

An alle
Dienstbehörden und Personalstellen
des Bundes

Rundschreiben zur Dienstrechts-Novelle 2012 sowie zu aktuellen Fragen

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Dienstrechts-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 120/2012, enthält ein Bündel von dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Neuerungen. Im Interesse einer einheitlichen und richtigen Vollziehung bietet die Sektion III des Bundeskanzleramtes im Folgenden nähere Ausführungen zu einem Teil der wesentlichen Änderungen sowie zu weiteren aktuellen dienstrechtlichen Fragestellungen an.

Gesetzestext und Materialien stehen auf der Intranet-Homepage der Sektion III des BKA zur Verfügung.

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

1. Auswirkungen der neuen Verwaltungsgerichtsbarkeit	3
2. „Dienstrechtlicher Amtsverlust“ und Suspendierung wegen bestimmter Straftaten	5
3. Zeitlich begrenzte Funktionen – Rückwirkung der befristeten Ernennung auf den Tag der Besetzung des Arbeitsplatzes	7
4. Einrichtung von ressortinternen Kompetenzzentren	8
5. Urlaubsaliquotierung	8
6. Frühkarenzurlaub für Väter („Papamonat“)	9
7. Pflegefreistellung	9
8. Änderungen bei Karenzurlauben und sonstigen Dienstfreistellungen und Außerdienststellungen	11
9. Anrechnung von durch eine Nebenbeschäftigung erzielten Einkommen auf den Suspendierungsbezug	12
10. Veröffentlichung in Disziplinarangelegenheiten	13
11. Berufungen gegen Ruhestandsversetzungsbescheide haben keine Auswirkungen auf eine Bezugskürzung gemäß § 13c-GehG	14
12. Wartefristentfall für Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung	14
13. Rechtskundiger Dienst	15
14. Entfall des Unterhaltsbeitrags für ehemalige BeamtInnen des Ruhestandes	15
15. Mobilität, Jobbörse	15
16. Geltendmachung des Schadenersatzes aufgrund einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg	17
17. Änderungen im MSchG und VKG	17
18. Ruhen der Funktion einer/eines PersonalvertreterIn im Zusammenhang mit Straf- und Disziplinarverfahren	18
19. Klarstellungen zu wiederkehrend auftretenden Mängeln im Vollzug des PVG	19
20. Klarstellung im Bereich des Vorrückungstichtags	20
21. Erste Änderung des Kollektivvertrags über die Pensionskassenvorsorge für Bundesbedienstete (PK-KV)	20

1. Auswirkungen der neuen Verwaltungsgerichtsbarkeit

Auf der verfassungsrechtlichen Grundlage der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51 werden ab 2014 zwei Verwaltungsgerichte des Bundes erster Instanz sowie neun Landesverwaltungsgerichte ihre Tätigkeit aufnehmen und bis dahin einzurichten sein. Von dieser weitreichenden Verfassungs- und Verwaltungsreform ist naturgemäß auch das Dienstrecht des Bundes betroffen. Ein Großteil der diesbezüglich zu ändernden Regelungen ist in der Dienstrechts-Novelle 2012 enthalten und zwar zu folgenden einzelnen Themenbereichen:

- Auflösung der Berufungskommission und der Disziplinaroberkommission; Wahrnehmung dienstrechtlicher Materien durch das Bundesverwaltungsgericht;
- Anpassung des Dienstrechtsverfahrens durch den Entfall der zweiten Instanz im dienstbehördlichen Verfahren;
- dienstrechtliche Bestimmungen für die neuen RichterInnen des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundesfinanzgerichts.

Auflösung der Berufungskommission und der Disziplinaroberkommission; Wahrnehmung dienstrechtlicher Materien durch das Bundesverwaltungsgericht

Mit der Einführung der Verwaltungsgerichtsbarkeit erster Instanz ist die Wahrnehmung dienstrechtlicher Materien in folgender Weise betroffen:

Als erste „Rechtsschutzinstanz“ in einem dienstbehördlichen Verfahren betreffend BundesbeamtenInnen fungiert ab 2014 das Bundesverwaltungsgericht. Die derzeit eingerichteten unabhängigen Kontrollbehörden „Berufungskommission“ und „Disziplinaroberkommission“ werden mit Ende 2013 aufgelöst.

Ab 2014 wird als dienstbehördliche Kontrollinstanz einheitlich das Bundesverwaltungsgericht zuständig sein und insbesondere über angefochtene Bescheide erkennen. Als bemerkenswerte Neuerung ist festzuhalten, dass das Bundesverwaltungsgericht nicht bloß rechtswidrige Bescheide aufhebt („kassiert“), wie dies bisher beim Verwaltungsgerichtshof der Fall ist, sondern „in der Sache selbst“ entscheidet („meritorische“ oder „reformatorsche“ Entscheidungsbefugnis).

In diesem Zusammenhang werden die derzeitigen unabhängigen dienstrechtlichen Kontrollbehörden „Berufungskommission“ und „Disziplinaroberkommission“ mit Ende 2013 aufgelöst (vgl. lit A Z 17 und 18 der Anlage zum B-VG). Damit entfallen die entsprechenden Bestimmungen im BDG 1979 (§§ 41a – 41f und 99) sowie sonstige Bezugnahmen auf diese Dienstrechtskommissionen. Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission wird zwar ebenso mit Ende 2013 verfassungsrechtlich aufgelöst, da ihre Zuständigkeiten allerdings nicht vom Bundesverwaltungsgericht übernommen werden, ist derzeit die Neueinrichtung einer Aufsichtsbehörde für die Personalvertretung (in Gestalt einer P-VG-Novelle) in Vorbereitung. Da die Unabhängigen Verwaltungssenate in den Ländern zu Landesverwaltungsgerichten umgewandelt werden, werden die diversen dienstrechtsgesetzlichen Bezugnahmen auf diese auf „Verwaltungsgericht“ abgeändert.

Die Wahrnehmung von dienstrechtlichen Materien am Bundesverwaltungsgericht im Zusammenhang mit Beschwerdeverfahren erfordert einige Regelungen, die unter der Überschrift „Verwaltungsgerichtsbarkeit“ im neu eingefügten 9. Abschnitt des BDG 1979 (§§ 135a – 135c) zusammengefasst sind. Es sind dies insbesondere die Festlegung von dienstrechtlichen Angelegenheiten, die von einem Senat des Bundesverwaltungsgerichts zu entscheiden sind, ergänzende Bestimmungen zur

Bestellung von fachkundigen LaienrichterInnen sowie Sonderbestimmungen betreffend dienstrechtliche Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht.

Art. 135 Abs. 1 B-VG idF BG BGBl. I Nr. 51/2012 sieht vor, dass das Bundesverwaltungsgericht grundsätzlich durch EinzelrichtelInnen erkennt; Entscheidungen durch Senate kommt laut den Erläuterungen lediglich ein Ausnahmecharakter zu. In einem dienstrechtlichen Kontext erscheint es daher folgerichtig, dass besonders starke Eingriffe in die Rechtsstellung von Bediensteten einer Entscheidung durch einen Senat vorbehalten bleiben. In § 135a ist deshalb für disziplinare „Entlassungen“, für den „Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche“, für amtswegige Versetzungen, Überstellungen und Verwendungsänderungen, Kündigungen des provisorischen Dienstverhältnisses sowie amtswegige Ruhestandsversetzungen eine Zuständigkeit von Senaten vorgesehen.

In Disziplinarverfahren wurden schon bisher die Entscheidungen durch Senate getroffen. Dies soll weiterhin für alle Beschwerdeverfahren gelten, in denen die Disziplinarstrafe der Entlassung oder des Verlustes aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche bekämpft wird. Weiters ist bei verwaltungsgerichtlichen Entscheidungen über Beschwerden von DisziplinaranwältInnen eine Senatsentscheidung vorgesehen.

Die Zusammensetzung von Senaten für dienstrechtliche Angelegenheiten soll durch Ergänzung mit fachkundigen Laien nach sozialpartnerschaftlichen Grundsätzen erfolgen. Es ist daher erforderlich, zusätzlich zu den allgemeinen Bestimmungen betreffend die Senate im Verfahrens- und Organisationsrecht des Bundesverwaltungsgerichts im neuen § 135b BDG 1979 einige präzisierende Bestimmungen aufzunehmen: Der dreiköpfige „dienstrechtliche“ Senat besteht aus einem/einer (vorsitzenden) BerufsrichterIn sowie aus je einem/einer VertreterIn der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite („dienstrechtliche LaienrichterInnen“). Das Nominierungsrecht liegt dienstgeberseitig bei dem/der BundeskanzlerIn und dienstnehmerseitig bei der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst bzw. der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten. Die Fachkunde der dienstrechtlichen LaienrichterInnen wird dadurch gewährleistet, dass ausschließlich erfahrene, aktive und rechtskundige Bundesbedienstete in dienstrechtlichen Senaten zum Einsatz gelangen. Ebenfalls wird sichergestellt, dass die dienstrechtlichen LaienrichterInnen nicht in einem Disziplinarverfahren verfangen oder vom Dienst suspendiert sind.

In den Angelegenheiten, die durch Senat zu entscheiden sind, wird in § 135c BDG 1979 die Entscheidungsfrist des Bundesverwaltungsgerichts nach dem Vorbild der Berufungskommission mit drei Monaten festgelegt. In jenen Angelegenheiten, die einer besonders schnellen Entscheidung bedürfen (Suspendierung und Einleitung des Disziplinarverfahrens), wird die Entscheidungsfrist des Bundesverwaltungsgerichts mit sechs Wochen festgelegt.

Anpassung des Dienstrechtsverfahrens durch den Entfall der zweiten Instanz im dienstbehördlichen Verfahren (DVG)

Eine wesentliche Reformmaßnahme ist der gänzliche Wegfall der zweiten Administrativinstanz in einem Verwaltungsverfahren. In Zukunft besteht nach der bescheidmäßigen Entscheidung der Verwaltungsbehörde sofort die Möglichkeit, Beschwerde bei einem Verwaltungsgericht zu erheben. In der Folge sieht nun auch das DVG keinen Instanzenzug mehr vor. § 2 DVG legt nunmehr die Zuständigkeit nur einer Dienstbehörde fest. Diese ist der/die BundesministerIn (vgl. § 2 Abs. 2 leg. cit.), der/die jedoch nach wie vor gemäß § 2 Abs. 3 leg. cit. nachgeordnete Dienstbehörden einrichten kann (ohne dass ein Instanzenzug an den/die BundesministerIn eröffnet wird).

Die Aufrechterhaltung der Bezeichnungen „oberste“ und „nachgeordnete“ Dienstbehörde bringt das Aufsichts- und Weisungsrecht zum Ausdruck. In Dienstrechtsangelegenheiten eines Beamten oder einer Beamtin, der oder die eine nachgeordnete Dienstbehörde leitet, und eines Beamten oder einer Beamtin einer nachgeordneten Dienststelle, der oder die der Zentralstelle ohne Unterbrechung mehr als zwei Monate zur Dienstleistung zugeteilt ist, ist stets die oberste Dienstbehörde zuständig (§ 2 Abs. 3b DVG).

Die Fortführung des Verfahrens von Bediensteten, die während des Verfahrens in den Personalstand eines anderen Ressorts übernommen werden, obliegt jener Dienstbehörde des Ressorts, in deren Personalstand die Bediensteten übernommen werden, die nach den soeben genannten Bestimmungen der § 2 Abs. 2 bis § 2 Abs. 3b DVG zuständig ist (§ 2 Abs. 7 leg. cit.). Die in § 2 Abs. 2 bis § 2 Abs. 3b DVG genannten Dienstbehörden haben auch das Verfahren von nicht mehr im Dienstverhältnis oder Dienststand befindlichen Personen sowie deren Hinterbliebenen und Angehörigen zu führen (§ 2 Abs. 8 leg. cit.).

Die Bestimmungen über die Berufung in § 12 DVG über die Vorfragenbeurteilung durch die letztinstanzliche Behörde in § 8a DVG und über die Entbehrlichkeit eines Hinweises gemäß § 61a AVG in § 10 DVG entfallen auf Grund der Einführung der Verwaltungsgerichtsbarkeit.

§ 9 Abs. 3 DVG zufolge ist der Vorstellung gegen ein Dienstrechtsmandat die aufschiebende Wirkung nunmehr dann zuzuerkennen, wenn dem nicht zwingende öffentliche Interessen entgegenstehen und nach Abwägung der berührten öffentlichen Interessen mit dem Vollzug des bekämpften Dienstrechtsmandats für die Partei ein unverhältnismäßiger Nachteil verbunden wäre.

Die in § 9 Abs. 5 DVG enthaltene Regelung, wonach der/die LeiterIn einer Dienststelle, die nicht zugleich Dienstbehörde ist, in dringenden oder solchen Angelegenheiten, die von untergeordneter Bedeutung sind, in Form eines Dienstrechtsmandats zu entscheiden hat, entfällt.

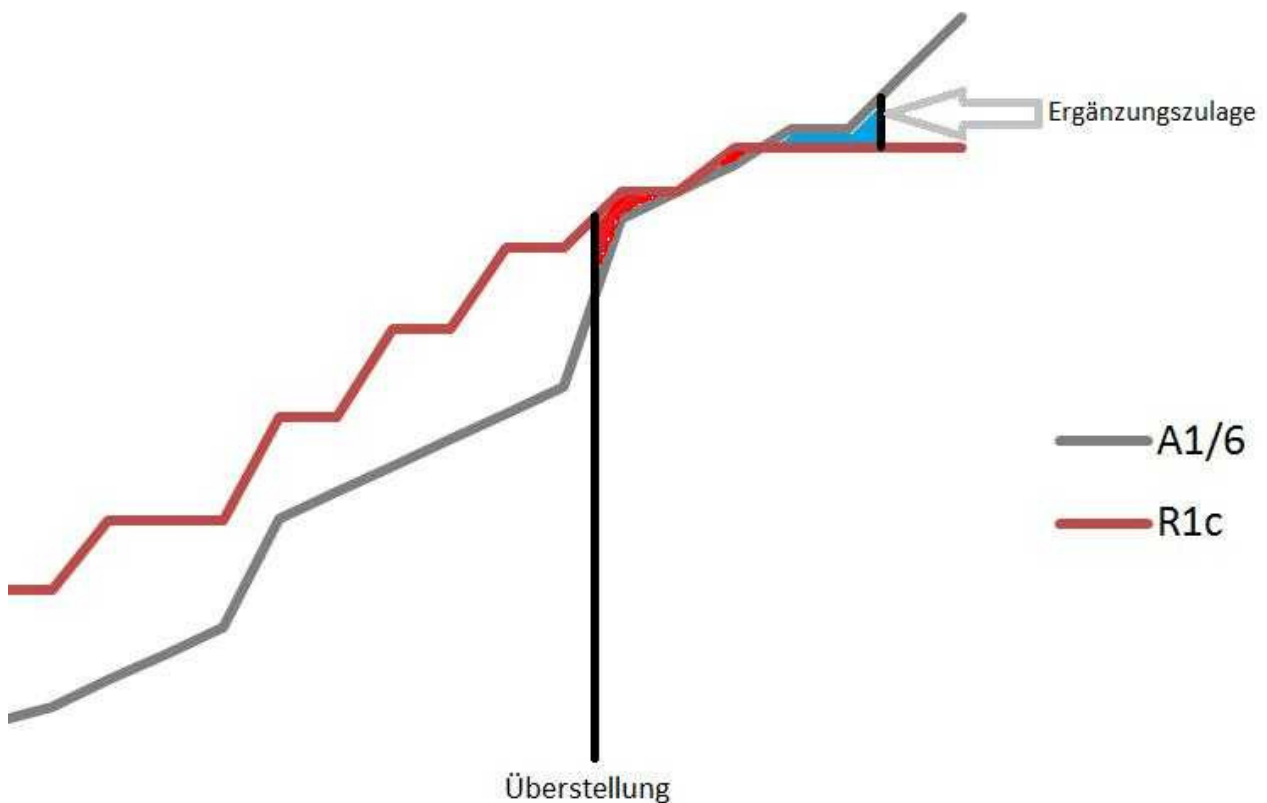
Dienstrechtliche Bestimmungen für die neuen RichterInnen des Bundesverwaltungsgerichtes und des Bundesfinanzgerichtes (Änderungen im RStDG)

Auch für die neuen VerwaltungsrichterInnen des Bundesverwaltungsgerichtes sowie des Bundesfinanzgerichtes ist in Zukunft dasselbe Dienstrecht maßgeblich, wie für die RichterInnen der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Mit der Dienstrechtsnovelle sind nunmehr die bisher geltenden Regelungen betreffend die RichterInnen des Asylgerichtshofes im Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz auf die neuen VerwaltungsrichterInnen anzuwenden. Dienst- und besoldungsrechtliche Unterschiede zwischen der Verwaltungsgerichtsbarkeit und der ordentlichen Gerichtsbarkeit bestehen lediglich hinsichtlich der Ernennungserfordernisse und der Besoldung.

Das Gerichtsjahr oder der richterlicher Vorbereitungsdienst ist für die VerwaltungsrichterInnen keine Ernennungsvoraussetzung, sehr wohl aber ein rechtswissenschaftliches Studium oder für RichterInnen des Bundesfinanzgerichtes ein in quantitativer und qualitativer Hinsicht vergleichbares Studium. Die Höhe der Besoldung wurde gegenüber der der AsylrichterInnen nicht verändert, nur die Bezeichnung der Verwendungsgruppe mit „R1c“ ist neu. Die Bezüge der VerwaltungsrichterInnen liegen damit zwischen denjenigen der RichterInnen an Landesgerichten und denjenigen der RichterInnen an Oberlandesgerichten. Ebenso liegen sie durchgängig über den Monatsbezügen im Allgemeinen Verwaltungsdienst, Funktionsgruppe 4 oder niedriger, gegen Ende der Laufbahn jedoch unter denjenigen der Funktionsgruppe 5 oder höher.

Um den Wechsel von BeamtInnen dieser letzteren Funktionsgruppen zu den Verwaltungsgerichten nicht zu behindern, wurde eine Ergänzungszulage geschaffen (§ 212a Abs. 1 RStDG), die allfällige Verluste ausgleichen soll. Eine spezielle Konstruktion dieser Ergänzungszulage soll verhindern, dass in jeder Phase der Laufbahn die höheren Bezüge – zuerst diejenigen der Verwendungsgruppe R1c, danach via Ergänzungszulage diejenigen der Verwendungsgruppe A1 – gebühren: Die Ergänzungszulage gebührt erst ab demjenigen Monat, in dem die Summe der nach der Überstellung lukrierten höheren Bezüge in der Verwendungsgruppe R1c von der Summe der „Verluste“ in dieser Verwendungsgruppe aufgewogen wird.

Grafisch stellt sich die Rechtslage wie folgt dar:



Der Verlust im Vergleich zu den ehemaligen Bezügen (blauer Bereich) wird zunächst von der Summe der höheren Bezüge nach der Überstellung (roter Bereich in der Grafik) abgezogen; die Ergänzungszulage gebührt ab dem Monat, in dem das Ergebnis dieser Rechenoperation Null beträgt.

Nur dann, wenn die Bezüge nach der Überstellung niedriger sind als davor, gebührt die Ergänzungszulage sofort.

2. „Dienstrechtlicher Amtsverlust“ und Suspendierung wegen bestimmter Straftaten

(§ 20 Abs. 1 Z 3a und § 112 Abs. 1 Z 2 BDG 1979, § 34 Abs. 3 VBG)

Rechtskräftige Verurteilungen wegen bestimmter Straftaten führen ab 2013 von Gesetzes wegen zur Beendigung des Dienstverhältnisses. Konkret handelt es sich um folgende Straftaten:

Quälen oder Vernachlässigen unmündiger, jüngerer oder wehrloser Personen (§ 92 StGB),
Vergewaltigung (§ 201 StGB),
Geschlechtliche Nötigung (§ 202 StGB),
Sexueller Missbrauch einer wehrlosen oder psychisch beeinträchtigten Person (§ 205 StGB),
Schwerer sexueller Missbrauch von Unmündigen (§ 206 StGB),
Pornographische Darstellungen Minderjähriger (§ 207a StGB),
Sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§ 207b StGB),
Sittliche Gefährdung von Personen unter sechzehn Jahren (§ 208 StGB),
Anbahnung von Sexualkontakten zu Unmündigen (§ 208a StGB),
Blutschande (§ 211 StGB),
Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses (§ 212 StGB),
Kuppelei (§ 213 StGB),
Entgeltliche Vermittlung von Sexualkontakten mit Minderjährigen (§ 214 StGB),
Zuführen zur Prostitution (§ 215 StGB),
Förderung der Prostitution und pornographischer Darbietungen Minderjähriger (§ 215a StGB),
Zuhälterei (§ 216 StGB),
Grenzüberschreitender Prostitutionshandel (§ 217 StGB),
Quälen oder Vernachlässigen eines Gefangenen (§ 312 StGB) und
Folter (§ 312a StGB).

Der Amtsverlust gemäß § 27 StGB bleibt davon unberührt; eine rechtskräftige Verurteilung im nach § 27 StGB maßgeblichen Ausmaß führt weiterhin zur Auflösung des Dienstverhältnisses von BeamtInnen des Dienststandes (§ 20 Abs. 1 Z 4 BDG) und des Ruhestandes (§ 20 Abs. 2 Z 2 BDG).

Voraussetzung für die Beendigung des Dienstverhältnisses ist, dass die Rechtskraft einer Verurteilung durch ein inländisches (Straf-)Gericht nach dem 31. Dezember 2012 eintritt. Das Dienstverhältnis endet diesfalls von Gesetzes wegen, d.h. ohne weiteres Zutun der Dienstbehörde oder Personalstelle. Dem Zweck der Regelung entsprechend, nämlich aufgrund bestimmter Straftaten als untragbar erachtete Bedienstete ohne weiteres aus dem öffentlichen Dienst zu entfernen, trifft der „dienstrechtliche Amtsverlust“ nur BeamtInnen des Dienststandes und Vertragsbedienstete, nicht aber BeamtInnen des Ruhestandes. Ob die Verurteilung unbedingt oder bedingt erfolgt, ist unerheblich. Eine Beendigung des Strafverfahrens mit Diversion führt nicht zur Auflösung des Dienstverhältnisses.

Bereits als Folge einer rechtswirksamen Anklage wegen einer in § 20 Abs. 1 Z 3a angeführten Straftat sind BeamtInnen des Dienststandes von Gesetzes wegen suspendiert. Eine Anklage wird rechtswirksam

- nach ungenutztem Ablauf der Einspruchsfrist gegen eine Anklageschrift oder
- sobald das OLG einem Einspruch gegen eine Anklageschrift nicht Folge gegeben hat.

Eine entsprechende Verständigungspflicht der Staatsanwaltschaften an die Dienstbehörden enthält § 112 Abs. 1 BDG.

3. Zeitlich begrenzte Funktionen – Rückwirkung der befristeten Ernennung auf den Tag der Besetzung des Arbeitsplatzes

Arbeitsplätze der

- Funktionsgruppen 7 bis 9 der Verwendungsgruppe A 1 (§ 141 BDG 1979),

- Funktionsgruppe 12 der Verwendungsgruppe E 1 (§ 145d BDG 1979),
- Funktionsgruppen 7 bis 9 der Verwendungsgruppe M BO 1 und der Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe M ZO 1 (§ 152b BDG 1979)

sind nach dem BDG 1979 durch befristete Ernennung für einen Zeitraum von jeweils fünf Jahren zu besetzen (zeitlich begrenzte Funktionen).

In der Praxis sind in Zusammenhang mit zeitlich begrenzten Funktionen Sachverhalte aufgetreten, in denen die Besetzung des Arbeitsplatzes, also der Beginn der Funktionsausübung, und die gesetzlich vorgesehene befristete Ernennung zeitlich auseinanderfielen.

Durch die Dienstrechts-Novelle 2012 wird nunmehr festgelegt, dass in solchen Fällen die Ernennung – in Abweichung von § 5 Abs. 2 BDG 1979 – rückwirkend mit dem Tag der Besetzung des Arbeitsplatzes wirksam wird (vgl. § 141 Abs. 1, § 145d Abs. 1 und § 152b Abs. 1 jeweils letzter Satz BDG 1979).

Es soll so eine Ausdehnung des Zeitraums der tatsächlichen Funktionsausübung über fünf Jahre hinaus verhindert und damit die Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen, jeweils fünfjährigen Funktionsperiode sichergestellt werden.

Die Möglichkeit der befristeten Weiterbestellung bleibt unberührt.

4. Einrichtung von ressortinternen Kompetenzzentren

(§ 2 Abs. 3a DVG)

Das Pensionsservice der Sektion III des BKA muss sehr häufig feststellen, dass bestimmte komplexe Materien aus dem Bereich des Pensionsrechts – konkret die in § 2 Abs. 3a DVG genannten Angelegenheiten – fehlerhaft gehandhabt werden. Offensichtlich ist der für einen rechtskonformen Vollzug dieser Materien erforderliche hohe Wissens- und Spezialisierungsgrad in den Ressorts nicht durchgängig vorhanden. Solche Fehler verursachen regelmäßig spätestens bei der Versetzung in den Ruhestand massive Probleme: Entweder liegen wegen fehlerhafter Bescheide die Voraussetzungen dafür entgegen den Annahmen der Dienstbehörde und der betroffenen BeamtInnen nicht vor oder der von der BVA berechnete Ruhebezug weicht wegen fehlerhafter Einstufungen stark vom erhofften und von der Dienstbehörde zugesagten ab.

Die Möglichkeit der ressortinternen Einrichtung von Kompetenzzentren für diese pensionsrechtlichen Materien soll einen Beitrag dazu leisten, die Anzahl derartiger Fehler zu minimieren, einerseits durch Bündelung der vorhandenen Kompetenz, andererseits durch schlagkräftigere Reaktionsmöglichkeiten auf fehlerhaften Vollzug. Die Maßnahme eignet sich für alle Ressorts, die entweder in nachgeordnete Dienstbehörden aufgegliedert sind und/oder bei denen Dienstbehörden in ausgegliederten Einrichtungen bestehen. Kompetenzzentren können sowohl in der Zentralstelle als auch in einer oder mehreren nachgeordneten Dienstbehörden eingerichtet werden. Die Einrichtung einer Dienstbehörde nur für diese Angelegenheiten ist jedoch ausgeschlossen, da die Angelegenheiten nur einer bestehenden und über die entsprechenden Zuständigkeiten verfügenden Dienstbehörde übertragen werden dürfen.

5. Urlaubsaliquotierung

(§ 66 Abs. 3 BDG 1979, § 27c Abs. 3 VBG und § 72 Abs. 5 RStDG)

Seit 2004 wird der Erholungsurlaub bereits anlässlich einer Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes aliquotiert und nicht erst ab deren Wirksamkeit. Ab 2013

gilt diese ex-ante-Aliquotierung auch bei der Gewährung von Karenzurlauben und sonstigen gänzlichen Freistellungen. Die Regelung soll verhindern, dass der gesamte Erholungsurlaub vor Antritt eines Karenzurlaubs verbraucht und die vorgesehene Urlaubsaliquotierung damit ausgehebelt wird.

Der Gesetzgeber hat in beiden Fällen aus guten Gründen bewusst den Begriff „Verfügung“ gewählt und nicht auf die Zustellung des Gewährungsbescheides oder einer Dienstgebermitteilung abgestellt: Die Bekanntgabe des verbleibenden Ausmaßes des Erholungsurlaubs soll grundsätzlich bereits in den sonstigen Hinweisen des jeweiligen Bescheides erfolgen, was bei der erst danach erfolgenden Zustellung als maßgeblichem Zeitpunkt nicht möglich wäre. Das Ausmaß des verbleibenden Erholungsurlaubs soll auch nicht vom zufallsbedingtem Datum der Zustellung abhängig sein.

Maßgebend für die Interpretation ist auch die vom Gesetzgeber durch die Verwendung des Wortes „Verfügung“ auch im VBG zum Ausdruck gebrachte Gleichbehandlung von BeamtInnen und Vertragsbediensteten: Im Vertragsrecht ist das Datum der „Verfügung“ nur als dasjenige der „Vertragsänderung“ zu interpretieren; im Beamtendienstrecht entspricht diesem Zeitpunkt das Datum der Unterfertigung des Bescheides. Maßgeblich soll zweifellos in beiden Fällen das Datum des Abschlusses der Willensbildung sein.

Ausnahme: Bei Karenzen nach dem MSchG oder nach dem VKG erfolgt die Aliquotierung weiterhin erst bei Antritt derselben. Da der Frühkarenzurlaub für Väter in dienstrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln ist (vgl. § 75d Abs. 4 BDG 1979, § 29o Abs. 4 VBG, § 75f Abs. 4 RStDG), gilt auch für diesen, dass die Aliquotierung erst bei Antritt erfolgt.

6. Frühkarenzurlaub für Väter („Papamonat“)

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

Durch die Novelle wird klargestellt, dass bei Mehrlingsgeburten nicht für jedes Kind ein eigener Anspruch auf einen „Papamonat“ besteht, sondern der Anspruch nur einmal gegeben ist. Die Voraussetzung, dass der Inanspruchnahme keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen dürfen, ist entfallen. Daher bleibt als Anspruchsvoraussetzung nur mehr der gemeinsame Haushalt des Vaters mit Mutter und Kind.

Auch die Meldefrist wurde geändert. Der Vater muss Beginn und Dauer des „Papamonats“ spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt melden. Möchte der Vater gleich nach der Geburt den „Papamonat“ in Anspruch nehmen, wird es ausreichend sein, wenn er – unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins – meldet, dass er ab der Geburt seines Kindes für beispielsweise drei Wochen einen Frühkarenzurlaub für Väter in Anspruch nehmen will.

7. Pflegefreistellung

(§ 76 BDG 1979, § 29f VBG, § 75c RStDG, § 59 LDG 1984 und § 66 LLDG 1985)

Für Kinder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners bestand bisher nur ein Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn kein Elternteil zur Verfügung stand. Nunmehr ist diese Voraussetzung entfallen – d. h. es muss nicht geprüft werden, ob ein Elternteil für die Pflegefreistellung zur Verfügung steht.

Hatten Eltern oder ein Elternteil keinen gemeinsamen Haushalt mit dem Kind, bestand auch kein Anspruch auf Pflegefreistellung. Entsprechend dem Wohl des Kindes und der Verpflichtung der Eltern, sich um das Kind zu kümmern, besteht jetzt ein Anspruch auf Pflegefreistellung für das leibliche Kind, das Wahl- oder Pflegekind auch dann, wenn kein gemeinsamer Haushalt vorliegt. Damit wird auch der Situation von Patchwork-Familien besser Rechnung getragen.

Nach einer strengen Wortlautinterpretation hatten Eltern bei einem Krankenhausaufenthalt ihres Kindes keinen Anspruch auf Pflegefreistellung. Es konnte aber durchaus sein, dass die psychische Betreuung des Kindes durch die Eltern erforderlich war und daher sehr wohl wiederum ein Anspruch auf Pflegefreistellung bestand. Aus Gründen der Rechtssicherheit und aus sozialpolitischen Überlegungen wurde daher für den Fall eines stationären Krankenhausaufenthaltes eines unter zehn Jahre alten Kindes ein ausdrücklicher Anspruch auf Pflegefreistellung normiert. Zusammenfassend gilt hinsichtlich der Gründe für die Pflegefreistellung für Kinder nunmehr Folgendes:

„Krankenpflegefreistellung für Kinder“:

Notwendige Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten leiblichen Kindes, Enkelkindes, Urenkelkindes (alle Kinder, die in gerader Linie verwandt sind), Wahlkindes (= Adoptivkindes), Pflegekindes, Stiefkindes, Kindes der Person, mit der der/die Bedienstete in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt; weiters für leibliche Kinder, Wahl- oder Pflegekinder, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben.

„Betreuungsfreistellung für Kinder“:

Notwendige Betreuung des leiblichen Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder Kindes der Person mit der der/die Bedienstete in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 4 MSchG (Tod, Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung oder schwerer Erkrankung) ausfällt.

„Begleitungsfreistellung für Kinder“:

Begleitung eines erkrankten leiblichen Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der der/die Bedienstete in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, wenn das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Dauer der Pflegefreistellung für Kinder:

Der Anspruch auf Freistellung von der Dienstleistung besteht pro Kalenderjahr höchstens im Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit des/der Bediensteten.

Wurde dieser Anspruch verbraucht, besteht ein weiterer Anspruch auf Freistellung bis zum Höchstausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit. Voraussetzung ist, dass der/die Bedienstete neuerlich an der Dienstleistung verhindert ist wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten leiblichen Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der der/die Bedienstete in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, sofern das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Weiters besteht der Anspruch auch für leibliche Kinder, Wahl- oder Pflegekinder, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben.

8. Änderungen bei Karenzurlauben und sonstigen Dienstfreistellungen und Außerdienststellungen

(§ 75a und § 241a Abs. 4 BDG, § 22 Abs. 9 und 9a GehG, § 22b Abs. 5 GehG)

Grundsätzliches: An der grundsätzlichen Anrechenbarkeit von Karenzurlauben für zeitabhängige Rechte ändert sich nichts; d.h., eine freiwillige Weiterzahlung von Pensionsbeiträgen ist weiterhin nicht möglich. Die Rechtswirkungen der Anrechenbarkeit von Karenzurlauben für zeitabhängige Rechte wurden jedoch weitgehend neu geregelt. Die folgenden Ausführungen für Karenzurlaube gelten auch für sonstige (Dienst-)Freistellungen und Außerdienststellungen z. B. nach den §§ 17, 19 oder 160 BDG.

Vorrückung

Sämtliche grundsätzlich für zeitabhängige Rechte anrechenbaren Karenzurlaube sind von Gesetzes wegen – ohne Antragstellung - zur Gänze für die Vorrückung und damit auch für die Gewährung der Jubiläumsszuwendung zu berücksichtigen.

Ruhegenussfähige Bundesdienstzeit

Gemäß § 75a Abs. 3 BDG sind bestimmte Karenzurlaube auf Antrag für die ruhegenussfähige Bundesdienstzeit zu berücksichtigen, und zwar sowohl die gemäß § 75 Abs. 2 BDG von Gesetzes wegen eintretenden als auch die in § 75a Abs. 2 Z 2 angeführten, für bestimmte Berufstätigkeiten gewährten. Neu ist, dass auch von Gesetzes wegen eintretende Karenzurlaube nur mehr auf Antrag für die ruhegenussfähige Bundesdienstzeit zu berücksichtigen sind.

Pensionsbeiträge

Für die während eines für die ruhegenussfähige Bundesdienstzeit anzurechnenden Karenzurlaubs einzuzahlenden Pensionsbeiträge gelten drei wesentliche Neuerungen: Zunächst wurde die Berechnung dieser Pensionsbeiträge (und damit mittelbar auch ihre Auswirkung auf die künftige Pensionshöhe) vereinfacht, weiters wurde der ab 2013 zu leistende Dienstgeberbeitrag auf karenzierte BeamtInnen übergewälzt. Darüber hinaus sind die zu leistenden Pensionsbeiträge mit Bescheid vorzuschreiben.

Beitragsgrundlage

Die Beitragsgrundlage für sämtliche für die ruhegenussfähige Bundesdienstzeit anzurechnenden Karenzurlaube bildet ab 2013 derjenige Monatsbezug, der bei weiterer Dienstleistung gebühren würde. Im Zusammenwirken mit der bei diesen Karenzurlauben jedenfalls eintretenden Vorrückung bleibt der bestehende Monatsbezug aufrecht. Ebenfalls aufrecht bleiben Bezugskürzungen etwa aufgrund von Teilbeschäftigung für die Dauer ihrer Gewährung. Eine Änderung (Reduktion) der Beitragsgrundlage während des Karenzurlaubs erfolgt ansonsten nur nach dem Ablauf von befristeten Ernennungen.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass die Beitragsgrundlage für den Pensionsbeitrag aufgrund der Sonderregelung des § 22 Abs. 9a GehG von der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung abweicht: Diese wird bei länger als sechs Monate dauernden Karenzurlauben durch die von Gesetzes wegen eintretende Abberufung vom Arbeitsplatz bestimmt.

- Im Fall eines auf Antrag gewährten Karenzurlaubs ist die Abberufung selbst zu vertreten und bildet daher in den Besoldungsgruppen A, E und M die Grundlaufbahn der jeweiligen Verwendungsgruppe die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung.

- Bei einem von Gesetzes wegen eintretenden Karenzurlaub ist die Abberufung nicht selbst zu vertreten, die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung wird daher durch Wahrungsfunktion und Ergänzungszulage definiert.

Von Bedeutung ist diese Unterscheidung zwischen Beitragsgrundlage und besoldungsrechtlicher Stellung etwa bei Zahlungen, die während eines Karenzurlaubs anfallen, z.B. einer Jubiläumsszuwendung.

Dienstgeberbeitrag

Ab 2013 ist auch für BeamtInnen vom Bund ein Dienstgeberbeitrag in Höhe von 12,55% der Beitragsgrundlage an das Budget abzuführen.

- Während eines auf Antrag gewährten und für die ruhegenussfähige Bundesdienstzeit zu berücksichtigenden Karenzurlaubs ist dieser Dienstgeberbeitrag zusätzlich zum Pensionsbeitrag von der Beamtin/vom Beamten zu leisten.
- Während eines von Gesetzes wegen eintretenden und ebenfalls auf Antrag für die ruhegenussfähige Bundesdienstzeit zu berücksichtigenden Karenzurlaubs sowie während einer Dienstfrei- und Außerdienststellung aufgrund der Ausübung einer politischen Funktion trägt den Dienstgeberbeitrag weiterhin der Bund.

Vorschreibung der Pensionsbeiträge mit Bescheid

Die während eines für die ruhegenussfähige Bundesdienstzeit zu berücksichtigenden Karenzurlaubs zu entrichtenden Pensionsbeiträge sind ab 2013 einmalig mit Bescheid vorzuschreiben. Im Spruch eines solchen Bescheides werden die zu entrichtenden Beträge, in der Begründung die Beitragsgrundlage für „normale“ Monate und Sonderzahlungsmonate und der maßgebliche Prozentsatz, bei untermonatigem Antritt eines Karenzurlaubs auch die Grundlagen der Aliquotierung anzugeben sein. Von Gesetzes wegen eintretende Änderungen einer der Grundlagen (zB Bezugserhöhungen oder auch Änderungen der Beitragsgrundlage nach Ablauf einer befristeten Ernennung) sind den Betroffenen formlos mitzuteilen. Eine wesentliche Folge dieser Verpflichtung zur bescheidmäßigen Vorschreibung besteht darin, dass fälschlicherweise nicht vorgeschriebene Pensionsbeiträge nicht mehr der Verjährung unterliegen.

Übergangsrecht

Sämtliche angeführten Änderungen gelten gemäß § 241a Abs. 4 BDG nur für ab dem 1. Jänner 2013 neu angetretene und für zeitabhängige Rechte anrechenbare Karenzurlaube. Für die davor angetretenen und nicht für zeitabhängige Rechte anrechenbare Karenzurlaube bleiben die bisherigen Regelungen zur Gänze weiter anwendbar.

9. Anrechnung von durch eine Nebenbeschäftigung erzielten Einkommen auf den Suspendierungsbezug

(§ 112 Abs. 4a BDG 1979, § 150 RStDG, § 80 Abs. 4 LDG 1984, § 88 Abs. 4 LLDG 1985)

§ 112 BDG 1979 legt auf Basis des Versorgungsgedankens fest, dass im Falle der Suspendierung der Monatsbezug des/der BeamtIn lediglich auf zwei Drittel gekürzt wird. Da eine Alimentation durch Staat und Allgemeinheit aber dann nicht mehr notwendig ist, wenn der Beamte/die Beamtin die durch die Suspendierung gewonnene Zeit zur Ausübung einer (meldepflichtigen) erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung nutzt, wird die Kürzungsbestimmung des § 112 Abs. 4 BDG 1979 entsprechend adaptiert.

Die Neuregelung ermöglicht es suspendierten Beamten/Beamtinnen jedenfalls, das durch die Suspendierung weggefallene Drittel ihres Monatsbezugs durch eine Nebenbeschäftigung zu kompensieren. Übersteigen die Einkünfte aus der Nebenbeschäftigung jedoch dieses Drittel, kommt es zu einer Anrechnung auf den Monatsbezug bzw. zu einer entsprechenden Erhöhung des Kürzungsbetrags um genau jenen Betrag kommen, um den die Einkünfte aus der Nebenbeschäftigung das Drittel des Monatsbezugs übersteigen.

So ist einerseits sichergestellt, dass hinsichtlich der Versorgung keinerlei Schlechterstellung des Beamten/der Beamtin passiert. Andererseits wird dadurch auch verhindert, dass Beamten/Beamtinnen durch Ausübung einer Nebenbeschäftigung während einer Suspendierung auf Kosten der Allgemeinheit ein insgesamt höheres Einkommen lukrieren als dies ohne Suspendierung der Fall wäre.

Diese Anrechnungsbestimmung kommt allerdings nur in den folgenden drei Fällen zur Anwendung:

- Aufnahme einer Nebenbeschäftigung während der Suspendierung;
- Ausweitung einer bereits vor der Suspendierung ausgeübten Nebenbeschäftigung: Der Begriff der Ausweitung bezieht sich dabei sowohl auf das zeitliche Ausmaß, als auch auf inhaltliche Merkmale der Nebenbeschäftigung. Eine Erhöhung des aus der Nebenbeschäftigung erzielten Einkommens wird jedenfalls eine vorangegangene Ausweitung derselben indizieren. Diesbezüglich wird auch auf die entsprechende Meldepflicht des § 56 Abs. 3 BDG 1979 verwiesen, welche der Beamte/die Beamtin auch zur Meldung jeder Änderung in Bezug auf eine ausgeübte Nebenbeschäftigung verpflichtet;
- Ausübung einer unzulässigen Nebenbeschäftigung, unabhängig davon, ob diese bereits vor der Suspendierung ausgeübt oder erst während der Suspendierung aufgenommen wurde.

Daraus folgt auch, dass eine zulässige Nebenbeschäftigung, die bereits vor der Suspendierung ausgeübt wurde, und hinsichtlich derer keine Änderung während der Suspendierung eintritt, zu keiner Kürzung des Monatsbezugs während der Suspendierung führt, auch dann nicht, wenn die durch sie erzielten Einkünfte das Drittel des (ursprünglichen) Monatsbezugs übersteigen.

§ 13c GehG über die Endgültigkeit der Kürzung des Monatsbezugs bei Suspendierung bleibt von dieser Regelung unberührt, sodass die infolge Kürzung einbehaltenen Beträge bspw. in Folge eines Freispruchs des Beamten/der Beamtin nachzuzahlen sind.

10. Veröffentlichung in Disziplinarangelegenheiten

(§ 128a BDG 1979, § 133a RStDG, § 97a LDG 1984 und § 105a LLDG 1985):

Mit der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140/2011, wurde mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2012 und mit dem Zweck der Erhöhung der Transparenz von Disziplinarverfahren die verpflichtende Veröffentlichung rechtskräftiger Disziplinarerkenntnisse und rechtskräftiger Einstellungsbeschlüsse in anonymisierter Form vorgesehen. Bis zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der Dienstrechts-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 120/2012, fand sich im Rechtsinformationssystem des Bundes allerdings noch keine einzige derartige Entscheidung einer Disziplinarkommission, was augenscheinlich in der ursprünglich offenen Formulierung des § 128a BDG 1979 begründet liegt.

Daher wurde § 128a (und die Parallelbestimmungen im RStDG, im LDG 1984 und im LLDG 1985) entsprechend erweitert, um bezüglich der Veröffentlichung der genannten Entscheidungen klare Verantwortlichkeiten und zeitliche Anforderungen fest zu legen.

Die Veröffentlichung hat daher künftig durch den Vorsitzenden/die Vorsitzende der entscheidenden Kommission unverzüglich nach Eintritt der Rechtskraft zu erfolgen. Unverzüglichkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Veröffentlichung ohne unnötigen Aufschub zu erfolgen hat. Daher sind hinsichtlich der Frage, ob noch Unverzüglichkeit vorliegt, keine absoluten zeitlichen Mindest- bzw. Höchststandards anzulegen, sondern vielmehr die konkreten Umstände des Einzelfalls, etwa Umfang des zu veröffentlichen Erkenntnisses und der mit der Anonymisierung verbundene Aufwand, heranzuziehen. Es wird jedoch, vor allem im Hinblick auf die relativ rasche Veröffentlichung von Erkenntnissen bzw. Urteilen durch die österreichischen Höchstgerichte, davon auszugehen sein, dass eine Verzögerung von mehreren Monaten jedenfalls nicht mehr dem Kriterium der Unverzüglichkeit Genüge tut. Die Dienstrechts-Novelle 2012 sieht eine zweimalige Novellierung des § 128a BDG 1979 vor. Dies liegt in der Einführung einer mehrstufigen Verwaltungsgerichtsbarkeit und dem damit einher gehenden Entfall der Disziplinaroberkommission mit Ablauf des 31. Dezember 2013 begründet. Im Ergebnis trifft daher die Veröffentlichungspflicht im Jahr 2013 auch (noch) den Vorsitzenden/die Vorsitzende der Disziplinaroberkommission (für die restliche Dauer ihres Bestehens). Eine gesonderte Anordnung hinsichtlich der Veröffentlichung von Disziplinarerkenntnissen des neuen Bundesverwaltungsgerichts im BDG 1979 ist auf Grund des § 20 Bundesverwaltungsgerichtsgesetz, BGBl. I Nr. 10/2013, der eine generelle Veröffentlichung von Erkenntnissen des Bundesverwaltungsgerichts im RIS vorsieht, entbehrlich.

11. Berufungen gegen Ruhestandsversetzungsbescheide haben keine Auswirkungen auf eine Bezugskürzung gemäß § 13c GehG

(§ 13c Abs. 9 GehG)

Die Bezüge von BeamtInnen, die sich zum Zeitpunkt der Erlassung des Bescheides betreffend ihre Ruhestandsversetzung nach § 14 BDG bereits in der Bezugskürzung gemäß § 13c GehG befinden und auf Grund einer Berufung gegen diesen Bescheid gemäß § 14 Abs. 7 BDG als beurlaubt gelten, bleiben weiterhin gemäß § 13c GehG gekürzt. Die Beurlaubung gemäß § 14 Abs. 7 BDG bleibt auch bei einer allfälligen Gesundheitsmeldung der/des BeamtInn aufrecht.

Dies gilt ab 1. Jänner 2013 auch bei schon vor dem 1. Jänner 2013 anhängigen Berufungen, bei denen auf Grund der Einbringung der Berufung und der darauf folgenden Beurlaubung wieder die ungekürzten Bezüge zur Anweisung gelangt sind. Anders ist der Fall bei Zusammentreffen einer Suspendierung und einer Kürzung nach § 13c GehG. Da keine Sonderregelung wie in § 13c Abs. 9 GehG vorliegt, ist die Kürzung gemäß § 13c GehG während der Suspendierung nicht anwendbar.

12. Wartefristenfall für Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung

Der Anspruch von Vertragsbediensteten auf Fortzahlung des Monatsentgelts bei Dienstverhinderung durch Krankheit oder andere wichtige, die Person betreffende Gründe gemäß § 24 VBG setzte nach der bisherigen Rechtslage eine Wartefrist von 14 Tagen bzw. einem Monat ab Dienstantritt voraus. Eine vergleichbare Einschränkung enthielt die Sonderbestimmung des § 46 VBG für Vertragslehrpersonen des Entlohnungsschemas II L.

Mit den Änderungen in § 24 Abs. 1 und 7 sowie § 46 Abs. 2 VBG entfallen nunmehr im Sinne einer Harmonisierung mit dem allgemeinen Arbeitsrecht sowohl die 14-tägige als auch die einmonatige Wartefrist.

Auch bereits in den ersten Tagen des Dienstverhältnisses eintretende Dienstverhinderungen durch Krankheit oder andere wichtige, die Person betreffende Gründe führen somit zu einem Anspruch auf Fortzahlung des Monatsentgelts nach § 24 bzw. § 46 VBG. Voraussetzung bleibt jedoch wie bei der Dienstverhinderung durch Unfall, dass der Dienst angetreten wurde.

13. Rechtskundiger Dienst

Mit dem Begriff „rechtskundiger Dienst“ wird eine einheitliche Bezeichnung für VerwaltungsjuristInnen in die Anlage 1 aufgenommen, die sich schon derzeit in einzelnen Geschäftseinteilungen und Grundausbildungsverordnungen findet. Es handelt sich somit ausdrücklich nicht um die Neuschaffung von Arbeitsplätzen innerhalb der Allgemeinen Verwaltung. Die neue Z 1.19 der Anlage 1 zum BDG 1979 soll in jenen Fällen Rechtssicherheit für AbsolventInnen von rechtswissenschaftlichen und verwandten Studien schaffen, die sich auf Arbeitsplätze bewerben wollen für die zur Erfüllung der Anforderungen und Aufgaben dieser Arbeitsplätze (sowohl aus der Beschreibung des Arbeitsplatzes, als auch direkt aus dem Gesetz ableitbar) rechtskundige Personen vorgesehen sind.

Die vorgesehenen Wissensgebiete, die den Mindestinhalt der Studien festlegen, entsprechen jenen des § 2a RStDG bzw. des § 3 der Rechtsanwaltsordnung. Damit wird auch im Hinblick auf die neue Verwaltungsgerichtsbarkeit dokumentiert, dass die Tätigkeit von JuristInnen in der Verwaltung zu den juristischen Kernberufen zählt.

Neben den „klassischen“ rechtswissenschaftlichen Diplomstudien kommen somit z. B. auch folgende Studien in Betracht:

- das Bachelorstudium „Wirtschaftsrecht“ gemeinsam mit dem darauf aufbauenden Masterstudium „Wirtschaftsrecht“ an der Wirtschaftsuniversität Wien,
- das nach dem 1.10.2009 begonnene Diplomstudium „Wirtschaftsrecht“ an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck.

Hingegen ist z. B. das Bachelor- / Masterstudium „Recht und Wirtschaft“ der Universität Salzburg nicht von der Z 1.19 der Anlage 1 zum BDG 1979 umfasst.

14. Entfall des Unterhaltsbeitrags für ehemalige BeamtInnen des Ruhestandes

(Entfall der §§ 50 und 51 PG)

BeamtInnen des Ruhestandes, deren Anspruch auf Ruhegenuss infolge gerichtlicher oder disziplinarer Verurteilung ab dem 1. Jänner 2013 erloschen ist, scheiden aus dem Beamtenverhältnis aus und werden an das allgemeine Sozialversicherungssystem überwiesen. Ihre Angehörigen und Hinterbliebenen erwerben Anwartschaften im Rahmen dieser Systeme (ASVG, GSVG, etc.). Eine Pension aus diesem System gebührt nur bei Erfüllung der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen.

Das BVA-Pensionsservice berechnet und überweist den Überweisungsbetrag nach § 311 ASVG an den nunmehr zuständigen Pensionsversicherungsträger.

Unterhaltsbeiträge nach den §§ 50 und 51 PG, die bereits vor dem 1. Jänner 2013 gebührten, bleiben unberührt und gebühren weiterhin.

15. Mobilität, Jobbörse

Erwünschte Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika (§ 5 Abs. 2a und § 20 Abs. 1a AusG 1989)

Da der Bund vor neuen, großen Herausforderungen steht, ist es wesentlich über MitarbeiterInnen zu verfügen, die Wissen und Know How über die eigene Dienststelle hinausgehend erworben haben. Zudem soll ein weiterer Schritt in Richtung Steigerung der internen Mobilität der Bundesbediensteten gesetzt werden. Aus den genannten Gründen ist es wünschenswert, dass BewerberInnen über eine Verwendungserfahrung außerhalb der Dienststelle, in deren Bereich die Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz (Funktion) wirksam werden soll, verfügen (z.B. andere Dienststelle, Dienststelle in einem anderen Ressort oder in einer anderen Gebietskörperschaft, Einrichtung der Europäischen Gemeinschaften oder einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung oder im Bereich der Wirtschaft).

Bislang war ein solcher Hinweis nur bei der Ausschreibung von Funktionen oder Arbeitsplätzen der Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A1, M BO 1 oder M ZO 1 oder einer höheren Funktionsgruppe der betreffenden Verwendungsgruppe vorgesehen. Bei Bekanntmachungen gemäß § 20 AusG 1989 war ein solcher Hinweis nicht vorgesehen.

Ab Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2012 ist daher ein solcher Hinweis nunmehr bei sämtlichen Ausschreibungen gemäß § 5 AusG 1989 und Bekanntmachungen gemäß § 20 AusG 1989 bei der elektronischen Stellenausschreibung im IT-Verfahren für das Personalmanagement des Bundes (PM-SAP) erforderlich. Bis auf weiteres ist dieser Hinweis zweckmäßigerweise im Textteil „Erfordernisse“ als erwünschte Qualifikation in der Stellenausschreibung anzuführen.

Veröffentlichung der Ausschreibungen und Bekanntmachungen auf der Website „Karriere Öffentlicher Dienst“

Da nunmehr die „Jobbörse des Bundes“ gemäß § 44a Abs. 1 BHG 2013 im Wege von Vereinbarungen oder Verträgen von bestimmten nicht zum Bund gehörigen Organen des öffentlichen Bereiches genutzt werden können soll (z.B. Länder), ist eine gebietskörperschaftübergreifende Neubezeichnung erforderlich. Eine Änderung des Namens in „Karriere Öffentlicher Dienst“ ist daher im AusG 1989 nachzuvollziehen.

Die in den §§ 2 bis 4 AusG 1989 genannten Funktionen und Arbeitsplätze sind ab 1. April 2013 auf der beim Bundeskanzleramt eingerichteten Website „Karriere Öffentlicher Dienst“ authentisch auszuschreiben. Diese Website macht das Stellenangebot zugänglich.

Hinzu tritt die ebenfalls verbindliche Veröffentlichung für die in den §§ 2 und 3 AusG 1989 genannten Funktionen sowie für die im § 4 Abs. 1 Z 1 AusG 1989 umschriebenen und die diesen gemäß § 4 Abs. 2 AusG 1989 gleichzuhaltenden Arbeitsplätze im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“. Daneben kann die erfolgte Ausschreibung fakultativ auf andere geeignete Weise verlautbart werden.

Analoge Regelungen sind für die Stellenausschreibung im Bereich der Unterrichtsverwaltung und Gerichtsbarkeit vorgesehen.

Im Zuge der Umsetzung von e-Government auch im Bereich der Stellenausschreibung steht allen ausschreibenden Dienststellen ein leistungsfähiges Veröffentlichungstool für Stellenausschreibungen zur Verfügung. Eine Veröffentlichung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“, einem traditionellen und den betroffenen InteressentInnen bekannten Publikationsmedium, ist schon bisher vorgesehen und verursacht keinen Mehraufwand, insbesondere auch nicht in administrativer Hinsicht, da die bei der elektronischen Stellenausschreibung erzeugten Ausschreibungstexte automationsunterstützt der Wiener Zeitung übermittelt werden können.

Da auch die in § 4 Abs. 1 Z 2 AusG 1989 genannten und diesen nach § 4 Abs. 2 AusG 1989 gleichzuhaltenden Arbeitsplätze in der elektronischen Stellenausschreibung zu veröffentlichen sind, entfällt der bisherige § 5 Abs. 7 AusG 1989.

Die ausschreibende Stelle bestimmt nunmehr selbst den genauen Zeitpunkt der elektronischen Veröffentlichung, sodass eine datumsmäßige Bezeichnung des Endes der Bewerbungsfrist erfolgen kann. Festzuhalten ist, dass daher ab **1. April 2013** ausschließlich die Veröffentlichung auf der Website „Karriere Öffentlicher Dienst“ mittels Nutzung des IT-gestützten Personalmanagements des Bundes den Lauf der Bewerbungsfrist bestimmt, sodass das Ende der Bewerbungsfrist bei der Stellenveröffentlichung in der Applikation einzugeben ist. Die Veröffentlichung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ hat demgegenüber lediglich informativen Charakter. Das bisher erfolgte Abstellen des Fristenlaufs auf die Veröffentlichung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ ist nunmehr nicht mehr möglich.

Die Eingabe des Veröffentlichungstextes erfolgt demnach von den dafür Eingabeberechtigten im Ausschreibungskanal „Jobbörse der Republik“. Nach erfolgter Eingabe kommt es automatisch zur Veröffentlichung auf der Website „Karriere Öffentlicher Dienst“. Die Eingabe kann von den bereits derzeit ausschreibungsberechtigten SachbearbeiterInnen und UserInnen durchgeführt werden. Für die Nominierung allfälliger neuer Ausschreibungsberechtigter kann das entsprechende elektronische Formular unter jobboerse@bka.gv.at angefordert werden. Falls weitere Fragen auftreten, wenden Sie sich bitte ebenfalls an diese Postkorbadresse.

Die Veröffentlichung in „Karriere Öffentlicher Dienst“ ist verpflichtend. Darüber hinaus steht die Nutzung des Bewerbungsmanagements den Ressorts zur Verfügung und ist vor allem in Bereichen mit großen zu erwartenden Bewerbungszahlen im Sinne von Effektivität und Effizienz zweckmäßig.

16. Geltendmachung des Schadenersatzes aufgrund einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

(§ 20 Abs. 3 B-GIBG)

Entsprechend der bisherigen Rechtslage sind Ansprüche wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg von BeamtInnen mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen.

Da eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 18a B-GIBG auch vorliegt, wenn ein Beamter/eine Beamtin eine höher besoldete Verwendung oder Funktion, um die er/sie sich im Zuständigkeitsbereich einer anderen Dienstbehörde bewirbt, wegen einer bei dieser Behörde erfolgten Diskriminierung nicht erhält, erfolgte mit der Dienstrechts-Novelle 2012 mit Wirkung ab 1. Jänner 2013 eine Änderung dahingehend, dass auch der Schadenersatzanspruch bei dieser anderen Dienstbehörde geltend zu machen ist. Dies entspricht Zweck und Wesen des österreichischen Schadenersatzrechts, wonach primär der/die VerursacherIn für den Schaden aufzukommen hat.

17. Änderungen im MSchG und VKG

(§ 22a , § 23 Abs. 6, Abs. 10a, Abs. 11 und Abs. 17 MSchG, § 10 Abs. 8, Abs. 12a, Abs. 13 und Abs. 19 VKG)

In § 22a MSchG wurde ausdrücklich klargestellt, dass § 13d GehG (als speziellere Regelung) der allgemeineren Regelung des § 14 Abs. 2 MSchG vorgeht. Das bedeutet, dass sich die Bezüge der schwangeren Beamtinnen, die unter den Geltungsbereich des § 13d GehG fallen (Beamtinnen, die am 31. Dezember 2010 kein Dienstverhältnis zum Bund hatten), während der vorzeitigen Schutzfrist ausschließlich nach § 13d GehG berechnen.

Ab 1. September 2013 können LehrerInnen mit Leitungsfunktion oder Schulaufsichtsfunktion und BeamtInnen des Schulaufsichtsdienstes eine Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG in Anspruch nehmen.

Vertragsbedienstete (Landesvertragslehrpersonen nach dem LVG und LLVG) in Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder VKG dürfen nunmehr auch nur mehr unter bestimmten Voraussetzungen zu Dienstleistungen über die maßgebende Wochendienstzeit herangezogen werden. Diese Voraussetzungen sind: die Dienstleistung muss zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig sein und es stehen keine Bedienstete, deren Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, zur Verfügung.

BeamtInnen, deren Antrag auf Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder VKG rechtskräftig abgelehnt wurde, können nunmehr nach Rechtskraft der Entscheidung statt der Teilzeitbeschäftigung eine Karenz nach dem MSchG oder VKG – längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes – in Anspruch nehmen.

RichterInnen können nunmehr ihre Auslastung bis auf die Hälfte herabsetzen und nicht wie bisher lediglich auf genau die Hälfte.

Weiters wird noch darauf hingewiesen, dass zu der Frage, ob für die Zeit eines individuellen Beschäftigungsverbots während einer Karenz ein Wochengeldanspruch besteht, Entscheidungen des OGH vorliegen (vgl. z.B. OGH 30.08.2011, 10 ObS 77/11p und 13.03.2012, 10 ObS 165/11d). Er bejaht diese Frage, denn u.a. diene das absolute und individuelle Beschäftigungsverbot dem identen Schutzzweck.

18. Ruhen der Funktion einer/eines PersonalvertreterIn im Zusammenhang mit Straf- und Disziplinarverfahren

(§ 21 Abs. 2 PVG)

Seit der Novelle der Strafprozessordnung mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 93/2007 beginnt das Strafverfahren grundsätzlich, sobald Kriminalpolizei oder Staatsanwaltschaft zur Aufklärung des Verdachtes einer Straftat gegen eine bekannte oder unbekannt Person ermitteln. Um PersonalvertreterInnen vor willkürlichen Anzeigen zu schützen, tritt daher das Ruhen des Mandates für den Fall eines strafgerichtlichen Verfahrens erst ab Zustellung der Anklageschrift oder des Strafantrages ein. Eine Anpassung, ab wann das Mandat ruhen soll, wurde auch für den Fall „während der Dauer eines Disziplinarverfahrens“ vorgenommen. Diesfalls ruht das Mandat erst ab Zustellung eines Einleitungsbeschlusses, da es unverhältnismäßig erscheint, dass jede behauptete Dienstpflichtverletzung – eine Zustimmung des Ausschusses, dem der/die PersonalvertreterIn angehört, zur dienstrechtlichen Verfolgung vorausgesetzt (§ 28 PVG) – zum Ruhen des Mandates führen kann. Ein Ruhen des Mandates erst ab Zustellung des Einleitungsbeschlusses führt außerdem zu einer Reduktion des Verwaltungsaufwandes (zB Nominierung der Stellvertretung).

19. Klarstellungen zu wiederkehrend auftretenden Mängeln im Vollzug des PVG

Aus gegebenem Anlass erfolgen folgende Klarstellungen zum Vollzug des PVG:

Nichtbeachtung des PVG stellt Dienstpflichtverletzung dar:

§ 43 Abs. 1 BDG 1979 (allenfalls in Verbindung mit § 5 Abs. 1 VBG) verpflichtet Bundesbedienstete zur Aufgabenbesorgung unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung. Da das PVG einen Teil der geltenden Rechtsordnung darstellt, zählt das Einhalten der Bestimmungen des PVG zu den Dienstpflichten jener OrganwallerInnen, die das PVG auf Dienstgeberseite anzuwenden haben. Eine schuldhafte Verletzung der Bestimmungen des PVG stellt somit eine Dienstpflichtverletzung dar, woraus eine disziplinarische Verantwortlichkeit der zur Vollziehung des PVG zuständigen öffentlichen Bediensteten folgen kann.

Mitwirkung bei der Auswahl der Bediensteten für Ausbildungen:

Zum bestehenden Mitwirkungsrecht der Personalvertretung bei der Auswahl der Bediensteten für eine Aus- oder Fortbildung gemäß § 9 Abs. 1 PVG wird festgehalten, dass die Mitwirkung des zuständigen Organs der Personalvertretung eine Voraussetzung für die Zulassung z.B. zu einem Fortbildungslehrgang darstellt. Dieses wäre sohin grundsätzlich und rechtzeitig vor einer solchen Zulassung bzw. Einteilung zu einer Schulungsmaßnahme im Sinne des Mitwirkungsrechts nach § 9 Abs. 1 PVG einzubeziehen.

Mitwirkungsrechte der Personalvertretung in Angelegenheiten des SGA bzw. Schulforums:

Zum Verhältnis der Entscheidungen des Schulforums bzw. des Schulgemeinschaftsausschusses und dem Mitwirkungsrecht der Personalvertretungsorgane wird klargelegt: Die Befugnisse des Schulgemeinschaftsausschusses überlagern nicht jene der Personalvertretung. Sofern im Rahmen der Schulautonomie vom Schulforum oder dem Schulgemeinschaftsausschuss eine Entscheidung getroffen wird (etwa im Zusammenhang mit Schulveranstaltungen), die mit dienstrechtlichen Anordnungen verbunden ist, ist auch die Befassung der Personalvertretungsorgane entsprechend den Bestimmungen des PVG erforderlich.

Mitwirkung der PV bei Dienstplan (Stundenplan) und Diensteinteilung (Lehrfächerverteilung):

Es wird darauf hingewiesen, dass gemäß § 9 Abs. 2 lit. b PVG bei Erstellung und Änderung von Dienstplänen und Diensteinteilung mit dem zuständigen Personalvertretungsorgan das Einvernehmen herzustellen ist.

Nach ständiger Rspr. der Personalvertretungs-Aufsichtskommission (vgl. PVAK, 22.11.1983, A 30/83 und 12.12.2007, A22-PVAK/06) stellt die Lehrfächerverteilung die aufgabenmäßige Einteilung der Lehrerinnen und Lehrer, der Stundenplan deren zeitmäßige Einteilung dar. Daraus ergibt sich (im Vergleich mit der Tätigkeit der sonstigen Bediensteten), dass die Lehrfächerverteilung der Diensteinteilung und der Stundenplan dem Dienstplan entspricht. Es steht daher bei der Erstellung der Lehrfächerverteilung und des Stundenplans dem zuständigen Personalvertretungsorgan das Recht auf Herstellung des Einvernehmens nach § 9 Abs. 2 lit. b PVG zu.

20. Klarstellung im Bereich des Vorrückungstichtags

Durch § 7a GehG bzw. § 18b VBG (insbesondere durch die Erläuterungen dazu) wird klargestellt, dass die geltende Rechtslage unionsrechtskonform ist. Bei der Berechnung des Vorrückungstichtags treten daher keine Änderungen ein; die bisherigen Rundschreiben zum Thema sind weiterhin relevant.

21. Erste Änderung des Kollektivvertrags über die Pensionskassenvorsorge für Bundesbedienstete (PK-KV)

Am 17. Dezember 2012 erfolgte durch die Sozialpartner die erste Änderung des Kollektivvertrages über die Pensionskassenvorsorge für Bundesbedienstete, der auch für LandeslehrerInnen gilt. (Link zur Veröffentlichung auf der Homepage des BKA: <http://www.bundeskanzleramt.at/site/7788/default.aspx>)

Neben der formalen Einbeziehung der Eingetragenen Partnerschaften bei Pensionen für Witwer/Witwen wurden folgende Änderungen vorgenommen, die für die Personalstellen von besonderem Interesse sind:

- Möglichkeit der Weiterzahlung von Beiträgen durch die Bediensteten in bestimmten Fällen, in denen kein Anspruch auf Bezüge besteht,
- ab 2014 Umstellung der Bemessungsbasis für den Dienstgeberbeitrag, der für die Wartefrist gebührt.

Die Änderung wurde zum Anlass genommen die vorhandene Fragensammlung einer umfassenden Überarbeitung zu unterziehen. Sie finden die Fragesammlung im DiReSY auf der Seite Pensionskassenvorsorge.

Weiterzahlung von Beiträgen durch Bedienstete bei Bezugsminderung oder –entfall:

Bisher durften Eigenbeiträge zur Pensionskasse die jährlichen Beiträge des Dienstgebers nur dann übersteigen, wenn für diese Eigenbeiträge das „Prämienmodell“ in Anspruch genommen wurde. Nunmehr sind durch § 8 Abs. 1b PK-KV weitere Fälle hinzugekommen (notwendig geworden durch eine Novellierung des Betriebspensionsgesetzes).

§ 8 Abs. 1b PK-KV lautet ab 1. Jänner 2013:

„(1b) Die Anwartschaftsberechtigten haben im Sinne des § 3 Abs. 4 vorletzter und letzter Satz Betriebspensionsgesetz, BGBl. Nr. 282/1990 in der Fassung BGBl. I, Nr. 54/2012 das Recht ihre eigenen Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzuzahlen oder auch die Beiträge des Dienstgebers zu übernehmen. [...]“

Den in § 3 Abs. 4 vorletzter und letzter Satz Betriebspensionsgesetz genannten Instituten sind folgende Institute im Dienstrecht gleichzuhalten:

- Karenz nach MSchG oder VKG,
- Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG,
- Frühkarenzurlaub für Väter (§ 75d BDG, § 29o VBG; § 58e LDG, § 65e LLDG),
- Karenzurlaub nach § 29b Abs. 1 VBG, wenn Weiterbildungsgeld gemäß § 26 Arbeitslosenversicherungsgesetz bezogen wird,
- Familienhospizfreistellung (§ 78d BDG, § 59d LDG, § 66d LLDG, § 29k VBG).

Sollten weitere besondere Einzelfälle auftreten, die Ähnlichkeiten mit den vorhin genannten aufweisen, und die DienstnehmerInnen Eigenbeiträge leisten wollen, können Rückfragen an das BKA, III/5, Mag.^a Wawerka, (Tel Nr. 53115 / DW 207118) gestellt werden.

Für den Antrag auf Leistung von Eigenbeiträgen in den oben genannten „Ausnahmefällen“ ist ein eigenes Formular auf der Website der Bundespensionskasse abrufbar.

Es gibt weiter die Möglichkeit, alternativ zu der Weiterzahlung gemäß § 8 Abs. 1b PK-KV eine Eigenbeitragsleistung wie bisher mittels steuerlich begünstigten „Prämienmodell“¹ zu erbringen.

Im Jahr 2013 sind Eigenbeiträge für Zeiten der „besonderen Fälle“ auch rückwirkend maximal bis 1. Jänner 2013 möglich.

Eigenbeiträge sind, sofern und solange das Dienstverhältnis besteht, ausschließlich durch den Dienstgeber an die BPK zu überweisen. Sollte in den oben genannten Fällen keine ausreichende Deckung im Nettobezug bestehen, wird empfohlen, eine konkrete (Einzel-) Vereinbarung mit der/dem DienstnehmerIn abzuschließen, in der die Hereinnahme dieser Beitragszahlungen geregelt wird. Es wäre z.B. möglich, analog wie im Falle von Pensionsbeiträgen während Karenzurlaubszeiten vorzugehen (Übergenuß) und einen entsprechenden Lastschriftauftrag von der/dem DienstnehmerIn erteilen zu lassen.

Solange diese Vereinbarung von der/dem DienstnehmerIn eingehalten wird und das Dienstverhältnis aufrecht ist, hat der Dienstgeber die Eigenbeiträge gemeinsam mit den für die sonstigen DienstnehmerInnen zu leistenden Beiträgen des Dienstgebers an die BPK abzuführen und die entsprechenden Datenmeldungen vorzunehmen.

Ab 2014: Umstellung der Bemessungsbasis für den Dienstgeberbeitrag, der für die Wartefrist gebührt

Bis 31. Dezember 2013 wird der Beitrag für die Wartefrist von der Bemessungsbasis im ersten Beitragsmonat errechnet. Ab 1. Jänner 2014 entspricht der Beitrag für die Wartefrist 0,75% der Summe der tatsächlichen Geldleistungen während Zeiten der Wartefrist, die von der Bemessungsgrundlage erfasst sind.

§ 6 Z 3 PK-KV normiert die Bemessungsgrundlage wie folgt:

„Bemessungsgrundlage: folgende Bezugsbestandteile werden zur Bildung der Bemessungsgrundlage herangezogen:

- a) bei BeamtInnen: alle in der Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag nach § 22 Abs. 2 und 2a GehG enthaltenen Geldleistungen,
- b) bei Vertragsbediensteten, BeamtInnen gemäß § 136b BDG und ab 1.1.2005 pragmatisierten BeamtInnen: alle Geldbezüge mit Entgeltcharakter im Sinne des § 49 ASVG einschließlich der Sonderzahlungen, wobei die Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht zu berücksichtigen ist.“

20. Februar 2013
Für die Bundesministerin:
FLATZ

Elektronisch gefertigt

¹ derzeit im Ausmaß von maximal 83,34 Euro pro Monat