

Bestand am 11. Februar 2015 ein Dienstverhältnis?

JA

Gehört der Bedienstete einer überzuleitenden Besoldungs-, Verwendungs-, Gehalts- oder Entlohnungsgruppe an (§ 169d Abs. 1 GehG und § 94a Abs. 1 Z 9 VBG)?

JA

War der bisherige Bezug des Bediensteten

- 1) mindestens so hoch wie die neue Stufe 1 UND
- > 2) kein Fixbezug einer befristeten Führungsfunktion UND
- > 3) nicht das Ergebnis einer bloß vorläufigen Einstufung?

JA

Bedingung 1) nicht erfüllt: Neufestsetzung des BDA nach § 12 GehG oder § 26 VBG mit Wirksamkeit ab 1. März 2015 (§ 169d Abs. 1 GehG).

NEIN

- ➤ <u>Bedingung 2) nicht erfüllt:</u> Überleitung nach § 169c GehG auf Grundlage des Arbeitsplatzes, der gesetzlich bei Enden der befristeten Funktion gewährleistet wird, z.B. A 1/4 (§ 169d Abs. 3 GehG).
- Überleitungdes Bedienstetennach § 169c GehG.
- Bedingung 3) nicht erfüllt: Neufestsetzung des BDA nach § 12 GehG oder § 26 VBG mit Wirksamkeit zurück bis zum Dienstantritt (§ 169d Abs. 6 VBG).

NEIN

- Beförderte Beamte der Dienstklassen: Im Fall einer späteren Option in die neuen Schemen wird das BDA so bemessen, als wäre die Option bereits mit Beginn des Überleitungsmonats wirksam geworden (also in der Regel mit 1. Februar 2015) und anschließend eine Überleitung nach § 169c GehG erfolgt (§ 169d Abs. 4 GehG).
- Andere Fälle (z.B. Schulaufsicht NEU, nicht überleitbare Sonderverträge): Wurde früher bereits ein Gehalt oder Monatsentgelt einer überzuleitenden Gruppe bezogen?
 - JA: Überleitung nach § 169c GehG auf Grundlage dieses früheren Gehalts oder Monatsentgelts.
 - NEIN: Neufestsetzung des BDA nach § 12 GehG oder § 26 VBG.

In beiden Fällen wird die Überleitung erst mit der Option bzw. Überstellung in eine überzuleitende Gruppe wirksam.

Festsetzung des BDA nach § 12 GehG bzw. § 26 VBG.

NEIN

6.3. Wie erfolgt eine Überleitung (§ 169c GehG Abs. 1)?

Im neuen Besoldungssystem ist das Besoldungsdienstalter die zentrale Rechengröße. Aus ihm ergeben sich die Einstufung, das Datum der nächsten Vorrückung, die Funktions- und Dienstzulagenstufen, das Anfallsdatum der Jubiläumszuwendung sowie einstufungsabhängige Amtstitel und Dienstgrade. Kurz: Nahezu die gesamte besoldungsrechtliche Stellung und wichtige dienstrechtliche Rechtspositionen. Das Vorliegen eines BDA ist daher unverzichtbar für die Anwendbarkeit der neuen Bestimmungen auf eine Bedienstete oder einen Bediensteten. Daher besteht die eigentliche Überleitung der Bestands-Bediensteten in der Festsetzung eines BDA für diese. Im Unterschied zu den neu aufgenommenen und den wenigen nicht übergeleiteten Bediensteten wird das BDA dabei nicht individuell anhand der Vordienstzeiten nach § 12 GehG oder § 26 VBG bemessen, sondern pauschal aufgrund des bisherigen Gehalts oder Monatsentgelts (Überleitungsbetrag) in einem bestimmten Monat (Überleitungsmonat) festgesetzt. Dadurch soll vermieden werden, dass zahlreiche Bedienstete nach vielen Jahren im Bundesdienst wegen der geänderten Anrechnungsbestimmungen plötzlich deutlich schlechter eingestuft werden. Im Ergebnis wird das BDA dabei stets so festgesetzt, dass die Bediensteten auch im neuen Besoldungssystem ein Gehalt oder Monatsentgelt erhalten, das ihrem bisherigen möglichst genau entspricht. Mit dieser Festsetzung des BDA nach Maßgabe des bisherigen Gehalts oder Monatsentgelts ist die Überleitung bereits vollzogen und die Bestimmungen des neuen Besoldungssystems wären grundsätzlich anwendbar. Die Differenz auf das bisherige Gehalt wird dabei bis zur nächsten Vorrückung mit einer besonderen Ergänzungszulage (Wahrungszulage) ausgeglichen.

Allerdings würde auch bei einer Überleitung eine unmittelbare Anwendung der neuen Bestimmungen zu geschmälerten Erwerbsperspektiven für Bedienstete im Vergleich zum früheren Besoldungssystem führen. Deshalb hat der Gesetzgeber weitere Übergangsbestimmungen erlassen, mit denen ein möglichst reibungsloser Übergang in den Folgejahren gewährleistet wird. Dieses Regelwerk umfasst insbesondere eine zusätzliche Wahrungszulage, mit der die nächste Vorrückung der Höhe nach gewahrt werden soll ("Wahrungszulage 2") und Bestimmungen zum Umgang mit Überstellungen, Pragmatisierungen und anderen Veränderungen der besoldungsrechtlichen Stellung im Übergangszeitraum.

6.3.1. Der Überleitungsmonat (§ 169c Abs. 2 GehG)

Ausgangspunkt für die Überleitung ist der Überleitungsmonat. Im Regelfall handelt es sich dabei um den Februar 2015 – ein anderer Monat ist lediglich dann heranzuziehen, wenn der Februar 2015 keine taugliche Grundlage für die Überleitung bietet. Dies ist dann der Fall, wenn für Februar 2015 gar keine Bezüge vorhanden waren, wenn vorhandene Bezüge einer nicht überzuleitenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe entstammen oder wenn ein Mischbezug wegen einer Überstellung im Februar vorliegt (z.B. von v2 auf v1). In diesen Fällen ist als Überleitungsmonat jener vor Februar 2015 liegende Monat zu wählen, in dem die genannten Kriterien für einen tauglichen Überleitungsmonat zuletzt erfüllt wurden (§ 169c Abs. 2).

Bei Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h in der Ausbildungsphase ist zu beachten, dass ein Abschluss der Ausbildungsphase im Februar 2015 wie ein Mischbezug behandelt wird, wenn der Abschluss nicht unmittelbar mit 1. Februar erfolgt. D.h. im Ergebnis ist auch hier der letzte taugliche Monat als Überleitungsmonat heranzuziehen. Das wird in nahezu allen Fällen der Jänner 2015 mit Bezügen ausschließlich nach § 72 VBG sein (§ 94a Abs 6 VBG).

Zum Umgang mit Sonderverträgen siehe das entsprechende Kapitel unten.

Beispiel 1: Ein Vertragsbediensteter v2/3 tritt mit 15. Februar 2015 eine Väterkarenz nach VKG an. Für die Eignung eines Monats als Überleitungsmonat ist es unerheblich, ob das Monatsentgelt für den gesamten Monat bezogen wurde – maßgebend ist ausschließlich, ob überhaupt ein Gehalt oder ein Monatsentgelt für diesen Monat bezogen wurde. Daher ist auch in diesem Fall der Überleitungsmonat der Februar 2015, obwohl nur für die erste Hälfte dieses Monats ein Bezug vorliegt.

Beispiel 2: Eine Vertragsbedienstete v2/3 unterlag ab 12. Mai 2014 dem Beschäftigungsverbot für werdende Mütter und bezog Wochengeld von der Krankenkasse. Nach Ende des Beschäftigungsverbots 16 Wochen später, also am 1. September 2014, hat sie eine Karenz nach MSchG bis 1. Jänner 2016 angetreten. Da eine Vertragsbedienstete während des Beschäftigungsverbots nach § 24b VBG keinen Anspruch auf ein Monatsentgelt hat, hat die Bedienstete zuletzt für Mai 2014 ein Monatsentgelt erhalten. Eine allfällige Aufzahlung zum Wochengeld auf die vollen Bezüge ist dabei unerheblich, da es sich bei diesen Aufzahlungen ebenfalls nicht um ein Monatsentgelt handelt. Der Überleitungsmonat ist daher der Mai 2014.

Beispiel 3: Eine Beamtin A 2/3 unterlag ab 12. Mai 2014 dem Beschäftigungsverbot für werdende Mütter. Nach Ende des Beschäftigungsverbots 16 Wochen später, also am 1. September 2014, hat sie eine Karenz nach MSchG bis 1. Jänner 2016 angetreten. Da eine Beamtin kein Wochengeld erhält, sondern auch während des Beschäftigungsverbots nach § 13d GehG Anspruch auf Bezüge hat, hat die Bedienstete zuletzt für August 2014 ein Monatsentgelt erhalten. Der Überleitungsmonat ist daher der August 2014.

Beispiel 4: Ein pragmatischer Universitätsprofessor ist seit 1. Jänner 2005 nach § 160 BDG ohne Bezüge freigestellt. Nach § 169c Abs. 2 GehG kommt als Überleitungsmonat nur ein Monat in Frage, für den er ein Gehalt "erhalten" hat – maßgebend ist also die Frage, ob tatsächlich Bezüge vorhanden waren. Ob die besoldungsrechtliche Stellung bei einer Freistellung oder Karenzierung im Hintergrund weiterläuft – z.B. für die Bemessung von Pensionsbeiträgen – ist dabei unerheblich. Als Überleitungsmonat kommt damit nur der Dezember 2004 in Frage – der Monat, für den zuletzt tatsächlich Bezüge vorliegen.

6.3.2. Der Überleitungsbetrag (§ 169c Abs. 2 GehG)

Der Überleitungsbetrag ist das volle Gehalt oder Monatsentgelt, das der Berechnung der Bezüge für den Überleitungsmonat zugrunde gelegt wurde (§ 169c Abs. 2 GehG). Der allgemeinen Terminologie im Besoldungsrecht folgend sind Dienstalterszulagen, außerordentliche Vorrückungen (Post- und Telekombereich) und andere Zulagen kein Bestandteil des Gehalts bzw. Monatsentgelts (§ 3 Abs. 2 GehG und § 8a Abs. 1 VBG).

Zu beachten ist dabei, dass das Gesetz nicht auf die Bezüge "im" Überleitungsmonat, sondern auf die Bezüge "für" den Überleitungsmonat abstellt. D.h. der tatsächliche Bearbeitungs- oder Auszahlungszeitpunkt ist unerheblich, vielmehr kommt es auf die besoldungsrechtliche Zuordnung des Gehalts oder des Monatsentgelts zu einem bestimmten Monat an. Aus diesem Grund ist es auch unerheblich, ob z.B. das Gehalt für Februar 2015 in seiner endgültigen Höhe mit Ende Jänner, im Februar oder wegen administrativer Fehler und Korrekturen erst im März 2015 feststeht. Wenn daher festgestellt wird, dass das Gehalt oder Monatsentgelt im Überleitungsmonat wegen eines administrativen Fehlers falsch berechnet und angewiesen wurde, steht die Besoldungsreform einer nachträglichen Korrektur natürlich nicht entgegen – mit allen Auswirkungen auf die Überleitung. Die Grenze der Korrekturmöglichkeiten ist erst dort erreicht, wo die rechtliche Sphäre berührt wird, wo es also nicht mehr um die

Berichtigung fehlerhafter Eingaben zur Umsetzung der bereits festgestellten besoldungsrechtlichen Stellung geht, sondern vielmehr nach der Überleitung eine gänzlich andere besoldungsrechtliche Stellung angenommen wird. Eine solche nachträgliche Abänderung der Überleitung ist nur dort erlaubt, wo es gesetzlich ausdrücklich angeordnet ist – also z.B. bei Überstellungen im Übergangszeitraum oder bei künftigen Optionen aus der Dienstklasse ins Funktionsgruppenschema.

Beispiel 1: Eine Bedienstete wird mit 1. Jänner 2015 zur Richterin ernannt. Aus den Bescheiden über den Vorrückungsstichtag und über die Ernennung geht unzweifelhaft hervor, dass ihr ein Gehalt der Gehaltsstufe 3 gebührt. Aufgrund eines Eingabefehlers erhält sie faktisch jedoch nur ein Gehalt der Gehaltsstufe 2 – auch im Überleitungsmonat Februar. Der Fehler wird erst danach im März bemerkt. Die Überleitung steht hier einer nachträglichen Berichtigung der Bezüge für Februar nicht entgegen, da eine solche Berichtigung nur bereits festgestelltes Recht vollzieht, aber nicht neues Recht feststellt. Die Überleitung ist anhand des entsprechend korrigierten Gehalts für Februar zu vollziehen.

Beispiel 2: Eine Bedienstete wird mit 1. Jänner 2015 zur Richterin ernannt. Aus den Bescheiden über den Vorrückungsstichtag und über die Ernennung geht unzweifelhaft hervor, dass ihr ein Gehalt der Gehaltsstufe 2 gebührt. Dieses Gehalt wird in PM-SAP auch korrekt eingegeben und angewiesen. Die Überleitung erfolgt im Februar daher auf Grundlage eines Gehalts der Gehaltsstufe 2. Im März stellt die Richterin einen Antrag auf Feststellung der besoldungsrechtlichen Stellung, weil sie der Meinung ist, die Anrechnung der Vordienstzeiten sei bei ihr unionsrechtswidrig erfolgt und daher sei sie im Februar eigentlich bereits in die Gehaltsstufe 3 einzustufen und auf dieser Grundlage überzuleiten gewesen. Hier handelt es sich um keinen bloßen administrativen Fehler, der nachträglich zu bereinigen wäre – vielmehr soll hier rückwirkend eine andere Rechtslage festgestellt werden. Eine nachträgliche Veränderung der Eingaben und der Überleitung ohne gesonderte Rechtsgrundlage ist jedoch nicht zulässig – der Antrag ist daher rechtlich einer entsprechenden Erledigung (Zurückweisung) zuzuführen, die Bedienstete kann allenfalls den Rechtsweg beschreiten, um eine Rechtsgrundlage für eine Änderung in Form eines Erkenntnisses anzustreben.

Der Begriff des "vollen Gehalts" bzw. des "vollen Monatsentgelts" bezeichnet dabei den Betrag, der typischerweise der Berechnung des individuellen Bezugs zugrunde gelegt wird – also den Betrag ohne Kürzungen wegen einer nicht den ganzen Monat andauernden Beschäftigung, einer Teilbeschäftigung oder einer sonstigen Kürzung oder Herabsetzung der Bezüge. Im Ergebnis handelt es sich also regelmäßig um die Beträge, wie sie in den Gehaltstabellen bzw. Monatsentgeltstabellen für eine den ganzen Monat

andauernde Vollbeschäftigung angeführt werden. Dabei wird in § 169c Abs. 2 letzter Satz GehG für solche Überleitungsmonate, die vor dem Februar 2015 liegen, ausdrücklich angeordnet, dass der Überleitungsbetrag um alle erfolgten Gehaltsanpassungen bis zum Februar 2015 aufzuwerten ist. Praktisch können hiefür einfach die von 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 geltenden Gehaltsansätze verwendet werden. Diese Bestimmung verfolgt den Zweck, sicherzustellen, dass auch für Jahre zurück liegende Überleitungsmonate ein Überleitungsbetrag ermittelt wird, der sich in die neuen Gehaltstabellen einordnen lässt.

Beispiel: Ein Exekutivbeamter E 1 ist seit 1. August 2009 in einem nicht anrechenbaren Karenzurlaub. Sein Überleitungsmonat ist somit der Juli 2009. Der Bemessung seines Gehalts in diesem Monat wurde der Betrag für die Gehaltsstufe 14 (seit 1. Jänner 2009) zugrunde gelegt (damals: 3 033,7 €). Dieser Betrag ist um alle bis zum Februar 2015 erfolgten Gehaltsanpassungen aufzuwerten, sprich: auf den in der Tabelle für die Gehaltsstufe 14 ab 1. März 2014 angeführten Betrag von 3 240,3 € (§ 72 GehG). Sein Überleitungsbetrag für den Überleitungsmonat Juli 2009 beträgt also 3 240,3 €.

Im weiteren Verlauf ist beim Überleitungsbetrag zwischen jenem Betrag zu unterscheiden, der im Zeitpunkt der Überleitung (12. Februar 2015) vorliegt, und jenen Beträgen, auf welche sich der Überleitungsbetrag in den folgenden Monaten und Jahren erhöht. Der Überleitungsbetrag erfüllt im Regelwerk der Überleitung nämlich zwei Funktionen: zum einen als maßgebender Betrag für die Einordnung der Bediensteten in die neuen Gehalts- und Monatsentgeltstabellen. Zum anderen als Grundlage für die Bemessung der Wahrungszulagen in den Folgejahren. Dabei ist für die Überleitung nur jener Wert maßgebend, den der Überleitungsbetrag im Zeitpunkt der Überleitung hat also jener Wert, wie er nach § 169c Abs. 2 festgestellt wird. Eine später wirksam werdende Veränderung des Überleitungsbetrags Kraft gesetzlicher Anordnung ändert also an der bereits erfolgten Überleitung nichts. Daher ist die in § 170a GehG angeordnete Wertanpassung der Überleitungsbeträge ab 1 März 2015 für die Überleitung nicht von Bedeutung. Diese Wertanpassung ist ausschließlich für die Wahrungszulagen von Bedeutung, die anhand des Überleitungsbetrags berechnet werden. Eine Wertanpassung des Überleitungsbetrags wirkt sich dabei auf die Wahrungszulagen stets erst ab Inkrafttreten der jeweiligen Anpassung aus und niemals in der Vergangenheit.

Für die Dauer des Übergangszeitraums ist daher denkbar, dass die Überleitungsbeträge – und damit die Berechnungsgrundlagen für die Wahrungszulagen – im Rahmen künftiger Gehaltsanpassungen ähnlich wie die Gehaltsansätze durch gesetzliche Anordnung erhöht werden.

6.3.3. Die pauschale Festsetzung des Besoldungsdienstalters (§ 169c Abs. 3 GehG)

Die pauschale Festsetzung des BDA einer oder eines übergeleiteten Bediensteten erfolgt auf Grundlage ihres oder seines bisherigen Gehalts bzw. Monatsentgelts, also anhand ihres oder seines Überleitungsbetrags. Dabei wird der Überleitungsbetrag zwecks Vergleichbarkeit mit den neuen Tabellen zunächst kaufmännisch auf ganze Euro gerundet. Diese Rundung ist jedoch nur für die Ermittlung des BDA erforderlich und verändert den Überleitungsbetrag selbst nicht nachhaltig. D.h. die Wahrungszulagen bemessen sich in weiterer Folge aufgrund des ursprünglichen (und nach § 170a GehG valorisierten) Überleitungsbetrags.

Beispiel: Der Exekutivbeamte aus dem vorherigen Beispiel hat für den Überleitungsmonat Juli 2009 einen Überleitungsbetrag von 3 240,3 € (E 1, Gehaltsstufe 14). Der Vergleichsbetrag für die Festsetzung des BDA beträgt daher wegen der kaufmännischen Rundung auf ganze Euro 3 240 €.

Im nächsten Schritt wird in der neuen Gehalts- bzw. Monatsentgeltstabelle jene Gehaltsoder Entlohnungsstufe gesucht, die betraglich unmittelbar unter dem gerundeten
Überleitungsbetrag (Vergleichsbetrag) liegt. Dabei ist nicht die Zahl der Stufe relevant,
sondern der für diese Stufe angeführte Betrag. Maßgebend ist also ausschließlich der
angeführte Geldbetrag.

Beispiel: Der nächstniedrigere Betrag zum gerundeten Überleitungsbetrag von 3 240 € im neuen Staffel für E 1 ist 3 173 € - das ist die neue Gehaltsstufe 13.

Dabei ist darauf zu achten, dass der Betrag der neuen Stufe tatsächlich niedriger sein muss als der gerundete Überleitungsbetrag. Bei Bediensteten, die bereits im alten Staffel in der letzten Stufe waren, wird z.B. häufig der gerundete Überleitungsbetrag

exakt dem Wert der letzten Stufe im neuen Staffel entsprechen – in diesem Fall ist dennoch die Stufe mit dem wirklich niedrigeren Betrag zu wählen, also die vorletzte Stufe. Eine Stufe mit identem Betrag darf nach Abs. 3 nur dann gewählt werden, wenn es gar keine betraglich niedrigere Stufe gibt – die Stufe mit identem Betrag zugleich die erste Stufe im Staffel ist, für die überhaupt ein Betrag angeführt wird (z.B. bei Richterinnen und Richtern R 2 die Gehaltsstufe 4). Die Rundung des Überleitungsbetrags verfolgt nämlich ausschließlich den Zweck, in genau diesen Fällen eine korrekte Überleitung sicherzustellen – damit die niedrigere Stufe wirklich die betragsmäßig deutlich niedrigere ist und nicht eine praktisch idente Stufe, die wegen eines Rundungseffekts in den neuen Tabellen zufällig um 30 Cent niedriger ist. Das würde zu erheblich verzerrten Ergebnissen bei der Überleitung führen.

Das BDA der oder des Bediensteten wird dann zunächst mit jenem Zeitraum festgesetzt, der nach den allgemeinen Regeln für die Vorrückung zum Erreichen der im vorherigen Schritt gefundenen neuen Stufe erforderlich ist – ausgehend von der ersten Stufe ohne jede anrechenbare Dienstzeit. Dabei gilt im Biennalsprung-System die Formel:

(Zahl der Stufe in der neuen Tabelle -1) x 2 Jahre pro Stufe, die bis dahin durchlaufen werden muss = BDA in Jahren.

Bei vierjährigen Sprüngen (Richter und Staatsanwälte, Prokuraturanwälte) ist die Formel entsprechend anzupassen. Allgemein ist zu beachten, dass im neuen Besoldungssystem alle Verwendungs-, Gehalts- und Entlohnungsgruppen mit der Stufe 1 beginnen und die erforderliche Zeit für eine Vorrückung nunmehr in allen Stufen gleich ist. Eine längere "Wartefrist" bis zur Stufe 2 existiert also in keinem Schema mehr.

Beispiel: Für das Erreichen der Gehaltsstufe 13 im neuen Staffel für E 1 müssen 12 Gehaltsstufen durchlaufen werden. Das BDA wird daher mit $(13-1) \times 2$ Jahren = 24 Jahren festgesetzt (12 zu durchlaufende Stufen bis Stufe 13 x 2 Jahre pro Stufe). Damit hat der Beamte das BDA zugewiesen bekommen, das im neuen Staffel für jenes Gehalt erforderlich ist, welches mit seinem bisherigen am ehesten vergleichbar ist.

6.3.4. Die Wahrung der bisherigen Vorrückungstermine (§ 169c Abs. 4 GehG)

Im nächsten Schritt wird das bereits ermittelte BDA noch um die Dauer jenes Zeitraums verbessert, der seit der letzten Vorrückung in höhere Bezüge bis zum Ende des Überleitungsmonats vergangen ist (§ 169c Abs. 4 GehG). Diese Bestimmung verfolgt zwei Ziele: Zum einen werden damit die bisherigen Vorrückungstermine gewahrt, weil die Bediensteten die bisher in ihrer Gehalts- oder Entlohnungsstufe zurückgelegte Dienstzeit "mitnehmen". Zum anderen werden auch die über die Dauer eines Biennalsprungs hinaus gehenden Dienstzeiten seit der letzten Vorrückung mitgenommen – also auch die "Verweildauer" in der letzten Gehaltsstufe.

Beispiel: Eine Beamtin A 1, Gehaltsstufe 19 seit 1. Jänner 2012, wird im Februar 2015 übergeleitet. Die betragsmäßig nächstniedrigere Gehaltsstufe ist die neue Gehaltsstufe 15. Ihr BDA wird daher vorläufig mit (15 – 1) x 2 = 28 Jahren festgesetzt – das entspricht dem für das Erreichen der neuen Gehaltsstufe 15 erforderlichen BDA. Im nächsten Schritt ist dieses BDA um die Dauer des seit der letzten Vorrückung vergangenen, für die Vorrückung wirksamen Zeitraums zu verbessern – also um die Dauer des Zeitraums von 1. Jänner 2012 bis 28. Februar 2015. Das sind 28 Jahre + 3 Jahre und 2 Monate = 31 Jahre und 2 Monate. Mit einem verbesserten BDA von 31 Jahren und 2 Monaten befindet sich die Beamtin im neuen Staffel nicht mehr in der Gehaltsstufe 15, sondern hat bereits die Gehaltsstufe 16 erreicht. Sie befindet sich also auch nach der Überleitung wieder in der letzten Gehaltsstufe – und zwar seit einem Jahr und 2 Monaten, weshalb sie 10 Monate nach der Überleitung, am 1. Jänner 2016, bereits Anspruch auf die neue kleine Dienstalterszulage hat.

Die Einschränkung im Gesetz, dass nicht nur die seit der letzten Vorrückung vergangene Zeit "mitgenommen" wird, sondern die Zeit, die seit der letzten Vorrückung in "ein höheres Gehalt" vergangen ist, hat praktisch nur einen Anwendungsfall: Bei Vertragslehrpersonen I 1 (I L) waren im alten Besoldungssystem für die Entlohnungsstufen 17 und 18 dieselben Beträge vorgesehen. Bei einer rein betragsmäßigen Überleitung aufgrund des bisherigen Monatsentgelts würde dies dazu führen, dass im Ergebnis die Vertragslehrpersonen der Entlohnungsstufe 18 so behandelt werden würden, als wären sie erst in der Entlohnungsstufe 17. Durch die Ergänzung im Gesetz nehmen diese Bediensteten nunmehr nicht nur die seit der Vorrückung in die Entlohnungsstufe 18 zurückgelegte Dienstzeit mit, sondern die seit der Vorrückung in die Entlohnungsstufe 17 zurückgelegte Dienstzeit (zwei Jahre mehr),

da sie zu diesem Zeitpunkt zuletzt tatsächlich ein höheres Monatsentgelt erreicht haben. Im Ergebnis sind sie damit auch in der neuen Monatsentgelttabelle eine Entlohnungsstufe höher eingestuft als die übergeleiteten Bediensteten der Entlohnungsstufe 17.

Vereinzelt kann es bei der Anwendung des § 169c Abs. 4 GehG zu der Konstellation kommen, dass ein Bediensteter zwar überzuleiten ist, aber wegen seines geringen Dienstalters noch nie vorgerückt ist. In diesem Fall ist von der letzten rechnerischen bzw. fiktiven Vorrückung auszugehen – rechtlich gesehen ist der Bedienstete ja in der Vergangenheit nach § 8 GehG bzw. § 19 VBG vorgerückt, nur eben auf Grund der Vordienstzeiten-Anrechnung rechnerisch noch vor Dienstantritt.

6.3.5. Berücksichtigung einer Höherbesoldung bei fehlendem Gehaltsansatz (§ 169c Abs. 5 GehG)

In wenigen Fällen ist es denkbar, dass Bedienstete im Überleitungsmonat nicht nach der Gehaltsstufe besoldet werden, die ihrem Vorrückungsstichtag entspricht, sondern Kraft gesetzlicher Anordnung nach einer höheren Gehaltsstufe – etwa weil für die eigene Gehaltsstufe gar keine Beträge im Gesetz angeführt sind. In diesen Fällen würde das ermittelte BDA einer oder eines Bediensteten ohne Korrekturen nicht ihren oder seinen bisherigen Erwerbsaussichten entsprechen, sondern die Überleitung zu einer nicht rechtfertigbaren Besserstellung führen. Die oder der Bedienstete würde übergeleitet werden wie eine Bedienstete oder ein Bediensteter, der die höhere Gehaltsstufe tatsächlich schon erreicht hat und sie würden in Folge in der neuen Tabelle schneller vorrücken.

Daher ordnet § 169c Abs. 5 GehG für diese Fälle an, dass das BDA in solchen Fällen um jenen Zeitraum zu verschlechtern ist, der für die Vorrückung von der Gehaltsstufe der oder des Bediensteten in die Gehaltsstufe erforderlich ist, nach der sie oder er im Überleitungsmonat tatsächlich besoldet wurde. Damit wird die künftige Vorrückungs-Laufbahn wieder entsprechend korrigiert.

Beispiel: Ein Richter R 2 ist im Überleitungsmonat in der Gehaltsstufe 3 alter Fassung und wäre als nächstes in die Gehaltsstufe 4 vorgerückt. Nach § 66 Abs. 11 RStDG alter Fassung erhielt er im Überleitungsmonat jedoch bereits das Gehalt der Gehaltsstufe 4 (weil für die Gehaltsstufe 3 kein Betrag angeführt war). Dadurch wird er bei der Überleitung wie ein Richter behandelt, der vor der Überleitung die Gehaltsstufe 4 tatsächlich bereits erreicht hat und als nächstes in die Gehaltsstufe 5 vorgerückt wäre. Deshalb ist bei seinem BDA jener Zeitraum abzuziehen, der vor der Überleitung für die Vorrückung von seiner Gehaltsstufe 3 in die Gehaltsstufe 4, nach der er tatsächlich besoldet wurde, notwendig gewesen wäre: also vier Jahre.

6.3.6. Eintritt in die "Wahrungsstufe": Wirksamwerden der Überleitung (§ 169c Abs. 6 GehG)

Das nach den vorherigen Ausführungen festgestellte BDA gilt als das BDA zum Ende des Überleitungsmonats, d.h. ausgehend von diesem Datum wächst das pauschal festgesetzte BDA durch die fortlaufende Dienstzeit bzw. andere für die Vorrückung wirksame Zeit an (§ 169c Abs. 6 GehG). Mit der Festsetzung des BDA zum Ende des Überleitungsmonats erfolgt indirekt auch die Festsetzung der besoldungsrechtlichen Stellung zum Ende des Überleitungsmonats. Obwohl vom Gesetz nicht ausdrücklich benannt, hat sich für diese besoldungsrechtliche Stellung der Begriff "Wahrungsstufe" etabliert – da das Gesetz eine besondere Ergänzungszulage (Wahrungszulage bzw. auch "Wahrungszulage 1" genannt) auf das bisherige Gehalt oder Monatsentgelt vorsieht, die bis zur Vorrückung in ein höheres Gehalt oder Monatsentgelt gebührt. Ungeachtet dieser Bezeichnung handelt es sich jedoch um keine eigene Stufe, die zwingend vorgesehen ist – in seltenen Fallkonstellationen ist auch durchaus denkbar, dass keine "Wahrungszulage 1" gebührt.

Beispiel: Vertragslehrerin I 2a 2 (IL) 20. Juni 2014 dem Eine unterliegt ab Beschäftigungsverbot und tritt sodann eine Karenz nach MSchG an. Ihr Überleitungsmonat ist daher der Juni 2014, da sie in diesem zuletzt ein Monatsentgelt erhalten hat. In diesem Monat befand sie sich in der Entlohnungsstufe 8, in welche sie am 1. Juli 2012 vorgerückt war. Vom Juni 2014 aus betrachtet war ihr nächster Vorrückungstermin daher der 1. Juli 2014. Daraus ergibt sich, dass sie – wegen der "Mitnahme" des nächsten Vorrückungstermins – unmittelbar am Tag nach dem Überleitungsmonat vorrückt. Da sie dann bereits ein Monatsentgelt erhält, das ihr bisheriges übersteigt, gebührt ihr keine "Wahrungszulage 1". Vielmehr ist sie bereits in der Überleitungsstufe und erhält allenfalls eine "Wahrungszulage 2" (siehe dazu im nächsten Kapitel).

Dabei ist zu beachten, dass die sich aus dem BDA ergebende besoldungsrechtliche Stellung erst mit 1. März 2015 für die Bezüge wirksam wird, sofern nicht gesetzlich ausdrücklich etwas anderes vorgesehen ist. Eine Rück-Aufrollung der Bezüge vor 1. März 2015 auf Grundlage des neuen Besoldungssystems ist daher gesetzlich ausgeschlossen – selbst dann, wenn der Überleitungsmonat bereits Jahre zurück liegt. Das ist praktisch für Fälle von Bedeutung, in denen Pensionsbeiträge auf Grundlage der besoldungsrechtlichen Stellung geleistet werden, obwohl die Beamtin oder der Beamte keine Bezüge (nach GehG) erhält: Denn damit ist ausgeschlossen, dass die sich aus dem neuen Besoldungssystem ergebenden Bemessungsgrundlagen für die Pensionsbeiträge zu einer rückwirkenden Aufrollung führen können.

Bei der Bemessung der Wahrungszulage ist zu berücksichtigen, dass diese einschließlich allfälliger Dienstalterszulagen (Daz) und außerordentlicher Vorrückungen (AVO; im Post- und Telekombereich) erfolgt. Daher ist der Überleitungsbetrag – ohne Auswirkungen auf die bereits erfolgte Überleitung – um eine allfällige Daz oder AVO zu die im Überleitungsmonat Bestimmungen erhöhen, nach den des alten Besoldungssystems bezogen wurde. Die ab 1. März 2015 geltende Valorisierung des Überleitungsbetrags nach § 170a GehG ist erst nach der Einrechnung einer allfälligen Daz oder AVO vorzunehmen, da die Valorisierung chronologisch erst nach der Ermittlung des Überleitungsbetrags im Überleitungsmonat erfolgt. Ebenso ist für die Berechnung dem neuen Gehalt oder Monatsentgelt eine allfällig nach den neuen Bestimmungen gebührende Daz oder AVO hinzuzurechnen.

Beispiel: Ein Beamter A 3, Gehaltsstufe 19 (alt) seit 1. Jänner 2011 (gr. Daz seit 1. Jänner 2015), wird im Februar 2015 übergeleitet. Nach § 169c GehG wird sein BDA zum Ablauf des Februar pauschal mit 38 Jahren und 2 Monaten festgesetzt. Im neuen Besoldungssystem hat er mit diesem BDA Anspruch auf die neue Gehaltsstufe 19 und die neue kl. Daz. Für die Bemessung seiner Wahrungszulage sind die Dienstalterszulagen in den Überleitungsbetrag und in das neue Gehalt einzurechnen. Daher beträgt der Überleitungsbetrag unter Einrechnung der gr. Daz für Februar 2015 insgesamt 2 553,5 € + 191,25 € = 2 744,75 €. Dieser Überleitungsbetrag ist nach § 170a Abs. 1 GehG ab 1. März 2015 um 1,77% zu erhöhen und auf ganze Euro aufzurunden: der Beamte wird durch die Wahrungszulage also

auf 2 794 € ergänzt. Sein Gehalt unter Einrechnung der kl. Daz beträgt im neuen Besoldungssystem ab 1. März 2015 insgesamt 2 638 € + 97 € = 2 735 €. Er erhält eine Wahrungszulage von 2 794 € - 2 735 € = 59 € monatlich.

Die Wahrungszulage gebührt dabei solange sich rechnerisch ein Fehlbetrag vom neuen Gehalt auf den Überleitungsbetrag ergibt – also bei Vorliegen dieser Voraussetzung auch über die nächste Vorrückung hinaus. Praktisch relevante Anwendungsfälle gibt es jedoch nur im Post- und Telekombereich, wo die Gehaltsanpassungen anders erfolgen als im restlichen Bundesdienst und sich daher in bestimmten Fällen Vorrückungen auf Gehaltsansätze ergeben können, die geringfügig unter dem bisherigen liegen (weniger als ein Euro).

6.3.7. Eintritt in die Überleitungsstufe: Wahrung der nächsten Vorrückung (§ 169c Abs. 7 und 9 GehG)

Als "Überleitungsstufe" wird vom Gesetz die Gehaltsstufe bezeichnet, welche mit der nächsten Vorrückung erreicht wird (§ 169c Abs. 7 GehG). An die Vorrückung in die Verweilen Überleitungsstufe bzw. das in dieser Stufe sind zahlreiche besoldungsrechtliche Folgen geknüpft. Im Besoldungsrecht der Beamtinnen und Beamten sind jedoch auch Zulagen vorgesehen, die faktisch wie Gehaltsstufen wirken und sogar auf den Bezugszetteln als "nächste Vorrückung" ausgewiesen werden – um "echte" Vorrückungen im Sinne des § 8 GehG handelt es sich dabei aber nicht. Aus diesem Grund wird in § 169c Abs. 8 GehG bestimmt, dass das erstmalige Erreichen einer kleinen Daz, einer großen Daz, einer kleinen AVO oder einer großen AVO nach den Bestimmungen des neuen Besoldungssystems wie eine Vorrückung zu behandeln ist. Die Bediensteten befinden sich ab der "Vorrückung" in eine solche Zulage also in einer fiktiven Überleitungsstufe. Das gilt aber nur, wenn tatsächlich eine "Vorrückung" aufgrund eines Biennalsprungs beim BDA stattfindet.

Beispiel: Eine Beamtin der Verwendungsgruppe A 2, Gehaltsstufe 19 (alt) seit 1. Jänner 2011, erhielt im Überleitungsmonat bereits die Dienstalterszulage nach altem Recht, als es für diese Verwendungsgruppe noch keine Unterscheidung zwischen kleiner und großer Dienstalterszulage gab. Nach der Überleitung erhält sie ab 1. März 2015 die neue kleine Daz und wird über die Wahrungszulage auf die frühere Dienstalterszulage ergänzt. Hier handelt es

sich um keinen erstmaligen Anfall einer kleinen Daz anlässlich eines Biennalsprungs, weil keine zwei Jahre des BDA vollendet wurden. Als "Vorrückung" in die Überleitungsstufe gilt bei ihr also erst der erstmalige Anfall der großen Daz nach den neuen Bestimmungen am 1. Jänner 2017: ab dann befindet sie sich in der Überleitungsstufe.

Wenn eine Bedienstete oder ein Bediensteter jedoch auch nach der Überleitung bereits die höchste Gehaltsstufe und die höchstmögliche Daz erreicht hat – also eine "Vorrückung" gar nicht mehr möglich ist – treten die Rechtsfolgen einer Vorrückung in die Überleitungsstufe bereits mit Ablauf des Überleitungsmonats ein (§ 169c Abs. 8 GehG). Das bedeutet praktisch, dass diese Bediensteten sofort die im nächsten Kapitel erläuterte "Gutschrift" auf ihr BDA bekommen und dadurch im Allgemeinen Verwaltungsdienst und im Militärischen Dienst der Anspruch auf die Funktionsstufe 4 der Funktionszulage sofort korrigiert wird. In den übrigen Besoldungsgruppen sollte diese Bestimmung ohne Bedeutung sein.

Die wesentlichste Änderung an der Besoldungsreform, welche durch die DRN 2015 erfolgt ist, betrifft wohl die neu geschaffene Wahrungszulage ("Wahrungszulage 2") in der Überleitungsstufe. Diese Wahrungszulage ist so konstruiert, dass das Gehalt oder Monatsentgelt des neuen Besoldungssystems zusammen mit der Wahrungszulage die Höhe der nächsten Gehalts- oder Entlohnungsstufe im alten Besoldungssystem erreichen soll. Die ursprünglich erwartete nächste Vorrückung wird also der Höhe nach gewahrt. Die in § 169c Abs. 9 ausgeführte Formel ist einzig von dieser Absicht getragen. Die zahlenmäßigen Faktoren, welches Wievielfache der Berechnungsgrundlage welcher Verwendungsgruppe gebührt, ist daher abermals keine lohnpolitische Wertung, sondern eine mathematische Notwendigkeit – damit im Ergebnis alle Bedienstetengruppen gleichermaßen auf ihre nächste Vorrückung gewahrt sind. Ausgangsbasis für die Berechnung ist dabei wieder der Überleitungsbetrag und das Gehalt der oder des übergeleiteten Bediensteten, wobei natürlich das neue Gehalt nach der erfolgten Vorrückung heranzuziehen ist. Auch die Ermittlung dieser Beträge erfolgt wie bei der Wahrungszulage 1: nämlich unter Einrechnung einer allfälligen Daz oder AVO (siehe dazu oben). Allerdings ist bei der Wahrungszulage 2 der Überleitungsbetrag regelmäßig betragsmäßig geringer als das neue Gehalt. Ausgangsbasis für die Berechnung ist daher der Fehlbetrag vom Überleitungsbetrag auf das neue Gehalt. Wie der vom Gesetz verwendete Begriff "Fehlbetrag" schon nahelegt, kann es sich dabei nur um rechnerisch positive Beträge handeln. In seltenen Fällen, in denen der (valorisierte) Überleitungsbetrag z.B. einen Euro höher ist als das neue Gehalt, liegt kein Fehlbetrag auf das neue Gehalt vor – in diesen Fällen gebührt schlicht keine Wahrungszulage 2.

Der so berechnete Fehlbetrag ist in weiterer Folge mit einem Faktor zu multiplizieren, der sich nach der Verwendungs-, Gehalts-, Besoldungs- oder Entlohnungsgruppe der oder des Bediensteten im Überleitungsmonat richtet. Dabei gilt vereinfacht zusammengefasst folgende Faustregel:

- Bedienstete akademischer Gruppen mit vierjährigen Gehaltssprüngen (R 1 bis R 3, St 1 bis St 3; Prokuraturanwälte): 60% des Fehlbetrags
- Bedienstete akademischer Gruppen mit zweijährigen Gehaltssprüngen: das Dreifache des Fehlbetrags
- Bedienstete aus nicht akademischen Gruppen, die typischerweise den Abschluss einer höheren Schule erfordern: ein Drittel des Fehlbetrags
- Bedienstete aus sonstigen nicht akademischen Gruppen: der einfache Fehlbetrag

Maßgebend ist dabei nur die getroffene Zuordnung der Gruppen durch das Gesetz, die Ernennungserfordernisse sind unbeachtlich.

Beispiel: Der gesamte Exekutivdienst zählt Kraft gesetzlicher Definition zu den sonstigen nicht akademischen Gruppen, auch wenn für die Ernennung zum Beamten der Verwendungsgruppe E 1 der Abschluss einer höheren Schule erforderlich ist. Der Gesetzgeber hat sich nämlich bewusst entschieden, den neuen Staffel für E 1 nach denselben Strukturen wie die neuen Staffeln für E 2a und E 2b zu gestalten und nicht etwa wie die Staffeln für A 2 oder gar A 1, da bei der Offizierslaufbahn – anders als im Verwaltungsdienst – gar kein Quereinstieg in die höchste Verwendungsgruppe möglich ist. Daher sind alle E 1 Fälle einer Überstellung von einer niedrigeren Verwendungsgruppe. Hätte man E 1 nach anderen Strukturen gestaltet als E 2a, wäre bei einer Überstellung ein Vorbildungsausgleich notwendig geworden. Ein solcher Vorbildungsausgleich wäre aber nur Verwaltungsaufwand ohne praktischen Nutzen, weil er bei 100% der Bediensteten gleichermaßen zur Anwendung käme. Daher hat sich der Gesetzgeber bei der Besoldung für einen strukturell einheitlichen Exekutivdienst entschieden.

Das bedeutet aber nicht, dass eine Verwendungsgruppe oder Entlohnungsgruppe zwingend als sonstige nicht akademische Gruppe zu betrachten ist, wenn sie vom Gesetzgeber gar nicht erst erwähnt wurde. Vielmehr kann bedenkenlos davon ausgegangen werden, dass bei einer Gruppe, die Kraft gesetzlicher Anordnung das gehalts- oder entgeltrechtliche Schicksal einer anderen Gruppe teilt, auch die gehalts- oder entgeltrechtlichen Folgen der Überleitung dieselben sind.

Beispiel: Der Gesetzgeber hat die Entlohnungsgruppe ph 3 in § 15 VBG nicht ausdrücklich als akademische Entlohnungsgruppe des Bachelor-Bereichs definiert. Jedoch kann aus § 480 Abs. 1 Z 3 VBG geschlossen werden, dass diese Entlohnungsgruppe in entgeltrechtlichen Fragen wie die Entlohnungsgruppe I 2a 2 behandelt werden soll, sofern nicht anderes angeordnet ist. Daher gebührt auch den Bediensteten der Entlohnungsgruppe ph3 – so wie jenen der Entlohnungsgruppe I 2a 2 – das Dreifache des Fehlbetrags als Wahrungszulage.

Das sich ergebende Vielfache des Fehlbetrags gebührt monatlich als Wahrungszulage bis zur nächsten Vorrückung (bzw. wieder sinngemäß bis zur "Vorrückung" in eine Daz oder AVO).

Beispiel 1: Ein Vertragsbediensteter v1, ES 10 seit 1. Juli 2014, wird im Februar 2015 in ES 6 mit nächster Vorrückung in die ES 7 am 1. Juli 2016 übergeleitet. Sein Überleitungsbetrag im Februar beträgt 3 427,4 € bzw. ab 1. März dann 3 489 €. Bis zur nächsten Vorrückung am 1. Juli 2016 wird er auf diese 3 489 € ergänzt (Wahrungszulage 1). Mit der nächsten Vorrückung ist er in der Überleitungsstufe. Da sein neues Gehalt mit 3 512 € höher ist als der Überleitungsbetrag, entfällt die Wahrungszulage 1. Allerdings ihm gebührt Wahrungszulage 2 im Ausmaß des Dreifachen des Fehlbetrages von seinem Überleitungsbetrag auf sein neues Gehalt. Die Wahrungszulage 2 beträgt daher 3 x (3 512 € -3489 €) = 3 × 23 € = 69 € monatlich.

Beispiel 2: Eine Exekutivbeamtin E 2a, GS 19 seit 1. Jänner 2013 (alte kl. Daz), wird im Februar 2015 übergeleitet in die neue GS 19 ohne Daz mit "Vorrückung" in die neue kl. Daz am 1. Jänner 2017. Ihr Überleitungsbetrag im Februar beträgt unter Einrechnung der alten kl. Daz 2 840 ,8 € bzw. ab 1. März dann 2 892 €. Bis zur "Vorrückung" in die neue kl. Daz wird sie auf diese 2 892 € ergänzt (Wahrungszulage 1), danach ist sie in der Überleitungsstufe. Da ihr neues Gehalt unter Einrechnung der neuen kl. Daz mit 2 929 € höher ist als der Überleitungsbetrag, entfällt die Wahrungszulage 1. Allerdings gebührt ihr die Wahrungszulage 2 im Ausmaß des einfachen Fehlbetrages von ihrem Überleitungsbetrag auf ihr neues Gehalt unter Einrechnung der Dienstalterszulagen. Die Wahrungszulage 2 beträgt daher 1 x (2 929 € - 2 892 €) = 37 € monatlich.

Wie bei der Wahrungszulage 1 gebührt aber auch die Wahrungszulage 2 nur dann, wenn überhaupt ein Anspruch auf Bezüge besteht. Die Vorrückung in die Überleitungsstufe kann – da für das Anwachsen des BDA nur das Vorliegen von für die Vorrückung wirksamen Zeiten maßgebend ist – auch im Rahmen einer Karenz nach MSchG oder VKG, eines voll anrechenbaren Karenzurlaubs oder einer voll anrechenbaren Freistellung erfolgen. In diesem Fall besteht kein Anlass für eine Wahrung, da die Bediensteten mangels Bezüge auch keine Einbußen erleiden können. In einzelnen Fällen werden daher Bedienstete aus Zeiten einer voll anrechenbaren Abwesenheit an den Arbeitsplatz zurückkehren und sich bereits in der Zielstufe befinden. Die Überleitung ist dann zur Gänze "im Hintergrund" erfolgt.

6.3.8. Eintritt in die Zielstufe: Vorziehen der weiteren Vorrückungslaufbahn (§ 169c Abs. 7 GehG)

Gemeinsam mit der Vorrückung in die Zielstufe gebührt nicht nur eine allfällige Wahrungszulage 2, sondern auch eine "Gutschrift" auf das BDA: je nach Verwendungs-, Gehalts-, Besoldungs- oder Entlohnungsgruppe ist mit dem Tag der Vorrückung das BDA der übergeleiteten Bediensteten entweder um sechs, zwölf oder achtzehn Monate zu verbessern (§ 169c Abs. 7 GehG). Diese Verbesserung des BDA hat abermals rein mathematische Hintergründe: je nach Struktur der neuen Gehaltsstaffeln ist eine unterschiedliche "Verschiebung" der Vorrückungslaufbahn erforderlich, damit die übergeleiteten Bediensteten in einer mehrjährigen Durchrechnung in Summe dieselben Bezüge erhalten wie im alten Besoldungssystem. Ebenso wird durch diese Gutschrift sichergestellt, dass an das BDA geknüpfte Ansprüche zum selben Termin gebühren wie im alten Besoldungssystem. Das betrifft insbesondere die Funktionsstufen bei der Funktionszulage im Allgemeinen Verwaltungsdienst, im Exekutivdienst und im Militärischen Dienst, aber auch die Zulagenstufen im Bereich der Lehrpersonen-Dienstzulagen und die Dienstzulagenstufen im Post- und Telekombereich.

Praktisch bedeutet eine Gutschrift auf das BDA im Ausmaß eines bestimmten Zeitraums eine Vorziehung der nächsten (und jeder nachfolgenden) Vorrückung um diesen Zeitraum: Die für die nächste Vorrückung erforderliche Dienstzeit verkürzt sich entsprechend, weil die oder der Bedienstete entsprechend näher an der Vollendung von weiteren zwei Jahren des BDA ist.

Beispiel 1: Ein Vertragsbediensteter v3, ES 10 seit 1. Juli 2014, wird im Februar 2015 übergeleitet in die neue ES 9 mit Vorrückung in die neue ES 10 bei Erreichen eines BDA von 18 Jahren am 1. Juli 2016. Mit dieser nächsten Vorrückung erreicht er die Überleitungsstufe, weshalb nach § 169c Abs. 7 Z 3 GehG sein BDA um ein Jahr auf insgesamt 19 Jahre zu verbessern ist. Damit fehlt ihm am 1. Juli 2016 nur noch ein Jahr bis zum Erreichen von weiteren zwei vollen Jahren des BDA. Daher vollendet er bereits ein Dienstjahr später am 1. Juli 2017 ein BDA von 20 Jahren und rückt in die Entlohnungsstufe 11 vor. Ausgehend von dieser Zielstufe rückt der Bedienstete dann wieder wie gewohnt alle zwei Jahre regulär vor.

Beispiel 2: Eine Verwaltungsbeamtin A 1/4, GS 19 seit 1. Jänner 2013, wird im Februar 2015 übergeleitet in die neue GS 16 mit "Vorrückung" in die neue kl. Daz am 1. Jänner 2017. Nach dem alten Besoldungssystem hätte sie die Funktionsstufe 4 in der Funktionszulage nach sechs Jahren in der GS 19, also am 1. Jänner 2019 erreicht. Nach der Überleitung beträgt ihr BDA bei der "Vorrückung" in die kl. Daz am 1. Jänner 2017 aber nur 32 Jahre, d.h. die Funktionsstufe 4 – für die nach § 30 Abs. 2 Z 1 lit. a GehG nunmehr ein BDA von 35 Jahren und sechs Monaten erforderlich ist – würde erst nach dreieinhalb Jahren am 1. Juli 2020 erfolgen. Jedoch ist nach § 169c Abs. 7 Z 1 GehG ihr BDA gleichzeitig mit der "Vorrückung" in die Überleitungsstufe von 32 Jahren um ein Jahr und sechs Monate auf insgesamt 33 Jahre und sechs Monate verbessert. Damit fehlen ihr nur noch sechs Monate auf die nächste "Vorrückung" in die gr. Daz am 1. Juli 2017 und auch nur noch zwei Jahre bis zum Erreichen der für die Funktionsstufe 4 erforderlichen 35 Jahre und sechs Monate am 1. Jänner 2019. Im Ergebnis fällt die Funktionsstufe 4 also zum selben Termin an wie im alten Besoldungssystem.

Aus der vorgezogenen Vorrückung erklärt sich auch die Bezeichnung "Überleitungsstufe": Es handelt sich um eine nicht reguläre Stufe, die nur zu Zwecken der Überleitung einmalig das Biennalsprung-Prinzip durchbricht. Mit dem Erreichen dieser vorgezogenen Vorrückung befinden sich die Bediensteten in der Zielstufe: Sie sind vollständig in das neue Besoldungssystem integriert, es gibt keine Wahrungszulagen mehr, es kommen keine Übergangsbestimmungen mehr zur Anwendung (z.B. für Überstellungen vor Erreichen der Zielstufe nach § 169d Abs. 9 GehG) und die weiteren Vorrückungen finden wieder regulär alle zwei Jahre statt.

ABLAUF EINER TYPISCHEN ÜBERLEITUNG

Ist Februar 2015 ein tauglicher Überleitungsmonat (§ 169c Abs. 2)?

- Für Februar 2015 sind tatsächlich Bezüge vorhanden UND
- •es handelt sich um Bezüge einer überzuleitenden Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe UND
- es liegen keine Mischbezüge vor, also keine Überstellungen bzw. Ernennungen mitten im Monat?

NEIN JA Überleitungsmonat = erster Monat vor Überleitungsmonat = Februar 2015 Februar 2015, der die Kriterien erfüllt

Ermittlung des Überleitungsbetrags (§ 169c Abs. 2)

- Wert des Überleitungsbetrags im Überleitungsmonat = volles (ungekürztes) Gehalt bzw. Monatsentgelt im Überleitungsmonat ohne irgendwelche Zulagen wie z.B. Dienstalterszulagen
- Bei einem Überleitungsmonat vor 1. März 2014: Gehaltsansätze vom 1. März 2014 verwenden.

Einstufung auf Grundlage des Überleitungsbetrags (§ 169c Abs. 3)

- Der Überleitungsbetrag wird auf ganze Euro kaufmännisch gerundet ("Vergleichsbetrag").
- Im neuen Staffel wird der Gehaltsansatz gesucht, der direkt unter dem Vergleichsbetrag liegt.
- •BDA = Zeit, die zum Erreichen der zu diesem Gehaltsansatz gehörenden Stufe notwendig ist.

bei zweijähriger Vorrückung bei vierjähriger Vorrückung $BDA = (neue Stufe -1) \times 2 Jahre$ $BDA = (neue Stufe -1) \times 4 Jahre$

Wahrung des nächsten Vorrückungstermins (§ 169c Abs. 4)

Das BDA wird um jenen Zeitraum verbessert, der seit der letzten Vorrückung in ein höheres Gehalt bzw. Monatsentgelt vergangen ist; das Erreichen einer Daz oder Funktionsstufe zählt nicht als Vorrückung (in diesen Fällen: Zeit seit Erreichen der letzten Gehaltsstufe maßgebend).

- "Wahrungsstufe" (§ 169c Abs. 6)
 Aus dem verbesserten BDA ergeben sich die neue Einstufung und der neue Vorrückungstermin.
- Dazu kommt eine Ergänzungszulage auf den Überleitungsbetrag ("Wahrungszulage 1") inkl. Daz. Wahrungszulage 1 ab 1. März 2015: auf den nach § 170a GehG valorisierten Überleitungsbetrag.

Vorrückung in Überleitungsstufe (§ 169c Abs. 7, 8 und 9)

- •Mit der Vorrückung in die nächste Stufe wird das BDA um 6, 12 oder 18 Monate verbessert.
- •Wenn bereits in der letzten Stufe, zählen auch das Erreichen einer kl. oder gr. Daz als Vorrückung.
- Es gebührt eine Ergänzungszulage ("Wahrungszulage 2") laut Formel im Gesetzestext.

Vorgezogene Vorrückung in Zielstufe (§ 169c Abs. 1)

- Durch die Verbesserung des BDA nach § 169c Abs. 7 wird die nächste Vorrückung vorgezogen.
- Ab dieser Vorrückung (in die "Zielstufe") entfallen alle Wahrungszulagen.
 Ab der Zielstufe gelten keine Übergangsbestimmungen mehr: Überleitung abgeschlossen.

6.4. Umgang mit nicht überzuleitenden Bediensteten

Für den Umgang mit den nicht überzuleitenden Bediensteten wurden in § 169d Abs. 1 bis 6 GehG ebenfalls Bestimmungen geschaffen. Dabei handelt es sich regelmäßig um Fälle, bei denen der Vorrückungsstichtag für die Besoldung im Februar nicht maßgebend war. Die gesetzlichen Bestimmungen sind daher für den Fall erforderlich, dass es später zu einer Verwendungsänderung kommt, infolge deren für die Bemessung der Bezüge ein Besoldungsdienstalter maßgeblich wird. Dabei sind verschiedene Fallgruppen zu unterscheiden, wobei in manchen eine modifizierte Überleitung vollzogen wird, während bei anderen das BDA anhand der neuen Bestimmungen völlig neu festgesetzt wird.

Bei allen Fällen einer Neufestsetzung ist als Grundsatz festzuhalten: Nach § 12 GehG oder § 26 VBG neu festgesetzte Bedienstete haben niemals Anspruch auf Wahrungszulagen oder vorgezogene Vorrückungen – diese Bestimmungen sind ausschließlich übergeleiteten Bediensteten vorbehalten.

6.4.1. Wegen Niederstbezügen nicht überleitbare Bedienstete

Im neuen Besoldungssystem liegt die erste Gehaltsstufe nahezu jeder Verwendungsoder Entlohnungsgruppe betragsmäßig über der ersten Gehaltsstufe im früheren Verwendungs- oder Entlohnungssystem. Das ist eine logische Folge der "Einrechnung" von Vordienstzeiten in die neuen Gehaltstabellen bei gleichzeitiger Streichung der individuellen Anrechenbarkeit. Speziell bei (dienst-)jungen Bediensteten kann das zu dem Ergebnis führen, dass ihr bisheriges Gehalt oder Monatsentgelt niedriger war als das Gehalt oder Monatsentgelt der neuen ersten Gehaltsstufe. Damit ist eine betragsmäßige Überleitung – wie sie das Gesetz nach § 169c – vorsehen würde, faktisch unmöglich. Die Bediensteten wären im Ergebnis in eine nicht vorhandene "Stufe 0" einzustufen. Zugleich kann eine pauschale Überleitung in die neue Stufe 1 nicht erfolgen. weil dies bei gleichzeitiger Beibehaltung der bisherigen Vorrückungstermine zur Folge hätte, dass Bedienstete aus niederen Entlohnungsstufen solche aus höheren "überholen" würden. So würde z.B. ein v1, ES 3 mit nächster Vorrückung am 1. Juli 2015 in die neue ES 1 mit nächster Vorrückung am 1. Juli 2015 übergeleitet werden, ein v1, ES 4 mit nächster Vorrückung am 1. Juli 2016 dagegen in die neue ES 1 mit nächster Vorrückung am 1. Juli 2016. Im Ergebnis hätte der Bedienstete der ES 3 den Bediensteten der ES 4 überholt. Dies erscheint nicht sachgerecht – zumal bei diesen Bediensteten das grundlegende Argument für eine pauschale Überleitung ohnehin nicht gilt: Ihnen drohen bei einer individuellen Neufestsetzung keine Verluste, vielmehr kann ihr Einkommen durch die Besoldungsreform nur steigen.

Aus diesen Gründen hat der Gesetzgeber angeordnet, dass das BDA dieser Bediensteten nach § 12 GehG oder § 26 VBG gänzlich neu festzusetzen ist, wobei diese Neufestsetzung erst ab 1. März 2015 für die Bezüge wirksam wird (§ 169d Abs. 1 GehG). Eine Rück-Aufrollung der Bezüge findet in diesen Fällen also nicht statt.

Beispiel: Eine Bedienstete ohne Berufserfahrung wurde am 2. Mai 2014 in die Entlohnungsgruppe v1 (Ausb.), ES 4 mit nächster Vorrückung am 1. Jänner 2016, aufgenommen. Da ihr Monatsentgelt im Februar 2015 mit 2 436 € niedriger ist als die neue ES 1 (2 468 €), ist ihr BDA nach § 169d Abs. 1 GehG iVm § 94a Abs. 1 VBG neu festzusetzen. Mangels Berufserfahrung wird ihr BDA daher zum Dienstantritt am 2. Mai 2014 mit 0 Tagen festgesetzt. Ihr BDA wird allerdings erst ab 1. März 2015 für die Besoldung wirksam. Dann hat sie ein BDA von 9 Monaten und 30 Tagen erreicht, das entspricht ES 1 (ab März 2015: 2 512 €) mit nächster Vorrückung am 1. Juni 2016.

6.4.2. Befristete Fixbezügler mit Rückfall-Laufbahn ("Fallschirmregelung")

Abweichend von den allgemeinen Bestimmungen erfolgt die Überleitung jener Bediensteten, die sich in befristeten Führungsfunktionen mit Fixbezügen befinden, auf Grundlage ihrer Rückfall-Funktion bei Enden der Betrauung mit der befristeten Führungsfunktion (z.B. nach § 141 Abs. 6 BDG). Dies ist deshalb erforderlich, weil diese Bediensteten zwar einer überzuleitenden Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe angehören, jedoch nicht auf Grundlage einer Gehalts- oder Entlohnungsstufe besoldet werden. Daher ist auf Grundlage ihres tatsächlichen Gehalts bzw. Monatsentgelts im Überleitungsmonat keine Festsetzung eines Besoldungsdienstalters im Rahmen der Überleitung möglich. Zugleich handelt es sich regelmäßig um langjährige Angehörige des öffentlichen Dienstes. sodass eine völlige Neufestsetzung des

Besoldungsdienstalters bei Enden der befristeten Funktion zu erheblichen Einkommensveränderungen führen könnte, die im Vergleich zu den umfassenden Wahrungs-Bestrebungen im restlichen Bundesdienst nicht gerechtfertigt erscheinen. Bei diesen Fällen wird daher im Rahmen der Überleitung nicht das bisherige Gehalt gewahrt, sondern ersatzweise die bereits erreichte Rückfall-Laufbahn. Im Ergebnis wird für die Überleitung daher jenes Gehalt herangezogen, welches diese Bediensteten im Überleitungsmonat erhalten hätten, wenn ihre Führungsfunktion unmittelbar zuvor Für die Besoldung wirksam wird dieses geendet hätte. SO festgesetzte Besoldungsdienstalter allerdings naturgemäß erst später, wenn die Führungsfunktion tatsächlich endet und damit auch der Fixbezug.

Beispiel: Ein Beamter wurde mit 1. Jänner 2012 zum Sektionschef A 1/8 ernannt. Die nach § 141 Abs. 1 BDG befristete Ernennung endet am 31. Dezember 2016 ohne Wiederbestellung. Der Beamte erhielt im Februar 2015 und danach ein Fixgehalt, die Überleitung kann daher für ihn faktisch nicht wirksam werden. Nach Enden der befristeten Funktion ist ab 1. Jänner 2017 jenes BDA für die Einstufung in A 1 maßgeblich, das sich ergeben hätte, wenn die Funktion bereits mit Ablauf des Jänner 2015 geendet hätte und daher mit Anfang Februar 2015 eine Überführung auf eine Planstelle kraft Gesetzes erfolgt wäre (§ 169d Abs. 3 GehG). D.h. in diesem konkreten Fall ist das BDA zu ermitteln, das sich ergeben hätte, wenn der (ehemalige) Sektionschef im Februar 2015 bereits nach § 141 Abs. 6 BDG die Bezüge eines Beamten der Verwendungsgruppe A 1/4 erhalten hätte und auf dieser Grundlage übergeleitet worden wäre.

6.4.3. Umgang mit Beamtinnen und Beamten der Dienstklassen im Optionsfall

Wie oben bereits dargelegt, wird der Großteil der Beamtinnen und Beamten der Dienstklassen nicht übergeleitet, da ihre besoldungsrechtliche Stellung in den meisten Fällen auf Beförderung beruht und nicht auf einem Vorrückungsstichtag. Den übergeleiteten und den nicht übergeleiteten Beamtinnen und Beamten der Dienstklasse ist jedoch gemein, dass die Bestimmungen zur Option ins Funktionsgruppenschema durch die Besoldungsreform unanwendbar praktisch geworden sind: Die Überleitungstabellen von den Dienstklassen ins Funktionsgruppenschema in den §§ 134, 146 und 154 GehG passen nicht mehr zu den neu gestalteten Gehaltstabellen. Auch der neuen Vorrückungsklasse ist eine Überleitung aus ins Funktionsgruppenschema nicht in allen Fällen problemlos möglich. Deshalb wird in § 169d Abs. 4 GehG angeordnet, dass für sämtliche Beamtinnen und Beamten der Dienstklasse sowie des alten Schulaufsichts-Schemas im Fall einer Option ins neue Schema jenes BDA maßgebend ist, dass sich infolge der Besoldungsreform ergeben hätte, wenn die Option schon mit Wirksamkeit zum 1. Februar 2015 erfolgt wäre.

Beispiel: Eine A-Beamtin der Dienstklasse VII/9 (seit 1. Jänner 2015) optiert mit Wirksamkeit zum 1. Jänner 2016 in die Verwendungsgruppe A 1. Nach § 169d Abs. 1 Z 1 GehG war sie zuvor nicht überzuleiten, da sie ihre Dienstklasse durch Beförderung erreicht hat (die Dienstklasse VII ist nur durch Beförderung erreichbar). Ab 1. Jänner 2016 ist ihrer Besoldung jedoch jenes BDA zugrunde zu legen, das sich ergeben würde, wenn sie bereits zum 1. Februar 2015 optiert hätte (§ 169d Abs. 4 GehG). Bei einer Option zum 1. Februar 2015 wäre sie in die alte Gehaltsstufe 19 (erstes Jahr) übergeleitet worden und nach den Bestimmungen der Besoldungsreform von dort in die neue Gehaltsstufe 18 (BDA zum 1. März 2015: 34 Jahre und 2 Monate). Dieses BDA wird für sie aber erst mit dem Tag der Option wirksam, also mit 1. Jänner 2016, und wächst bis dahin auf insgesamt 35 Jahre an. Die Bedienstete ist damit in der Gehaltsstufe 18 mit nächster Vorrückung am 1. Jänner 2017. Nachdem es sich um einen (besonderen) Fall einer Überstellung handelt, erhält die Bedienstete nach § 169d Abs. 9 GehG dieselben Wahrungszulagen, die sie erhalten hätte, wenn sie im Februar 2015 bereits der Verwendungsgruppe A 1 angehört hätte.

6.4.4. Im Februar vorläufig eingestufte Bedienstete und offene Ermittlungsverfahren

Für jene Bediensteten, die im Überleitungsmonat ein Gehalt oder ein Monatsentgelt erhalten haben, bei dessen Bemessung der Vorrückungsstichtag zwar maßgeblich war, aber ein solcher Vorrückungsstichtag noch nicht oder noch nicht endgültig festgesetzt wurde (bloß vorläufige Einstufung), ist das BDA nach den Bestimmungen des neuen Besoldungssystems festzusetzen. D.h. bei diesen unterbleibt eine Überleitung, die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten zu Beginn des Dienstverhältnisses wird nach § 12 GehG bzw. § 26 VBG ermittelt. Praktisch sind dies vor allem Bedienstete, die zeitnah vor Inkrafttreten der Besoldungsreform aufgenommen oder beispielsweise aus einem II L-Vertrag als I L-Vertragslehrperson übernommen wurden. Damit die Bediensteten keine unsachlichen Verluste erleiden, die aus einer vorläufigen Einstufung und Besoldung entstehen, sind daher auch die Differenzbeträge zwischen den tatsächlich erhaltenen Bezügen und jenen Bezügen, die sich bei Anwendung des neuen

Besoldungssystems ergeben, den Bediensteten nachträglich zur Anweisung zu bringen. Da die Bediensteten im Hinblick auf die unerwartete Besoldungsreform die der vorläufigen Einstufung entsprechenden Bezüge jedenfalls gutgläubig empfangen haben, sind nachträglich festgestellte rechnerische Übergenüsse keinesfalls zurückzufordern – eine gesonderte Prüfung des gutgläubigen Empfangs erübrigt sich somit (§ 169d Abs. 5 GehG).

In jedem Fall kommt eine solche Neueinstufung nur dann in Frage, wenn die Einstufung zweifellos und offenkundig bloß vorläufig war. D.h. aus dem Personalakt muss insbesondere klar hervorgehen, dass am 12. Februar 2015 ein nicht abgeschlossenes Ermittlungsverfahren vorhanden war. Weiters muss es sich um "wesentliche" Ermittlungen gehandelt haben – d.h. das Ergebnis dieser Ermittlungen hätte tatsächlich Auswirkungen auf das im alten Besoldungssystem gebührende Gehalt oder Monatsentgelt haben müssen. Wäre z.B. eine Vordienstzeit als Ergebnis des Ermittlungsverfahrens ohnehin nicht anrechenbar gewesen, kann auch nicht von einer Bold Einstufung ausgegangen werden: vorläufigen vielmehr Ermittlungsverfahren damit ergeben, dass die ursprüngliche Einstufung von Anfang an korrekt und damit definitiv war.

Regelmäßig wird man dabei zu dem Ergebnis kommen, dass eine Einstufung nur dann vorläufig sein kann, wenn die Vorläufigkeit schon zeitnah zur Aufnahme ins Dienstverhältnis bzw. zeitnah zu einer Überstellung mit Auswirkungen auf den Vorrückungsstichtag offenkundig war. Keinesfalls kann eine vorläufige Einstufung Jahre nach Festsetzung des Vorrückungsstichtags nachträglich "entstehen".

Besonders hervorzuheben ist auch, dass nur Sachfragen Gegenstand von Ermittlungen sein können, nicht aber bloße Rechtsfragen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass das anzuwendende Recht der Behörde bekannt ist. Daher kann es sich z.B. um wesentliche Ermittlungen handeln, wenn die Dienstbehörde ein Gutachten der Zentralstelle zur Einschlägigkeit einer Vordienstzeit abwartet, bevor sie eine rechtliche Würdigung vornimmt. Keinesfalls jedoch handelt es sich um wesentliche Ermittlungen, wenn die Dienstbehörde wegen einer komplexen Rechtslage das Ergehen höchstgerichtlicher Rechtssätze in anderen Verfahren abwartet – denn die Behörde wäre auch ohne diese Vorgangsweise in der Lage, eine Entscheidung zu treffen. Die verfahrensrechtliche

Zulässigkeit einer Aussetzung des Verfahrens ändert an dieser Entscheidungsfähigkeit nichts.

Beispiel 1: Eine Vertragslehrperson der Entlohnungsgruppe I 1 wird im Herbst 2014 ins Entlohnungsschema I L übernommen, wegen noch fehlender Unterlagen wird sie bis zur endgültigen Festsetzung ihres Vorrückungsstichtags in Entlohnungsstufe 3 eingestuft. Am 12. Februar 2015 tritt vor Abschluss des Verfahrens die Bundesbesoldungsreform in Kraft und ordnet die Überleitung an. Da die bisherige Einstufung der Vertragslehrperson aber bloß vorläufig war und ihr Monatsentgelt im Februar 2015 somit nicht als verlässliche Grundlage für eine Wahrung ihrer Erwerbsverhältnisse und –aussichten taugt, ist an Stelle der Überleitung ihr Besoldungsdienstalter nach § 169d Abs. 5 GehG gänzlich neu festzusetzen. Abweichend von den allgemeinen Bestimmungen ist sie bereits mit Rückwirkung zum Herbst 2014 auf Grundlage der neuen Tabellen und des BDA zu besolden. Allfällige Differenzen zwischen den nachträglich festgestellten Ansprüchen und der bisherigen Besoldung sind nachzuzahlen, allfällige rechnerische Übergenüsse nicht zurück zu fordern.

Beispiel 2: Eine Vertragsbedienstete v1 wurde mit 1. Jänner 2014 aufgenommen. Die Bedienstete begehrt zeitnah zur Aufnahme die Anrechnung einschlägiger Vordienstzeiten nach § 26 Abs. 3 VBG alter Fassung, die Herbeischaffung des erforderlichen Dienstzeugnisses des früheren Arbeitgebers nimmt jedoch mehrere Monate in Anspruch. Nach Vorlage der Dokumente hat die Personalstelle Zweifel, ob die Vortätigkeit tatsächlich einschlägig zur nunmehrigen Verwendung ist. Daher wird die Zentralstelle um Erstattung eines Gutachtens ersucht. Vor Abschluss dieses Ermittlungsverfahrens tritt am 12. Februar 2015 die Besoldungsreform in Kraft. Da noch wesentliche Ermittlungen im Rahmen eines offenen Verfahrens fehlten, ist die Einstufung der Bediensteten als bloß vorläufig zu qualifizieren. An Stelle einer Überleitung ist daher ihr Besoldungsdienstalter nach § 169d Abs. 5 GehG gänzlich neu festzusetzen. Abweichend von den allgemeinen Bestimmungen ist sie bereits mit Rückwirkung zum Jänner 2014 auf Grundlage der neuen Tabellen und des BDA zu besolden. Dabei sind die Bezüge von Jänner bis Februar 2014 zwar ebenfalls auf Grundlage der neuen Tabellen zu ermitteln, jedoch unter Berücksichtigung der mit 1. März 2014 erfolgten Bezugsanpassung entsprechend zu kürzen (§ 169d Abs. 5 vorletzter Satz Geh). Bei einer mehrjährigen Rückverrechnung sind also frühere Gehaltsabschlüsse zu berücksichtigen.

Beispiel 3: Ein Beamter A 2, dessen Vorrückungsstichtag 1990 bescheidmäßig festgestellt wurde, beantragt Anfang 2014 die Anrechnung seiner Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres bei gleichzeitiger Anwendung eines zweijährigen Vorrückungs-Modus. Wegen der Komplexität der Rechtsfrage setzt die Dienstbehörde das Verfahren aus, da sie sich Klärung durch eine Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs in einem ähnlichen

Verfahren erhofft. Am 12. Februar 2015 tritt die Besoldungsreform in Kraft. In diesem Fall waren keine wesentlichen Ermittlungen mehr durchzuführen, vielmehr war lediglich die bloße rechtliche Würdigung durch die Dienstbehörde ausständig. Eine andere Rechtsansicht ist auch schwerlich vertretbar, weil das bedeuten würde, der Bedienstete wäre seit 1990 – also noch vor Beitritt Österreichs zur EU und Ergehen der Gleichbehandlungsrichtlinie – bloß vorläufig eingestuft gewesen. Die Behauptung, die Einstufung sei bloß vorläufig gewesen wäre daher in diesem Fall zugleich die Behauptung, die Dienstbehörde hätte den Bediensteten bereits 1990 bloß vorläufig eingestuft – wegen einer Rechtsfrage, die erst 14 Jahre später infolge einer EU-Richtlinie aufgeworfen wurde. Damit wären die Grenzen der Auslegung wohl überschritten.

6.4.5. Bedienstete, bei denen der Vorrückungsstichtag nicht für die Einstufung maßgebend war (§ 169d Abs. 6 GehG)

Vereinzelt existieren im Besoldungsrecht auch Besoldungs-, Verwendungs-, Gehaltsund Entlohnungsgruppen, bei denen der Vorrückungsstichtag nach § 12 GehG nie für die Einstufung maßgebend war bzw. bei denen künftig kein BDA für die Ermittlung der Ansprüche benötigt wird. Typische Beispiele dafür sind:

- Vertragslehrpersonen des Entlohnungsschemas II L
- Schulaufsichtsbeamte nach § 65 GehG (SI 1, SI 2, FI 1 und FI 2)
- Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter
- Universitätsprofessoren nach § 21 UOG 93

Die bisherigen Gehälter oder Monatsentgelte dieser Bediensteten eignen sich daher nicht als Grundlage für die pauschale Festsetzung eines BDA, da sie gerade eben nicht auf einer Vorrückungs-Laufbahn unter Berücksichtigung der Vordienstzeiten basieren. Folglich ist bei diesen Bediensteten auch keine Überleitung auf Grundlage ihrer gegenwärtigen Verwendung möglich. Anders als bei den Fixbezüglern nach § 169d Abs. 3 GehG haben sie auch keine garantierte Rückfall-Laufbahn, die als Grundlage für eine Überleitung heranziehbar wäre. Ihre besoldungsrechtliche Stellung erfährt deshalb vorläufig keine Veränderung. Bei einer späteren Überstellung in eine Gruppe, in welcher ein BDA für die Einstufung benötigt wird, ist zwischen zwei möglichen Fallkonstellationen zu unterscheiden:

Fallkonstellation 1: Die oder der Bedienstete war vor ihrer oder seiner gegenwärtigen Verwendung noch nie in einer Gruppe, in welcher der Vorrückungsstichtag für das Gehalt oder Monatsentgelt maßgebend war – sie oder er hat also noch nie ein Gehalt oder Monatsentgelt bezogen, für das die Vordienstzeiten von Bedeutung waren. In diesem Fall ist eine Überleitung denkunmöglich. Das BDA der oder des Bediensteten ist daher nach § 12 GehG bzw. § 26 VBG gänzlich neu festzusetzen wie bei einer Neuaufnahme in den Bundesdienst. Dieses BDA und die sich daraus ergebende besoldungsrechtliche Stellung sind natürlich erst mit Wirksamkeit der Überstellung in die neue Besoldungs-, Verwendungs-, Gehalts- oder Entlohnungsgruppe für die Bemessung der künftigen Bezüge heranzuziehen. Dabei darf nicht vergessen werden, dass auch die nach Dienstantritt bereits zurückgelegte Dienstzeit auf das neu festgesetzte BDA anzurechnen ist, insoweit kein Hemmungsgrund nach § 10 GehG vorliegt.

Beispiel 1: Eine junge Vertragslehrerin wurde in die Entlohnungsgruppe I 2a 2 aufgenommen und befand sich am 11. Februar 2015 noch im Entlohnungsschema II L. Sie wird mit Beginn des Schuljahres 2015/16 ins Entlohnungsschema I L übernommen. Die Vertragslehrerin wurde im Rahmen der Besoldungsreform 2015 nicht übergeleitet, da für ihr Monatsentgelt im Entlohnungsschema II L der Vorrückungsstichtag bzw. ihre Vordienstzeiten unerheblich waren. Bis zur Übernahme ins Entlohnungsschema I L erhält sie daher unverändert ihr Monatsentgelt nach § 44 VBG. Die Übernahme in ein anderes Entlohnungsschema ist nach § 42 Abs. 1 VBG eine Überstellung, weshalb § 169d Abs. 6 GehG zur Anwendung gelangt: Das BDA der Vertragslehrerin ist nach § 26 VBG unter Anrechnung ihrer bisherigen Dienstzeit völlig neu zu ermitteln. Das BDA und die sich daraus ergebende Einstufung in der Entlohnungsgruppe I 2a 2 im Entlohnungsschema I L wird mit dem Tag der Überstellung für ihre Ansprüche wirksam.

Beispiel 2: Eine Beamtin wird nach dem Studium als Rechtspraktikantin bei Gericht aufgenommen, in weiterer Folge als Richteramtsanwärterin übernommen. Mit Wirkung vom 1. April 2015 wird sie zur Richterin R 1a ernannt. Da sie am Stichtag 11. Februar 2015 einer Verwendungsgruppe angehört hat, für deren Gehalt der Vorrückungsstichtag nicht maßgeblich war – Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter erhalten ein Fixgehalt nach § 67 RStDG – wurde sie nicht übergeleitet. Bis zur Ernennung zur Richterin erhält sie daher unverändert ihr Fixgehalt. Die Ernennung einer Richteramtsanwärterin zur Richterin ist eine Überstellung nach § 12a GehG, weshalb § 169d Abs. 6 GehG zur Anwendung gelangt: Das BDA der Richterin ist nach § 12 GehG unter Anrechnung ihrer bisherigen Dienstzeit als Richteramtsanwärterin völlig neu zu ermitteln. Das BDA und die sich daraus ergebende

Einstufung in der Gehaltsgruppe R 1a wird mit dem Tag der Überstellung für ihre Ansprüche wirksam.

<u>Fallkonstellation 2:</u> Die oder der Bedienstete war vor ihrer oder seiner gegenwärtigen Verwendung bereits in einer Gruppe, in welcher der Vorrückungsstichtag für das Gehalt oder Monatsentgelt maßgebend war - sie oder er hat also in ihrem oder seinem früheren Dienstleben bereits ein Gehalt oder Monatsentgelt bezogen, für das die Vordienstzeiten von Bedeutung waren und damit eine besoldungsrechtliche Stellung, die potentiell schützenswert ist. In diesem Fall will der Gesetzgeber vermeiden, dass es nach einer vorübergehend geänderten Verwendung möglicherweise durch eine gänzliche Neubeurteilung der Vordienstzeiten zu einer schlechteren Einstufung kommt, als es ohne Verwendungsänderung bei einer gewöhnlichen Überleitung der Fall gewesen wäre. Deshalb kann zwar auch bei dieser Fallkonstellation eine Überleitung vorläufig administrativ unterbleiben – da das BDA für die Bezüge ohnehin bedeutungslos ist. Bei einer späteren Rücküberstellung in eine Besoldungs-, Verwendungs-, Gehalts- oder Entlohnungsgruppe, in welcher ein BDA für die Einstufung erforderlich ist, hat dann aber jedenfalls eine Überleitung des Bediensteten zu erfolgen. Anders als in der Fallkonstellation 1 oben kommt es also zu keiner Neubeurteilung der Vordienstzeiten. Grundlage für die Überleitung ist dabei der letzte taugliche Überleitungsmonat, in dem der Vorrückungsstichtag Auswirkungen auf das bezogene Gehalt oder Monatsengelt hatte – also regelmäßig der Monat vor der Überstellung in jene Gruppe, in welcher die oder der Bedienstete zuletzt ein Gehalt oder Monatsentgelt einer überzuleitenden Gruppe bezog.

Die Überleitung erfolgt bei der Fallkonstellation 2 im Ergebnis wie bei einer voll anrechenbaren Karenz nach § 169c Abs. 3: Der Überleitungsmonat liegt vor Inkrafttreten der Besoldungsreform 2015 in der Vergangenheit, die seitdem vergangene Zeit wird auf das BDA angerechnet und die sich ergebende besoldungsrechtliche Stellung erst später bei Anfallen "normaler" Bezüge tatsächlich wirksam.

Beispiel: Ein Beamter war als pragmatischer Lehrer der Verwendungsgruppe L 1 tätig und wurde am 1. September 2008 zum Fachinspektor FI 1 ernannt. Nach Inkrafttreten der Besoldungsreform 2015 am 12. Februar 2015 wird er am 1. September 2018 zum Direktor einer Schule ernannt und deshalb in die Verwendungsgruppe L 1 rücküberstellt. Da Fachinspektoren der Verwendungsgruppe FI 1 ein Fixgehalt erhalten und mangels Vorliegens

einer befristeten Führungsfunktion mit Rückfall-Laufbahn die Regelung für Fixbezügler nach § 169d Abs. 3 GehG auf sie nicht zur Anwendung gelangt, wurde der Beamte nicht übergeleitet. Bei der späteren Rücküberstellung in L 1 ist sein BDA jedoch pauschal durch Überleitung nach § 169c GehG festzusetzen. Als Überleitungsmonat ist dabei der August 2008 heranzuziehen, da in diesem Monat zuletzt Bezüge einer überzuleitenden Verwendungsgruppe (L 1) vorlagen. Aus den Unterlagen geht hervor, dass er im August 2008 in der Gehaltsstufe 10 war (seit 1. Jänner 2008). Das ergibt in der Überleitung nach § 169c ein BDA von 12 Jahren und 8 Monaten zum Ablauf des August 2008 (Gehaltsstufe 7 neu). Dieses BDA wird um die von 1. September 2008 bis 31. August 2018 vergangene Dienstzeit verbessert (10 Jahre), wodurch der Bedienstete bereits "im Hintergrund" die Wahrungsstufe, die Überleitungsstufe und die Zielstufe durchläuft. Dabei kommt es auch zu der Verbesserung des BDA bei Vorrückung in die Überleitungsstufe nach § 169c Abs. 7 Z 1 GehG, weshalb sein BDA um weitere eineinhalb Jahre zu verbessern ist. Damit beträgt sein BDA zum Ablauf des August 2018 insgesamt 24 Jahre und 2 Monate. Ihm gebührt bei Dienstantritt als Direktor am 1. September 2018 daher die Gehaltsstufe 13 des neuen L 1-Staffel mit nächster Vorrückung in einem Jahr und zehn Monaten am 1. Juli 2020.

6.5. Umgang mit Sonderverträgen (§ 94a VBG)

Sonderverträge und sondervertragliche Zusatzvereinbarungen gemäß § 36 VBG normieren in verschiedener Weise ein von den gesetzlichen Bestimmungen abweichendes Sonderentgelt. Die Überleitungsbestimmungen des § 94a VBG in Verbindung mit § 169d GehG nehmen auf die unterschiedlichen Ausprägungen Bedacht und regeln die Ermittlung des Besoldungsdienstalters für am 11. Februar 2015 im Dienst befindliche Vertragsbedienstete mit Sonderverträgen wie folgt:

6.5.1. Fallgruppe 1

Sonderentgelt, für das der Vorrückungsstichtag nicht maßgebend war.

Beispiele:

- O Sonderverträge in Kabinetten mit nicht steigerungsfähigem Sonderentgelt
- O ADV-Sonderverträge

Diesfalls gebührt das Sonderentgelt für die Dauer der Wirksamkeit des Sondervertrags unverändert weiter.

Für die Frage, welches Besoldungsdienstalter im Fall des Endens des Sondervertrags und anschließender Einstufung in eine Entlohnungsgruppe des VBG zugrunde zu legen ist, sind hier zwei Gruppen zu unterscheiden (§ 94a Abs. 1 VBG in Verbindung mit § 169d Abs. 6 GehG):

Untergruppe 1a

Vor der Sondervertrags-Verwendung wurde noch nie ein Monatsentgelt, für das der Vorrückungsstichtag maßgebend war, bezogen.

Beispiele:

- O Die Bedienstete bzw. der Bedienstete wurde mittels befristeten Sondervertrags (nichtsteigerungsfähiges Sonderentgelt) für eine Kabinettsverwendung aufgenommen
- O Die Bedienstete bzw. der Bedienstete wurde für eine Verwendung im IT-Bereich mittels ADV-Sondervertrag aufgenommen

Es unterbleibt eine pauschale Überleitung und das Besoldungsdienstalter wird nach den ab 12. Februar 2015 geltenden Bestimmungen für den Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses wie bei erstmaliger Begründung eines Dienstverhältnisses festgesetzt. Das so ermittelte Besoldungsdienstalter wird – unter Berücksichtigung der seit Beginn des Dienstverhältnisses vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten – der Einstufung nach Enden des Sondervertrags zugrunde gelegt.

Untergruppe 1b

Vor der Sondervertrags-Verwendung wurde bereits einmal ein Monatsentgelt, für das der Vorrückungsstichtag maßgebend war, bezogen.

Beispiele:

O Die v-Bedienstete bzw. der v-Bedienstete aus dem Ressort wird vorübergehend im Kabinett verwendet und erhält dafür mittels sondervertraglicher Zusatzvereinbarung ein nicht steigerungsfähiges Sonderentgelt

o Die Bedienstete bzw. der Bedienstete mit gesetzlicher Einstufung in v wechselte auf einen IT-Arbeitsplatz, für den ein ADV-Sondervertrag vereinbart wurde

Es erfolgt eine Überleitung nach § 94a Abs. 1 VBG in Verbindung mit § 169c GehG, wobei als Überleitungsmonat jener Monat heranzuziehen ist, in dem zuletzt ein Monatsentgelt bezogen wurde, für das der Vorrückungsstichtag maßgebend war. Das so ermittelte Besoldungsdienstalter wird – unter Berücksichtigung der seit dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten – der Einstufung nach Enden des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Zusatzvereinbarung zugrunde gelegt.

6.5.2. Fallgruppe 2

Sondervertragliche Einstufung in eine Entlohnungs-/Bewertungsgruppe, für die der Vorrückungsstichtag maßgebend war.

Beispiele:

- O Sondervertragliche Zusatzvereinbarung für eine befristete, vertretungsweise höhere Verwendung (z.B. Karenzvertretung)
- O Sonderverträge, die zur gesetzlichen Normalentlohnung einen Zuschlag vorsehen (z.B. jeweilige Einstufung in v1/2 + 20%)

O Sonderverträge für so genannte Mangelberufs-Lehrpersonen mit verbesserter besoldungsrechtlicher Einstufung

Diesfalls erfolgt eine Überleitung nach § 94a Abs. 1 VBG in Verbindung mit § 169c GehG mit der Maßgabe, dass als Überleitungsbetrag das volle Monatsentgelt (§ 8a Abs. 1 VBG ohne Zulagen) heranzuziehen ist, das der Bemessung des sondervertraglich gebührenden Monatsentgelts im Überleitungsmonat zugrunde gelegt wurde. Das so ermittelte Besoldungsdienstalter und die sich daraus ergebende besoldungsrechtliche Stellung sind der Bemessung der sondervertraglichen Entlohnung ab 1. März 2015 zugrunde zu legen.

War für die sondervertragliche Einstufung der gemäß § 26 VBG in der bis zum 11. Februar 2015 geltenden Fassung festgesetzte Vorrückungsstichtag maßgebend, ist das so ermittelte Besoldungsdienstalter auch einer Einstufung nach Enden des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung zugrunde zu legen.

Beispiel: Eine Bedienstete v3/5, Entlohnungsstufe 12 übernimmt für die Dauer der MSchG-Karenz einer v2/3-Bediensteten (von 1. August 2014 bis 31. Juli 2015) deren Arbeitsplatz und erhält im Wege einer befristeten sondervertraglichen Zusatzvereinbarung das Monatsentgelt nach v2/3, Entlohnungsstufe 12. Die Überleitung erfolgt diesfalls gemäß § 94a Abs. 3 VBG unter Zugrundelegung des Monatsentgelts nach v2 Entlohnungsstufe 12 als Überleitungsbetrag.

Das so ermittelte Besoldungsdienstalter ist sowohl der befristeten sondervertraglichen Einstufung in v2 ab 1. März 2015 als auch der ab 1. August 2015 wieder gebührenden Einstufung in v3 zugrunde zu legen.

Wurde im Sondervertrag bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung jedoch ein von § 26 VBG in der bis zum 11. Februar 2015 geltenden Fassung abweichender Vorrückungsstichtag bzw. eine verbesserte besoldungsrechtliche Einstufung durch Anrechnung über die bis zum 11. Februar 2015 geltenden gesetzlichen Bestimmungen hinausgehender Vordienstzeiten festgesetzt, sind für die Frage, welches Besoldungsdienstalter für die Einstufung im Fall des Endens des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung zugrunde zu legen ist, wiederum zwei Gruppen zu unterscheiden (§ 94a Abs. 4 und 5 VBG):

Untergruppe 2a

Vor der Sondervertrags-Verwendung wurde noch nie ein Monatsentgelt, für das der Vorrückungsstichtag maßgebend war, bezogen.

Beispiel: Die Bedienstete bzw. der Bedienstete wurde mittels Sondervertrags für eine Verwendung als so genannte Mangelberufs-Lehrperson aufgenommen

Das Besoldungsdienstalter wird für den Fall des Endens des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung und Verbleiben im Dienststand nach den ab 12. Februar 2015 geltenden Bestimmungen wie bei erstmaliger Begründung eines Dienstverhältnisses festgesetzt. Das so ermittelte Besoldungsdienstalter wird der Einstufung nach Enden des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung zugrunde gelegt (§ 94a Abs. 4 VBG).

Untergruppe 2b

Vor der Sondervertrags-Verwendung bestand bereits eine Einstufung in eine Entlohnungsgruppe, für die der Vorrückungsstichtag maßgebend war.

Beispiel: Die Bedienstete bzw. der Bedienstete mit gesetzlicher Einstufung wurde erst später in eine Funktion übernommen, für die mittels sondervertraglicher Zusatzvereinbarung ein verbesserter Vorrückungsstichtag festgelegt wurde

Für die Ermittlung des Besoldungsdienstalters für die Einstufung nach Enden des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung erfolgt eine Überleitung, wobei als Überleitungsmonat jener Monat heranzuziehen ist, in dem zuletzt vor Wirksamwerden des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung ein Monatsentgelt bezogen wurde, für das der Vorrückungsstichtag maßgebend war. Beim so ermittelten Besoldungsdienstalter sind die seit dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangenen, für die Vorrückung wirksamen Zeiten zu berücksichtigen (§ 94a Abs. 5 VBG).

Für Rückfragen zum Thema Sonderverträge steht Ihnen die Abteilung III/2 (Frau Mag. Steininger) zur Verfügung (E-Mail: iii2@bka.gv.at).

6.6. Umgang mit Überstellungen oder Pragmatisierungen im Übergangszeitraum

Mit § 169d Abs. 9 GehG wird noch ergänzend für den Übergangszeitraum bestimmt, dass bei Überstellungen und bei Ernennungen von Vertragsbediensteten ins öffentlichrechtliche Dienstverhältnis bis zur Vorrückung in die Zielstufe die Wahrungszulagen und das Besoldungsdienstalter so berechnet werden, als wäre die oder der Bedienstete bereits mit Beginn des Überleitungsmonats überstellt worden. Andernfalls würde beispielsweise das wenig sachgerechte Ergebnis eintreten, dass eine Richterin oder ein Richter, die oder der mit 1. Februar 2015 von R 1b in R 2 überstellt wurde, in den Genuss der vollen Wahrungszulage kommt – nicht jedoch, wenn die Überstellung erst einen Monat später mit 1. März 2015 wirksam wurde. Auch das Besoldungsdienstalter der oder des überstellten bzw. ernannten Bediensteten ist dahingehend zu korrigieren, als wäre sie oder er bereits mit Beginn des Überleitungsmonats überstellt worden. Dadurch sollen Ungleichbehandlungen im Hinblick auf die Verbesserung des Besoldungsdienstalters nach § 169c Abs. 7 (die vorgezogene Vorrückung) vermieden werden.

Beispiel: Eine Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe v2, ES 12 seit 1. Jänner 2015, wird mit Februar 2015 übergeleitet: Ihr BDA zum Ablauf des Februar beträgt 20 Jahre und 2 Monate (ES 11) mit Vorrückung in die Überleitungsstufe (ES 12) am 1. Jänner 2017 sowie Vorrückung in die Zielstufe (ES 13) am 1. Juli 2018. Noch vor Erreichen der Zielstufe wird sie nach Abschluss eines Diplomstudiums mit Wirksamkeit zum 1. Jänner 2016 in die Entlohnungsgruppe v1 überstellt. Nach § 169d Abs. 9 ist sie ab diesem Zeitpunkt so zu stellen, wie sie stünde, wäre die Überstellung bereits zum Beginn des Überleitungsmonats – also zum 1. Februar 2015 – wirksam geworden. Sie ist daher fiktiv als Bedienstete der Entlohnungsgruppe v1, ES 12 seit 1. Jänner 2015, überzuleiten (auf Grundlage der damals geltenden Überstellungs-Bestimmungen). Im Ergebnis beträgt ihr BDA nach der fiktiven Überleitung mit Ende Februar 2015 14 Jahre und 2 Monate (ES 8), die Vorrückung in die Überleitungsstufe (ES 9) erfolgt mit 1. Jänner 2017 und die Vorrückung in die Zielstufe (ES 10) mit 1. Juli 2017. Ab der Überstellung am 1. Jänner 2016 (BDA: 15 Jahre) erhält sie daher das Monatsentgelt der ES 8 von v1 und auch die entsprechende Wahrungszulage auf das (fiktive) v1-Monatsentgelt vor der Überleitung. Sie wird daher im Ergebnis ab dem Zeitpunkt der Überstellung behandelt wie andere übergeleitete genau so Bedienstete der Entlohnungsgruppe v1.

6.7. Bereits erworbene Amtstitel, Funktionsstufen usw.

In § 169d Abs. 7 GehG wird für den Übergangszeitraum bis zur nächsten Vorrückung (in die Überleitungsstufe) bestimmt, dass die Bediensteten jedenfalls weiterhin ihre Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen führen, sowie allfällige Reisegebührenstufen, Funktionsstufen und andere Dienstzulagenstufen in der bisherigen Kategorie bzw. Höhe weiter erhalten. Die Bestimmung ist erforderlich, weil der Anfall dieser Ansprüche erst ab der Verbesserung des Besoldungsdienstalters nach § 169c Abs. 7 und 8 mit der nächsten Vorrückung wieder mit den bisherigen Terminen übereinstimmt. Die Dienstalterszulage ist allerdings keine "sonstige Zulage" im Sinne dieser Bestimmung – denn diese wird bereits im Rahmen der Wahrungszulage gewahrt und gebührt daher nicht zusätzlich in bisheriger Höhe.

Beispiel: Eine Beamtin E 2a/3 rückt am 1. Jänner 2015 in die Gehaltsstufe 16 vor. Damit hat sie Anspruch auf die Funktionsstufe 3. Im Februar 2015 wird sie übergeleitet: Ihr BDA beträgt mit Ende Febuar 28 Jahre und 2 Monate (Gehaltsstufe 15). Für den Anspruch auf die Funktionsstufe 3 ist nach § 74 Abs. 2 Z 2 GehG neuer Fassung jedoch ein BDA von 29 Jahren erforderlich. Nach § 169d Abs. 7 GehG hat die Beamtin nach der Überleitung aber dennoch Anspruch auf die bereits erreichte Funktionsstufe 3. Später bei Vorrückung in die Überleitungsstufe am 1. Jänner 2017 wird ihr BDA nach § 169c Abs. 7 Z 3 GehG um ein Jahr verbessert, wodurch sich für das Erreichen der Funktionsstufe 4 wieder der bisherige Termin ergibt.

6.8. Sonderbestimmungen für die Berechnung von Ergänzungseinreihungen bis zur Zielstufe (§ 169e Abs. 6 GehG)

In praktischen Gegenüberstellung finanziellen einer der Ergebnisse der Überleitungsbestimmungen und der neuen Bestimmungen zu den Ergänzungseinreihungen zeigt sich, dass diese nicht aufeinander abgestimmt sind und dadurch teilweise zu eher zufällig anmutenden Gesamtergebnissen bei den Bezügen führen. Grund dafür ist. dass die neuen Bestimmungen Ergänzungseinreihungen in Abstimmung mit dem neuen System des BDA und der neuen Gehaltstabellen verfasst wurden. Wie oben am Beispiel der Verwendungszulage gezeigt, funktioniert dies im Regelfall auch und die Bediensteten erhalten in einer mehrjährigen Durchrechnung dieselben Bezüge wie im alten System. Durch die Überleitungsbestimmungen werden die Bediensteten jedoch für eine gewisse Zeit auf die alten Tabellen bzw. Vorrückungen ergänzt - erhalten also mehr als den von der Tabelle vorgesehenen Grundbezug – wodurch die neuen Bestimmungen zu den Ergänzungseinreihungen ohne Korrekturen zu falschen Gesamtbezügen führen würden. Aus diesem Grund wurden in § 169e Abs. 6 GehG entsprechende Übergangsbestimmungen für Ergänzungseinreihungen geschaffen. Diese sind anzuwenden, bis die übergeleiteten Bediensteten die Zielstufe erreichen. Ab Erreichen der Zielstufe gelten dann die neuen Bestimmungen zu den Ergänzungseinreihungen auch für übergeleitete Bedienstete uneingeschränkt. Eine Anwendung dieser Bestimmungen auf nicht übergeleitete Bedienstete kommt nicht in Betracht.

Die Anwendung von § 169e Abs. 6 im konkreten Einzelfall erfolgt zweistufig: Zuerst wird die Berechnung der Ergänzungseinreihung ("Differenz zwischen dem eigenen Gehalt und einem Gehalt einer anderen Verwendungsgruppe") für jenen Zeitraum geregelt, in dem sich die oder der Bedienstete in der Wahrungsstufe befindet. Darauf aufbauend wird im zweiten Schritt die Berechnung für die Zeit in der Überleitungsstufe beschrieben.

In der Wahrungsstufe: An Stelle der allgemeinen gesetzlichen Bestimmung zur Ergänzungseinreihung – also z.B. statt den für die Verwendungszulage nach § 34 GehG vorgesehen Berechnungen – ist die Differenz zwischen den beiden zu vergleichenden Gehältern nach abweichenden Vorschriften zu ermitteln. Als Gehalt der Verwendungsoder Entlohnungsgruppe der Ergänzungseinreihung ist jener Gehaltsansatz heranzuziehen, der sich ergeben hätte, wenn die oder der Bedienstete tatsächlich dieser Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe angehört hätte und in dieser übergeleitet worden wäre. Sowohl beim Gehaltsansatz für die "eigene" Verwendungsgruppe als auch beim Gehaltsansatz für die Ergänzungseinreihung ist die "Wahrungszulage 1" einzurechnen. Und hier ist bereits erkennbar: Im Prinzip wurden nur durch eine komplexe Bestimmung im neuen Besoldungssystem die Gehaltsansätze aus dem alten Besoldungssystem rekonstruiert, weshalb die Bestimmung praktisch deutlich leichter zu vollziehen ist, als es zunächst erscheint.

Beispiel: Ein Beamter A 2, GS 15 seit 1. Jänner 2014, erhält eine Verwendungszulage auf A 1. Im alten Besoldungssystem hätte sein nach § 170a Abs. 1 GehG valorisiertes Gehalt ab 1. März 2015 3 180 € betragen Verwendungszulage (4 182 € und seine 3 180 €) x 50% = 501 €. Insqesamt also 3 681 €. Im Februar 2015 wird er übergeleitet in die neue GS 14. Er erhält ab 1. März ein Gehalt von 3 155 € und eine Wahrungszulage von 25 €. Nach § 169e Abs. 6 GehG ist als Ergänzungseinreihung jene Gehaltsstufe heranzuziehen, die sich ergeben hätte, wenn der Beamte mit 1. Februar 2015 in A 1 überstellt worden wäre. In diesem Fall wäre er in die neue GS 11 übergeleitet worden (4 043 €) und hätte eine Wahrungszulage von 139 € erhalten. Darüber hinaus sind nach § 169e Abs. 6 Z 1 und Z 3 GehG die Wahrungszulagen zum eigenen Gehalt bzw. zur Ergänzungseinreihung hinzuzurechnen. Damit ergibt sich für das eigene Gehalt ein Betrag von 3 180 € und für das Gehalt der Ergänzungseinreihung ein Betrag von 4 182 €. Die Verwendungszulage beträgt im Ergebnis also abermals (4 182 € - 3 180 €) x 50% = 501 €.

Wenn bei der Berechnung einer Zulage nicht nur der Grundbezug der Ergänzungseinreihung heranzuziehen ist, sondern auch die (fiktive) Funktionszulage der Ergänzungseinreihung, ist nach § 169e Abs. 6 Z 4 stets von derselben Funktions- bzw. Zulagenstufe auszugehen wie bei der eigenen Funktions- bzw. Dienstzulage. Diese Bestimmung ist erforderlich, weil das BDA in manchen Fällen unmittelbar nach der Überleitung nicht für die bisherige Funktions- bzw. Zulagenstufe ausreicht und diese nur nach § 169d Abs. 7 Z 3 weiterhin gewahrt ist. Würde man in diesen Fällen die Funktions- oder Zulagenstufe der Ergänzungseinreihung nur nach dem BDA ermitteln, könnte dies unter Umständen zu Verlusten führen. Durch eine generelle "Gleichschaltung" der Funktions- und Zulagenstufen wird das verhindert.

Zusammenfassend können für die Berechnung der Ergänzungseinreihungen in der Wahrungsstufe also bedenkenlos die Gehaltsansätze des alten Besoldungssystems verwendet werden, die zu Beginn des Überleitungsmonats – regelmäßig ist das der 1. Februar 2015 – maßgebend waren. Dabei darf aber nicht auf die Gehaltsanpassung vergessen werden, die mit 1. März 2015 nach § 170a Abs. 1 GehG erfolgt. Dabei können die Dienstbehörden auch die bereits valorisierten alten Gehaltstabellen die das Bundeskanzleramt Ende 2014 verwenden. noch Bundesbesoldungsreform übermittelt hat. Allerdings müssen die Beträge in diesem Fall noch auf ganze Euro aufgerundet werden, diese Rundung war Ende 2014 nämlich noch nicht gesetzlich vorgesehen.

Im Ergebnis gebührt daher während der Wahrungsstufe die sich aus der Ergänzungseinreihung ergebende Zulage in derselben (ab 1. März 2015 valorisierten) Höhe wie im alten Besoldungssystem.

der Überleitungsstufe: lm Prinzip funktioniert die Berechnung von Ergänzungseinreihungen in der Überleitungsstufe nach exakt denselben Regeln wie in der Wahrungsstufe. Allerdings ist statt der Wahrungszulage 1 die Wahrungszulage 2 zum eigenen Gehalt oder Monatsentgelt sowie zum Gehalt oder Monatsentgelt der Ergänzungseinreihung hinzuzurechnen. Und selbstverständlich ist – da eine Vorrückung stattgefunden hat – auch in der Ergänzungseinreihung von der nächsten Gehalts- oder Entlohnungsstufe auszugehen. Diese gesetzliche Anordnung, dass in der Ergänzungseinreihung die nächste Gehaltsstufe heranzuziehen ist, hat dabei nicht nur klarstellenden Charakter, sondern auch eine praktische Bedeutung: Die Dauer der Überleitungsstufe – also die notwendige Dienstzeit bis zur nächsten Vorrückung – unterscheidet sich je nach Entlohnungs- und Verwendungsgruppe, weshalb eine akademische Ergänzungseinreihung früher vorrückt als eine nicht akademische. Das hätte ohne die ausdrückliche Anordnung, dass stets die nächste Gehalts- oder Entlohnungsstufe der Ergänzungseinreihung anzuwenden ist, zur Folge, dass bei einer akademischen Ergänzungseinreihung bereits nach sechs Monaten eine Vorrückung erfolgen würde und daher plötzlich die übernächste Gehalts- oder Entlohnungsstufe anzuwenden wäre. Das Ergebnis wären eher zufällig anmutende finanzielle Sprünge.

Beispiel: Der Beamte A 2 aus dem letzten Beispiel, GS 15 seit 1. Jänner 2014, erhält eine Verwendungszulage auf A 1. Im alten Besoldungssystem hätte sein nach § 170a Abs. 1 GehG valorisiertes Gehalt nach der nächsten Vorrückung am 1. Jänner 2016 3 278 € betragen und seine Verwendungszulage (4 368 € - 3 278 €) x 50% = 545 €. Insgesamt also 3 823 €. Im Februar 2015 wurde er übergeleitet. Nach der Vorrückung in die Überleitungsstufe am 1. Jänner 2016 erhält er ein Gehalt von 3 253 € und eine Wahrungszulage 2 von (3 253 € -3 180 €) / 3 = 24,33 €. Nach § 169e Abs. 6 GehG ist auch bei der Ergänzungseinreihung von einer fiktiven Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe auszugehen. Das wäre dann die GS 12 (4 228 €), die Wahrungszulage 2 hätte (4 228 € - 4 182 €) x 3 = 138 € betragen. Abermals sind die Wahrungszulagen zum eigenen Gehalt bzw. zur Ergänzungseinreihung hinzuzurechnen. Damit ergibt sich für das eigene Gehalt ein Betrag von 3 277,33 € und für das Gehalt der Ergänzungseinreihung ein Betrag von 4 366 €. Die Verwendungszulage beträgt im Ergebnis (4 366 € - 3 277,33 €) x 50% = 544,34 €. also abermals Dabei ändert sich die

Ergänzungseinreihung während des gesamten Zeitraums, in dem der Beamte in seiner Überleitungsstufe als A 2 verbleibt (eineinhalb Jahre), nicht mehr – eine vorgezogene Vorrückung in der Ergänzungseinreihung ist also ausgeschlossen.

Es zeigt sich somit, dass auch in der Überleitungsstufe im Ergebnis die Bemessungsgrundlagen für die Verwendungsgrundlagen durch ein relativ komplexes Regelwerk so konstruiert sind, dass im Ergebnis die Zulagen in nahezu derselben Höhe gebühren wie im alten Besoldungssystem. Anders als in der Wahrungsstufe funktioniert das in der Überleitungsstufe jedoch nicht auf den Cent genau – Abweichungen von bis zu drei Euro bei den Bemessungsgrundlagen sind möglich – weshalb die Berechnung nicht einfach unter Verwendung der alten Gehaltstabellen erfolgen kann. Diese bieten jedoch in jedem Fall einen guten Anhaltspunkt zum Vergleich, ob die ermittelten Werte aller Voraussicht nach korrekt sind.

6.9. Sonderbestimmungen für die Berechnung des Vorrückungsbetrags bis zur Zielstufe (§ 169e Abs. 7 GehG)

Durch die Neugestaltung der Gehaltstabellen haben sich auch die Vorrückungsbeträge wesentlich verändert. Damit es zu keinen unerwarteten Sprüngen bei den nach Vorrückungsbeträgen bemessenen Zulagen und Vergütungen kommt, wurde mit § 169c Abs. 7 GehG eine Übergangsbestimmung geschaffen, nach der der bisherige Vorrückungsbetrag bis zur nächsten Vorrückung (in die Überleitungsstufe) weiterhin maßgebend bleibt (Z 1). Dieser wird mit 1. März 2015 jedoch im selben Ausmaß valorisiert wie der Referenzbetrag (von 2 389 € auf 2 432,14 €, d.h. um 1,8% erhöht).

Beispiel: Eine Beamtin A 1/4, GS 19 (alt) seit 1. Juli 2014, erhält ab 1. Jänner 2015 eine Funktionsabgeltung im Ausmaß von einem Vorrückungsbetrag und wird im Februar in die neue GS 15 übergeleitet. Nach den Gehaltstabellen des alten Besoldungssystems hätte die Funktionsabgeltung vor der Überleitung insgesamt 4 909,3 € – 4 656,3 € = 253 € betragen. Ohne Übergangsbestimmungen hätte sie im neuen Besoldungssystem jedoch nur noch 4 720 € - 4 519 € = 201 € betragen. Nach § 169e Abs. 7 Z 1 GehG ist jedoch weiterhin der alte Betrag von 253 € maßgebend und dieser nach Z 2 mit 1. März 2015 im selben Ausmaß zu valorisieren wie der Referenzbetrag (also um 1,8% auf 257,55 € zu erhöhen).

Auch nach der Vorrückung in die Überleitungsstufe wird der Vorrückungsbetrag nicht anhand der jeweiligen Gehaltstabelle bemessen, sondern nach Z 3: Maßgebend ist der "Vorrückungsbetrag" vom Überleitungsbetrag auf das Gehalt der Überleitungsstufe einschließlich der Wahrungszulage 2. Das Ergebnis entspricht im Wesentlichen dem Vorrückungsbetrag im alten Besoldungssystem, die Abweichungen sollten nicht mehr als ein oder zwei Euro betragen.

7. Auswirkungen auf laufende Verfahren und künftige Anträge

Mit dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 32/2015 am 12. Februar 2015 wurde ein neues Besoldungssystem geschaffen, das für alle künftig aufzunehmenden eine diskriminierungsfreie Berücksichtigung ihrer Vordienstzeiten Bediensteten sicherstellt. Zugleich wurden die Bestands-Bediensteten auf Grundlage ihrer bisherigen Bezüge in das neue Besoldungssystem übergeleitet. Dabei bestanden keinerlei Optionsmöglichkeiten für die Bediensteten, d.h. alle sind gleichermaßen dem Überleitungsprozedere unterworfen. Damit soll den Ausführungen des Europäischen Gerichtshofs Rechnung getragen werden, der in der Rechtssache Schmitzer kritisiert hatte, dass die dort gegenständliche Reparatur des Vorrückungsstichtages keine Aufhebung des diskriminierenden Besoldungssystems gebracht hat, sondern eher eine Aufrechterhaltung bei gleichzeitiger Schaffung eines weiteren Besoldungssystems mit Optionsrecht, wobei es keine ausreichenden Anreize zur Option gab. Mit der Bundesbesoldungsreform 2015 nunmehr wurde dagegen ein einheitliches Besoldungssystem für alle Bediensteten geschaffen. Die früheren. teilweise diskriminierenden Bestimmungen wurden vollständig aufgehoben und ausdrückliches gesetzliches Anwendungsverbot erlassen, um den Anforderungen des Europäischen Gerichtshofs möglichst zu entsprechen und eine Weitergeltung diskriminierender Parallelsysteme durch vollständige Eliminierung dem aus Rechtsbestand auszuschließen.

Die für die Überleitung maßgebenden Bezüge wurden dabei zwar zum Teil auf Grundlage einer diskriminierenden Rechtsgrundlage ermittelt (den früheren Bestimmungen zum Vorrückungsstichtag), jedoch erscheint ein Verzicht auf eine individuelle Neufestsetzung der besoldungsrechtlichen Stellung jeder und jedes Bediensteten nach den neuen Bestimmungen mehr als sachlich gerechtfertigt: Zwar ist das neue Besoldungssystem nicht per se besser oder schlechter für die Bediensteten, aber dennoch hätte eine Neufestsetzung schon rein wegen der Andersartigkeit des neuen Systems für zahlreiche Bedienstete erhebliche Verluste bedeutet. Um eine solche Härte zu vermeiden, hat sich der Gesetzgeber für eine Überleitung auf Grundlage der

bisherigen Gehälter entschieden. Davon abgesehen muss eine Überleitung in technischer und wirtschaftlicher Sicht handhabbar bleiben, was auch vom Europäischen Gerichtshof ausdrücklich anerkannt wird. Es bedarf keiner weiteren Erläuterung, dass es zu unbilligen Ergebnissen geführt hätte, wenn man die Bediensteten auffordern hätte müssen, z.B. Dienstzeugnisse zu einer 30 Jahre zurückliegenden Berufstätigkeit vorzulegen. Schon rein aus diesem Grund wollte der Gesetzgeber weder den Bediensteten, noch den Dienstbehörden eine Neufestsetzung zumuten.

Zusammenfassend war im Rahmen der Reparatur daher eine Zwangsüberleitung ohne Optionsrecht unvermeidbar, zugleich war eine individuelle Neufestsetzung aus den genannten Gründen tunlichst zu vermeiden. Aus diesem Grund ist die künftige besoldungsrechtliche Stellung der übergeleiteten Bediensteten in allen Fällen das Ergebnis einer pauschalen Festsetzung, die sich ausschließlich aus der Höhe der bisherigen Bezüge und den mathematischen Modellen hinter dem neuen Besoldungssystem ableitet. Aus diesem Grund ist die Rechtsposition der übergeleiteten Bediensteten vollständig aus ihren bisherigen Bezügen und einem zwar sehr komplexen, aber klar determinierten Regelwerk ableitbar. Die Dienstbehörden haben hier praktisch keinerlei Ermessen, die gesetzliche Terminologie ist als Verschriftlichung eines mathematischen Modells klar und bestimmt. Dementsprechend besteht auch kein Raum für Anträge auf Feststellung der besoldungsrechtlichen Stellung aufgrund der Überleitung. Solche Anträge sind mangels rechtlichen Interesses an einer gesonderten Feststellung als unzulässig zurückzuweisen. Allenfalls sind konkrete Leistungsbegehren durch die Beamtin oder den Beamten einzubringen, wenn sie oder er die Ansicht vertritt, ihre oder seine Bezüge würden nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

Hinsichtlich möglicher anderer Anträge ist festzuhalten, dass diese als unzulässig zurückzuweisen sind, insoweit sie sich auf die zentralen Bestimmungen des früheren Besoldungssystems beziehen. Sowohl § 175 Abs. 79 Z 2 und 3 GehG als auch § 100 Abs. 70 Z 2 und 3 VBG verbieten ausdrücklich, dass die Bestimmungen über den Vorrückungsstichtag, die Einstufung und Vorrückung in laufenden oder künftigen Verfahren angewendet werden. "Verfahren" im Sinne des Gesetzes sind dabei nur Verfahren zur Entscheidung in der Sache – nachprüfende Verfahren vor den Höchstgerichten sind davon selbstverständlich nicht umfasst. Für die Behandlung der Anträge ist unerheblich, wann sie eingebracht wurden – relevant ist ausschließlich, ob

ein laufendes (oder neues) Verfahren vorliegt. Daher sind auch vor der Bundesbesoldungsreform 2015 eingebrachte Anträge auf Verbesserung des Vorrückungsstichtages mangels Rechtsgrundlage zurückzuweisen.

8. Anwendung des noch nicht angepassten Rechtsbestands auf Bedienstete im neuen System

8.1. Anwendungsbereich der Übergangsbestimmungen

Mit der Bundesbesoldungsreform 2015 wurde ein neues Besoldungssystem in Form eines umfangreichen Regelwerks geschaffen. Dennoch existieren noch vereinzelt Bestimmungen im Rechtsbestand, die auf das alte Besoldungssystem abgestimmt sind und daher bei unmittelbarer Anwendung im neuen Besoldungssystem zu unsachlichen Ergebnissen führen würden. So würde z.B. eine Bestimmung über die Bemessung einer Zulage, die auf eine bestimmte Gehaltsstufe eines Gehaltsstaffels verweist, als Folge der Reform zu völlig anderen Ergebnissen führen – weil sich der Betrag für die Gehaltsstufe deutlich verändert hat. Aus diesem Grund wurden im § 169e GehG Übergangsbestimmungen geschaffen, die sicherstellen, dass die noch nicht auf das neue Besoldungssystem angepassten Bestimmungen auch in Zukunft anwendbar bleiben und zu sachlichen Ergebnissen führen.

Die Übergangsbestimmungen sind dabei nur auf solche Bestimmungen anzuwenden, die in einer vor dem 12. Februar 2015 geschaffenen Fassung unverändert weitergelten, bei denen also bislang keine gesetzliche Anpassung an das neue Besoldungssystem erfolgt ist. Dabei ist nicht entscheidend, ob der Gesetzgeber die Bestimmung im Wortlaut verändert hat. Für das Vorliegen einer neuen Fassung genügt es auch, wenn der bisherige Wortlaut der Bestimmung nach dem 11. Februar 2015 ausdrücklich für weiterhin anwendbar erklärt wurde.

Beispiel: Der Ausbildungsbeitrag für Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten beträgt laut § 36b Abs. 1 VBG einen bestimmten Teil des Monatsentgelts für v1, v2, v3 oder v4 in der Entlohnungsstufe 1 (Ausbildungsphase). Der Wortlaut dieser Bestimmung wurde nach 11. Februar 2015 zwar nicht verändert, jedoch wird in den Übergangsbestimmungen zur Bundesbesoldungsreform 2015 in § 100 Abs. 70 VBG ausdrücklich angeordnet, dass die neuen Entgelttabellen (auch) auf Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten anzuwenden sind. Der Gesetzgeber hat damit nach 11. Februar 2015 eine neue Regelung des

Ausbildungsbeitrags geschaffen, weshalb die Übergangsbestimmungen des § 169e GehG auf diesen nicht anwendbar sind. Den Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten gebührt deshalb ein Ausbildungsbeitrag nach Maßgabe der neuen Entlohnungsstufe 1 der im Rahmen der Besoldungsreform neu gestalteten Entgelttabelle.

Der Geltungsbereich der Übergangsbestimmungen erfasst dabei nicht nur bundesgesetzliche Bestimmungen, sondern vielmehr alle Rechtsakte im Einflussbereich des Bundes, also auch Verordnungen, Erlässe und Bescheide von Bundesbehörden sowie Verträge des Bundes.

Dabei ist besonders darauf hinzuweisen, dass gemäß § 169e Abs. 5 GehG in all diesen Rechtsakten sämtliche Verweise auf die bisherige Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V durch Verweise auf den neu definierten Referenzbetrag ersetzt werden.

Beispiel: In einem Bescheid des Bundesministers für Finanzen vom 1. Juli 2000 wird eine Zulage mit einem Vielfachen der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V, einschließlich allfälliger Teuerungszulagen, bemessen. Gemäß § 169e Abs. 5 GehG tritt in diesem vor 12. Februar 2015 ergangenen Bescheid ab 1. März 2015 ex lege der Referenzbetrag.

8.2. Verweise auf Beträge von Gehaltsstufen der alten Gehaltstabellen (§ 169e Abs. 2 GehG)

Eine gängige legistische Methode zur Regelung von Zulagen, Vergütungen und anderen geldwerten Ansprüchen ist der Verweis auf das Gehalt einer bestimmten Gehaltsstufe einer bestimmten Verwendungsgruppe, die als Bemessungsgrundlage herangezogen wird (z.B. Gehaltsstufe 10 der Verwendungsgruppe L 1). Da mit der Besoldungsreform die Gehalts- und Entgelttabellen jedoch von Grund auf neu gestaltet wurden, hätte eine Heranziehung der bisherigen Gehaltsstufen ohne weitere Anpassungen sachlich nicht gerechtfertigte Veränderungen bei den Zulagen zur Folge. Zur Vermeidung derartiger Effekte bestimmt § 169e Abs. 2, dass an die Stelle solcher Verweise bis zur Schaffung einer neuen Regelung unmittelbar der zuvor referenzierte Betrag tritt. D.h. die Bestimmung wird von der Gehaltsstufe entkoppelt, auf die sie zuvor verwiesen hat. Der rechtlich eigenständig gewordene Betrag ist in weiterer Folge so zu valorisieren wie jene Gehaltsstufe in der neuen Tabelle, die betragsmäßig direkt unter jener Gehaltsstufe

liegt, auf die zuvor verwiesen wurde. Für die Valorisierung ist also jene Gehaltsstufe heranzuziehen, die sich als Wahrungsstufe bei einer vergleichbaren Überleitung ergeben würde. Wenn der Betrag für die bisher referenzierte Gehaltsstufe jedoch niedriger ist als die betragsmäßig geringste Gehaltsstufe in der neuen Tabelle, so bildet letztere die Grundlage für die Valorisierung:

UPG Beispiel: Gemäß § 15 Abs. 1 gebührt Unterrichtspraktikantinnen und Unterrichtspraktikanten ein Ausbildungsbeitrag in Höhe von 50% der Entlohnungsstufe 1 der Entlohnungsgruppe I 1 (I L). Da diese Bestimmung nach 11. Februar 2015 weder verändert, noch die Weitergeltung ihres bisherigen Wortlauts ausdrücklich angeordnet wurde, fällt sie in den Anwendungsbereich des § 169e Abs. 2 GehG. Demzufolge tritt an die Stelle des Verweises auf die ES 1 der Entlohnungsgruppe I 1 ab 12. Februar 2015 unmittelbar der zu diesem Zeitpunkt referenzierte Betrag von 2 268,4 €. Nachdem dieser Betrag niedriger ist als alle Beträge im neuen I 1-Staffel, wird er ab 1. März 2015 so valorisiert wie die betragsmäßig geringste Entlohnungsstufe, welche von 2 359 € auf 2 401 € erhöht wurde (+1,78%). Der Ausbildungsbetrag beträgt daher ab 1. März 2015: 50% x (2 268,4 € x 1,0178) = 1 154,39 €.

8.3. Verweise auf Gehaltsstufen der alten Gehaltstabellen (§ 169e Abs. 3 GehG)

Vereinzelt knüpfen Bestimmungen für die Bemessung eines Anspruchs oder die Ermittlung einer Rechtsposition wie z.B. eines Amtstitels an das Erreichen einer bestimmten Gehaltsstufe oder Entlohnungsstufe an. In diesen Fällen ist also nicht der Euro-Betrag der jeweiligen Gehaltsstufe von Bedeutung, sondern vielmehr das Erreichen der Gehaltsstufe selbst das referenzierte Kriterium. Für derartige Bestimmungen wird in § 169e Abs. 3 GehG normiert, dass an die Stelle des Verweises auf diese Gehaltsstufe ein Verweis auf jene Gehaltsstufe tritt, die hinsichtlich des angeführten Euro-Betrages direkt unter der bisher referenzierten Gehaltsstufe liegt. Damit wird der Verweis im Ergebnis auf jene Gehaltsstufe "umgeleitet", die sich bei der Überleitung eines entsprechenden Bediensteten nach § 169c für diesen ergeben würde. Um sicherzustellen, dass der an das Erreichen der Gehaltsstufe geknüpfte Anspruch zum selben Termin wie bisher gebührt, wird als zusätzliches Erfordernis eine Verweildauer in der nunmehr referenzierten Gehaltsstufe definiert. Dabei handelt es sich um exakt jene Zeiträume, um die das BDA der übergeleiteten Bediensteten bei

Vorrückung in die Überleitungsstufe nach § 169c Abs. 7 GehG verbessert wird. Da unmittelbar nach der Überleitung – also vor der Vorrückung in die Überleitungsstufe – aber nicht garantiert ist, dass die Bediensteten dieses zusätzliche Erfordernis einer Verweildauer erfüllen können, entfällt es bei ihnen bis zur späteren Verbesserung des BDA.

Beispiel: Nach § 140 Abs. 2 Z 1 lit. a BDG führt ein Beamter der Verwendungsgruppe A 1 ab der Gehaltsstufe 11 den Amtstitel "Oberrat". Da diese Bestimmung nach dem 11. Februar 2015 weder verändert, noch die Weitergeltung ihres bisherigen Wortlauts ausdrücklich angeordnet wurde, fällt sie in den Anwendungsbereich des § 169e Abs. 3 GehG. Demzufolge tritt mit 12. Februar 2015 an die Stelle des Verweises auf die Gehaltsstufe 11 (alt) jene Gehaltsstufe in A 1 (neu), die hinsichtlich des angeführten Euro-Betrages direkt unter der bisherigen Gehaltsstufe 11 (3 379,9 €) liegt, nämlich die neue Gehaltsstufe 7 (3 243 €), die einem BDA von 12 Jahren entspricht. Zusätzlich zum Erreichen der neuen Gehaltsstufe 7 ist außerdem nach § 169e Abs. 3 Z 1 eine Verweildauer von mindestens einem Jahr und sechs Monaten in dieser Gehaltsstufe erforderlich, um den Amtstitel "Oberrat" führen zu dürfen, also ein BDA von insgesamt 13 Jahren und sechs Monaten. Bei einem übergeleiteten Beamten entfällt dieses zusätzliche Erfordernis der Verweildauer jedoch bis zur Vorrückung in die Überleitungsstufe, d.h. bis dahin genügt auch das bloße Erreichen der Gehaltsstufe 7 (neu) bzw. eines BDA von 12 Jahren.

Teil B - Weitere Inhalte der Dienstrechts-Novelle 2015

1. Frühkarenzurlaub ("Babymonat")

(§ 75d BDG 1979, § 29o VBG, § 75f RStDG, § 58e LDG 1984 und § 65e LLDG 1985)

Der bisherige Frühkarenzurlaub für Väter erhält einen weiteren Anwendungsbereich, um den gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Der Frühkarenzurlaub soll nicht mehr nur für Väter in Frage kommen, sondern auch für Frauen, die mit der Mutter des Kindes in eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft leben. Als Anspruchsvoraussetzung bleibt, dass diejenige oder derjenige, die oder der frühkarenzurlaub in Anspruch nehmen will, mit der Mutter und dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben muss. Wie bereits im Rundschreiben vom 21. Jänner 2011 zur Einführung des damaligen "Papamonats" festgehalten, muss das Erfordernis des gemeinsamen Haushalts für den Zeitraum der Inanspruchnahme des Karenzurlaubs vorliegen.

Neu ist auch, dass Männern in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft die Inanspruchnahme des Frühkarenzurlaubs ermöglicht wird. Der Babymonat kann für das eigene Kind oder das Kind des Partners beansprucht werden. Der Zeitrahmen, während dessen der Frühkarenzurlaub in Anspruch genommen werden kann, ist mit drei Monaten ab der Geburt des Kindes festgelegt, weil eine Bezugnahme auf das Beschäftigungsverbot der Mutter nicht zielführend ist. Voraussetzung ist wiederum der gemeinsame Haushalt mit Kind und Partner.

Wenn Bedienstete ein Kind, das noch nicht zwei Jahre alt ist, adoptieren oder in Adoptionsabsicht in unentgeltliche Pflege übernehmen, besteht ebenfalls ein Rechtsanspruch auf einen Frühkarenzurlaub. Dieser beginnt mit dem Tag der Adoption oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege. Die Meldung hat in diesem Fall spätestens am Tag der Adoption oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu erfolgen.

2. Löschung der Belehrung oder Ermahnung

(§ 109 Abs. 2 und § 243 Abs. 8 BDG 1979, § 78 Abs. 2a und § 121i LDG 1984, § 86 Abs. 2a und § 125a Abs. 5 LLDG 1985)

Grundsätzlich soll durch die Neufassung dieser Bestimmung an der Belehrung oder Ermahnung nichts verändert werden. Es wurde lediglich eine Pflicht zur Löschung der Aufzeichnungen in jedweder Form über eine Belehrung oder Ermahnung normiert. Diese Pflicht zur Löschung tritt dann ein, wenn eine Belehrung oder Ermahnung auch zu keinen dienstlichen Nachteilen mehr führen darf, also nach dem Ablauf von drei Jahren ab Mitteilung der Belehrung oder Ermahnung an die Beamtin oder den Beamten.

Die Löschung hat aber nur dann zu erfolgen, wenn die Beamtin oder der Beamte innerhalb dieser Drei-Jahres-Frist keine neuerliche Dienstpflichtverletzung begangen hat. Dabei ist zu beachten, dass weitere Dienstpflichtverletzungen auch erst nach dem Ablauf der Drei-Jahres-Frist bekannt werden können. Daher ist vor der Löschung der Aufzeichnungen über eine Belehrung oder Ermahnung noch die im Disziplinarrecht vorgesehene absolute Verjährungsfrist von drei Jahren abzuwarten. Allfällige weitere während der Drei-Jahres-Frist begangene Dienstpflichtverletzungen sind nämlich erst nach Ablauf von drei Jahren ab ihrer Beendigung verjährt.

Die generelle Verpflichtung zur amtswegigen Vernichtung von Aufzeichnungen über Belehrungen oder Ermahnungen besteht erst für ab 1. Juli 2015 erteilte Belehrungen oder Ermahnungen. Für Belehrungen oder Ermahnungen, die vor diesem Zeitpunkt erteilt wurden, gilt, dass Aufzeichnungen darüber lediglich auf Antrag der oder des Bediensteten zu vernichten bzw. zu löschen sind. Auch hier gilt wiederum, dass diese Belehrungen oder Ermahnungen zu keinen dienstlichen Nachteilen mehr führen dürfen.

3. Beseitigung der Einschränkung der Dienstfreistellung auf eine "im öffentlichen Interesse liegende Tätigkeit"

(§ 78c Abs. 1 BDG 1979, § 29j Abs. 1 VBG, § 75d Abs. 1 RStDG, § 59c Abs. 1 LDG 1984 und § 66c Abs. 1 LLDG 1985)

Derzeit ist die Allgemeine Dienstfreistellung gegen Refundierung auf eine "im öffentlichen Interesse liegende Tätigkeit" eingeschränkt. Im Sinne der Flexibilisierung der Maßnahme und zur Ermöglichung eines breiteren Anwendungsbereiches soll es in Hinkunft reichen, wenn die Dienstfreistellung als solche im öffentlichen Interesse liegt. Ein solches "öffentliches Interesse an einer Dienstfreistellung" kann zB. bei Organisationsänderungen oder Auflassung von Organisationseinheiten gegeben sein.

Unverändert bleiben die Regelungen betreffend die Fortzahlung der laufenden Bezüge durch den Dienstgeber Bund, die Refundierung des dem Bund erwachsenden Aktivitätsaufwandes samt Nebenkosten sowie eines Deckungsbeitrages zum Pensionsaufwand an den Dienstgeber Bund durch die Einrichtung, für die die oder der Bedienstete tätig werden soll bzw. der die Tätigkeit der oder des Bediensteten zugute kommen soll. Dem Primat der dienstlichen Interessen folgend soll ein Ansuchen auf eine derartige Dienstfreistellung weiterhin abgelehnt werden können, wenn dieser wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen, und auch eine Teilfreistellung bleibt unzulässig, um eine Erschwernis des Personaleinsatzes sowie eine Beeinträchtigung dienstlicher Aufgaben hintanzuhalten.

4. Zusätzliche Pensionsbeitragsgrundlage für Beamtinnen und Beamte bei Inanspruchnahme von Pflegeteilzeit und des Bezuges von aliquotem Pflegekarenzgeld

(§ 4 Abs. 2c PG 1965)

Die Pensionsbeitragsgrundlage für Kalendermonate, in denen die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 50e BDG 1979 wegen Inanspruchnahme der Pflegeteilzeit herabgesetzt ist und ein aliquotes Pflegekarenzgeld nach § 21c des Bundespflegegeldgesetzes bezogen wird, erhöht sich um die Beitragsgrundlage gemäß § 44 Abs. 1 Z 19 ASVG, d.i. das aliquote Pflegekarenzgeld sowie allfällige Kinderzuschläge.

Über die Gewährung, Entziehung oder Neubemessung eines Pflegekarenzgeldes entscheidet die jeweilige Landesstelle des Sozialministeriumservices. Der Antrag auf Pflegekarenzgeld ist spätestens innerhalb von 14 Tagen ab Beginn der Pflegeteilzeit beim Sozialministeriumservice zu stellen. Bei späterer Antragstellung gebührt das Pflegekarenzgeld erst ab Antragstellung. Bei Antragstellung nach Ende der Pflegeteilzeit gebührt kein Pflegekarenzgeld.

Die zusätzliche Beitragsgrundlage ist von der Dienstbehörde nach Vorlage des Bescheids über die Gewährung von Pflegeteilzeit durch die Beamtin/den Beamten in das Besoldungssystem einzuspeichern (Pensionsbeitragsgrundlagenerhöhung – auch im Pensionskonto).

5. Änderungen in der Reisegebührenvorschrift 1955

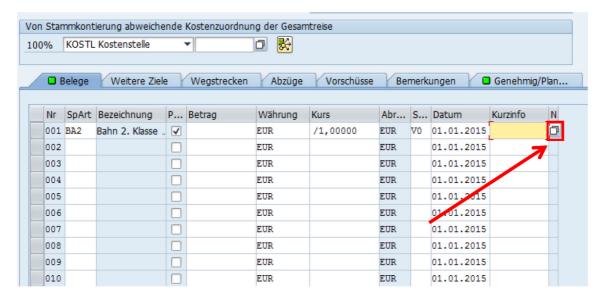
Mit § 7a RGV wird § 7 Abs. 3 RGV (Gegenwertsauszahlungen) bis zum 31. Dezember 2015 ersetzt. Für Dienstreisen im Zeitraum vom 14. Dezember 2014 bis zum 31. Dezember 2015 werden nunmehr fixe, von der zurückgelegten Kilometeranzahl abhängige Beträge für die Vergütung von zurückgelegten Eisenbahnstrecken festgelegt. Aufwandsersätze für zurückgelegte Eisenbahnstrecken sind gemäß der Anlage zu § 7a RGV abzurechnen.

In Fällen, in denen eine Dienstreise vor dem Inkrafttreten des § 7a RGV begonnen, aber danach beendet wurde, ist auf § 3 RGV zu verweisen, wonach bei einer nicht mehr als 30 Tage dauernden Dienstreise die Reisegebühren für die gesamte Dauer der Dienstreise nach dem zum Zeitpunkt der Beendigung der Dienstreise geltenden Tarif zu berechnen sind.

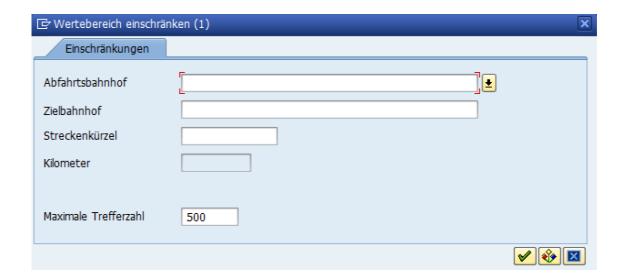
Als Hilfestellung für die Berechnung der jeweiligen Fahrtstrecke wurde vom BMF im PM-SAP, Rubrik Reisemanagement, ein Berechnungs-Tool hinterlegt und es können folgende Spesenarten ausgewählt werden:

Spesenart	Bezeichnung
BA1	Bahn 1. Klasse einfache Wegstrecke
BA1H	Bahn 1. Klasse H+R
BA1S	Bahn 1. Klasse einfach steuerpflichtig
BA2	Bahn 2. Klasse einfache Wegstrecke
BA2H	Bahn 2. Klasse H+R
BA2S	Bahn 2. Klasse einfach steuerpflichtig
BS1H	Bahn 1. Klasse H+R steuerpflichtig
BS2H	Bahn 2. Klasse H+R steuerpflichtig

Die Bahnkilometer zwischen den Bahnhöfen können über die Wertehilfe bei der Kurzinfo der angeführten Reisespesenarten mit Belegdatum größer 13. Dezember 2014 ermittelt werden.



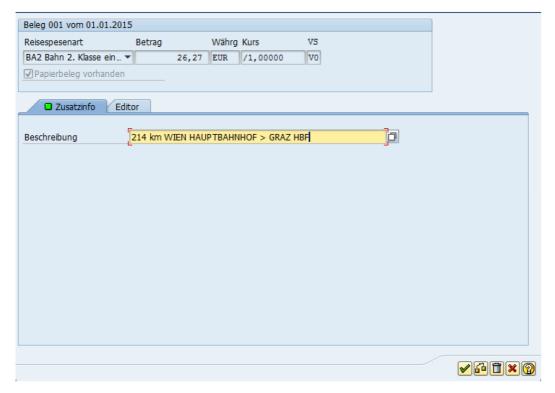
Nach dem Öffnen der Wertehilfe erscheint folgendes Fenster:



In dieses Fenster sind die jeweiligen Bahnhöfe einzutragen (Das Zeichen "*" kann als Platzhalter verwendet werden). Nachdem die Suche durchgeführt wurde, ist aus der aufscheinenden Liste die Bahnstecke auszuwählen; das Streckenkürzel wird in das Feld "Kurzinfo" übernommen und der auszuzahlende Betrag angegeben.



Bei der Zusatzinformation werden die Bahnkilometer und die Bahnstrecke hinterlegt. Durch einen Doppelklick auf die Reisespesenart (z.B. BA2) kann diese Information geöffnet werden.



Für Rückfragen zum Thema Reisegebühren steht Ihnen die Abteilung III/2 (Frau Kiedler, LL.M.) zur Verfügung (E-Mail: <u>iii2@bka.gv.at</u>).

4. August 2015 Für den Bundeskanzler: FLATZ

Elektronisch gefertigt