

Vorblatt

Ziele

- Rechtssicherheit im Zusammenhang mit allfälligen Ansprüchen aus nicht verbrauchtem Urlaub anlässlich des Endes des Aktivstands beziehungsweise des Dienstverhältnisses bei BeamtInnen
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiären Beistandspflichten
- Weitere Harmonisierung der dienstrechtlichen Bestimmungen für BeamtInnen mit jenen für Vertragsbedienstete und dem Arbeitsrecht der Privatwirtschaft.

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahmen:

- Einführung einer Urlaubersatzleistung für BeamtInnen
- Einführung einer Pflegezeit und Anpassung der Pflegekarenz für Bundesbedienstete in Anlehnung an das AVRAG
- Dienstzeugnis für BeamtInnen
- Begründungspflicht bei Abweichung von Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission
- Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte beziehungsweise MitarbeiterInnen auf Telearbeitsplätzen

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Die Maßnahmen „Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte“ und „Urlaubersatzleistung für BeamtInnen“ werden finanzielle Auswirkungen haben.

Die finanziellen Auswirkungen, die durch den anlässlich der Einführung von Pflegezeit und Anpassung der Pflegekarenz entstehenden Anspruch auf Pflegekarenzgeld verursacht werden, wurden bereits vom BMASK im Rahmen der WFA zum Arbeitsrechts-Änderungsgesetz - ARÄG 2013 berücksichtigt.

Gesamt für die ersten fünf Jahre

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Auszahlungen		0	6.878	2.173	2.554	2.584

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern:

Die Maßnahmen „Begründungspflicht bei Abweichung von Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission“ und „Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte“ werden Auswirkungen in der Wirkungsdimension „Gleichstellung“ haben.

In den weiteren Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die Einführung der Urlaubersatzleistung setzt eine im Recht der Europäischen Union enthaltene Vorgabe (Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG) um.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Bundesgesetz, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Pensionsgesetz 1965, das Bundestheaterpensionsgesetz, das Bundesbahn-Pensionsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundes-Personalvertretungsgesetz, das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, das Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz, das Militärberufsförderungsgesetz 2004, das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, das Überbrückungshilfengesetz und das Poststrukturgesetz geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2013)

Einbringende Stelle: Bundeskanzleramt
Laufendes Finanzjahr: 2013
Inkrafttreten/ 2014
Wirksamwerden:

Problemanalyse

Problemdefinition

Durch die zu ändernden und neu zu schaffenden Regelungen sind die aktiven Bundesbediensteten betroffen.

Der VwGH hat im Urteil vom 27. Juni 2013, GZ 2013/12/0059, erkannt, dass auch BeamtInnen unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung für nicht verbrauchten Erholungsurlaub haben. Dieser Anspruch gründet sich dem EuGH-Urteil Neidel (C- 337/10) folgend auf die Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG. Es soll daher mit einer allgemeinen Regelung Rechtssicherheit geschaffen werden, um eine einheitliche Handhabung dieses Anspruchs durch die Dienstbehörden sicher zu stellen.

Es gibt weiterhin Bereiche des Beamtendienstrechts, die mit den für Vertragsbedienstete geltenden Bestimmungen bzw. mit dem Arbeitsrecht der Privatwirtschaft harmonisiert werden sollen. Dazu zählt, dass BeamtInnen bei Enden des Dienstverhältnisses derzeit kein Dienstzeugnis auszuhändigen ist und dass es derzeit keine Begründungspflicht für Verwaltungsbehörden und Gerichte bei einem Abgehen von Entscheidungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission gibt.

Weiters weichen die gegenwärtigen Bestimmungen für Bundesbedienstete zur Karenzierung und zur Reduktion der regelmäßigen Wochendienstzeit von jenen für die Privatwirtschaft hinsichtlich der Möglichkeit einer Pflegekarenz und einer Pfl egeteilzeit ab. So kann bei BeamtInnen z. B. die Wochendienstzeit nicht auf weniger als 20 Stunden reduziert werden und es besteht kein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz bei Wegfall der Pfl egenotwendigkeit.

Die Möglichkeit einer Pflegekarenz und einer Pfl egeteilzeit wird auch unter dem Gesichtspunkt der besseren Vereinbarkeit von Pfl ege und Beruf angestrebt. Sowohl das Dienstrecht der BeamtInnen als auch jenes der Vertragsbediensteten werden daher durch Einführung einer Pfl egeteilzeit und Adaptierung der Pflegekarenz an das Arbeitsrecht der Privatwirtschaft angepasst.

Die Begründungspflicht bei einem Abweichen von Entscheidungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission leistet einen Beitrag zur Gleichstellung und zur Sicherung der Rechtsstaatlichkeit.

Auf Grund von Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen für das Pendlerpauschale in Bundesgesetzblatt I Nr. 53/2013 ist auch die an das Pendlerpauschale anknüpfende Bestimmung zum Fahrtkostenzuschuss für BeamtInnen anzupassen.

Nullszenario und allfällige Alternativen

Bei Nichteinführung der Urlaubersatzleistung für Beamte droht ein Vertragsverletzungsverfahren beim EuGH. Zudem würde für Dienstbehörden und Gerichte weitere Rechtsunsicherheit bestehen.

Bekannte und nicht zu begründende Unterschiede zwischen BeamtInnen und Vertragsbediensteten beziehungsweise BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen der Privatwirtschaft beziehungsweise Vertragsbediensteten und ArbeitnehmerInnen der Privatwirtschaft würden weiter bestehen (Dienstzeugnis für Beamte, Pflegezeit und Pflegekarenz, Begründungspflicht bei Abweichung vom Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission).

Die Nichtanpassung der Bestimmungen zum Fahrtkostenzuschuss würde im Vergleich zu den Bestimmungen für das Pendlerpauschale zu einer Benachteiligung von teilbeschäftigten BeamtInnen führen.

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2019

Evaluierungsunterlagen und -methode: Die Darstellung der Pflegekarenz im Managementinformationssystem des Bundes (MIS) wurde veranlasst.

Ziele

Ziel 1: Rechtssicherheit im Zusammenhang mit allfälligen Ansprüchen aus nicht verbrauchtem Urlaub anlässlich des Endes des Aktivstands beziehungsweise des Dienstverhältnisses bei BeamtInnen

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Laut der Entscheidung des EuGH im Fall Neidel, C- 337/10 haben auch BeamtInnen unter bestimmten Voraussetzungen ein Recht auf finanzielle Abgeltung nicht verbrauchten Urlaubs anlässlich einer Pensionierung oder des Endes des Dienstverhältnisses. Nach derzeitiger Rechtslage ist die finanzielle Abgeltung nicht verbrauchter Urlaubsansprüche für BeamtInnen nicht geregelt.	Es wird eine Regelung geschaffen, anhand derer: <ul style="list-style-type: none"> - die Dienstbehörden klar beurteilen können, ob dem Grunde und der Höhe nach ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung besteht, - die Bediensteten ihren Anspruch selbst vorausschauend beurteilen können und - der tatsächliche Verbrauch des Erholungsurlaubs vor Ausscheiden aus dem Dienst gefördert wird.

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag:

UG10 Wirkungsziel 4: Weiterentwicklung und Modernisierung des öffentlichen Personal-, Organisations- und Verwaltungsmanagements zur Sicherstellung einer effektiven und effizienten Erbringung der öffentlichen Leistungen im Interesse des Gemeinwohls

Detailbudget 10.01.01 Ziel 2: Gestaltung des Dienstrechtes des Bundes in einer Weise, dass sowohl gesellschaftlichen als auch organisatorischen Veränderungen Rechnung getragen werden kann, dies insbesondere im Hinblick auf einen angemessenen Interessenausgleich zwischen den Rechten und Pflichten der DienstnehmerInnen und des Dienstgebers und unter besonderer Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst sowie unter Diversity-Gesichtspunkten

Ziel 2: Bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiären Beistandspflichten

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die gegenwärtigen Bestimmungen zur Karenzierung und zur Reduktion der regelmäßigen Wochendienstzeit weichen von jenen für die Privatwirtschaft hinsichtlich der Möglichkeit einer Pflegekarenz und einer Pflgeteilzeit ab. So kann bei BeamtInnen z. B. die Wochendienstzeit nicht auf weniger als 20 Stunden reduziert werden und es besteht kein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz bei Wegfall der Pflege-notwendigkeit.	Es besteht eine weitestgehend den Bestimmungen für die Privatwirtschaft entsprechende Regelung, die es ArbeitnehmerInnen ermöglicht, ihre nahen Angehörigen bei Bedarf im Rahmen einer Pflegekarenz oder einer Pflgeteilzeit pflegen und betreuen zu können. Basierend auf Schätzungen, die im Rahmen der WFA für das Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 - ARÄG 2013 durchgeführt wurden, wird angenommen, dass im Bundesbereich jeweils 40 Personen pro Jahr Pflgeteilzeit und Pflegekarenz in Anspruch nehmen werden. Insgesamt sollte der Anteil teilbeschäftigter Personen konstant bleiben, da davon ausgegangen wird, dass zur Pflege von Angehörigen bisher die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass in Anspruch genommen wurde. Die Anzahl der ArbeitnehmerInnen, die Pflegekarenz oder Pflgeteilzeit ausüben werden, entspricht im Wesentlichen mit der Anzahl der Personen, die ein Pflegekarenzgeld in Anspruch nehmen werden.
BeamtInnen und Vertragsbedienstete die nicht an mindestens elf Tagen im Kalendermonat die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zurücklegen, können nach derzeitiger Rechtslage zwar Pendlerpauschale, nicht jedoch Fahrtkostenzuschuss beziehen. Die Nichtanpassung der Bestimmungen zum Fahrtkostenzuschuss stellt im Vergleich zu den Bestimmungen für das Pendlerpauschale eine Ungleichbehandlung von teilbeschäftigten Bundesbediensteten oder Bundesbediensteten mit Telearbeitsplatz dar.	Auch Bundesbedienstete die an weniger als elf Tagen im Kalendermonat die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zurücklegen, können Fahrtkostenzuschuss beziehen. Derzeit beziehen 17% der Teilzeitkräfte einen Fahrtkostenzuschuss. Es wird angenommen, dass sich der Anteil der Bezieher an jenen der Vollzeitkräfte (38%) angleicht.

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag:

Detailbudget 10.01.01 Ziel 2: Gestaltung des Dienstrechtes des Bundes in einer Weise, dass sowohl gesellschaftlichen als auch organisatorischen Veränderungen Rechnung getragen werden kann, dies insbesondere im Hinblick auf einen angemessenen Interessenausgleich zwischen den Rechten und Pflichten der DienstnehmerInnen und des Dienstgebers und unter besonderer Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst sowie unter Diversity-Gesichtspunkten

Detailbudget 10.01.01 Ressortübergreifende Vorhaben Ziel 2 Maßnahme 2: Erarbeitung einer Dienstrechtsnovelle zur Gewährleistung eines zeitgemäßen und flexiblen Dienstrechts unter besonderer Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

UG 21 Wirkungsziel 3: Sicherung der Pflege für pflegebedürftige Menschen und Unterstützung von deren Angehörigen

UG 25 Wirkungsziel 2: Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Gleichstellungsziel)

Ziel 3: Weitere Harmonisierung der dienstrechtlichen Bestimmungen für BeamtInnen mit jenen für Vertragsbedienstete und dem Arbeitsrecht der Privatwirtschaft.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit kann - beispielsweise in Schadenersatzverfahren - von einem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission ohne Angabe von Gründen abgewichen werden. Für ArbeitnehmerInnen der Privatwirtschaft existiert bereits eine Begründungspflicht bei einem Abweichen von Gutachten der Gleichbehandlungskommission.	Gleichklang mit § 61 GIBG ist hergestellt. Entscheidungen der Behörden sind besser nachvollziehbar. Das Negieren von Gleichstellungsargumenten bei der Entscheidungsfindung ist erschwert.
BeamtInnen erhalten bei Enden des Dienstverhältnisses kein Dienstzeugnis.	BeamtInnen erhalten bei Enden des Dienstverhältnisses ein Dienstzeugnis, wodurch bei Arbeitgeberwechsel ein solches vorgelegt werden kann. Gleichklang mit Vertragsbediensteten und ArbeitnehmerInnen der Privatwirtschaft ist hergestellt.
Die gegenwärtigen Bestimmungen zur Karenzierung oder zur Reduktion der regelmäßigen Wochendienstzeit weichen von jenen für die Privatwirtschaft hinsichtlich der Möglichkeit einer Pflegekarenz oder einer Pflgeteilzeit ab. So kann bei BeamtInnen z. B. die Wochendienstzeit nicht auf weniger als 20 Stunden reduziert werden und es besteht kein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz bei Wegfall der Pflegenotwendigkeit.	Es besteht eine weitestgehend den Bestimmungen für die Privatwirtschaft entsprechende Regelung, die es ArbeitnehmerInnen ermöglicht, ihre nahen Angehörigen bei Bedarf im Rahmen einer Pflegekarenz oder einer Pflgeteilzeit pflegen und betreuen zu können. Die Anzahl der ArbeitnehmerInnen, die Pflegekarenz oder Pflgeteilzeit ausüben werden, korreliert im Wesentlichen mit der Anzahl der Personen, die ein Pflegekarenzgeld in Anspruch nehmen werden.

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag:

BKA UG 10 Wirkungsziele 2: Sicherstellung einer umfassenden Information der BürgerInnen über Staat, Verwaltung und Regierungsarbeit sowie von elektronischen Verwaltungsservices. Gewährleistung der langfristigen Nachvollziehbarkeit und Transparenz des Verwaltungshandelns.

BKA UG 10 Wirkungsziele 3: Sicherung der Rechtsstaatlichkeit im Wege von Legistik, Rechtsberatung und -vertretung sowie Dokumentation. Weiterentwicklung der Verwaltungsgerichtsbarkeit und qualitätsgesicherte Arbeitsabläufe des Asylgerichtshofes im Beschwerdeverfahren.

BKA UG 10 Wirkungsziele 4: Weiterentwicklung und Modernisierung des öffentlichen Personal-, Organisations- und Verwaltungsmanagements zur Sicherstellung einer effektiven und effizienten Erbringung der öffentlichen Leistungen im Interesse des Gemeinwohls.

Maßnahmen**Maßnahme 1: Einführung einer Urlaubersatzleistung für BeamtInnen****Beschreibung der Maßnahme:**

Der Europäische Gerichtshof erkannte im Fall Neidel, C- 337/10, dass auch BeamtInnen in den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG fallen und daher einen europarechtlichen Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von mindestens vier Wochen pro Jahr haben. Zugleich wurde erkannt, dass Bedienstete, die ihren Erholungsurlaub krankheitsbedingt nicht konsumieren können, bei Übertritt in den Ruhestand einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung in diesem Ausmaß haben. Ein darüber hinaus gehender Anspruch auf Abgeltung besteht sowohl laut EuGH als auch laut VwGH nicht (VwGH am 27. Juni 2013, GZ 2013/12/0059).

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung wird daher ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung für BeamtInnen eingeführt, wenn diese vor Ausscheiden aus dem Dienst ihren Erholungsurlaub aus Gründen nicht konsumieren konnten, die sie nicht zu vertreten haben. Zu vertreten haben die BeamtInnen das Unterbleiben des Urlaubsverbrauchs insbesondere dann, wenn das Dienstverhältnis beendet wird und sie ein Verschulden daran trifft (z. B. bei Entlassung). Darüber hinaus erfolgt auch dann keine Abgeltung,

wenn die Bediensteten nur deshalb ihren Urlaub nicht mehr konsumieren können, weil sie auf eigene Initiative in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden, obwohl sie noch dienstfähig sind.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit könnten BeamtInnen anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienst ihren Anspruch geltend machen indem sie sich vor Gericht direkt auf das Unionsrecht berufen. Mangels einer einheitlichen Bestimmung käme es zu uneinheitlicher Vollziehung einschließlich Ungleichbehandlung und allenfalls auch erheblichen Mehrkosten im Vergleich zu den Mehrkosten, welche durch die nun zu schaffende Regelung erwachsen werden.	<ul style="list-style-type: none"> - Dienstbehörden können klar beurteilen, ob dem Grunde und der Höhe nach ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung besteht, - die Bediensteten können ihren Anspruch selbst vorausschauend beurteilen und - der tatsächliche Verbrauch des Erholungsurlaubs vor Ausscheiden aus dem Dienst wird gefördert.

Maßnahme 2: Einführung einer Pflegezeit und Anpassung der Pflegekarenz für Bundesbedienstete in Anlehnung an das AVRAG

Beschreibung der Maßnahme:

Im Gleichklang mit den Bestimmungen des AVRAG und des Bundespflegegeldgesetzes werden Bestimmungen zur Pflegezeit für Bundesbedienstete eingeführt und die bereits bestehenden Bestimmungen zur Pflegekarenz adaptiert.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die gegenwärtigen Bestimmungen zur Karenzierung oder zur Reduktion der regelmäßigen Wochendienstzeit weichen von jenen für die Privatwirtschaft hinsichtlich der Möglichkeit einer Pflegekarenz oder einer Pflegezeit ab. So kann bei BeamtInnen z. B. die Wochendienstzeit nicht auf weniger als 20 Stunden reduziert werden und es besteht kein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz bei Wegfall der Pflegenotwendigkeit.	Es besteht eine weitestgehend den Bestimmungen für die Privatwirtschaft entsprechende Regelung, die es ArbeitnehmerInnen ermöglicht, ihre nahen Angehörigen bei Bedarf im Rahmen einer Pflegekarenz oder einer Pflegezeit pflegen und betreuen zu können. Basierend auf Schätzungen, die im Rahmen der WFA für das Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 - ARÄG 2013 durchgeführt wurden, wird angenommen, dass im Bundesbereich jeweils 40 Personen pro Jahr Pflegezeit und Pflegekarenz in Anspruch nehmen werden. Insgesamt sollte der Anteil teilbeschäftigter Personen konstant bleiben, da davon ausgegangen wird, dass zur Pflege von Angehörigen bisher die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass in Anspruch genommen wurde. Die Anzahl der ArbeitnehmerInnen, die Pflegekarenz oder Pflegezeit ausüben werden, entspricht im Wesentlichen mit der Anzahl der Personen, die ein Pflegekarenzgeld in Anspruch nehmen werden.

Maßnahme 3: Dienstzeugnis für BeamtInnen

Beschreibung der Maßnahme:

Endet das Dienstverhältnis der BeamtInnen, hat die Dienstbehörde ein Dienstzeugnis auszustellen. Ein Rechtsanspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses bei Enden des Dienstverhältnisses wird geschaffen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
BeamtInnen erhalten bei Enden des Dienstverhältnisses kein Dienstzeugnis.	BeamtInnen erhalten bei Enden des Dienstverhältnisses ein Dienstzeugnis und können dieses gegebenenfalls einem neuen Arbeitgeber vorlegen. Damit entsprechen die Bestimmungen für BeamtInnen hinsichtlich des Dienstzeugnisses bei Enden des Dienstverhältnisses jenen der Vertragsbediensteten und der ArbeitnehmerInnen der Privatwirtschaft.

Maßnahme 4: Begründungspflicht bei Abweichung von Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission

Beschreibung der Maßnahme:

Entsprechend dem im prozessualen Recht in Österreich normierten Grundsatz, dass kontradiktorische Entscheidungen zu begründen sind, sollen durch die Aufnahme dieser Begründungspflicht in das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz die Dienstbehörden und Gerichte dezidiert dazu verpflichtet werden, sich ausdrücklich im Einzelfall mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission zu befassen und eine abweichende Entscheidung zu begründen - siehe insbesondere § 61 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG), BGBl. I Nr. 66/2004, § 60 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, aber auch § 417 des Gesetzes vom 1. August 1895, über das gerichtliche Verfahren in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten (Zivilprozessordnung - ZPO), RGBl. Nr. 113/1895.

Eine Verletzung dieser verfahrensrechtlichen Bestimmung hat die Mangelhaftigkeit des Verfahrens zur Folge.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit kann - beispielsweise in Schadenersatzverfahren - von einem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission ohne Angabe von Gründen abgewichen werden. Für ArbeitnehmerInnen der Privatwirtschaft existiert bereits eine Begründungspflicht beim Abweichen von Gutachten der Gleichbehandlungskommission.	Gleichklang mit § 61 GIBG ist hergestellt. Entscheidungen der Behörden sind besser nachvollziehbar. Das Negieren von Gleichstellungsargumenten bei der Entscheidungsfindung ist erschwert.

Maßnahme 5: Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte beziehungsweise MitarbeiterInnen auf Telearbeitsplätzen

Beschreibung der Maßnahme:

Bisher konnten ArbeitnehmerInnen, die nicht an mindestens elf Tagen im Kalendermonat die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zurücklegen, kein Pendlerpauschale in Anspruch nehmen und waren damit auch vom Fahrtkostenzuschuss ausgeschlossen. Eine Neuregelung im Einkommensteuerrecht bezweckt die Beseitigung dieser Benachteiligung insbesondere von Teilzeitkräften und sieht nunmehr einen Anspruch auf Pendlerpauschale auch schon dann vor, wenn mindestens an vier Tagen im Kalendermonat die Strecke Wohnung - Arbeitsstätte zurückgelegt wird. Damit können auch Teilzeitbeschäftigte oder Telearbeit verrichtende Bedienstete, die mindestens einen Tag pro Woche zu ihrer Arbeitsstätte fahren, ein Pendlerpauschale in Anspruch nehmen. Durch die Zitatpassungen in § 20b GehG wird sichergestellt, dass diese Verbesserungen auch beim Fahrtkostenzuschuss greifen. Mit der Einfügung einer neuen Z 3 in § 20b Abs. 2 GehG wird für diese Fälle die im Einkommensteuerrecht vorgesehene abgestufte Aliquotierung, die der geringeren Kostenbelastung Rechnung tragen soll, auch für den Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss übernommen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
BeamtInnen und Vertragsbedienstete die nicht an	Auch Bundesbedienstete die an weniger als elf

mindestens elf Tagen im Kalendermonat die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zurücklegen, können nach derzeitiger Rechtslage zwar Pendlerpauschale, nicht jedoch Fahrtkostenzuschuss beziehen. Die Nichtanpassung der Bestimmungen zum Fahrtkostenzuschuss stellt im Vergleich zu den Bestimmungen für das Pendlerpauschale eine Ungleichbehandlung von teilbeschäftigten Bundesbediensteten oder Bundesbediensteten mit Telearbeitsplatz dar.	Tagen im Kalendermonat die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zurücklegen, können Fahrtkostenzuschuss beziehen. Derzeit beziehen 17% der Teilzeitkräfte einen Fahrtkostenzuschuss. Es wird angenommen, dass sich der Anteil der Bezieher an jenen der Vollzeitkräfte (38%) angleicht.
--	---

Abschätzung der Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen für alle Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträger

Hinweis: Aufgrund von Rundungsdifferenzen kann es zu geringfügigen Abweichungen zwischen Ergebnis- und Finanzierungshaushalt kommen.

Finanzierungshaushalt – Gesamt für die ersten fünf Jahre

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Auszahlungen		0	6.878	2.173	2.554	2.584

Finanzielle Auswirkungen für den Bund

- Ergebnishaushalt – Laufende Auswirkungen

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Personalaufwand		0	78	13	14	14
Werkleistungen		0	6.800	2.160	2.540	2.570
Aufwendungen gesamt		0	6.878	2.173	2.554	2.584

	in VBÄ	2013	2014	2015	2016	2017
Personalaufwand		0,00	1,20	0,20	0,20	0,20

Erläuterungen

Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte: Bei der Berechnung des Personalaufwands wurde davon ausgegangen, dass im Jahr des Inkrafttretens 5.000 Fälle neu zu bearbeiten sind. Dazu kommen laufende Fälle durch Wechsel des Beschäftigungsausmaßes (500 p.a.) und Neuaufnahme von Teilzeitkräften (40 p.a.), die in den Anwendungsbereich der Maßnahme fallen. Der Zeitaufwand pro Fall wird mit 15 Minuten angenommen.

Urlaubersatzleistung für BeamtInnen: Bei der Berechnung wird in den Jahren 2014 bis 2017 von 2.300 Fällen ausgegangen. Die Bearbeitung eines Falls wird rund eine halbe Stunde in Anspruch nehmen.

Pflegeteilzeit und Anpassung der Pflegekarenz für Bundesbedienstete: Bezüglich der Pflegeteilzeit wird davon ausgegangen, dass zur Pflege schon bisher das Beschäftigungsausmaß reduziert wurde (Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass). Durch die Maßnahme wird es daher nur zur Umschichtung der Teilzeit von § 50 a. BDG zu § 50 e. BDG kommen.

Die Pflegekarenz wird basierend auf der Annahme des BMASK, wonach es im öffentlichen Dienst zu 200 Anträgen p.a. kommen wird, wovon jeweils die Hälfte auf Pfl egeteilzeit und Pflegekarenz fällt, im Bundesdienst voraussichtlich von 40 Personen p.a. in Anspruch genommen. Für die Bearbeitungszeit eines Antrags wird von einer Stunde ausgegangen.

Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte: Im Jahr 2011 gab es 16.000 FKZ-alt Bezieher und 33.000 FKZ-neu Bezieher. Gesamt bezogen 35% der Beschäftigten, 38% der Vollzeitbeschäftigten und nur 17% der Teilzeitbeschäftigten einen Fahrtkostenzuschuss. Es wird angenommen, dass durch die neue Regelung

. der Prozentsatz der FKZ-Bezieher unter den Teilbeschäftigten sich an jenen der Vollzeitbeschäftigten angleicht (von 17% auf 38% steigt und somit 5.000 Teilbeschäftigte zusätzlichen den FKZ beziehen werden),

. die durchschnittliche Entfernung zwischen Wohnort und Dienstort zu einem FKZ von durchschnittlich 35 EUR führt (Durchschnitt 2012) und

. sämtliche Neu-Bezieher die 2/3 in Anspruch nehmen.

Urlaubersatzleistung für BeamtInnen: Bei der Berechnung wird in den Jahren 2014 bis 2017 von 2.300 Fällen ausgegangen. Die Höhe der Urlaubsabfindung wird aus der Bezugshöhe des betroffenen Personenkreises und Annahmen über die Anzahl der bei Ruhestandsversetzung nicht verbrauchten Urlaubstage abgeleitet.

Pfl egeteilzeit und Anpassung der Pflegekarenz für Bundesbedienstete: Der Aufwand für öffentliche Budgets, der durch den Anspruch auf Pflegekarenzgeld entsteht, wurde bereits vom BMASK im Rahmen der WFA zum Arbeitsrechts-Änderungsgesetz - ARÄG 2013 berücksichtigt.

Bedeckung

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Auszahlungen brutto		0	6.878	2.173	2.554	2.584
gem. BFRG/BFG		0	6.878	2.173	2.554	2.584

Erläuterung der Bedeckung

Die Bedeckung erfolgt aus jenen Detailbudgets der Ressorts, in denen der Personalaufwand veranschlagt ist.

Aus dem Vorhaben ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen für Länder, Gemeinden und Sozialversicherungsträger.

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

Auswirkungen aufgrund von direkten Leistungen an Unternehmen, juristische oder natürliche Personen

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen aufgrund von direkten Leistungen an Unternehmen, juristische oder natürliche Personen.

Erläuterungen

ad Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte: Da Teilzeitkräfte überwiegend Frauen sind, wird die Leistung überwiegend Frauen zugute kommen. Der Frauenanteil in der Zielgruppe (Personen, die an weniger als 11 Tagen pro Monat den Weg zum Arbeitsplatz zurücklegen) beträgt rd. 60%. Daher hat die Regelung keine wesentlichen Auswirkungen im Sinne der WFA.

Sonstige wesentliche Auswirkungen

Die Einführung der Begründungspflicht bei Abweichung von Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission erhöht die Rechtssicherheit in Streitfällen, zu denen die Bundes-Gleichbehandlungskommission ein Gutachten vorlegt. Die Bedeutung der Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission wird durch diese Maßnahme ebenfalls gestärkt.

Anhang mit detaillierten Darstellungen

Detaillierte Darstellung der finanziellen Auswirkungen*)

*) Jahre, die ident mit den Folgejahren sind, werden nicht explizit ausgewiesen. Es wird darauf hingewiesen, dass der Personalaufwand gem. der WFA-Finanziellen Auswirkungen-VO valorisiert wird.

Personalaufwand - Laufende Auswirkungen (Berechnung mittels Eingabe der benötigten VBÄ)

Jahr	Maßnahme/Leistung	Körperschaft	Verw.gr.	VB Ä	Personal- aufwand
2014	Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte	Bund	VB-VD- Gehob. Dienst3 v2/1-v2/3; b	0,8 0	38.751,15
2014	Urlaubersatzleistung für BeamtInnen	Bund	VB-VD- Gehob. Dienst3 v2/1-v2/3; b	0,4 0	19.375,58
2015	Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte	Bund	VB-VD- Gehob. Dienst3 v2/1-v2/3; b	0,1 0	4.940,77
2015	Urlaubersatzleistung für BeamtInnen	Bund	VB-VD- Gehob. Dienst3 v2/1-v2/3; b	0,1 0	4.940,77
2016	Ident zum Vorjahr				
2017	Ident zum Vorjahr				

Betrieblicher Sachaufwand - Laufende Auswirkungen

Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand - Laufende Auswirkungen

Der arbeitsplatzbezogene betr. Sachaufwand wurde mit 35% berechnet.

Werkleistungen - Laufende Auswirkungen

Jahr	Bezeichnung	Körperschaft	Menge	Preis je Einheit (€)	Gesamt (in €)
2014	Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte	Bund	5.000	280,00	1.400.000,00
2014	Urlaubersatzleistung für BeamtInnen	Bund	1.500	3.600,00	5.400.000,00
2015	Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte	Bund	5.000	280,00	1.400.000,00
2015	Urlaubersatzleistung für BeamtInnen	Bund	200	3.800,00	760.000,00

2016	Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte	Bund	5.000	280,00	1.400.000,00
2016	Urlaubersatzleistung für BeamtInnen	Bund	300	3.800,00	1.140.000,00
2017	Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitkräfte	Bund	5.000	280,00	1.400.000,00
2017	Urlaubersatzleistung für BeamtInnen	Bund	300	3.900,00	1.170.000,00