

An alle

Dienstbehörden und Personalstellen

des Bundes

Antwort bitte unter Anführung der GZ an die Abteilungsmail

Rundschreiben über die Anrechnung von Vordienstzeiten

Die Bundesbesoldungsreform 2015 hat mit dem Rechtsinstitut des „Besoldungsdienstalters“ nicht nur eine neue besoldungsrechtliche Messgröße geschaffen, die den bisher maßgebenden Vorrückungstichtag ersetzt, sondern darüber hinaus die Anrechnung von Vordienstzeiten von Grund auf neu geregelt. Zwar wird auch mit den neuen Anrechnungsbestimmungen das Ziel verfolgt, bereits erworbene Berufserfahrung hinreichend zu würdigen, allerdings unterscheidet sich der Wortlaut im Detail doch deutlich von der Rechtslage vor der Bundesbesoldungsreform 2015 (im Nachfolgenden als „frühere Rechtslage“ bezeichnet). Dementsprechend sind auch die bisher vom Bundeskanzleramt zur Sicherstellung des einheitlichen Vollzugs formulierten Grundsätze nur noch eingeschränkt auf die neue Rechtslage übertragbar. Zur Beseitigung der dadurch entstandenen Unsicherheiten für den Vollzug stellt das Bundeskanzleramt im Folgenden neue Richtlinien zur Verfügung, welche zur Gänze an die Stelle früherer Rundschreiben zum Vorrückungstichtag und zur Anrechnung von Vordienstzeiten treten.

Den in diesem Rundschreiben ausgeführten Richtlinien liegen umfassende Erwägungen zur Fragestellung zugrunde, wie eine sachliche und den Gleichheitsgrundsatz achtende

Vollzugspraxis aussehen kann, die zugleich auf die Vielfalt des modernen Arbeitsmarktes und die damit verbundenen Herausforderungen bei der Rekrutierung der bestgeeigneten Bediensteten hinreichend Rücksicht nimmt. Den Dienstbehörden und Personalstellen wird daher nahegelegt, im Einzelfall nur bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände, die ein Abgehen von diesen Richtlinien unumgänglich machen, eine abweichende Bewertung vorzunehmen. Dabei wird auf die ständige Rechtsprechung ausdrücklich hingewiesen, wonach es sachlich nicht gerechtfertigt ist, bei der (Nicht-)Anrechnung von Vordienstzeiten öffentlich Bedienstete unter denselben Voraussetzungen ungleich zu behandeln (vgl. etwa das grundlegende Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 19. Dezember 1990, GZ 9 ObA 236/90). Zur Wahrung des einheitlichen Vollzugs und der Gleichbehandlung aller Bediensteten vor dem Gesetz ist es daher zwingend notwendig, die Gründe für ein Abgehen von den nachfolgenden Grundsätzen entsprechend umfangreich darzulegen und zu dokumentieren.

Insoweit im Nachfolgenden auf einzelne Absätze der neuen Bestimmungen referenziert wird, so beziehen sich diese Verweise auf § 12 GehG und § 26 VBG gleichermaßen, jeweils bereits in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2016, BGBl. I Nr. 64/2016.

12. August 2016
Für den Bundeskanzler:
HARTMANN

Elektronisch gefertigt

Inhalt

I.	Das Besoldungsdienstalter (Abs. 1).....	4
II.	Übergangsbestimmungen (Abs. 7 und § 169d GehG).....	7
III.	Form- und Verfahrensfragen (Abs. 5 und 6)	13
	A. Form der Erledigung	13
	B. Belehrung und Erklärungsfristen.....	15
	C. Beobachtungsphase	16
IV.	Bindungswirkung einer früheren Anrechnung (Abs. 7).....	17
V.	Anrechnungsverbote (Abs. 4 und 8)	18
VI.	Anrechnungstatbestände (Abs. 2 und 3).....	21
	A. Zeiten bei einer Gebietskörperschaft, der Europäischen Union oder einer zwischenstaatlichen Einrichtung (Abs. 2 Z 1 und 2)	21
	B. Zeiten eines Anspruchs auf Beschädigtenrente nach Heeresversorgungsgesetz (Abs. 2 Z 3).....	24
	C. Zeiten eines Grundwehr-, Ausbildungs-, Zivil- oder Ersatzdienstes (Abs. 2 Z 4)	25
	D. Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums (Abs. 3).....	27
	1. Besoldungsgruppenspezifische Besonderheiten	28
	2. Form und Nachweis der einschlägigen Berufstätigkeit	29
	3. Zeitliche Lage der einschlägigen Berufstätigkeit.....	30
	4. Mindestdauer der einschlägigen Berufstätigkeit	35
	5. Anrechenbare Dauer der einschlägigen Berufstätigkeit.....	36
	6. Beschäftigungsausmaß der einschlägigen Berufstätigkeit.....	38
	7. Höchstgrenze von zehn Jahren	40
	E. Zeiten einer verlängerten Gerichtspraxis für Richteramtanwärterinnen und Richteramtanwärter (§ 211b RStDG).....	42
VII.	Der Vorbildungsausgleich (§ 12a GehG, § 15 VBG).....	43
	A. Allgemeines zum Vorbildungsausgleich.....	43
	B. Außerordentliche Studien und ausländische Studienabschlüsse	49
	C. Prüfschema: Vorbildungsausgleich bei Begründung des Dienstverhältnisses ..	51
	D. Prüfschema: Vorbildungsausgleich bei nachträglichem Studienabschluss	53

I. Das Besoldungsdienstalter (Abs. 1)

(1) Das Besoldungsdienstalter umfasst die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeiten zuzüglich der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten.

Aus der gesetzlichen Definition des Besoldungsdienstalters ergibt sich, dass es sich dabei um eine mit der Dauer des Dienstverhältnisses anwachsende Größe handelt. Wenn das Besoldungsdienstalter einer oder eines Bediensteten daher in einem Dokument angegeben werden soll, so muss stets auch das Datum angegeben werden, mit welchem dieses Besoldungsdienstalter erreicht wurde.

Beispiel: Eine Beamtin hat mit Ablauf des 12. Februar 2017 ein Besoldungsdienstalter von 2.732 Kalendertagen. Dementsprechend hat sie mit Ablauf des 13. Februar 2017 ein Besoldungsdienstalter von 2.733 Kalendertagen vollendet.

Aus dieser Ausgestaltung des Besoldungsdienstalters als variable Größe ergibt sich auch, dass z.B. im Dienstvertrag oder im Ernennungsbescheid nicht „das Besoldungsdienstalter“ einer oder eines Bediensteten abschließend bemessen werden kann, sondern nur das Besoldungsdienstalter zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. genauer formuliert die **bei Dienstantritt festgestellte Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten und die Dauer eines allfälligen Vorbildungsausgleichs.**

Aus technischen Gründen wird das Besoldungsdienstalter in PM-SAP in Kalendertagen auf vier Nachkommastellen genau gezählt und gerechnet, d.h. ein Monat der Dienstleistung wird je nach Dauer dieses Monats unterschiedlich auf das Besoldungsdienstalter angerechnet (je nach Kalendermonat 28, 29, 30 oder 31 Tage). Zugleich wurde aus Gründen der Praktikabilität ein Biennalsprung mit 730 Kalendertagen bzw. ein Jahr mit 365 Tagen definiert. Nachdem die Darstellung des Besoldungsdienstalters in Tagen zwar sehr genau in der Verrechnung, aber nicht übermäßig gut geeignet für eine anschauliche Darstellung ist, wird praktisch auch in Zukunft eine behelfsweise Darstellung von Zeiten in Jahren, Monaten und Tagen erfolgen. Dazu ist festzuhalten, dass **soweit möglich immer der tageweisen Berechnung der Vorzug zu geben** ist und nur bei Bedarf eine Umrechnung einer jahres- und monatsweisen Darstellung in Tage zu erfolgen hat. Dabei sind abstrakte Jahresangaben in 365 Tage und abstrakte Monatsangaben in $365 / 12 \approx 30,4167$ Tage

umzurechnen (die entsprechenden Eingabemasken in PM-SAP erledigen das automatisch). Daraus ergeben sich folgende Umrechnungssätze:

Zeitraum	Tage
1 Monat	30,4167
2 Monate	60,8333
3 Monate	91,25
4 Monate	121,6667
5 Monate	152,0833
6 Monate	182,50
7 Monate	212,9167
8 Monate	243,3333
9 Monate	273,75
10 Monate	304,1667
11 Monate	334,5833
12 Monate bzw. 1 Jahr	365

Das Endergebnis wird in PM-SAP automatisch auf ganze Tage aufgerundet, d.h. **bei den einzelnen Bemessungsschritten hat eine zwischenzeitliche Rundung von Tagesbruchteilen auf ganze Tage zu unterbleiben.**

Beispiel: Das Besoldungsdienstalter eines Bediensteten zum Zeitpunkt des Dienstantritts am 1. März 2015 – also die Dauer der angerechneten Vordienstzeiten abzüglich eines allfälligen Vorbildungsausgleichs – wurde im Dienstvertrag mit zwei Jahren, acht Monaten und elf Tagen angegeben. Diese abstrakten Zeitangaben sind bei Bedarf auf Tage umzurechnen, also auf ein Besoldungsdienstalter von $2 \times 365 + 243,3333 + 11 = 984,3333$ Tage bei Dienstantritt.

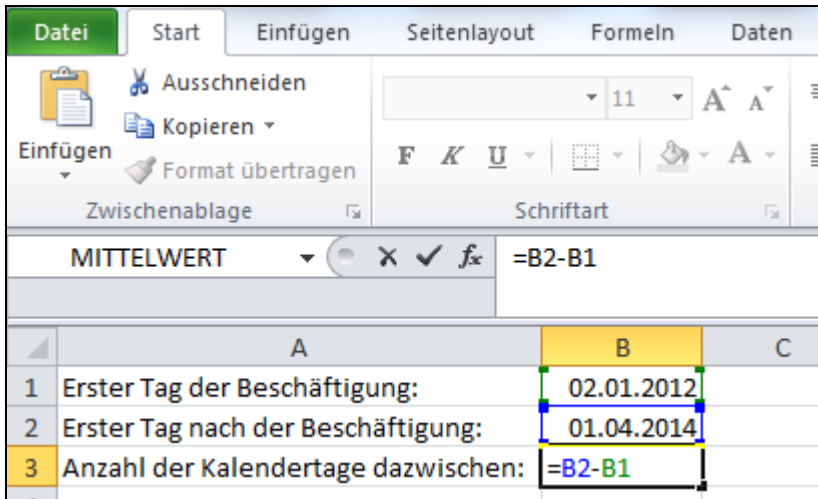
Beispiel: Das Besoldungsdienstalter einer Bediensteten soll gemäß § 77 Abs. 2 VBG wegen eines nachträglichen Studienabschlusses am 8. August 2015 um zwei abstrakte Jahre verbessert werden. Es ist daher um 730 Tage zu erhöhen.

Diese **Vollzugsgrundsätze für die Umrechnung abstrakter Zeiträume gelten auch für die gesetzlichen Höchstgrenzen der Anrechnung.** D.h. im Ergebnis ist das anrechenbare Höchstausmaß von

- sechs Monaten Grundwehrdienst mit 182,5 Tagen
- neun Monaten Zivildienst mit 273,75 Tagen
- zehn Jahren einschlägiger Berufstätigkeit mit 3.650 Tagen

zu bemessen, sofern nicht die kalendermäßige Betrachtung eine geringere Anzahl an tatsächlichen Tagen ergibt.

Es wird darauf hingewiesen, dass gängige Tabellenkalkulationsprogramme Datumsangaben im Hintergrund ebenfalls tageweise berechnen. Damit kann z.B. die Anzahl der Kalendertage zwischen zwei Datumsangaben einfach ermittelt werden, indem man das spätere Datum vom früheren subtrahiert:



The screenshot shows a spreadsheet interface with the following data:

	A	B	C
1	Erster Tag der Beschäftigung:	02.01.2012	
2	Erster Tag nach der Beschäftigung:	01.04.2014	
3	Anzahl der Kalendertage dazwischen:	=B2-B1	

The formula bar at the top shows the formula $=B2-B1$.

Sofern nicht anders angeführt, kann bei der Angabe eines Besoldungsdienstalters davon ausgegangen werden, dass ein allfälliger Vorbildungsausgleich in dieser Angabe schon Berücksichtigung gefunden hat. Anderes gilt, wenn ausdrücklich die Dauer der angerechneten Vordienstzeiten angeführt wird, da diese sich durch den Vorbildungsausgleich nicht vermindert, sondern beides gleichermaßen – die Vordienstzeiten als Addition und der Vorbildungsausgleich als Subtraktion – in die Berechnung des Besoldungsdienstalters zu einem bestimmten Zeitpunkt einfließt.

II. Übergangsbestimmungen (Abs. 7 und § 169d GehG)

(7) Vordienstzeiten sind jedenfalls anzurechnen, wenn sie bereits im unmittelbar vorangegangenen Bundesdienstverhältnis angerechnet worden sind. Wurde beim unmittelbar vorangegangenen Bundesdienstverhältnis das Besoldungsdienstalter infolge einer Überleitung nach den Bestimmungen des § 169c pauschal bemessen, so unterbleibt eine Ermittlung und die Einstufung hat auf Grundlage des bisherigen pauschal bemessenen Besoldungsdienstalters zu erfolgen.

Unterabschnitt L

Bundesbesoldungsreform 2015

Überleitung bestehender Dienstverhältnisse

§ 169c. (1) Alle Beamtinnen und Beamten der in § 169d angeführten Verwendungs- und Gehaltsgruppen, welche sich am 11. Februar 2015 im Dienststand befinden, werden nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen alleine auf Grundlage ihrer bisherigen Gehälter in das durch dieses Bundesgesetz neu geschaffene Besoldungssystem übergeleitet. Die Beamtinnen und Beamten werden zunächst aufgrund ihres bisherigen Gehalts in eine Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems eingereiht, in welcher das bisherige Gehalt gewahrt wird. Nach spätestens zwei Jahren bzw. bei bestimmten Verwendungsgruppen vier Jahren rücken sie in die nächsthöhere Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems vor (Überleitungsstufe), in der zur Wahrung ihrer bisherigen Erwerbsaussichten der Zeitpunkt der nächsten Vorrückung einmalig vorgezogen wird. Ab dieser einmalig vorgezogenen Vorrückung befinden sich die übergeleiteten Beamtinnen und Beamten in der Zielstufe des neuen Besoldungssystems, ab der sie regulär vorrücken. Ausgehend von der Zielstufe rücken die übergeleiteten Beamtinnen und Beamten ebenso wie alle neu eintretenden Beamtinnen und Beamten ausschließlich aufgrund ihrer wachsenden Erfahrung oder durch Beförderung in höhere Gehaltsstufen vor.

(2) Die Überleitung der Beamtin oder des Beamten in das neue Besoldungssystem erfolgt durch eine pauschale Festsetzung ihres oder seines Besoldungsdienstalters. Für die pauschale Festsetzung ist der Überleitungsbetrag maßgebend. Der Überleitungsbetrag ist das volle Gehalt ohne allfällige außerordentliche Vorrückungen, welches bei der Bemessung des Monatsbezugs der Beamtin oder des Beamten für den Februar 2015 (Überleitungsmonat) zugrunde gelegt wurde. Hat die Beamtin oder der Beamte für den Februar 2015 kein Gehalt erhalten oder wurde sie oder er während des Monats in eine andere Verwendungsgruppe überstellt, ist als Überleitungsmonat jener vor Februar 2015 gelegene Monat heranzuziehen, in welchem die Beamtin oder der Beamte zuletzt ein Gehalt einer einzigen Verwendungsgruppe erhalten hat. Der Überleitungsbetrag erhöht sich dabei entsprechend dem Ausmaß der erfolgten Anpassungen der für die Beamtin oder den Beamten maßgebenden Gehaltsansätze durch Bundesgesetz oder Verordnung zwischen dem Überleitungsmonat und Februar 2015.

(3) Das Besoldungsdienstalter der übergeleiteten Beamtin oder des übergeleiteten Beamten wird mit jenem Zeitraum festgesetzt, der für die Vorrückung von der ersten Gehaltsstufe (Beginn des 1. Tages) in jene Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe erforderlich ist, für die in der am 12. Februar 2015 geltenden Fassung das betraglich zum Überleitungsbetrag nächstniedrigere Gehalt angeführt ist. Gleicht der Überleitungsbetrag dem niedrigsten für eine Gehaltsstufe in derselben Verwendungsgruppe angeführten Betrag, so ist diese Gehaltsstufe maßgebend. Alle Vergleichsbeträge sind kaufmännisch auf ganze Euro zu runden.

(4) Das nach Abs. 3 festgesetzte Besoldungsdienstalter wird um den Zeitraum verlängert, der zwischen dem Zeitpunkt der letzten Vorrückung in ein höheres Gehalt und dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangen ist, sofern er für die Vorrückung wirksam ist.

(5) Wurde der Bemessung des Monatsbezugs der Beamtin oder des Beamten im Überleitungsmonat das Gehalt einer anderen Gehaltsstufe zugrunde gelegt, weil für ihre oder seine Gehaltsstufe kein Betrag festgesetzt war oder die Zugrundelegung einer höheren Gehaltsstufe gesetzlich angeordnet war, so vermindert sich das Besoldungsdienstalter nach Abs. 3 um jenen Zeitraum, der nach den Bestimmungen über die Vorrückung für die Vorrückung von der Gehaltsstufe der Beamtin oder des Beamten im Überleitungsmonat in jene Gehaltsstufe erforderlich ist, die der Bemessung des Gehalts im Überleitungsmonat zugrunde gelegt wurde.

(6) Das nach den Abs. 3 bis 5 festgesetzte Besoldungsdienstalter gilt als das Besoldungsdienstalter der Beamtin oder des Beamten zum Zeitpunkt des Ablaufs des Überleitungsmonats. Die sich aus diesem Besoldungsdienstalter ergebende besoldungsrechtliche Stellung ist der Bemessung der Bezüge ab 1. März 2015 zugrunde zu legen, wobei ein allfälliger Vorbildungsausgleich als bereits in Abzug gebracht gilt. Sonstige besoldungsrechtliche Maßnahmen, die mit Beginn des Monats wirksam werden, bleiben davon unberührt. Wenn als Überleitungsmonat ein vor dem Februar 2015 liegender Monat herangezogen wurde, sind die Zeiten vom Ablauf des Überleitungsmonats bis zum Ablauf des Februar 2015 nach Maßgabe des § 10 für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen. Wenn das neue Gehalt der Beamtin oder des Beamten geringer ist als der Überleitungsbetrag, erhält sie oder er bis zur Vorrückung in eine den Überleitungsbetrag übersteigende Gehaltsstufe eine ruhegenussfähige Wahrungszulage im Ausmaß des Fehlbetrags als Ergänzungszulage nach § 3 Abs. 2. Die Gegenüberstellung erfolgt einschließlich allfälliger Dienstalterszulagen oder außerordentlicher Vorrückungen.

(6a) [...]

Gruppenüberleitung

§ 169d. (1) Für die Überleitung der Beamtin oder des Beamten ist ihre oder seine Verwendungsgruppe bzw. Gehaltsgruppe und ihre oder seine Dienstklasse im Überleitungsmonat maßgebend. Es werden übergeleitet:

1. [...]

Ist der Überleitungsbetrag jedoch geringer als der für die erste Gehaltsstufe der Verwendungsgruppe der Beamtin oder des Beamten angeführte Betrag, so wird sie oder er nicht nach § 169c in das neue Besoldungssystem übergeleitet, sondern ihr oder sein Besoldungsdienstalter wird nach § 12 wie bei erstmaliger Begründung eines Bundesdienstverhältnisses bemessen. Die sich aus dem so bemessenen Besoldungsdienstalter ergebende besoldungsrechtliche Stellung wird nur für die Bemessung jener Bezüge wirksam, die ab dem 1. März 2015 gebühren.

(1a) Bei einer Beamtin oder einem Beamten, deren oder dessen Überleitungsbetrag nach Abs. 1 geringer ist als der für die erste Gehaltsstufe angeführte Betrag, wird bei Vorliegen der angeführten Voraussetzungen die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten nach § 12 um jenes Ausmaß ergänzt, das zur Wahrung des angeführten Termins für die Vorrückung in die Gehaltsstufe 2 erforderlich ist:

Verwendungsgruppe	Voraussetzung für Wahrung	Zu wahrender Vorrückungstermin in die Gehaltsstufe 2
A 1 nach § 28 Abs. 1 M BO 1 und M ZO 1	Überleitungsbetrag entspricht zumindest Gehaltsstufe 4 in der bis 11. Februar 2015 geltenden Fassung	spätestens sechs Monate nach dem bisherigen Vorrückungstermin
A 1 nach § 28 Abs. 3 M BO 2 und M ZO 2 L 1 und PH 2 K 1 und K 2	Überleitungsbetrag entspricht zumindest Gehaltsstufe 3 in der bis 11. Februar 2015 geltenden Fassung	spätestens sechs Monate nach dem bisherigen Vorrückungstermin
L 2a und PH 3	Überleitungsbetrag entspricht zumindest Gehaltsstufe 2 in der bis 11. Februar 2015 geltenden Fassung	spätestens sechs Monate nach dem bisherigen Vorrückungstermin
A 2 M ZO 3 L 2b 1 K 3 und K 4	keine	spätestens achtzehn Monate nach dem bisherigen Vorrückungstermin
A 3 bis A 7 Exekutivdienst M BUO 1 und M BUO 2 M ZUO 1 bis M Z Ch K 5 und K 6	keine	spätestens zwölf Monate nach dem bisherigen Vorrückungstermin

[...]

Aus den Bestimmungen zur Überleitung im Rahmen der Bundesbesoldungsreform 2015 ergibt sich, dass das Besoldungsdienstalter bei den nach § 169c GehG und § 94a VBG übergeleiteten Bediensteten nicht nach § 12 GehG bzw. § 26 VBG bemessen wird, sondern im Rahmen der Überleitung pauschal so festgesetzt wird, dass die bisherigen Bezüge und die Erwerbsperspektive der Höhe nach gewahrt bleiben. **Das Ausmaß der**

nach den neuen Bestimmungen theoretisch anrechenbaren Vordienstzeiten ist daher für alle Bediensteten, die sich am 11. Februar 2015 bereits im Dienstverhältnis befanden, für die Dauer ihres gesamten restlichen Dienstverhältnisses unbeachtlich. Anträge auf die Anrechnung zusätzlicher Zeiten nach § 12 GehG oder § 26 VBG sind bei diesen Bediensteten daher stets mangels Rechtsgrundlage zurückzuweisen (diese Bestimmungen sind auf nach § 169c GehG und § 94a VBG übergeleitete Bedienstete nicht anwendbar).

Diese Wirkung der pauschalen Überleitung wird durch Abs. 7 auf unmittelbar nachfolgende Dienstverhältnisse zum Bund (bzw. bei Landeslehrpersonen zum selben Land) erstreckt: Bei übergeleiteten Bediensteten ist das Besoldungsdienstalter **anlässlich der Ernennung in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis oder der neuerlichen Begründung eines vertraglichen Dienstverhältnisses nicht nach den neuen Bestimmungen neu zu bemessen**, sondern ausgehend vom im früheren Dienstverhältnis zuletzt erreichten Besoldungsdienstalter schlichtweg fortzuschreiben. Diese Bestimmung verfolgt einerseits den Zweck, die Wirkungen der mit der Überleitung verbundenen Wahrung auf Bedienstete zu erstrecken, bei denen zwar ein neues Dienstverhältnis begründet wird, die Tätigkeit jedoch im Großen und Ganzen durchgehend ausgeübt wird. Andererseits soll damit auch bewusst vermieden werden, dass die Überleitungsbestimmungen in Fällen, in denen sich die besoldungsrechtliche Stellung bei einer Neuberechnung nach den neuen Bestimmungen verbessern würde, durch eine kurzzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses umgangen werden können.

Die Bestimmungen des Abs. 7 gelangen zur Anwendung, wenn das neue Dienstverhältnis zum Bund (bzw. bei Landeslehrpersonen zum Land) „unmittelbar“ nach dem früheren Dienstverhältnis begründet wird. Das bedeutet allerdings nicht, dass zwischen den beiden Dienstverhältnissen überhaupt keine Zeit verstreichen darf – denn dann läge – vom Sonderfall der erstmaligen Ernennung ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis abgesehen – ohnehin ein durchgehendes Dienstverhältnis vor, auch wenn z.B. ein neuer Dienstvertrag zur Beurkundung geänderter Rahmenbedingungen (andere Entlohnungsgruppe, geänderte Befristung etc.) ausgestellt wird. Der Gesetzgeber wollte mit dem Erfordernis der „unmittelbaren“ Begründung des Dienstverhältnisses vielmehr eine Grenze zu jenen Fällen ziehen, in denen eine Fortschreibung der früheren Überleitung mit all ihren besoldungsrechtlichen Auswirkungen wegen der Dauer der Abwesenheit vom Dienst nicht mehr gerechtfertigt

erscheint. Daraus folgt, dass die **Begründung eines Dienstverhältnisses auch dann noch unmittelbar erfolgt, wenn die Abwesenheit vom Dienst nicht über die Dauer einer im Rahmen des regulären Dienstbetriebs denkbaren regulären Abwesenheit hinausgeht** (z.B. Verbrauch von angespartem Erholungsurlaub von bis zu zwölf Wochen) bzw. die Abwesenheit in einen Zeitraum fällt, in dem ohnehin kein regelmäßiger Dienst zu leisten gewesen wäre (z.B. die Zeit der Hauptferien bei Lehrpersonen).

Beispiel: Eine nach § 94a VBG übergeleitete Vertragsbedienstete des Verwaltungsdienstes wird zur Richterin am Bundesverwaltungsgericht ernannt. Ihr (pauschal festgesetztes) Besoldungsdienstalter wird anlässlich der Ernennung nicht neu bemessen, sondern schlicht fortgeschrieben.

Beispiel: Das Dienstverhältnis einer nach § 94a VBG übergeleiteten Ersatzkraft endet mit Rückkehr der Vertretenen aus der Karenz. Wenige Wochen später wird dieselbe Person in ein neues Dienstverhältnis aufgenommen. Nachdem die Unterbrechung die Dauer einer Abwesenheit im Rahmen des gewöhnlichen Dienstbetriebs nicht überschreitet, unterbleibt eine neuerliche Bemessung des Besoldungsdienstalters.

Bei einem Wechsel des Dienstgebers (der Gebietskörperschaft) ist das Besoldungsdienstalter dagegen stets nach den neuen Bestimmungen neu zu bemessen. Das gilt auch für einen Dienstaustausch bei Landeslehrpersonen nach § 20 LDG bzw. § 20 LLDG, wenn die Lehrpersonen verschiedenen Ländern angehören.

Beispiel: Eine nach § 169c GehG übergeleitete Lehrperson des Landes Wien wird als Lehrperson in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis beim Land Niederösterreich übernommen. Ihr Besoldungsdienstalter ist nach § 12 GehG neu zu bemessen.

Beispiel: Eine nach § 94a VBG übergeleitete Vertragslehrperson des Landes Tirol wechselt zum Bund zwecks Verwendung als Vertragshochschullehrperson. Ihr Besoldungsdienstalter ist nach § 26 VBG neu zu bemessen.

Beispiel: Einem nach § 94a VBG übergeleiteten Vertragsbediensteten wird anlässlich seines Wechsels vom Bundesministerium für Inneres ins Bundesministerium für Finanzen ein neuer Dienstvertrag ausgehändigt. Da es sich um denselben Dienstgeber handelt (Bund), unterbleibt eine neuerliche Bemessung des Besoldungsdienstalters.

Beispiel: Eine nach § 94a VBG übergeleitete Vertragsbedienstete im Bundesministerium für Finanzen wird vom Rechnungshof angefordert und anlässlich des Wechsels ins

öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis ernannt. Da es sich um denselben Dienstgeber handelt (Bund) und das neue Dienstverhältnis unmittelbar nach dem früheren begründet wird, unterbleibt eine neuerliche Bemessung des Besoldungsdienstalters.

Zusammenfassend hat eine Neubemessung des Besoldungsdienstalters daher zu unterbleiben bei:

- Bediensteten, die am 12. Februar 2015 im Rahmen der Bundesbesoldungsreform 2015 nach § 169c GehG bzw. § 94a VBG pauschal übergeleitet wurden, für die Dauer ihres weiteren Dienstverhältnisses
- Bediensteten, die in ein neues Dienstverhältnis aufgenommen werden, welches unmittelbar auf ein am 12. Februar 2015 im Rahmen der Bundesbesoldungsreform 2015 nach § 169c GehG bzw. § 94a VBG pauschal übergeleitetes Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber folgt

Gegenteilig erfolgt eine Bemessung des Besoldungsdienstalters nach den neuen Bestimmungen bei:

- Bediensteten, die sich zwar am 11. Februar 2015 schon im Dienstverhältnis befanden, aber nach § 169d Abs. 1 GehG nicht übergeleitet wurden, weil ihr bisheriges Gehalt bzw. Monatsentgelt geringer war als der in der neuen Tabelle für die erste Stufe vorgesehene Betrag, von Amts wegen, wobei die Sonderbestimmungen nach § 169d Abs. 1a und 1b GehG sowie nach § 94a Abs. 1 Z 16 VBG zu beachten sind
- Bediensteten, die sich zwar am 11. Februar 2015 schon im Dienstverhältnis befanden, aber nach § 169d Abs. 5 GehG mangels einer sachlichen Grundlage für die Bezugswahrung nicht übergeleitet werden konnten, weil ihre bisherige Einstufung bloß vorläufiger Natur war, von Amts wegen
- Bediensteten, die sich zwar am 11. Februar 2015 schon im Dienstverhältnis befanden, aber nach § 169d Abs. 5 GehG mangels einer sachlichen Grundlage für die Bezugswahrung nicht übergeleitet werden konnten, weil für sie nie ein Vorrückungstichtag ermittelt wurde, von Amts wegen
- Bediensteten, die sich zwar am 11. Februar 2015 schon im Dienstverhältnis befanden, aber die nach § 169d Abs. 6 GehG mangels einer sachlichen

Grundlage für die Bezugswahrung nicht übergeleitet werden konnten, weil für all ihre bisherigen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen der Vorrückungstichtag nie maßgebend war, anlässlich einer späteren Überstellung in eine Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe, für die ein Besoldungsdienstalter zur Einstufung erforderlich ist

- Bediensteten, die sich zwar am 11. Februar 2015 schon im Dienstverhältnis befanden, aber die nach § 94a Abs. 4 VBG mangels einer sachlichen Grundlage für die Bezugswahrung nicht übergeleitet werden konnten, weil ihr Entgelt bzw. ihre Einstufung abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen sondervertraglich geregelt wurde, anlässlich einer späteren Verwendung, für die ein Besoldungsdienstalter zur Einstufung erforderlich ist
- Bediensteten, die am 11. Februar 2015 zwar bereits beim Bund (bzw. bei Landeslehrpersonen beim jeweiligen Land) tätig waren, aber nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses (z.B. Verwaltungspraktikanten, Lehrlinge, Unterrichtspraktikanten), anlässlich einer späteren Übernahme ins Dienstverhältnis
- Bediensteten, die nach dem 11. Februar 2015 erstmals in ein Dienstverhältnis zum Bund (bzw. bei Landeslehrpersonen zum jeweiligen Land) aufgenommen werden
- Bediensteten, die nach dem 11. Februar 2015 erneut in ein Dienstverhältnis zum Bund (bzw. bei Landeslehrpersonen zum jeweiligen Land) aufgenommen werden, wenn die Dauer der Unterbrechung über die Dauer einer Abwesenheit im gewöhnlichen Dienstbetrieb hinausgeht

III. Form- und Verfahrensfragen (Abs. 5 und 6)

(5) Die Beamtin oder der Beamte / die oder der Vertragsbedienstete ist bei Dienstantritt von der Dienstbehörde / Personalstelle nachweislich über die Bestimmungen zur Anrechnung von Vordienstzeiten zu belehren. Sie oder er hat sodann alle vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Vordienstzeiten nach Abs. 2 oder 3 mitzuteilen. Die Dienstbehörde / Personalstelle hat aufgrund dieser Mitteilung und bei Vorliegen entsprechender Nachweise die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten festzustellen, um welche die für die Vorrückung wirksame Dienstzeit bei der Ermittlung der Einstufung zu verlängern ist.

(6) Teilt die Beamtin oder der Beamte / die oder der Vertragsbedienstete eine Vordienstzeit nicht innerhalb von drei Monaten nach der gemäß Abs. 5 erfolgten Belehrung mit, ist ein späterer Antrag auf Anrechnung dieser Vordienstzeit unzulässig. Der Nachweis über eine Vordienstzeit ist spätestens bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Tag der Belehrung zu erbringen. Wird der Nachweis nicht fristgerecht erbracht, ist die Vordienstzeit nicht anrechenbar.

A. Form der Erledigung

Die Bestimmungen über das Besoldungsdienstalter sehen zwar eine bescheidmäßige Erledigung bei Beamtinnen und Beamten nicht ausdrücklich vor, die Verpflichtung zu einer bescheidmäßigen Erledigung ergibt sich jedoch aus den allgemeinen verfassungs- und verwaltungsrechtlichen Grundsätzen: Nachdem die Entscheidung über die Anrechenbarkeit von Vordienstzeiten unmittelbare Auswirkungen auf die besoldungsrechtliche Stellung einer Beamtin oder eines Beamten hat, käme die Verweigerung einer bescheidmäßigen Erledigung (und damit die Verweigerung eines dienstrechtlichen Rechtsmittelverfahrens) einer Verletzung des Rechts auf den gesetzlichen Richter nach Art. 83 Abs. 2 B-VG gleich. **Über die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten ist bei Beamtinnen und Beamten daher mit Bescheid abzusprechen.** Der Spruch hat dabei **lediglich die Gesamtdauer der anrechenbaren Vordienstzeiten** in jenem Ausmaß anzuführen, in dem diese für die Vorrückung wirksam wird. Zusätzlich ist im Spruch über die **Bemessung eines allfälligen Vorbildungsausgleichs** nach § 12a GehG zu entscheiden, wobei abermals nur die Gesamtdauer des Vorbildungsausgleichs anzuführen ist, welche für die Vorrückung (negativ) wirksam wird. Das sich daraus ergebende Besoldungsdienstalter bei Dienstantritt, die resultierende besoldungsrechtliche Stellung und das Datum der nächsten Vorrückung sind somit nicht Teil des Spruchs und können allenfalls in einem Beiblatt oder einer Rubrik „Hinweis“ bzw. „Erläuterung“ ausgeführt werden. In der Rubrik „Begründung“ ist die Entscheidung nur soweit zu begründen, als die Beamtin oder der Beamte die Anrechnung einer Zeit beantragt hat und diesem Begehren nicht entsprochen wurde. Im Übrigen kann auf das Beiblatt verwiesen werden, in welchem die in Erwägung gezogenen Zeiten aufgelistet und einem Absatz oder einer Ziffer des Gesetzes zugeordnet sind sowie das Ausmaß der (Nicht-)Anrechnung angegeben wird.

Bei Vertragsbediensteten ist die Gesamtdauer der anrechenbaren Vordienstzeiten im Dienstvertrag laut Formblatt in Z 9 anzuführen. Die Dauer eines allfälligen Vorbildungsausgleichs ist dabei nicht einzurechnen, sondern durch einen Zusatz gesondert auszuweisen.

Beispiel: Bei einer Vertragsbediensteten wird die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten mit 340 Tagen bemessen (reine Vordienstzeiten ohne Vorbildungsausgleich), hinzu kommt ein ständiger Vorbildungsausgleich von 730 Tagen (zwei Jahren) nach § 15 Abs. 5 Z 2 VBG. Im Dienstvertrag wird bei der Z 9 „Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten“ ausgeführt: „340 Tage (sowie ständiger Abzug von 730 Tagen nach § 15 Abs. 5 Z 2 VBG)“.

Die Erledigung kann in Form einer Mitteilung erfolgen, die hinsichtlich Gliederung und Inhalt der bescheidmäßigen Erledigung bei einer Beamtin oder einem Beamten entspricht, wobei Begriffe des dienstrechtlichen Verfahrens wie „Bescheid“, „Spruch“, „Rechtsmittelbelehrung“ oder Ähnliches nicht zu verwenden sind.

Beispiel: Ein Bediensteter hat 183 Kalendertage Präsenzdienst, 731 Kalendertage im Dienstverhältnis als Zeitsoldat und 720 Kalendertage an einschlägiger Berufstätigkeit mit einem Beschäftigungsausmaß von 50% vorzuweisen. Er wird mit 1. August 2017 in die Entlohnungsgruppe v1 aufgenommen, wobei er nur ein Bachelorstudium abgeschlossen hat. Die Mitteilung hat zu lauten: „Die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten nach § 26 Abs. 5 VBG umfasst 1.274 Kalendertage. Bei der Bemessung des Besoldungsdienstalters sind gemäß § 15 Abs. 5 Z 2 VBG ständig zwei Jahre (730 Kalendertage) Vorbildungsausgleich in Abzug zu bringen“. Unter der Rubrik „Hinweis“ kann eine Erläuterung aufgenommen werden, dass dies einem Besoldungsdienstalter von $1.274 - 730 = 544$ Kalendertagen zum Dienstantritt entspricht und dem Vertragsbediensteten daher das Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 1 gebührt und die nächste Vorrückung voraussichtlich am 1. März 2018 erfolgt.

Aus der bescheidmäßigen Erledigung bei Beamtinnen und Beamten ergibt sich auch die Rechtskraft der Entscheidung: Anträge in Bezug auf Zeiten, über die bereits rechtskräftig mit Bescheid entschieden wurde, sind wegen entschiedener Sache als unzulässig zurückzuweisen.

B. Belehrung und Erklärungsfristen

Zur Straffung des Verfahrens wurde mit den Bestimmungen über das Besoldungsdienstalter eine Erklärungsfrist von drei Monaten eingeführt, innerhalb derer die oder der Bedienstete sich über **alle vorliegenden (also nicht nur über die einschlägigen) Vordienstzeiten zu erklären** hat. Die Erklärung muss dabei nur die wesentlichen Eckdaten der Vortätigkeiten umfassen: Anfangsdatum, Enddatum, Bezeichnung des Dienstgebers bzw. der Institution, bei der Dienst geleistet wurde, sowie eine stichwortartige Beschreibung für jede einzelne potentielle Vordienstzeit. Die Erklärung hat jedenfalls in schriftlicher Form zu erfolgen (vgl. § 13 Abs. 1 zweiter Satz AVG) und kann innerhalb der dreimonatigen Frist ergänzt und berichtigt werden. Die dreimonatige Frist beginnt allerdings erst zu laufen, sobald die Dienstbehörde bzw. Personalstelle die Bedienstete oder den Bediensteten nachweislich über die Bestimmungen zur Vordienstzeitenanrechnung belehrt hat. Als Belehrung genügt die nachweisliche Aushändigung des Formulars 11a (Beamte) bzw. des Formulars 11b (Vertragsbedienstete), in denen auch auf die Rechtsfolgen einer unvollständigen Erklärung (Ausschluss der betroffenen Zeiten von der Anrechnung) hingewiesen wird.

Die Beibringung der eigentlichen Nachweise für die einzelnen Vordienstzeiten (Bestätigungen, Dienstzeugnisse – allenfalls in beglaubigter Übersetzung) durch die Bedienstete oder den Bediensteten hat innerhalb eines Jahres zu erfolgen, wobei auch diese Frist erst mit der nachweislichen Belehrung durch die Dienstbehörde oder Personalstelle zu laufen beginnt.

Wenn die oder der Bedienstete trotz erfolgter Belehrung die dreimonatige oder die einjährige Frist versäumt, so ist eine nachträgliche Behandlung des Anbringens nur dann möglich, wenn die Voraussetzungen für eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach § 15 DVG und § 71 AVG erfüllt sind. Andernfalls ist ein Antrag auf Anrechnung weiterer Zeiten bei Beamtinnen und Beamten aber in jedem Fall als unzulässig zurückzuweisen (bzw. bei Vertragsbediensteten keiner Behandlung zuzuführen).

C. Beobachtungsphase

In Anlehnung an die vom Verfassungsgesetzgeber für das allgemeine Verwaltungsverfahren vorgesehene Entscheidungsfrist wird eine – je nach Verwendung – **angemessene Beobachtungsphase von bis zu sechs Monaten für die Beurteilung der Einschlägigkeit** einer früheren Berufstätigkeit als sachlich gerechtfertigt zu betrachten sein, bevor die Dienstbehörde oder Personalstelle darüber abschließend entscheidet (vgl. auch Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofs vom 14. September 1994, ZI. 93/12/0098). Dies ändert jedoch nichts an der Verpflichtung der oder des Bediensteten, binnen drei Monaten eine vollständige Erklärung über alle Vordienstzeiten abzugeben – die Dienstbehörde oder Personalstelle kann nach Abschluss der Beobachtungsphase also nur über solche Zeiten entscheiden, welche die oder der Bedienstete rechtzeitig im Rahmen der Erklärung bekanntgegeben hat.

IV. Bindungswirkung einer früheren Anrechnung (Abs. 7)

(7) Vordienstzeiten sind jedenfalls anzurechnen, wenn sie bereits im unmittelbar vorangegangenen Bundesdienstverhältnis angerechnet worden sind. Wurde beim unmittelbar vorangegangenen Bundesdienstverhältnis das Besoldungsdienstalter infolge einer Überleitung nach den Bestimmungen des § 169c pauschal bemessen, so unterbleibt eine Ermittlung und die Einstufung hat auf Grundlage des bisherigen pauschal bemessenen Besoldungsdienstalters zu erfolgen.

Der Vollständigkeit halber wird darauf hingewiesen, dass sich die bei der neuerlichen Begründung eines Dienstverhältnisses in Abs. 7 vorgesehene Bindungswirkung einer früheren Anrechnung nur auf Vordienstzeiten im Sinne der Abs. 2 und 3 in der geltenden Fassung bezieht. D.h. mit dieser Bestimmung wird **keine zusätzliche Anrechenbarkeit von Zeiten begründet, die im Rahmen eines früheren Dienstverhältnisses bei der Festsetzung des Vorrückungstichtages berücksichtigt wurden**, aber im Rahmen der neuen Rechtslage nicht mehr berücksichtigt werden können. In solchen Fällen wird es sich regelmäßig um ein neues Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber handeln, das im unmittelbaren Anschluss an ein übergeleitetes Dienstverhältnis begründet wird und bei dem ohnehin nach Abs. 7 eine neuerliche Bemessung des Besoldungsdienstalters zu unterbleiben hat. Bei Lehrpersonen, bei denen wegen eines Wechsels des Dienstgebers tatsächlich eine neuerliche Beurteilung der Vordienstzeiten zu erfolgen hat, sind **sämtliche früheren Vordienstzeiten dagegen nur insoweit zu berücksichtigen, als diese auch nach der neuen Rechtslage anrechenbar sind** (keine „sonstigen Zeiten“, Unterrichtspraktika und Ähnliches).

Die Bindungswirkung erstreckt sich dem Wortlaut des Gesetzes folgend ausschließlich auf positive Anrechnungsentscheidungen. D.h. Vordienstzeiten nach Abs. 2 und 3 in der geltenden Fassung sind einer neuerlichen Beurteilung anlässlich der Begründung eines neuen Dienstverhältnisses zugänglich, wenn diese im Rahmen des früheren Dienstverhältnisses nicht angerechnet wurden und keine Fortschreibung des pauschal festgesetzten Besoldungsdienstalters nach Abs. 7 vorgesehen ist. Im Ergebnis führt die Bindungswirkung also lediglich dazu, dass **Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums nach Abs. 3, die im früheren Dienstverhältnis angerechnet wurden, in einem neuen, unmittelbar anschließenden Dienstverhältnis ebenfalls anzurechnen sind**.

V. Anrechnungsverbote (Abs. 4 und 8)

(4) Ausgeschlossen von einer Anrechnung sind die Zeiten

1. die nach Abs. 2 Z 1 und 2 zu berücksichtigen wären, wenn die Beamtin oder der Beamte / die oder der Vertragsbedienstete aufgrund einer solchen Beschäftigung einen Anspruch auf laufende Pensionsleistungen erworben und diese nicht dem Bund abgetreten hat,

2. in einem Dienstverhältnis nach Abs. 2 Z 1 und 2, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen sind, oder

3. welche im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt wurden.

(5) [...]

(6) [...]

(7) [...]

(8) Die mehrfache Anrechnung ein und desselben Zeitraumes ist nicht zulässig.

Wie nach der früheren Rechtslage sind auch künftig Zeiten, die mehrere Anrechnungstatbestände erfüllen, nur einmal anzurechnen. Dabei ist stets die kalendarische Betrachtungsweise maßgebend, d.h. mehrere anrechenbare Tätigkeiten sind nur einmal anzurechnen, wenn und soweit sie sich kalendarisch überlappen. Der Gesetzgeber hat bei der Gestaltung der Anrechnungsbestimmungen auch eine systematische Reihung der Anrechnungstatbestände vorgenommen, nach welcher die Zuordnung der einzelnen Zeiträume im Kalender zu einem Tatbestand zu erfolgen hat. D.h. im Ergebnis ist ein Zeitraum, in der sowohl ein (für die Vorrückung wirksames) Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft vorlag und zugleich eine einschlägige andere Berufstätigkeit ausgeübt wurde, wegen der systematischen Reihung im Gesetz als Zeit im Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft zu betrachten und als solche anzurechnen. Im Umkehrschluss bleibt das Höchstausmaß an anrechenbaren einschlägigen Zeiten von zehn Jahren von diesem Zeitraum unberührt.

Beispiel: Eine Person ist während ihres Studiums bereits als teilbeschäftigte Vertragsbedienstete tätig. Nach Studienabschluss im Juli 2017 kündigt sie das Vertragsbedienstetenverhältnis auf und vereinbart den Verbrauch des restlichen Erholungsurlaubs bis Ende September 2017. Während des Erholungsurlaubs im September 2017 tritt sie – mit Zustimmung ihrer Personalstelle – bereits bei einem anderen Arbeitgeber den Dienst an. Elf Jahre später wird sie erneut in ein Dienstverhältnis zum Bund aufgenommen, wobei die Tätigkeit beim vorherigen Arbeitgeber zur Gänze einschlägig ist. Die Zeit bis Ende September 2017 ist nach Abs. 2 Z 1 als Zeit bei einer Gebietskörperschaft anzurechnen, erst die Zeit ab Oktober 2017 ist als Zeit einer einschlägigen Berufstätigkeit nach Abs. 3 bis zum Höchstausmaß von zehn Jahren anzurechnen.

Für Bedienstete, die aus einem früheren Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Einrichtung der Europäischen Union bereits eine Pensionsleistung beziehen, sieht Abs. 4 Z 1 weiterhin vor, dass diese Zeiten nicht als Vordienstzeiten anrechenbar sind – denn sonst würden die Bediensteten diese Zeiten im Ergebnis doppelt abgegolten bekommen.

Beispiel: Ein Beamter des Ruhestandes wird als Ersatzkraft in ein befristetes vertragliches Dienstverhältnis aufgenommen. Da er für die Zeiten seiner aktiven Dienstleistung als Beamter einen Ruhegenuss erhält, sind diese Zeiten von einer Anrechnung nach Abs. 2 Z 1 für das Vertragsbedienstetenverhältnis ausgeschlossen.

Von einer Anrechnung ausgeschlossen sind dabei nach Abs. 4 Z 2 auch weiterhin jene Zeiten in einem früheren Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Einrichtung der Europäischen Union, die nach den für das frühere Dienstverhältnis geltenden Vorschriften nicht für die Vorrückung wirksam waren. Zeiten einer teilweisen Hemmung der Vorrückung sind dabei auch nur teilweise anrechenbar.

Beispiel: Eine Landesvertragslehrperson des Landes Kärnten beendet nach einer Elternkarenz nach MSchG und einem vierjährigen Anschlusskarenzurlaub das Dienstverhältnis, ohne vorher den Dienst wieder angetreten zu haben, und wird später vom Land Steiermark als Vertragslehrperson neu aufgenommen. Die Zeit der Elternkarenz wurde nach den Vorschriften für das betroffene Dienstverhältnis zur Gänze für die Vorrückung wirksam und ist daher zur Gänze als Zeit bei einer Gebietskörperschaft auf das Besoldungsdienstalter beim Land Steiermark anzurechnen. Die Zeit des Anschlusskarenzurlaubs ist dagegen nicht anzurechnen, da sie mangels Wiederantritt des Dienstes im früheren Dienstverhältnis nach § 29c Abs. 3 VBG nie für die Vorrückung wirksam geworden ist.

Beispiel: Eine Landesvertragslehrperson des Landes Kärnten beendet nach einer Elternkarenz nach MSchG, einem vierjährigen Anschlusskarenzurlaub und zwei Jahren der weiteren Dienstleistung das Dienstverhältnis und wird vom Land Steiermark als Landesvertragslehrperson neu aufgenommen. Die Zeit der Elternkarenz wurde nach den Vorschriften für das betroffene Dienstverhältnis zur Gänze für die Vorrückung wirksam und ist daher zur Gänze als Zeit bei einer Gebietskörperschaft auf das Besoldungsdienstalter beim Land Steiermark anzurechnen. Die Zeit des Anschlusskarenzurlaubs ist dagegen nur zur Hälfte anzurechnen, da sie mit Wiederantritt

des Dienstes nur zur Hälfte für die Vorrückung im früheren Dienstverhältnis wirksam geworden ist.

Der Tatbestand der Ämterunfähigkeit nach Abs. 4 Z 3 bezieht sich auf die historischen Bestimmungen über Nationalsozialistinnen und Nationalsozialisten im Öffentlichen Dienst und hat daher im Hinblick auf den aktiven Dienststand mutmaßlich keine Anwendungsfälle mehr. Die Bestimmungen wurden jedoch vom Gesetzgeber aufrecht erhalten, da noch nicht vom Ableben aller potentiell Betroffenen ausgegangen werden konnte.

VI. Anrechnungstatbestände (Abs. 2 und 3)

A. Zeiten bei einer Gebietskörperschaft, der Europäischen Union oder einer zwischenstaatlichen Einrichtung (Abs. 2 Z 1 und 2)

(2) Als Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter anzurechnen sind die zurückgelegten Zeiten

1. in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft;

2. in einem Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört;

3. [...]

4. [...].

Wie bereits nach früherem Recht sind zur Aufrechterhaltung der Mobilität im Öffentlichen Dienst Zeiten im Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums oder eines Staates, mit dem ein entsprechendes Abkommen besteht, zur Gänze als Vordienstzeiten anzurechnen. Die umfassten Staaten sind:

- alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union
- die Mitglieder der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) Island, Liechtenstein und Norwegen
- die Schweizerische Eidgenossenschaft und die Türkische Republik

Mit dem Begriff „Gebietskörperschaft“ werden ausschließlich Körperschaften des öffentlichen Rechts bezeichnet, die sich durch **Hoheitsgewalt über einen räumlich abgegrenzten Teil eines Staatsgebietes** und alle dort aufhältigen Personen auszeichnen. In Österreich sind das **ausschließlich der Bund, die Länder und die Gemeinden** – weshalb Gemeindeverbände vom Gesetzgeber ausdrücklich als eigener Tatbestand angeführt wurden. Ausgliederte Körperschaften, die Kammern und Sozialversicherungsträger, Fonds, Anstalten, Unternehmen und Betriebe fallen dagegen nicht unter den Begriff der „Gebietskörperschaft“. D.h. insbesondere Dienstverhältnisse zu eigenständigen Unternehmen im öffentlichen Eigentum, zu Universitäten und Forschungsanstalten sowie Privatschulerhaltern sind davon nicht erfasst. Maßgebend für eine Anrechenbarkeit nach Z 1 ist stets nur, ob ein Dienstverhältnis zum Bund, zu

einem Land, zu einer Gemeinde, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Gebietskörperschaft eines der oben angeführten Staaten begründet wurde.

Nach Z 2 werden auch alle Zeiten bei einer Einrichtung der Europäischen Union sowie bei zwischenstaatlichen Einrichtungen, bei denen Österreich Mitglied ist, wie Zeiten bei Gebietskörperschaften zur Gänze angerechnet. Diese Bestimmung dient der Aufrechterhaltung der Mobilität und der Förderung der Freizügigkeit, soll aber auch dem Umstand Rechnung tragen, dass die Tätigkeit bei diesen Einrichtungen hinsichtlich ihrer hoheitlichen Aspekte mit denen bei einer Gebietskörperschaft vergleichbar ist.

Von der Wortfolge „Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union“ sind nicht nur Dienstverhältnisse zur Europäischen Union selbst bzw. zu deren Rechtsvorgängern (den Europäischen Gemeinschaften) umfasst, sondern **auch Dienstverhältnisse zu jeder durch Sekundärrechtsakt (regelmäßig durch Verordnung) geschaffenen Einrichtung der Europäischen Union.** D.h. insbesondere die Agenturen, die von der Europäischen Union durch eigenen Rechtsakt errichtet wurden, sind Einrichtungen der Europäischen Union im Sinne dieser Bestimmungen. **Nicht umfasst sind dagegen die diversen Büros von Interessenvertretungen,** die in örtlicher Nähe zu den Einrichtungen der Europäischen Union angesiedelt wurden (z.B. die Büros der österreichischen Kammern in Brüssel).

Dienstverhältnisse zur Europäischen Union sind auch alle Dienstverträge, die auf den Namen eines ihrer Organe nach Art. 13 Abs. 1 EUV ausgestellt wurden, das sind:

- das Europäische Parlament
- der Europäische Rat
- der Rat (der Europäischen Union)
- die Europäische Kommission
- der Gerichtshof der Europäischen Union
- die Europäische Zentralbank
- der Rechnungshof (der Europäischen Union)

Als zwischenstaatliche Einrichtungen gelten nur solche, die durch Staatsverträge errichtet wurden (wie etwa die Vereinten Nationen). Einrichtungen zur Förderung der regionalen Zusammenarbeit sowie grenzüberschreitende Wirtschafts- und Tourismusverbände fallen nicht darunter, auch wenn diese von öffentlichen Stellen errichtet wurden oder von diesen erhalten werden.

Für die Anrechenbarkeit ist die **nähere rechtliche Ausgestaltung des Dienstverhältnisses unbeachtlich.** Es muss lediglich im Kern ein Dienstverhältnis vorliegen, d.h. Gegenstand des Rechtsverhältnisses muss die regelmäßige Leistung von Diensten gegen ein Entgelt sein, das vom Arbeitserfolg im Wesentlichen unabhängig ist (sonst läge ein Werkvertrag vor). Etwaige Prämienzahlungen ändern am Vorliegen eines Dienstverhältnisses ebenso wenig wie z.B. eine nur gering ausgeprägte persönliche Abhängigkeit (z.B. keine definierten Arbeitszeiten, sondern nur definierte Arbeitsvolumina; keine örtliche Bindung bei der Dienstleistung; vereinzelte Vertretungsmöglichkeiten bzw. Dienstverteilung im Team). Daher macht es für die Anrechenbarkeit keinen Unterschied, ob das Dienstverhältnis öffentlich-rechtlicher Natur war, dem Vertragsbedienstetenrecht unterlag oder durch einen freien Dienstvertrag nach allgemeinem Zivilrecht begründet wurde. Wesentlich ist nur das Kriterium, ob die Leistung von Diensten geschuldet wurde, die überwiegend nach Zeitaufwand und nicht nach Erfolg vergütet wurden (Abgrenzung zum Werkvertrag bzw. selbständigen Unternehmer).

Nach ständiger Rechtsprechung bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die vorgenommene Differenzierung zwischen Zeiten, die bei einer Gebietskörperschaft zugebracht wurden, und Zeiten der Berufserfahrung, die anderswo gesammelt wurde (vgl. etwa Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofs vom 18. Dezember 2014, Zl. Ro 2014/12/0032).

B. Zeiten eines Anspruchs auf Beschädigtenrente nach Heeresversorgungsgesetz (Abs. 2 Z 3)

(2) Als Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter anzurechnen sind die zurückgelegten Zeiten

1. [...]

2. [...]

3. in denen die Beamtin oder der Beamte / die oder der Vertragsbedienstete auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90% hatte, sowie

4. [...].

Zu beachten ist, dass das Heeresversorgungsgesetz (HVG) mit 1. Juli 2016 durch das Heeresentschädigungsgesetz (HEG) abgelöst wurde. An die Stelle der Beschädigtenrente ist daher mit 1. Juli 2016 die Versehrtenrente gemäß § 203 Abs. 1 ASVG getreten, soweit sie infolge einer Dienstbeschädigung als Soldat zugesprochen wurde.

C. Zeiten eines Grundwehr-, Ausbildungs-, Zivil- oder Ersatzdienstes (Abs. 2 Z 4)

(2) Als Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter anzurechnen sind die zurückgelegten Zeiten

1. [...]

2. [...]

3. [...]

4. der Leistung

a) des Grundwehrdienstes nach § 20 Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001,

b) des Ausbildungsdienstes nach § 37 Abs. 1 WG 2001,

c) des Zivildienstes nach § 1 Abs. 5 Z 1 Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, oder eines anderen Dienstes nach § 12a Abs. 1 oder § 12c Abs. 1 ZDG, aufgrund dessen der Zivildienstpflichtige nicht mehr zur Leistung des ordentlichen Zivildienstes heranzuziehen ist,

d) eines militärischen Pflichtdienstes, eines vergleichbaren militärischen Ausbildungsdienstes oder eines zivilen Ersatzpflichtdienstes in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums, in der Türkischen Republik oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

Zeiten der militärischen Dienstleistung nach lit. a, b und d sind bis zur Dauer von insgesamt höchstens sechs Monaten, Zeiten einer zivilen oder sonstigen Ersatzdienstleistung nach lit. c und d bis zur Dauer von insgesamt höchstens neun Monaten anzurechnen.“

Mit der Dienstrechts-Novelle 2016, BGBl. I Nr. 64/2016, wurde ausdrücklich klargestellt, dass **Zeiten des Grundwehr- oder Zivildienstes nur bis zum derzeit verpflichtenden Ausmaß von sechs bzw. neun Monaten als Vordienstzeiten anrechenbar sind, auch wenn der Grundwehr- oder Zivildienst nach älteren Bestimmungen absolviert wurde**, die noch eine länger andauernde Verpflichtung vorsahen.

Beispiel: Ein Bediensteter hat im Jahr 1999 acht Monate Grundwehrdienst nach den damaligen Vorschriften geleistet. Nach Abs. 2 Z 4 lit. a sind davon sechs Monate als Vordienstzeiten anrechenbar.

Im Rahmen der Novelle wurde auch dem Umstand Rechnung getragen, dass der historische Gesetzgeber die Ersatzdienste für den Zivildienst wie z.B. Gedenkdienste oder Entwicklungshilfedienste als voll gleichwertig zum Zivildienst bewertet wissen wollte: Deren Sonderstatus als eigenständige Formen der Pflichtdienstleistung ergibt sich lediglich aus dem Umstand, dass der Zivildienst ein hoheitlicher Dienst der Republik Österreich ist und ein solcher auf ausländischem Staatsgebiet völkerrechtliche Fragestellungen aufwerfen würde. Aus diesem Grund wurden Ersatzdienste als eigenständige Formen der Dienstleistung geregelt, welchen aber die volle Gleichwertigkeit zum Zivildienst zuerkannt wurde. Allerdings sind solche Dienste – nachdem es sich um eine freie Wahl des Zivildienstpflichtigen handelt – auch nur bis zur Dauer des verpflichtenden Zivildienstes von neun Monaten anrechenbar.

Beispiel: Ein Bediensteter hat im Jahr 2001 an Stelle eines Zivildienstes ein Jahr Gedenkdienst in Prag geleistet. Nach Abs. 2 Z 4 lit. c sind davon neun Monate als Vordienstzeiten anrechenbar.

Für andere Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums, für die Schweiz oder die Türkei geleistete Dienste sind nur anrechenbar, soweit sie mit der österreichischen Wehrpflicht vergleichbar sind: D.h. es muss sich um einen Pflichtdienst handeln, der im Rahmen einer allgemeinen Wehrpflicht geleistet wurde. Ob diese Wehrpflicht durch den Dienst an der Waffe oder durch einen zivilen Ersatzdienst erfüllt wurde, ist dagegen unbeachtlich. Außerdem sind diese Dienste nur in jenem Ausmaß anrechenbar wie die vergleichbaren Pflichtdienste in Österreich: also im Ausmaß von sechs Monaten beim Dienst an der Waffe und im Ausmaß von neun Monaten bei zivilen Ersatzdiensten.

Beispiel: Ein Bediensteter hat im Jahr 2008 nach griechischen Vorschriften seine Wehrpflicht im Ausmaß von zwölf Monaten abgeleistet. Nach Abs. 2 Z 4 lit. d sind davon sechs Monate als Vordienstzeiten anrechenbar.

D. Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums (Abs. 3)

(3) Über die in Abs. 2 angeführten Zeiten hinaus sind Zeiten der Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums bis zum Ausmaß von insgesamt höchstens zehn Jahren als Vordienstzeiten anrechenbar. Eine Berufstätigkeit oder ein Verwaltungspraktikum ist einschlägig, insoweit eine fachliche Erfahrung vermittelt wird, durch die

1. eine fachliche Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz überwiegend unterbleiben kann oder
2. ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist.

[(4) – (6) ...]

(7) Vordienstzeiten sind jedenfalls anzurechnen, wenn sie bereits im unmittelbar vorangegangenen Bundesdienstverhältnis angerechnet worden sind. Wurde beim unmittelbar vorangegangenen Bundesdienstverhältnis das Besoldungsdienstalter infolge einer Überleitung nach den Bestimmungen des § 169c pauschal bemessen, so unterbleibt eine Ermittlung und die Einstufung hat auf Grundlage des bisherigen pauschal bemessenen Besoldungsdienstalters zu erfolgen.

Anders als die frühere Formulierung der Bestimmungen zum Vorrückungstichtag enthält der neue Abs. 3 keinen generellen Verweis mehr auf das „öffentliche Interesse“. Das bedeutet jedoch nicht, dass ein öffentliches Interesse für eine Anrechnung nicht mehr erforderlich wäre. Vielmehr wurde das erforderliche öffentliche Interesse mit Abs. 3 Z 1 und Z 2 nur klarer und detaillierter umschrieben: die sofortige Verwendbarkeit wegen zuvor erworbenen Wissens (Z 1) und die sofortige Verwendbarkeit wegen zuvor erworbener praktischer Fähigkeiten (Z 2). Beides zusammen entspricht dem öffentlichen Interesse, „dass der Dienstgeber ohne Kosten für die Ausbildung und Praxis tragen zu müssen, sofort bestens qualifizierte Dienstnehmer erhält, die von Anfang an den Posten, den sie bekleiden, voll ausfüllen können“ (Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 19. Dezember 1990, GZ 9 ObA 236/90). Die ausdrückliche Betonung der erworbenen Fähigkeiten in Form von „Routine“ soll dabei vor allem die Würdigung von Erfahrung im Fachdienst und im handwerklichen Dienst umfangreicher als nach der früheren Rechtslage ermöglichen, da auch hier ein öffentliches Interesse an der Rekrutierung von Bediensteten besteht, die bereits ein solides Maß an Zuverlässigkeit, Eigenständigkeit und wirtschaftlichem Handlungsvermögen erworben und unter Beweis gestellt haben und bei denen die praktische Übung eine wesentliche Voraussetzung für den Arbeitserfolg darstellt. Dabei sind allerdings die weiter unten angeführten zeitlichen Grenzen zu beachten.

1. Besoldungsgruppenspezifische Besonderheiten

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf Arbeitsplätze in der Verwaltung und sind auf andere Besoldungs- und Entlohnungsgruppen nur insoweit übertragbar, als für diese nicht – in Ansehung ihrer Besonderheiten und spezifischen Erfordernisse – abweichende Ausführungen vorliegen. Insbesondere hinsichtlich der Lehrpersonen ist dabei auf die entsprechenden Verordnungen und Erlässe der Bundesministerin für Bildung zu verweisen: Für die Beurteilung der Einschlägigkeit macht es nämlich keinen Unterschied, ob eine Vertragslehrperson dem „alten“ Dienstrecht oder der Entlohnungsgruppe pd angehört, da es sich letztlich um denselben Arbeitsplatz handelt, anhand dessen die Einschlägigkeit zu beurteilen ist. Den Geboten der Sachlichkeit und Gleichbehandlung folgend müssen die Grundsätze für die Entlohnungsgruppe pd daher auch auf die Entlohnungsgruppen des „alten“ Dienstrechts gelten, wobei die Erweiterung des Anrechnungsausmaßes von zehn auf zwölf Jahre nach § 46 Abs. 3 VBG nur für die Entlohnungsgruppe pd zur Anwendung gelangt.

Bei sämtlichen Verwendungen, die mit dem Führen einer Dienstwaffe verbunden sind, ist aufgrund ihres ausgeprägten hoheitlichen Charakters das Vorliegen einschlägiger Vordienstzeiten aus der Privatwirtschaft nur in seltenen Ausnahmefällen denkbar. Die Tätigkeiten bei privaten Sicherheitsdiensten können schon alleine deshalb nicht einschlägig für den Dienst bei der Exekutive oder beim Militär sein, weil sie keine Übung im Umgang mit jenen eingriffsintensiven hoheitlichen Befugnissen vermitteln, die mit dem Dienst an der Waffe unabdingbar verbunden sind. Dementsprechend kommen beim regulären Dienst an der Waffe allenfalls Berufstätigkeiten für eine Anrechnung in Frage, die mit einer militärischen oder polizeilichen Tätigkeit tatsächlich umfassend vergleichbar sind und die nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses zu einer Gebietskörperschaft des Europäischen Wirtschaftsraums, der Schweiz oder der Türkei ausgeübt wurden (z.B. militärische Operationen in einem Krisengebiet für einen Drittstaat oder für ein privates Unternehmen im Auftrag eines Drittstaates). Bei anderen Verwendungen wird eine Anrechenbarkeit vor allem bei Arbeitsplätzen denkbar sein, die eine fachliche Ausbildung und Erfahrung erfordern, welche über die gewöhnliche polizeiliche oder militärische Dienstausbildung für die jeweilige Verwendungsgruppe deutlich hinausgeht und z.B. ingenieurwissenschaftliche oder medizinische Erfahrung erfordert.

2. Form und Nachweis der einschlägigen Berufstätigkeit

Der Gesetzgeber umschreibt den Tatbestand der anrechenbaren Tätigkeiten mit dem Begriff „Berufstätigkeit“. Darunter ist jede unselbständige oder selbständige Tätigkeit zu verstehen, die auf Erwerb gerichtet ist (vgl. zum Begriff „Beruf“ in der Bundesverfassung das Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 24. Juni 1975, GZ 4 Ob 552/75).

Die Anrechnung von Zeiten einer Ausbildung – wie beispielsweise Zeiten eines Praktikums oder als Lehrling – ist damit ausgeschlossen. Aus diesem Grund wurden auch die Zeiten eines beim Bund selbst absolvierten „einschlägigen Verwaltungspraktikums“ in Abs. 3 gesondert als Anrechnungstatbestand angeführt, da andernfalls die Anrechenbarkeit eines solchen Verwaltungspraktikums – mangels Vorliegen einer Berufstätigkeit – selbst dann ausgeschlossen wäre, wenn eine Bedienstete oder ein Bediensteter vor der Übernahme ins Vertragsbedienstetenverhältnis faktisch bereits dieselben Aufgaben erfüllt hat.

Das Erfordernis einer auf Erwerb gerichteten Tätigkeit schließt eine Anrechenbarkeit bei Fehlen jeglichen Entgelts oder Honorars bzw. bei Bezug von bloß symbolischen Aufwandsentschädigungen stets aus. **Die Anrechnung ehrenamtlicher Tätigkeit ist daher ausgeschlossen.**

Beispiel: Ein Bediensteter war während seiner mehrjährigen Ausbildung zum Sozialarbeiter bereits für einen Betreuungsverein tätig und hat dafür monatlich eine symbolische Aufwandsentschädigung von 250 € erhalten. Mangels Erwerbstätigkeit ist eine Anrechenbarkeit ausgeschlossen.

Beispiel: Eine Bedienstete hat sich während ihres Studiums in der Fachschaft als Rechtsberaterin und Referentin engagiert und dafür monatlich eine Aufwandsentschädigung nach Hochschülerinnen- und Hochschülerschaftsgesetz erhalten. Mangels Erwerbstätigkeit ist eine Anrechenbarkeit ausgeschlossen.

Beispiel: Ein Student engagiert sich bereits während seines Studiums in einschlägigen wissenschaftlichen Gesellschaften und publiziert auf akademischem Niveau. All diese Tätigkeiten sind weder für sich betrachtet noch in ihrer Gesamtheit eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit, eine Anrechnung als Berufstätigkeit ist daher ausgeschlossen.

Die nähere Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses, in dessen Rahmen die Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde, ist für die Anrechenbarkeit nicht relevant: Zeiten im Arbeitsverhältnis als Angestellte oder Angestellter bzw. Arbeiterin oder Arbeiter, im

freien Dienstverhältnis oder in Ausübung eines freien Berufs auf Honorarnotenbasis sind daher gleich zu behandeln (wobei Zeiten im Dienstverhältnis als Arbeiter regelmäßig nicht einschlägig für eine gehobene Tätigkeit sein werden). Für die Anrechenbarkeit relevant ist vielmehr der **Nachweis, dass der entsprechende Beruf auch tatsächlich ausgeübt wurde**, die oder der Bedienstete also wirklich „tätig“ geworden ist. Die Eintragung im Gewerberegister oder im Firmenbuch reicht daher zum Nachweis einer selbständigen Erwerbstätigkeit nicht aus, während z.B. Werkverträge mit Leistungsbeschreibung und Unterlagen aus dem Steuerakt über das tatsächliche Tätigwerden als Nachweis geeignet sein können. Aus dem Erfordernis einer tatsächlichen Berufstätigkeit ergibt sich auch, dass **Zeiten einer Nichtausübung des Berufs – also etwa Karenzurlaube bzw. Karenzen – nicht anrechenbar** sind, weil in diesen keine Berufserfahrung erworben wurde. Abwesenheiten, die zu einem gewöhnlichen Berufsleben zu zählen sind wie etwa ein Erholungsurlaub, Krankenstand oder Beschäftigungsverbot können dabei aber außer Betracht bleiben.

Ebenso reicht zum Nachweis einer unselbständigen Erwerbstätigkeit der Versicherungsdatenauszug alleine nicht aus, da für die Beurteilung der Einschlägigkeit regelmäßig ein Dienstzeugnis mit einer detaillierten Tätigkeitsbeschreibung erforderlich sein wird. Die Beibringung eines Dienstzeugnisses durch die oder den Bediensteten kann daher nur bei solchen unselbständigen Erwerbstätigkeiten unterbleiben, für deren Anrechenbarkeit es auf die Art der Tätigkeit nicht ankommt (Anrechnungen nach Abs. 2) oder bei denen die zuvor ausgeübte Tätigkeit ohnehin amtsbekannt ist (z.B. Übernahme aus einer ausgegliederten Einrichtung in die Bundesverwaltung).

3. Zeitliche Lage der einschlägigen Berufstätigkeit

a) Lange zurückliegende Zeiten

Die vom Gesetzgeber gewählte Formulierung in Abs. 3 ermöglicht eine Anrechnung von in der Privatwirtschaft erworbener Berufserfahrung, „insoweit“ diese einschlägig für die Verwendung im Bundesdienst ist. Daraus ergibt sich, dass **Zeiten, die aufgrund ihrer zeitlichen Lage in der fernen Vergangenheit in keinem ursächlichen Zusammenhang mit der erfolgreichen Verwendung mehr stehen können, von einer Anrechnung ausgeschlossen sind**. Dies insbesondere auch deshalb, weil alle Berufsbilder, die aufgrund der mit ihnen verbundenen Erfordernisse hinsichtlich Wissen, Denkvermögen und Verantwortung überhaupt für eine Anrechnung einschlägiger

Berufserfahrung in Frage kommen, einem steten Wandel unterworfen sind, der eine laufende theoretische und praktische Beschäftigung mit den rechtlichen, technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen im jeweiligen Bereich erforderlich macht. So kann etwa bei Vorliegen von Berufserfahrung als technische Fachkraft, die vor mehr als zwanzig Jahren erworben wurde, nicht davon ausgegangen werden, dass eine umfassende Einschulung in die gegenwärtigen technischen Standards und rechtlichen Rahmenbedingungen unterbleiben kann. Ebenso kann bei einer oder einem Verwaltungsbediensteten, die oder der vor sehr langer Zeit im Bereich Buchhaltung und steuerliche Angelegenheiten tätig war, nicht davon ausgegangen werden, dass sie oder er über das erforderliche Wissen verfügt, um diese Tätigkeit ohne längere Einschulung in das geltende Recht sofort wieder auszuüben.

Hinsichtlich der datumsmäßigen Grenzen ist festzuhalten, dass der Gesetzgeber grundsätzlich bis zu zehn Jahre an vor Dienstantritt erworbener Berufserfahrung anerkennen wollte. Naturgemäß sind dabei vor allem die **näher am Datum des Dienstantritts liegenden Zeiten einschlägig** für die künftige Verwendung, im Ergebnis sind daher die zehn Jahre vor Dienstantritt jedenfalls für eine Anrechnung in Betracht zu ziehen. Aus dieser Wertung des Gesetzgebers, dass Bedienstete über eine Dauer von bis zu zehn Jahren vor Dienstantritt für den Dienstgeber wertvolle Berufserfahrung ansammeln können, ergibt sich auch, dass – wenn man von einem zumindest linearen Erfahrungsverlust durch sinkende Aktualität des Wissens, mangelnde Übung und Vergessen ausgeht – Zeiten im Regelfall dann nicht mehr anrechenbar sind, wenn sie noch weiter zurückliegen, als es dem vom Gesetzgeber vorgesehenen Höchstausmaß der potentiell berücksichtigungswürdigen Erfahrung entspricht. Daraus folgt als Faustregel, dass eine **Einschlägigkeit einer Berufstätigkeit, die mehr als zehn Jahre vor Dienstantritt beendet wurde, regelmäßig zu verneinen ist.** Eine Ausnahme ist in außergewöhnlichen Einzelfällen zwar nicht ausgeschlossen, jedoch wird hierfür eine besonders ausführliche Begründung erforderlich sein, warum diese Erfahrungszeiten für den Dienstgeber von außergewöhnlich ausgeprägtem Interesse sind. Im Einzelfall kann eine Anrechnung dagegen auch bei Zeiten ausgeschlossen sein, deren Ende weniger als zehn Jahre zurückliegt, wenn seit Beendigung der Berufstätigkeit und dem Dienstantritt umfangreiche Veränderungen im jeweiligen Fachbereich stattgefunden haben, die eine umfassende Einschulung trotz Vorerfahrung erforderlich machen.

b) Verwendungsänderung und erneute Begründung eines Dienstverhältnisses

Aus dem in den Abs. 5 und 6 vorgesehenen Verfahren ergibt sich, dass die Anrechnung von Vordienstzeiten zeitnah zum Dienstantritt zu erfolgen hat und daher auch die **bei Dienstantritt vorgesehene Verwendung für die Beurteilung der Einschlägigkeit maßgeblich** ist, wobei – wie oben ausgeführt – auch eine eingängliche Beobachtungsphase zulässig ist, in welcher Anpassungen hinsichtlich der zu erfüllenden Aufgaben an die Stärken und Schwächen der oder des Bediensteten noch Berücksichtigung finden können. **Eine nachträgliche Neubemessung des Ausmaßes der anzurechnenden Vordienstzeiten infolge einer Verwendungsänderung ist innerhalb desselben Dienstverhältnisses vom Gesetz nicht vorgesehen.** Im dienstrechtlichen Verfahren sind entsprechende Anträge wegen bereits entschiedener Sache als unzulässig zurückzuweisen.

Anders verhält es sich bei der Aufnahme ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aus einem Vertragsbedienstetenverhältnis: Da hier ein neues Dienstverhältnis begründet wird, ist auch das Ausmaß der anrechenbaren Vordienstzeiten neu zu bemessen (vgl. Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofs vom 30. Mai 2006, Zl. 2004/12/0210). In diesem Fall greift auch die Bindungswirkung nach Abs. 7, wonach die im Vertragsbedienstetenverhältnis bereits angerechneten Vordienstzeiten jedenfalls wieder anzurechnen sind, d.h. eine neuerliche Beurteilung der Einschlägigkeit anhand der (möglicherweise gänzlich anderen) dienstlichen Verwendung im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis hat zu unterbleiben. Diese Bindungswirkung erstreckt sich allerdings nur auf solche Zeiten, die im vormaligen Dienstverhältnis angerechnet wurden – eine neuerliche Überprüfung der damals nicht angerechneten Zeiten ist damit nicht ausgeschlossen (vgl. auch Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofs vom 20. Februar 2002, Zl. 2000/12/0293). Allerdings ist bei einer neuerlichen Überprüfung anlässlich der Aufnahme ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis Bedacht darauf zu nehmen, dass die bereits mit dem Vertragsbedienstetenverhältnis erworbene Berufserfahrung eine Einschlägigkeit der weiter zurückliegenden privatwirtschaftlichen Berufstätigkeit regelmäßig ausschließt, wenn die oder der Bedienstete weiterhin mit denselben Aufgaben betraut ist wie vor der Ernennung (vgl. Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofs vom 15. Dezember 2003, Zl. 2000/12/0237).

c) Zeiten vor Abschluss der Ausbildung

Im Hinblick auf den neu gefassten Wortlaut des Abs. 3 ist der frühere Vollzugsgrundsatz, wonach Zeiten vor Abschluss der erforderlichen Ausbildung nicht als einschlägig anrechenbar sind, nicht vollständig aufrecht zu erhalten. Das Abgehen von diesem Vollzugsgrundsatz ergibt sich auch aus der Tatsache, dass die Rechtsprechung im Einzelfall auch bisher bereits abweichende Rechtsansichten vertreten hat (vgl. etwa Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofs vom 21. Jänner 1998, ZI. 96/12/0001). Eine leichte Flexibilisierung im Vollzug erscheint auch deshalb erforderlich, weil mit der Bundesbesoldungsreform 2015 zahlreiche Anrechnungstatbestände aufgehoben wurden, durch welche (faktisch einschlägige) Berufstätigkeiten während des Studiums früher im Ergebnis dennoch angerechnet wurden. Insbesondere der Entfall der begünstigten Anrechnung von Zeiten im Dienstverhältnis zu einer Universität, zu bestimmten Forschungseinrichtungen oder als Lehrkraft sind hier zu nennen. Die Frage nach der Einschlägigkeit solcher Berufstätigkeiten hat sich damit nach der früheren Rechtslage überhaupt nicht gestellt – zugleich gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass der Gesetzgeber solche Tätigkeiten nach der neuen Rechtslage von einer Anrechenbarkeit ausschließen wollte. Im Übrigen schließt der Abs. 3 seinem neuen Wortlaut folgend auch andere Berufstätigkeiten nicht zwingend von einer Anrechenbarkeit vor Abschluss der Ausbildung aus.

Da nach allgemeinen Erfahrungswerten vor Abschluss der jeweiligen Ausbildung aber nicht davon ausgegangen werden kann, dass eine Berufstätigkeit bereits auf demselben fachlichen Niveau ausgeübt wird, wie es für die dienstliche Verwendung erforderlich ist, wird eine **Anrechenbarkeit im Regelfall auch künftig ausgeschlossen sein, wenn die Prüfung im Einzelfall nicht eindeutig anderes ergibt (keine Anrechnung im Zweifelsfall).** Bei der Aufnahme in eine akademische Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe ist für eine Anrechenbarkeit einer während des Studiums ausgeübten Berufstätigkeit daher **zwingend erforderlich, dass diese Berufstätigkeit zweifellos auf akademischem Niveau ausgeübt wurde** (z.B. eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter, nicht aber eine Tätigkeit als Kanzleikraft). Als wesentliches Indiz dafür kann z.B. die Fragestellung dienen, ob die Tätigkeit beim vormaligen Arbeitgeber auch zum typischen Aufgabenbereich der dort beschäftigten Akademikerinnen und Akademiker gehört (z.B. Schriftsätze vorbereiten, fachkundige Beratung, Literaturrecherche und -aufbereitung) oder typischerweise von Bediensteten ohne akademische Ausbildung erledigt wird (z.B.

Kanzleittigkeit, Lektorieren von Texten ohne inhaltliche Kontrolle, Pflege von Informationssystemen ohne eigenständige redaktionelle Tätigkeit).

Im Ergebnis sind solche Zeiten also ausnahmsweise dann anrechenbar, wenn ein **besonderer fachlicher Zusammenhang zwischen der früheren Berufstätigkeit und der nunmehrigen Verwendung** besteht. Für eine begründete Anrechnung von Zeiten vor Abschluss des Studiums ist daher zwingend erforderlich, dass **in der früheren Berufstätigkeit eine intensive Auseinandersetzung mit demselben Fachgebiet auf akademischem Niveau erfolgt ist oder die zu besorgenden Aufgaben bereits weitestgehend dieselben waren.** Maßgebend für diese Beurteilung ist dabei nicht die Bezeichnung der Fachgebiete oder die Gliederung in den diversen Studienplänen oder Lehrbüchern. Das Gesetz stellt lediglich auf die Frage ab, inwieweit eine fachliche Einarbeitung unterbleiben kann: Wesentlich ist also, ob aufgrund der Berufstätigkeit die Fachaufsicht auf ein deutlich geringeres Ausmaß reduziert werden kann bzw. die dienstlichen Aufgaben deutlich früher weitgehend selbständig besorgt werden können, als es ohne diese Berufstätigkeit der Fall gewesen wäre. Dementsprechend wird es auch künftig regelmäßig ratsam sein, eine fachliche Einschätzung der oder des jeweils zuständigen Fachvorgesetzten einzuholen, ob die Vorttigkeit ein fachliches Wissen oder Können vermittelt hat, das den Aufwand für die Einschulung oder für die Aufsicht für den Arbeitsplatz erheblich reduziert.

Der Wortlaut des Gesetzes setzt für eine Anrechenbarkeit lediglich voraus, dass die Einschulung und Aufsicht „berwiegend“ unterbleiben kann, d.h. eine allenfalls anfänglich erforderliche Einschulung in fachliche Detailfragen schließt eine Anrechenbarkeit ebenso wenig aus wie die nahezu immer erforderliche Einschulung in die Verwaltungsabläufe der jeweiligen Dienststelle. Der Logik des Gesetzes folgend ist dabei als **Vergleichsmaßstab der Aufwand für die Einschulung und Aufsicht zu betrachten, der bei einer Person zu erwarten wäre, die zwar die für den Arbeitsplatz erforderlichen Ausbildungen abgeschlossen hat, aber darüber hinaus noch keinerlei fachliche Erfahrung vorweisen kann.**

Beispiel: Ein Bediensteter hat während seines Studiums der Rechtswissenschaften halbtags bei einer Rechtsanwaltskanzlei als wissenschaftlicher Mitarbeiter (juristische Recherche, Vorbereitung von Schriftsätzen) gearbeitet. Er wird in einer Zentralstelle mit juristischen und legistischen Tätigkeiten in denselben Rechtsgebieten betraut. Aufgrund seiner Vorerfahrung findet er sich innerhalb kurzer Zeit ohne weitere Einschulung von

selbst zurecht und kann seine Aufgaben eigenverantwortlich besorgen. Die Berufstätigkeit bei der Rechtsanwaltskanzlei ist daher nach Abs. 3 Z 1 zu 50% anrechenbar.

Beispiel: Ein Bediensteter hat während seines Studiums der Rechtswissenschaften halbtags bei einer Rechtsanwaltskanzlei als wissenschaftlicher Mitarbeiter (juristische Recherche, Vorbereitung von Schriftsätzen) gearbeitet. Er wird in einer Zentralstelle mit juristischen und legistischen Tätigkeiten in anderen Rechtsgebieten betraut. Aufgrund seiner Vorerfahrung beherrscht er zwar die Grundlagen des praktischen juristischen Arbeitens, eine umfassende Einschulung ist aber ebenso erforderlich wie eine besonders aufmerksame und genaue Fachaufsicht in allen von ihm zu besorgenden Angelegenheiten. Die Berufstätigkeit bei der Rechtsanwaltskanzlei ist daher nicht anrechenbar, weil die fachliche Einarbeitung nicht überwiegend unterbleiben konnte.

Beispiel: Ein Bediensteter hat während seines Studiums der Betriebswirtschaft halbtags als Studienassistent am Institut für Accounting gearbeitet. Er wird mit Tätigkeiten im Bereich der internen Wirtschaftsprüfung betraut. Nachdem er mit den Besonderheiten des Bundeshaushaltsrechts wenig vertraut ist, muss er zwar in manche Fachgebiete eingeschult werden und benötigt anfänglich die reguläre umfassende Fachaufsicht, aufgrund seiner mitgebrachten Erfahrung ist die Einarbeitung jedoch bereits nach wenigen Monaten abgeschlossen und er kann den Arbeitsplatz voll ausfüllen. Trotz der anfänglichen Einschulungsphase ist der typischerweise bei einer Neuaufnahme zu erwartende Aufwand für Einschulung und Fachaufsicht bei diesem Bediensteten nicht erforderlich. Die Zeiten als Studienassistent sind daher nach Abs. 3 Z 1 zu 50% anrechenbar.

4. Mindestdauer der einschlägigen Berufstätigkeit

Nachdem Zeiten einer Berufstätigkeit nur anrechenbar sind, „insoweit“ sie eine einschlägige Berufserfahrung vermitteln, ist auch die **Anrechnung einer Berufstätigkeit von verhältnismäßig kurzer Dauer ausgeschlossen**. Eine Berufstätigkeit, die nur über wenige Monate ausgeübt wurde, kann praktisch keine ausreichende Erfahrung vermitteln, da ein wesentlicher Teil dieser Zeit zu Beginn eines Dienstverhältnisses für die Eingliederung in die Betriebsorganisation und die schrittweise Heranführung an den betriebsspezifischen Arbeitsplatz benötigt wird. Der Erwerb einer darüber hinausgehenden allgemeinen Berufserfahrung, welche die Voraussetzungen des Abs. 3 Z 1 oder Z 2 erfüllt, wird in einem so kurzen Zeitraum typischerweise nicht möglich sein. Aus einer Durchschnittsbetrachtung heraus kann hier

– vor allem für akademische Verwendungen – der bisherige Richtwert in der Vollzugspraxis von **sechs Monaten Mindestdauer** beibehalten werden.

Von diesem Erfordernis kann allerdings in sachlich begründeten Sonderfällen abgesehen werden, in denen die Berufserfahrung im jeweiligen Beruf typischerweise auch im Rahmen mehrerer, kürzerer Dienstverhältnisse erworben wird und die oder der Bedienstete gerade eben wegen ihrer oder seiner Berufserfahrung aufgenommen wird (z.B. Berufspraktiker an Berufsschulen für Branchen, in denen Saisonarbeit gehäuft vorkommt).

5. Anrechenbare Dauer der einschlägigen Berufstätigkeit

Mit dem neuen Wortlaut des Abs. 3 hat der Gesetzgeber dem Vollzug ermöglicht, Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit innerhalb eines **äußerst breiten Beurteilungsspielraums von bis zu zehn Jahren** als Vordienstzeiten anzurechnen. In diesem Zusammenhang ist allerdings festzuhalten, dass vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgebots bezüglich der Anrechenbarkeit dem Grunde nach kein Ermessen besteht: vielmehr hat eine Anrechnung zu erfolgen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen dafür erfüllt sind (vgl. auch Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 12. August 1999, 8 ObA 85/99d). Dabei hat die Dienstbehörde oder Personalstelle aber nicht **nur zu überprüfen, ob die Voraussetzungen für die Anrechnung dem Grunde nach vorliegen, sondern auch, inwieweit diese im Rahmen des vom Gesetz eingeräumten Spielraums von zehn Jahren der Höhe nach vorliegen.** Dem Wortlaut des Gesetzes folgend ist eine zehnjährige Berufstätigkeit nämlich nur dann im Ausmaß von zehn Jahren anrechenbar, wenn („insoweit“) alle zehn Jahre die Erfordernisse der Abs. 3 Z 1 oder der Z 2 erfüllen. Gelangt die Dienstbehörde oder Personalstelle daher z.B. im Einzelfall zu dem Schluss, dass bei einer zehnjährigen Berufstätigkeit eigentlich nach vier Jahren bereits ausreichend Erfahrung gesammelt wurde, um die volle Verwendbarkeit für den Arbeitsplatz im Bundesdienst sicherzustellen, sind die darüber hinausgehenden Zeiten nicht nach Abs. 3 anrechenbar.

Aus der Systematik des Dienst- und Besoldungsrechts ergibt sich dabei klar, dass sich der Gesetzgeber bei der Schaffung der verschiedenen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen vor allem von den qualitativ unterschiedlichen Anforderungen der verschiedenen Arbeitsplätze hinsichtlich Vorbildung, Wissen (einschließlich Fähigkeiten, Fertigkeiten und Geschick), Denkleistung und Verantwortung leiten ließ (vgl. die

§§ 137, 143 und 147 BDG 1979). Die Besoldungsgruppen und Entlohnungsschemata sind daher vor allem eine Einteilung der verschiedenen Verwendungen im Öffentlichen Dienst anhand der Komplexität der für eine erfolgreiche Ausübung erforderlichen personen- und arbeitsplatzbezogenen Eigenschaften. In einer Durchschnittsbetrachtung kann daher davon ausgegangen werden, dass für eine erfolgreiche Verwendung auf einem höheren Arbeitsplatz nicht nur eine umfassendere Vorbildung, sondern auch eine längere praktische Erfahrung erforderlich ist. Der Gesetzgeber bringt dies auch darin zum Ausdruck, dass er z.B. im allgemeinen Verwaltungsdienst für höhere Verwendungsgruppen eine längere Ausbildungsphase vorsieht (§ 138 BDG 1979) oder z.B. in anderen Besoldungsgruppen für die Ernennung in eine höhere Verwendungsgruppe eine längere praktische Erfahrung in der nächstniederen Verwendungsgruppe voraussetzt (etwa für die Verwendungsgruppe E 2a eine mindestens dreijährige praktische Verwendung in der Verwendungsgruppe E 2b).

Nachdem die Berufserfahrung nach Abs. 3 nur anrechenbar ist, „insoweit“ sie nach Z 1 und Z 2 für die erfolgreiche Verwendung im Bundesdienst förderlich ist, bedeutet dies eine abgestufte Anrechenbarkeit: Nach der Wertung des Gesetzgebers kann nur für die höchsten Verwendungs- und Entlohnungsgruppen eine Berufserfahrung im Höchstausmaß von zehn Jahren zur Sicherstellung der vollen Verwendbarkeit erforderlich sein, während für die niedrigeren Verwendungs- und Entlohnungsgruppen des jeweiligen Schemas weniger Berufserfahrung für eine volle Verwendbarkeit genügt, da an diese geringere Anforderungen hinsichtlich der Vorbildung, des praktischen und fachlichen Wissens, des Denkvermögens und der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Verantwortung gestellt werden. Daraus ergibt sich folgende Abstufung:

Bedienstetengruppe	Gesamtausmaß der höchstens als einschlägig zu wertenden Zeiten
Master-Bereich (inkl. A 1-Bachelor) A 1 / v1, Prokuratoranwältinnen und Prokuratoranwälte Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter, Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	zehn Jahre (fünf Gehaltsstufen),
Bachelor-Bereich (außer A 1 Bachelor) K 1, K 2	acht Jahre (vier Gehaltsstufen)
gehobener Dienst A 2 / v2 K 3, K 4	sechs Jahre (drei Gehaltsstufen)
Fachdienst A 3 / v3 / h1, A 4 / h2 K 5	vier Jahre (zwei Gehaltsstufen)
mittlerer Dienst A 5 / v4 / h3, A 6 / h4 K 6	zwei Jahre (eine Gehaltsstufe)
Hilfsdienst A 7 / v5 / h5	keine Anrechenbarkeit

Eine begründete Ausnahme von diesen Höchstgrenzen kann nur dann vorliegen, wenn der Arbeitsplatz seinem Wesen nach eine besondere Berufserfahrung erfordert und die oder der Bedienstete gerade wegen ihrer oder seiner langen Berufserfahrung mit diesem Arbeitsplatz betraut wurde. Praktisch kann es sich dabei nur um Tätigkeiten im Bereich der Aus- und Fortbildung handeln, bei denen eben jene langjährige Erfahrung weitergegeben werden soll, oder um Tätigkeiten im Bereich der Aufsicht und Kontrolle, für die eine entsprechend lange praktische Erfahrung erforderlich ist.

6. Beschäftigungsausmaß der einschlägigen Berufstätigkeit

Der Wortlaut des Abs. 3 sieht eine Anrechnung von Zeiten einer Berufstätigkeit vor, „insoweit“ diese eine fachliche Erfahrung vermitteln. Da nach der gewöhnlichen Lebenserfahrung davon ausgegangen werden kann, dass bei einem geringeren

Beschäftigungsausmaß innerhalb desselben Zeitraums weniger Erfahrung erworben wird, ist auch künftig das Beschäftigungsausmaß für das Ausmaß der Anrechenbarkeit maßgebend. Dabei ist weiterhin der **Grundsatz der Aliquotierung maßgebend.**

Beispiel: Eine Bedienstete war vor Dienstantritt vier Jahre als angestellte Wirtschaftsprüferin mit einem Beschäftigungsausmaß von 65% tätig, wobei diese Berufstätigkeit einschlägig für ihren neuen Arbeitsplatz ist. Da sie aufgrund der Teilbeschäftigung weniger Erfahrung erworben hat, sind diese Zeiten auch nur zu 65% anrechenbar.

Darüber hinaus kann nach der gewöhnlichen Lebenserfahrung davon ausgegangen werden, dass Berufstätigkeiten in einem sehr geringen Ausmaß nicht geeignet sind, überhaupt eine anrechenbare Berufserfahrung zu vermitteln. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Arbeitszeit bei der früheren Berufstätigkeit **insgesamt nicht einmal einen Normalarbeitstag pro Woche (weniger als 20% bzw. acht Stunden)** umfasst hat oder zwar mehrere Normalarbeitstage, diese aber nur sporadisch und nicht regelmäßig jede Woche angefallen sind.

Umgekehrt muss nach der gewöhnlichen Lebenserfahrung aber auch davon ausgegangen werden, dass ab einem bestimmten intensiven Beschäftigungsausmaß kein nennenswerter Erfahrungszugewinn durch ein noch höheres Beschäftigungsausmaß erzielbar ist: So wird es für den Erfahrungszugewinn etwa regelmäßig keinen nennenswerten Unterschied machen, ob ein Angestellter 38,5 oder 36 Stunden pro Woche arbeitet. Dementsprechend kann von einer vollen Anrechenbarkeit ausgegangen werden, wenn die frühere Tätigkeit an **insgesamt mehr als vier Normalarbeitstagen pro Woche (mehr als 80% bzw. 32 Stunden)** ausgeübt wurde, also praktisch eine gesamte Normalarbeitswoche hindurch vorlag.

Nachdem die Bestimmungen die Anrechnung von Zeiten regeln, ist für die Beurteilung des Ausmaßes einer Berufstätigkeit deren in Zeiteinheiten bemessener Arbeitsaufwand von Bedeutung. Die Höhe des für die Berufstätigkeit empfangenen Entgelts oder Honorars ist für sich alleine nicht geeignet, die Anrechenbarkeit einer Zeit auszuschließen oder zu begründen. Ebenso wird durch das Über- oder Unterschreiten von arbeits- und sozialversicherungsrechtlich relevanten Werten wie z.B. der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze oder von kollektivvertraglichen Mindestlöhnen für sich alleine noch keine Anrechenbarkeit ausgeschlossen oder begründet. Derartige Werte können lediglich als Indiz dienen, anhand dessen die Angaben der oder des Bediensteten über

ihren oder seinen zeitlichen Aufwand auf Plausibilität überprüft werden können, um gegebenenfalls weitere Erhebungen vorzunehmen. Insbesondere bei Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit können die bisherigen Einkünfte aber ein wesentliches Indiz für das Ausmaß der Erwerbstätigkeit sein. Sofern keine geeigneteren Nachweise erbracht werden, ist in diesen Fällen das Ausmaß der Erwerbstätigkeit mit Hilfe einer Vergleichsberechnung zu schätzen, bei der die früheren Einkünfte aus gewerblicher oder selbständiger Tätigkeit laut Steuerbescheid den für die dienstliche Verwendung vorgesehenen Mindestbezügen (z.B. Entlohnungsstufe 1 nach § 74 VBG zzgl. Funktionszulage) gegenübergestellt werden. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Einkünfte laut Steuerbescheid bereits um Sozialversicherungsbeiträge „bereinigt“ sind und daher zur Vergleichbarkeit mit den Bruttobezügen einer oder eines Vertragsbediensteten diesen Einkünften ca. 18% an Dienstnehmerbeiträgen zugeschlagen werden müssen.

Beispiel: Ein Ingenieur war im Jahr 2015 einschlägig selbständig tätig. Seine steuerlichen Einkünfte aus den betrieblichen Einkunftsarten nach § 2 Abs. 4 Z 1 EStG (Gewerbebetrieb, Land- und Forstwirtschaft und freiberufliche bzw. selbständige Tätigkeit) belaufen sich laut Steuerbescheid auf 23.100 €. Dieser Betrag wird zwecks Vergleichbarkeit mit den Vertragsbedienstetenbezügen um 18% erhöht, woraus sich ein fiktives Bruttoeinkommen von 27.258 € jährlich ergibt. Der Ingenieur wird als Vertragsbediensteter in v2/3 aufgenommen, was einem Jahresbrutto von mindestens $14 \times (1.978,4 \text{ € Monatsgelt in ES 1} + 260,3 \text{ € Funktionszulage}) = 14 \times 2.238,7 \text{ €} = 31.341,8 \text{ €}$ entspricht. Das so ermittelte Beschäftigungsausmaß von rund 87% eines vollzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten liegt deutlich über 80%, weshalb dieses Jahr selbständiger Berufstätigkeit zur Gänze anrechenbar ist.

Daraus ergibt sich, dass eine selbständige Tätigkeit nur dann in ausreichendem Ausmaß nachgewiesen werden kann, wenn die Einkünfte daraus durch Steuererklärung oder Steuerbescheid belegt sind.

7. Höchstgrenze von zehn Jahren

Die vom Gesetzgeber vorgesehene Höchstgrenze von „insgesamt“ zehn Jahren bedeutet, dass das Gesamtausmaß der angerechneten einschlägigen Vordienstzeiten nach Abs. 3 (einschließlich allfälliger Verwaltungspraktika) zehn Jahre nicht überschreiten darf. Maßgebend ist also nicht das kalendermäßige zeitliche Ausmaß der Vordienstzeiten, sondern das zeitliche Ausmaß der Anrechnung in einer Gesamtschau:

Letzteres darf das Ausmaß von zehn zur Gänze für die Vorrückung wirksamen Jahren nicht überschreiten. Daraus folgt, dass es für die Anrechnung im Ergebnis beispielsweise keinen Unterschied macht, ob jemand unmittelbar vor Dienstantritt sieben Jahre einschlägig vollbeschäftigt oder unmittelbar vor Dienstantritt 14 Jahre einschlägig halbbeschäftigt war: In beiden Fällen sind sieben zur Gänze für die Vorrückung wirksame Jahre als Vordienstzeiten anzurechnen.

E. Zeiten einer verlängerten Gerichtspraxis für Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter (§ 211b RStDG)

Für Bedienstete nach Art. 1 Abs. 1 RStDG – also für Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter, Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte – sieht § 211b RStDG eine Anrechenbarkeit von Zeiten einer Gerichtspraxis vor, die über die reguläre Dauer der Gerichtspraxis nach § 5 Abs. 2 RPG (derzeit fünf Monate) hinausgehen. Diese Sonderbestimmung trägt dem Umstand Rechnung, dass die Gerichtsorganisation für Personen, welche die Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst anstreben, regelmäßig die verlängerte Gerichtspraxis als zusätzlichen Zeitraum zur Erprobung nutzt. Andere Besoldungsgruppen wie z.B. der Allgemeine Verwaltungsdienst sind von dieser Bestimmung deshalb nicht umfasst.

Beispiel: Eine Beamtin wurde mit 1. Jänner 2016 der Gerichtspraxis zugewiesen, die auf ihr Ersuchen später verlängert und mit der Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst mit 1. Jänner 2017 beendet wurde. Gemäß § 211b RStDG ist die über die reguläre Dauer der Gerichtspraxis von fünf Monaten hinausgehende Zeit als Vordienstzeit bei der Aufnahme als Richteramtsanwärterin anrechenbar, in diesem Fall also die Zeit von 1. Juni 2016 bis 31. Dezember 2016 (214 Kalendertage).

VII. Der Vorbildungsausgleich (§ 12a GehG, § 15 VBG)

A. Allgemeines zum Vorbildungsausgleich

Überstellung und Vorbildungsausgleich [für Beamtinnen und Beamte nach GehG]

§ 12a. (1) Überstellung ist die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten einer anderen Besoldungs- oder Verwendungsgruppe. Das Besoldungsdienstalter einer Beamtin oder eines Beamten ändert sich anlässlich einer Überstellung nicht, insoweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist. Bei der Überstellung in eine akademische Verwendungsgruppe sowie bei der erstmaligen Ernennung in eine Besoldungs- oder Verwendungsgruppe ist jedoch nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ein Vorbildungsausgleich beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen, wenn die Beamtin oder der Beamte die Studien, die zur Erfüllung der mit einem solchen Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben üblicherweise benötigt werden, nicht vor Beginn des Dienstverhältnisses abgeschlossen hat.

(2) Akademische Verwendungsgruppen sind

1. im Master-Bereich
 - a) im allgemeinen Verwaltungsdienst die Verwendungsgruppe A 1 und die Prokuraturanwältinnen und –anwälte,
 - b) im militärischen Dienst die Verwendungsgruppen MBO 1 und MZO 1,
 - c) bei den Lehrpersonen die Verwendungsgruppen L PH und L 1,
 - d) bei den Hochschullehrpersonen die Verwendungsgruppen PH 1 und PH 2,
 - e) Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten sowie Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten,
 - f) Richteramtswärterinnen und Richteramtswärter, Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte,
 - g) im Post- und Fernmeldewesen die Verwendungsgruppe PT 1,
 - h) in der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung die Gehaltsgruppe PF 1 und
 - i) bei Bundesbediensteten der Dienstklassen die Verwendungsgruppe A und H1, und
2. im Bachelor-Bereich
 - a) bei den Lehrpersonen die Verwendungsgruppen L 2a 1 und L 2a 2,
 - b) im militärischen Dienst die Verwendungsgruppen M BO 2 und M ZO 2,
 - c) bei den Hochschullehrpersonen die Verwendungsgruppe PH 3 und
 - d) im Krankenpflegedienst die Verwendungsgruppen K 1 und K 2.

(3) Die Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aus einem vertraglichen Dienstverhältnis ist einer Überstellung gleichzuhalten. Die Bestimmungen über die Zuordnung der Entlohnungsgruppen zum akademischen Bereich nach § 15 VBG sind sinngemäß anzuwenden.

(4) Schließt die Beamtin oder der Beamte ein Studium gemäß Z 1.12 oder Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 nach dem Zeitpunkt des erstmaligen Eintritts in ein Bundesdienstverhältnis ab und

1. wird sie oder er anschließend von einer nicht akademischen Verwendungsgruppe in eine akademische überstellt oder
2. befindet sie oder er sich im Zeitpunkt des Abschlusses bereits in einer akademischen Verwendungsgruppe,

erfolgt ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von fünf Jahren im Master-Bereich und drei Jahren im Bachelor-Bereich. Schließt jedoch eine Beamtin oder ein Beamter des Master-Bereichs gemäß Z 2 das Master-Studium gemäß Z 1.12 der Anlage 1 zum BDG 1979 ab oder schließt eine Beamtin oder ein Beamter des Bachelor-Bereichs ein solches Studium ab und wird anschließend in den Master-Bereich überstellt, so beträgt der Vorbildungsausgleich nur zwei Jahre, wenn zuvor auch ein Bachelor-Studium nach Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 abgeschlossen wurde. Dieser Vorbildungsausgleich reduziert sich auf nur ein Jahr, wenn das zuvor abgeschlossene Bachelor-Studium zumindest 240-ECTS-Anrechnungspunkte umfasst. In all diesen Fällen ist das Ausmaß des Vorbildungsausgleichs mit dem Besoldungsdienstalter im Zeitpunkt des Studienabschlusses begrenzt.

(4a) Abweichend von Abs. 4 beträgt der Vorbildungsausgleich für die Verwendungsgruppe A 1 nur drei Jahre, wenn der Beamtin oder dem Beamten nach dem Studienabschluss ein Gehalt nach § 28 Abs. 3 („A 1 Bachelor“) gebührt. Schließt eine solche Beamtin oder ein solcher Beamter ein Studium gemäß Z 1.12 der Anlage 1 zum BDG 1979 ab und gebührt ihr oder ihm in Folge das Gehalt nach § 28 Abs. 1, so erhöht sich der Vorbildungsausgleich auf insgesamt fünf Jahre.

(5) Solange die Beamtin oder der Beamte einer akademischen Verwendungsgruppe keine Hochschulbildung gemäß Z 1.12 oder Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 aufweist, ist bei ihrem oder seinem Besoldungsdienstalter ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von drei Jahren in Abzug zu bringen. Zusätzlich ist im Master-Bereich mit Ausnahme der Verwendungsgruppe A 1, solange die Beamtin oder der Beamte keine Hochschulbildung oder eine Hochschulbildung ausschließlich gemäß Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 aufweist, ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß

1. von einem Jahr, wenn das abgeschlossene Bachelor-Studium zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkten umfasst, oder
 2. von zwei Jahren in den übrigen Fällen
- beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen.

(6) Wird die Beamtin oder der Beamte in eine niedrigere Verwendungsgruppe überstellt, so ändern sich ihr oder sein Besoldungsdienstalter und ihr oder sein Vorrückungstermin nur insoweit, als die Voraussetzungen für einen Vorbildungsausgleich nach Abs. 5 nach der Überstellung nicht mehr gegeben sind oder eine Verbesserung nach Abs. 7 zu erfolgen hat.

(7) Wurde bei einer Beamtin oder einem Beamten nach Abs. 4 ein Vorbildungsausgleich in Abzug gebracht und wird sie oder er später in eine nicht akademische Verwendungsgruppe überstellt, ist ihr oder sein Besoldungsdienstalter um die zuvor nach Abs. 4 in Abzug gebrachten Zeiten zu verbessern.

Überstellung und Vorbildungsausgleich [für Vertragsbedienstete nach VBG]

§ 15. (1) Überstellung ist die Einreihung einer oder eines Vertragsbediensteten in eine andere Entlohnungsgruppe. Das Besoldungsdienstalter einer oder eines Vertragsbediensteten ändert sich anlässlich einer Überstellung nicht. Bei der Überstellung in eine akademische Entlohnungsgruppe sowie bei der erstmaligen Einreihung in eine Entlohnungsgruppe ist jedoch nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ein Vorbildungsausgleich beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen, wenn die oder der Vertragsbedienstete die Studien, die zur Erfüllung der mit einem solchen Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben üblicherweise benötigt werden, nicht vor Beginn des Dienstverhältnisses abgeschlossen hat.

(2) Akademische Entlohnungsgruppen sind

1. im Master-Bereich
 - a) im Verwaltungsdienst die Entlohnungsgruppe v1 und die Prokuraturanwältinnen und Prokuraturanwälte im vertraglichen Dienstverhältnis,
 - b) im Entlohnungsschema I die Entlohnungsgruppe a,
 - c) bei den Vertragsbediensteten im Lehramt die Entlohnungsgruppen l ph und l 1,
 - d) bei den Vertragshochschullehrpersonen die Entlohnungsgruppen ph 1 und ph 2,
 - e) bei den Vertragsbediensteten im pädagogischen Dienst die Entlohnungsgruppe pd,
 - f) Vertragsassistentinnen und Vertragsassistenten,
 - g) Vertragsdozentinnen und Vertragsdozenten,
2. im Bachelor-Bereich
 - a) bei den Vertragsbediensteten im Lehramt die Entlohnungsgruppen l 2a 1 und l 2a 2,
 - b) im Krankenpflagedienst die Entlohnungsgruppen k 1 und k 2,
 - c) bei den Vertragshochschullehrpersonen die Entlohnungsgruppe ph 3.

(3) Anlässlich einer weiteren Überstellung ist derselbe Vorbildungsausgleich nicht mehrfach beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen.

(4) Schließt die oder der Vertragsbedienstete das Studium gemäß Z 1.12 oder Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 nach dem Zeitpunkt des erstmaligen Eintritts in ein Bundesdienstverhältnis ab und

1. wird sie oder er anschließend von einer nicht akademischen Entlohnungsgruppe in eine akademische überstellt oder
2. befindet sie oder er sich im Zeitpunkt des Abschlusses bereits in einer akademischen Entlohnungsgruppe,

erfolgt ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von fünf Jahren im Master-Bereich und drei Jahren im Bachelor-Bereich. Schließt jedoch eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter des Master-Bereichs gemäß Z 2 das Master-Studium gemäß Z 1.12 der Anlage 1 zum BDG 1979 ab oder schließt eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter des Bachelor-Bereichs ein solches Studium ab und wird anschließend in den Master-Bereich überstellt, so beträgt der Vorbildungsausgleich nur zwei Jahre, wenn zuvor auch ein Bachelor-Studium nach Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 abgeschlossen wurde. Dieser Vorbildungsausgleich reduziert sich auf nur ein Jahr, wenn das zuvor abgeschlossene Bachelor-Studium zumindest 240-ECTS-Anrechnungspunkte umfasst. In all diesen Fällen ist das Ausmaß des Vorbildungsausgleichs mit dem Besoldungsdienstalter im Zeitpunkt des Studienabschlusses begrenzt.

(5) Solange die oder der Vertragsbedienstete einer akademischen Entlohnungsgruppe keine Hochschulbildung gemäß Z 1.12 oder Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 aufweist, ist bei ihrem oder seinem Besoldungsdienstalter ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von drei Jahren in Abzug zu bringen. Zusätzlich ist im Master-Bereich, solange die oder der Vertragsbedienstete keine Hochschulbildung oder eine Hochschulbildung ausschließlich gemäß Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 aufweist, ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von

1. einem Jahr, wenn das abgeschlossene Bachelor-Studium zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst, oder
 2. von zwei Jahren in den übrigen Fällen
- beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen.

(6) Wird die oder der Vertragsbedienstete in eine niedrigere Entlohnungsgruppe überstellt, so ändern sich ihr oder sein Besoldungsdienstalter und ihr oder sein Vorrückungstermin nur insoweit, als die Voraussetzungen für einen Vorbildungsausgleich nach Abs. 5 nach der Überstellung nicht mehr gegeben sind oder eine Verbesserung nach Abs. 7 zu erfolgen hat.

(7) Wurde bei einer oder einem Vertragsbediensteten nach Abs. 4 ein Vorbildungsausgleich in Abzug gebracht und wird sie oder er später in eine nicht akademische Entlohnungsgruppe überstellt, ist ihr oder sein Besoldungsdienstalter um die zuvor nach Abs. 4 in Abzug gebrachten Zeiten zu verbessern.

Im mit der Bundesbesoldungsreform 2015 geschaffenen Besoldungssystem sind in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen die erforderlichen Ausbildungszeiten mit dem für die Gehalts- oder Entlohnungsstufe 1 vorgesehenen Betrag bereits abgegolten. Im Gegenzug konnte die in der früheren Rechtslage vorgesehene detaillierte Anrechnung von Ausbildungszeiten entfallen, wobei der Gesetzgeber Annahmen über die typischerweise in einer Durchschnittsbetrachtung bei den einzelnen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen vorliegenden Ausbildungszeiten getroffen hat. Als Konsequenz dieses Besoldungssystems mussten Regelungen geschaffen werden, die einen Ausgleich für Fälle vorsehen, die deutlich von den vom Gesetzgeber getroffenen Annahmen abweichen – andernfalls würden z.B. Bedienstete, die in eine akademische Entlohnungsgruppe aufgenommen werden, ohne die entsprechenden Zeiten eines Hochschulstudiums absolviert zu haben, gleich behandelt wie Bedienstete, welche ein volles Hochschulstudium absolviert haben. Ohne einen Ausgleich in Bezug auf die tatsächlich bei der oder dem Bediensteten vorliegende Vorbildung käme es also im Einzelfall zu nicht gerechtfertigten Begünstigungen. Um solche Wertungswidersprüche zu vermeiden, hat der Gesetzgeber das Rechtsinstitut des „Vorbildungsausgleichs“ in § 12a GehG und § 15 VBG geschaffen.

Beispiel: Beim Entgeltansatz für die Entlohnungsstufe 1 der Entlohnungsgruppe v1 ist der Gesetzgeber davon ausgegangen, dass in einer Durchschnittsbetrachtung fünf Jahre an Regelstudienzeiten vor Dienstantritt zurückgelegt wurden (drei Jahre in einem ordentlichen Bachelorstudium und zwei Jahre in einem ordentlichen Masterstudium an einer Universität oder Fachhochschule). Allerdings kann es vorkommen, dass Bedienstete tatsächlich nur ein Bachelorstudium vor Dienstantritt absolviert haben oder in selteneren Einzelfällen überhaupt kein Hochschulstudium. Diese würden ohne Vorbildungsausgleich im Ergebnis dieselben Bezüge während ihres Erwerbslebens erhalten wie Bedienstete, welche vor Dienstantritt zumindest fünf Jahre für das Studium aufgewendet haben. Aus diesem Grund wird in solchen Fällen durch einen Vorbildungsausgleich der für die Vorrückung in die Entlohnungsstufe 2 erforderliche Zeitraum verlängert. Dadurch erhalten Bedienstete, die deutlich weniger oder gar keine Studienzeiten vor Dienstantritt zurückgelegt haben, im Ergebnis zwar zumeist dieselben Einstiegsgehälter (die Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe 1), rücken aber zum Ausgleich deutlich langsamer vor.

Neben diesen Fällen existiert eine weitere Fallgruppe, für die ein Vorbildungsausgleich erforderlich ist: Nachdem mit den Ansätzen für die erste Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe die in der Durchschnittsbetrachtung vor Dienstantritt liegenden Ausbildungszeiten vollständig abgegolten werden, käme es ohne gesonderten Ausgleich zu einer Begünstigung von Bediensteten, die erst nach Begründung des Dienstverhältnisses ein Hochschulstudium absolvieren und anschließend in eine akademische Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe überstellt werden. Diese Bediensteten bekämen ohne Vorbildungsausgleich im Ergebnis die Ausbildungszeit doppelt abgegolten: Einmal über die Gehaltsansätze, mit denen vor Dienstantritt liegende Ausbildungszeiten abgegolten werden, welche in diesen Fällen aber nie zurückgelegt wurden und einmal über die tatsächlich zurückgelegte Dienstzeit, die auch bei einer nicht akademischen Verwendung während des Studiums zur Gänze für die Vorrückung in der späteren akademischen Laufbahn wirksam wäre.

Beispiel: Beim Entgeltansatz für die Entlohnungsstufe 1 der Entlohnungsgruppe v1 ist der Gesetzgeber davon ausgegangen, dass in einer Durchschnittsbetrachtung fünf Jahre an Regelstudienzeiten vor Dienstantritt zurückgelegt wurden (drei Jahre in einem ordentlichen Bachelorstudium und zwei Jahre in einem ordentlichen Masterstudium an einer Universität oder Fachhochschule). Wenn ein Bediensteter aber z.B. unmittelbar nach Abschluss der Schulausbildung in die Entlohnungsgruppe v2, Entlohnungsstufe 1 mit nächster Vorrückung nach zwei Jahren, aufgenommen wird und fünf Jahre lang

berufsbegleitend ein Fachhochschulstudium absolviert, würde er nach einer Überstellung in die Entlohnungsgruppe v1 seine Laufbahn als Akademiker ohne jede akademische Berufserfahrung bereits in der Entlohnungsstufe 3 mit nächster Vorrückung in einem Jahr beginnen – weil seine Dienstzeit in v2 voll für die Vorrückung in v1 wirksam wäre. Das wäre eine Begünstigung gegenüber Bediensteten, die nach Abschluss der Schulausbildung das Studium regulär vor Dienstantritt absolvieren und dann mit gleicher (nicht vorhandener) Berufserfahrung in einem akademischen Beruf in Entlohnungsstufe 1 beginnen. Aus diesem Grund wurde vom Gesetzgeber ein Vorbildungsausgleich für Fälle vorgesehen, in denen das Hochschulstudium berufsbegleitend im Dienstverhältnis zum Bund absolviert wird. Es handelt sich also um einen Ausgleich für jene Fälle, in denen bei Dienstantritt kein Hochschulstudium als Vorbildung vorliegt, aber später eine Überstellung in eine akademische Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe erfolgt.

Bei Lehrpersonen sind hinsichtlich des Vorbildungsausgleichs bei der erstmaligen Einreihung, bei einer Überstellung und bei der Bemessung von Differenzzulagen (etwa von L 2a 2 auf L 1) stets die Sonderbestimmungen in § 55a und § 59e GehG bzw. in § 46 Abs. 2 und § 90f Abs. 4 bis 7 VBG zu beachten. Die nachfolgenden Ausführungen gelten für Lehrpersonen also nur insoweit die genannten Sonderbestimmungen nichts Abweichendes anordnen.

Ebenso sind für die Verwendungsgruppe A 1 die Sonderbestimmungen nach § 12a Abs. 4a GehG zu beachten, wenn die Beamtin oder der Beamte nur das Bachelorstudium abgeschlossen hat bzw. berufsbegleitend das Masterstudium absolviert. Diese Sonderbestimmungen sind wegen der Besonderheit erforderlich, dass bei dieser Verwendungsgruppe je nach Vorbildung unterschiedliche Gehaltsstaffeln zur Anwendung gelangen (die Tabellen in § 28 Abs. 1 und Abs. 3 GehG).

Der Gesetzgeber hat **in Abs. 2 ausdrücklich definiert, welche Verwendungs- und Entlohnungsgruppen als akademische Verwendungs- und Entlohnungsgruppen gelten** und diese jeweils wiederum in solche des Masterbereichs und in solche des Bachelorbereichs unterteilt. Diese **Zuordnung erfolgt kraft Gesetzes**, d.h. die tatsächliche Ausbildung der oder des Bediensteten spielt bei der Zuordnung ihres oder seines Arbeitsplatzes zum Bachelor- oder Masterbereich ebenso wenig eine Rolle wie die in der Stellenausschreibung als Voraussetzung angeführten Studien.

Beispiel: Für die Aufnahme auf einen Arbeitsplatz der Entlohnungsgruppe v1 genügt laut Ausschreibung ein Bachelorstudium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Der

Arbeitsplatz wurde vom Gesetzgeber nach § 15 Abs. 2 Z 1 lit. a VBG dennoch dem Masterbereich zugeordnet und ist daher bei der Bemessung des Vorbildungsausgleichs für einen Bediensteten, der lediglich über einen Bachelorabschluss verfügt, als Arbeitsplatz des Masterbereichs zu behandeln.

B. Außerordentliche Studien und ausländische Studienabschlüsse

Hochschulbildung [laut Anlage 1 zum BDG 1979]

1.12. Eine der Verwendung auf dem Arbeitsplatz entsprechende abgeschlossene Hochschulbildung. Diese ist nachzuweisen durch:

a) den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 oder

b) den Erwerb eines akademischen Grades gemäß § 6 Abs. 2 des Fachhochschul-Studiengesetzes aufgrund des Abschlusses eines Fachhochschul-Masterstudienganges oder eines Fachhochschul-Diplomstudienganges.

1.12a. Das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung gemäß Z 1.12 wird in jenen Verwendungen, für die nicht ausdrücklich der Erwerb eines akademischen Grades gemäß Z 1.12 lit. a oder b vorgesehen ist, auch durch den Erwerb eines einschlägigen Bachelorgrades gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 oder gemäß § 6 des Fachhochschul-Studiengesetzes erfüllt.

Außerordentliche Studien wie z.B. Universitätslehrgänge oder Lehrgänge zur Weiterbildung an Fachhochschulen erfüllen auch bei Erwerb eines akademischen Grades das Erfordernis der Hochschulbildung nach Z 1.12 oder Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht. Ebenso sind Ehrendokorate und Ehrenprofessuren unbeachtlich. Ausländische Masterstudienabschlüsse aus dem Europäischen Wirtschaftsraum, die weniger als 120 ECTS-Anrechnungspunkte (zwei Jahre Regelstudiendauer) umfassen oder kein vorangehendes Bachelor- oder Diplomstudium voraussetzen, sind ebenfalls nicht mit dem Abschluss eines ordentlichen Masterstudiums an einer inländischen Universität oder Fachhochschule gleichsetzbar. Bedienstete mit solchen Ausbildungen bzw. akademischen Graden sind als Bedienstete ohne Hochschulbildung zu behandeln, soweit sie nicht zusätzlich über einen Abschluss in einem ordentlichen Studium an einer Universität oder Fachhochschule verfügen.

Beispiel: Ein Bediensteter hat nach Abschluss des ordentlichen Bachelorstudiums der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien ein einjähriges postgraduales Masterprogramm an einer britischen Universität absolviert und wird in die Entlohnungsgruppe v1 aufgenommen. Das britische Masterprogramm ist nicht mit einem ordentlichen zweijährigen Masterstudium an einer österreichischen Universität vergleichbar, daher ist der Bedienstete in v1 als Bediensteter zu behandeln, der lediglich ein Bachelorstudium abgeschlossen hat. Der Vorbildungsausgleich beträgt nach § 15 Abs. 5 Z 2 VBG zwei Jahre.

Beispiel: Eine Bedienstete hat nach Abschluss des ordentlichen Bachelorstudiums Wirtschaftsrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien ein zweijähriges rechtswissenschaftliches Masterstudium an einer britischen Universität absolviert, bei dem der Erwerb eines Bachelorgrades Voraussetzung für die Zulassung war und das

durch Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit (Masterthesis) abgeschlossen wurde, und wird anschließend in die Entlohnungsgruppe v1 aufgenommen. Das britische Masterstudium ist mit einem ordentlichen Masterstudium an einer österreichischen Universität gleichzusetzen, daher ist die Bedienstete in v1 als Bedienstete zu behandeln, die ein Masterstudium abgeschlossen hat. Es ist kein Vorbildungsausgleich in Abzug zu bringen.

Studienabschlüsse aus Staaten, die nicht dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören, sind nur beachtlich, insoweit eine Nostrifizierung durch die inländischen akademischen Behörden erfolgt.

C. Prüfschema: Vorbildungsausgleich bei Begründung des Dienstverhältnisses

- 1) Bei Aufnahme in eine Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe, die nicht in § 12a Abs. 2 GehG oder § 15 Abs. 2 VBG angeführt ist: kein Vorbildungsausgleich
- 2) Bei Aufnahme in eine akademische Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe: Handelt es sich um eine Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe des Masterbereichs (Abs. 2 Z 1) oder um eine des Bachelorbereichs (Abs. 2 Z 2)?
- 3) Bei Aufnahme in den Masterbereich: Hat die oder der Bedienstete ein ordentliches Masterstudium bzw. Diplomstudium oder ein ordentliches Doktoratsstudium an einer Universität oder ein ordentliches Masterstudium bzw. Diplomstudium an einer Fachhochschule abgeschlossen? Wenn nicht, hat nach Abs. 5 Z 2 ein Vorbildungsausgleich von zwei Jahren zu erfolgen (bzw. nach Abs. 5 Z 1 nur ein Jahr, wenn das Vorstudium mindestens vier Jahre Regelstudienzeit umfasst). Wenn die oder der Bedienstete auch kein Bachelorstudium abgeschlossen hat, erhöht sich der Vorbildungsausgleich nach Abs. 5 erster Satz um weitere drei Jahre auf insgesamt fünf Jahre.
- 4) Bei Aufnahme in v1, wenn überhaupt keines der in Z 1.12 und Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 angeführten Studien absolviert wurde: Zusätzlich zum allgemeinen Vorbildungsausgleich von fünf Jahren ist ein besonderer Vorbildungsausgleich von zwei Jahren nach § 77 VBG bzw. § 40 GehG in Abzug zu bringen.
- 5) Bei Aufnahme in den Bachelorbereich: Hat die oder der Bedienstete ein ordentliches Bachelorstudium, ein ordentliches Diplomstudium oder ein ordentliches Doktoratsstudium an einer Universität oder Fachhochschule abgeschlossen? Wenn nicht, hat nach Abs. 5 erster Satz ein Vorbildungsausgleich von drei Jahren zu erfolgen.
- 6) Wenn die Hochschulbildung bei Eintritt ins Dienstverhältnis zwar vorliegt, aber der Abschluss erst nach dem Datum des erstmaligen Eintritts in ein früheres Dienstverhältnis zum Bund (bzw. zum Bund oder zu einem Land bei Landeslehrpersonen) erfolgt ist: Es erfolgt ein Vorbildungsausgleich nach Abs. 4, der im Ergebnis jenem Vorbildungsausgleich entspricht, wie er nach Abs. 5 erfolgen würde, wenn das betroffene Studium überhaupt nicht abgeschlossen worden wäre. Allerdings

ist der Vorbildungsausgleich in diesem Fall mit dem im Zeitpunkt des Studienabschlusses vollendeten Besoldungsdienstalter gedeckelt. Mit dieser Bestimmung soll vermieden werden, dass Bedienstete den Vorbildungsausgleich bei nachträglichem Studienabschluss umgehen können, indem sie das Dienstverhältnis unmittelbar vor Studienabschluss beenden.

Beispiel: Eine Bedienstete war zwei Jahre als Ersatzkraft in v2 tätig, schließt nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses das Diplomstudium der Rechtswissenschaften ab und wird danach in v1 neuerlich in ein Dienstverhältnis aufgenommen. Ihr Besoldungsdienstalter (ihre anrechenbaren Vordienstzeiten) im Zeitpunkt des Studienabschlusses umfassen zwei Jahre, daher ist auch der Vorbildungsausgleich nach Abs. 4 mit zwei Jahren gedeckelt. Im Ergebnis rückt die Bedienstete daher regulär nach zwei Jahren in die Entlohnungsstufe 2 in v1 vor und nicht erst nach fünf Jahren.

D. Prüfschema: Vorbildungsausgleich bei nachträglichem Studienabschluss

- 1) Wenn sich die oder der Bedienstete im Zeitpunkt des Studienabschlusses bereits in einer akademischen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe nach Abs. 2 befindet: Entfall des Vorbildungsausgleichs nach Abs. 5 und eines allfälligen besonderen Vorbildungsausgleichs nach § 40 GehG in A 1 oder § 77 VBG in v1, Begründung eines Vorbildungsausgleichs nach Abs. 4 Z 2.

Beispiel: Eine Bedienstete ohne anrechenbare Vordienstzeiten hat das Bachelorstudium vor Dienstantritt abgeschlossen und mit dem Masterstudium bereits begonnen, schließt dieses aber erst 242 Kalendertage nach der Aufnahme in die Entlohnungsgruppe v1 ab. Beim Dienstantritt wurde ein dauerhafter Vorbildungsausgleich wegen des fehlenden Masterstudiums in PM-SAP im Ausmaß von zwei Jahren (730 Kalendertagen) nach § 15 Abs. 5 Z 2 VBG eingepflegt. Dieser dauerhafte Vorbildungsausgleich von 730 Kalendertagen entfällt mit dem nachträglichen Studienabschluss, dafür ist ein neuer Vorbildungsausgleich im Ausmaß von 242 Kalendertagen nach § 15 Abs. 4 in PM-SAP einzupflegen (Vorbildungsausgleich von 730 Kalendertagen, die mit dem Besoldungsdienstalter im Zeitpunkt des Studienabschlusses bei Außerachtlassung des vorherigen Vorbildungsausgleichs gedeckelt sind).

Beispiel: Eine Bedienstete ohne anrechenbare Vordienstzeiten hat das Bachelorstudium vor Dienstantritt abgeschlossen und wird in die Entlohnungsgruppe v1 aufgenommen. Beim Dienstantritt wurde ein dauerhafter Vorbildungsausgleich wegen des fehlenden Masterstudiums in PM-SAP im Ausmaß von zwei Jahren (730 Kalendertagen) nach § 15 Abs. 5 Z 2 VBG eingepflegt. Wenige Jahre nach Dienstantritt beginnt sie das ordentliche Masterstudium und schließt dieses 721 Kalendertage später ab. Der dauerhafte Vorbildungsausgleich von 730 Kalendertagen nach § 15 Abs. 5 Z 2 VBG entfällt zwar mit dem nachträglichen Studienabschluss, dafür fällt ein neuer Vorbildungsausgleich im Ausmaß von 730 Kalendertagen nach § 15 Abs. 4 (die Deckelung greift nicht wegen des höheren Besoldungsdienstalters, das die Bedienstete bei Außerachtlassung des vorherigen Vorbildungsausgleichs bereits erreicht hat). Im Ergebnis erfährt ihre besoldungsrechtliche Stellung durch das vollständig berufsbegleitende Studium keine Veränderung.

Beispiel: Ein Bediensteter mit umfangreicher einschlägiger Berufserfahrung wurde auf einen Arbeitsplatz der Entlohnungsgruppe v1 aufgenommen, ohne zuvor ein Hochschulstudium absolviert zu haben. Beim Dienstantritt wurde in PM-SAP ein

Vorbildungsausgleich im Ausmaß von sieben Jahren nach § 15 Abs. 5 Z 2 und § 77 Abs. 1 VBG eingepflegt (1.095 Kalendertage für das fehlende Masterstudium + 730 Kalendertage für das fehlende Bachelorstudium + 730 Kalendertage besonderer Vorbildungsausgleich nach § 77 Abs. 1 VBG = 2.555 Kalendertage). Der Bedienstete schließt sodann berufsbegleitend das Bachelorstudium ab: Der dauerhafte Vorbildungsausgleich von 2.555 Kalendertagen entfällt mit dem Datum des nachträglichen Studienabschlusses, dafür ist ein neuer Vorbildungsausgleich im Ausmaß von fünf Jahren (1.825 Kalendertagen) nach Abs. 4 in PM-SAP einzupflegen. Die besoldungsrechtliche Stellung des Bediensteten verbessert sich also nachhaltig um eine Entlohnungsstufe (Wegfall des besonderen Vorbildungsausgleichs).

Als Leitsatz gilt daher: Wenn die oder der Bedienstete im Zeitpunkt des Studienabschlusses bereits einer akademischen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe angehört und keine weitere Überstellung erfolgt, hat ein (weiteres) Studium keine Auswirkungen auf das Ausmaß des allgemeinen Vorbildungsausgleichs nach § 12a GehG oder § 15 VBG, wenn dieses Studium erst nach dem Datum abgeschlossen wird, welches – entsprechend dem Ausmaß des Vorbildungsausgleichs – ein, zwei, drei oder fünf Jahre nach dem Tag des Dienstantritts liegt. Deshalb sind vollständig nach Dienstantritt berufsbegleitend absolvierte Masterstudien für die besoldungsrechtliche Stellung im Ergebnis stets unbeachtlich. Umgekehrt kann es zu einer Reduktion des allgemeinen Vorbildungsausgleichs kommen, wenn der Studienabschluss vor dem genannten Datum liegt – dies ist im Einzelfall zu prüfen, da das Ergebnis von den anrechenbaren Vordienstzeiten abhängt. **Ein besonderer Vorbildungsausgleich in A 1 und v1 nach § 40 GehG und § 77 VBG entfällt dagegen stets mit dem Datum des Studienabschlusses**, d.h. in diesen Fällen verbessert sich die besoldungsrechtliche Stellung immer um zumindest eine Gehalts- oder Entlohnungsstufe.

Beispiel: Ein Bediensteter ohne anrechenbare Vordienstzeiten wird nach Abschluss des Bachelorstudiums in v1 aufgenommen und zum Dienstantritt am 1. April 2017 ein Vorbildungsausgleich von zwei Jahren (730 Kalendertagen) wegen des fehlenden Masterstudiums eingepflegt. Wenn er später ein allfälliges Masterstudium nach dem 31. März 2019 (das Datum des Dienstantritts verlängert um den vormaligen Vorbildungsausgleich von zwei Jahren) abschließt, kann dies keine Auswirkungen auf seinen Vorbildungsausgleich und seine besoldungsrechtliche Stellung mehr haben.

Als Datum des Studienabschlusses gilt stets das Datum des erfolgreichen Ablegens der letzten Prüfung (Datum des automatischen Erlöschens der Zulassung laut Studienblatt).

2) Wenn die oder der Bedienstete nach dem Zeitpunkt des Studienabschlusses von einer nicht akademischen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe in eine akademische überstellt wird: Begründung eines Vorbildungsausgleichs nach Abs. 4 Z 1. Je nach Fallkonstellation wird ein Vorbildungsausgleich von ein, zwei, drei oder fünf Jahren beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen sein, wobei dieser Vorbildungsausgleich abermals mit dem im Zeitpunkt des Studienabschlusses erreichten Besoldungsdienstalter gedeckelt ist.

Als Leitsatz gilt daher: Wenn die oder der Bedienstete im Zeitpunkt des Studienabschlusses einer nicht akademischen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe angehört und danach in eine akademische Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe überstellt wird, hat stets der volle Vorbildungsausgleich im Ausmaß von drei Jahren im Bachelorbereich bzw. fünf Jahren im Masterbereich zu erfolgen, wenn das Datum des Studienabschlusses um mehr als drei bzw. fünf Jahre nach dem Datum des Dienstantritts liegt. Andernfalls ist das Ausmaß des Vorbildungsausgleichs mit dem im Zeitpunkt des Studienabschlusses vollendeten Besoldungsdienstalter – also mit weniger als drei bzw. fünf Jahren – zu bemessen.

Beispiel: Ein Exekutivbeamter E 2a schließt neun Jahre nach seinem Dienstantritt, dem 1. Oktober 2009, das Diplomstudium der Rechtswissenschaften ab und wird danach in die Verwendungsgruppe A 1 überstellt. Es erfolgt ein Vorbildungsausgleich von fünf Jahren nach § 12a Abs. 4 Z 1 GehG, weil das Datum des Studienabschlusses mehr als fünf Jahre nach Dienstantritt, also nach dem 31. August 2014, liegt.

Beispiel: Ein Exekutivbeamter E 2b ohne Vordienstzeiten schließt 822 Kalendertage nach seinem Dienstantritt, dem 1. Oktober 2015, das Diplomstudium der Rechtswissenschaften ab und wird danach in die Verwendungsgruppe A 1 überstellt. Es erfolgt ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von 822 Kalendertagen nach § 12a Abs. 4 Z 1 GehG, weil der Vorbildungsausgleich mit seinem im Zeitpunkt des Studienabschlusses erreichten Besoldungsdienstalter gedeckelt ist.