

Vorblatt

Ziel(e)

- Erhöhung der Rechtssicherheit und Schutz der Bediensteten im Zusammenhang mit Zuwendungen (beispielsweise eine Spende oder Sponsoring) an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger.
- Schaffung von Rechtsklarheit betreffend Jubiläumszuwendungen.
- Anpassung der Regelungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes an die für die Privatwirtschaft geltenden (LAG).
- Herstellung der Rechtskonformität mit Vorschriften der Europäischen Union
- Flexibilisierung der Dienstzeit
- Ökologisierung von Dienstreisen
- Weiterentwicklung der Digitalisierung in der Personalverwaltung des Bundes
- Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen
- Objektive und transparente Besetzung richterlicher Planstellen auch in Spitzenfunktionen zur Stärkung des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger in eine objektive, unabhängige und unbeeinflusste Rechtsprechung
- Schaffung von Rechtssicherheit im Zusammenhang mit einer Rechtshörerschaft
- Attraktivierung des Einstieges in den Bundesdienst
- Harmonisierung der Funktionszulagen von Unteroffizier:innen und dienstführenden Exekutivbeamt:innen

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Klarstellung, dass eine Zuwendung an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger unter gewissen Voraussetzungen kein Geschenk oder sonstiger Vorteil im Sinne des Verbots der Geschenkkannahme ist.
- Klarstellung, dass für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung zwar die Vollendung der Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren genügt, sich die Höhe aber nach der mit Ablauf dieser Dienstzeit erreichten besoldungsrechtlichen Stellung richtet sowie Zusammenfassung aller derzeit zur Anwendung gelangenden Bestimmungen über die Jubiläumszuwendung zwecks Übersichtlichkeit.
- Anpassung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes an das in der Privatwirtschaft mit 1. Juli 2021 in Kraft getretene Landarbeitsgesetz 2021.
- Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186/105 vom 11.07.2019 sowie die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. Nr. L 188/79 vom 12.07.2019 im Dienstrecht
- Schaffung der Möglichkeit, Blockzeiten nicht mehr verpflichtend festzulegen
- Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für eine einheitliche elektronische Zustellung durch Dienstbehörden und Personalstellen
- Umsetzung der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes im Hinblick auf Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen.

- Schaffung von Anreizen zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für Arbeitswege und notwendige Dienstreisen.
- Sicherstellung der richterlichen Mitwirkung am Auswahl- und Ernennungsverfahren für die Präsidentin oder den Präsidenten sowie die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs
- Neugestaltung der Einstiegsentgelte und -laufbahnen für Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemen v und h
- Neuordnung des Verwaltungspraktikums
- Anhebung der Gehälter der Richteramtswärterinnen und Richteramtswärter auf das Niveau der Vertragsbediensteten im rechtskundigen Dienst
- Anhebung der Grundgehälter beim Einstieg in den Exekutivdienst (Aspirant:innen und Verwendungsgruppe E 2b)
- Anhebung der Grundgehälter beim Einstieg in eine militärische Laufbahn als Militärperson auf Zeit (Chargen)
- Zusammenführung der Funktionszulagen für Unteroffizier:innen im militärischen Dienst und vergleichbaren für dienstführende Exekutivbeamt:innen (Verwendungsgruppe E 2a)

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Der Aufwand für die Vergütung von Lehrpersonen in KV-Funktion an den Praxisvolksschulen beläuft sich auf rund 124.000 Euro jährlich.

Die Reform der Bezüge verursacht insgesamt einen jährlichen Mehraufwand von rund 58 Mio. Euro.

Die Reform der Funktionszulage für Exekutivbeamt:innen E 2a verursacht einen jährlichen Mehraufwand von rund 417.000 Euro.

Die langfristigen finanziellen Auswirkungen der Maßnahme(n) auf den Bundeshaushalt erhöhen die öffentliche Verschuldung bis zum Ende des Jahres 2052 um 0,21 % des Bruttoinlandsprodukt (BIP) bzw. 1.449 Mio. € (zu Preisen von 2022) gegenüber dem Basisszenario der 30-jährigen Budgetprognose gem. § 15 (2) BHG 2013. Die Berechnungsparameter (Zinssätze, Bruttoinlandsprodukt, Inflation, öffentliche Verschuldung) sind der 30-jährigen Budgetprognose entnommen.

Finanzierungshaushalt für die ersten fünf Jahre

in Tsd. €	2022	2023	2024	2025	2026
Nettofinanzierung Bund	0	-58.441	-58.455	-58.468	-58.482

Finanzielle Auswirkungen pro Maßnahme

Maßnahme (in Tsd. €)	2022	2023	2024	2025	2026
Vergütung von Lehrpersonen in KV-Funktion an den Praxisvolksschulen	0	124	124	124	124
Reform der Einstiegsgehälter	0	57.882	57.882	57.882	57.882
Reform Funktionszulage Exekutivbeamt:innen E 2a	0	417	417	417	417
Festsetzung einer zwanzigstündigen Unterrichtsverpflichtung für Schulcluster-Leitungen	0	18	32	45	59

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

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Das Vorhaben dient unter anderem der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186/105 vom 11.07.2019 sowie der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. Nr. L 188/79 vom 12.07.2019.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Datenschutz-Folgenabschätzung gem. Art 35 EU-Datenschutz-Grundverordnung:

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 Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz, das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, die Reisegebührenvorschrift 1955, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Bundes-Personalvertretungsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Pensionsgesetz 1965, das Bundestheaterpensionsgesetz, das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, das Rechtspraktikantengesetz, das Gerichtsorganisationsgesetz, das Rechtspflegergesetz, das Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt, das Bundespensionsamtübertragungs-Gesetz, das Bundes Sportförderungsgesetz 2017, das Anti-Doping-Bundesgesetz 2021 und das Zustellgesetz geändert werden (2. Dienstrechts-Novelle 2022)

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Vorhabensart: Bundesgesetz

Laufendes Finanzjahr: 2022

Inkrafttreten/ 2023

Wirksamwerden:

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag

Das Vorhaben trägt zur Maßnahme "Maßnahmenpaket zur Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes" für das Wirkungsziel "Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport sichert als Kompetenz-, Service- und Informationszentrum die abgestimmte und ausgewogene Koordination des Personal- und Organisationsmanagements im Bundesdienst auch im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter" der Untergliederung 17 Öffentlicher Dienst und Sport im Bundesvoranschlag des Jahres 2022 bei.

Das Vorhaben trägt zur Maßnahme "Projekt "Ökologisierung der Mobilität im Bund"" für das Wirkungsziel "Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport sichert als Kompetenz-, Service- und Informationszentrum die abgestimmte und ausgewogene Koordination des Personal- und Organisationsmanagements im Bundesdienst auch im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter" der Untergliederung 17 Öffentlicher Dienst und Sport im Bundesvoranschlag des Jahres 2022 bei.

Problemanalyse

Problemdefinition

Auch eine Gebietskörperschaft oder ein sonstiger Rechtsträger kann Dritte oder Dritter im Sinne des Verbots der Geschenkkannahme sein. In der Praxis ergaben sich immer wieder Fragestellungen des Verhältnisses des dienstrechtlichen Verbots der Geschenkkannahme zu Zuwendungen, insbesondere bei Spenden oder Sponsoring an den Bund oder den sonstigen Rechtsträger, für den die bzw. der öffentlich Bedienstete als solche/r tätig ist.

Im Zusammenhang mit der Jubiläumsszuwendung sind im Rahmen des Vollzuges Unklarheiten aufgetreten und es sind die derzeitigen Regelungen unübersichtlich.

Mit 1. Juli 2021 trat das Bundesgesetz über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 2021 – LAG), BGBl. I Nr. 78/2021, für die Privatwirtschaft in Kraft. Entsprechende Anpassungen im Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz sind noch nicht erfolgt.

Die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186/105 vom 11.07.2019 sowie die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. Nr. L 188/79 vom 12.07.2019 sind noch nicht im Dienstrecht umgesetzt.

Das Regierungsprogramm 2020 bis 2024 sieht unter der Überschrift "Die öffentliche Hand zeigt's vor! Klimaneutrale Verwaltung" u.a. Klimaschutz-Vorgaben für Dienstreisen vor. Die entsprechenden Vorschriften sind noch nicht im Dienstrecht verankert.

Derzeit besteht noch keine Möglichkeit der elektronischen Zustellung für Dienstbehörden und Personalstellen des Bundes.

Bisher beträgt der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte außerhalb der Nachtzeit 50% und während der Nachtzeit 100% Überstunden von Teilzeitbeschäftigten werden bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) einheitlich mit einem Zuschlag von 25% vergütet. Dies wurde vom Verfassungsgerichtshof aufgehoben.

Art. 86 Abs. 1 zweiter Satz B-VG bestimmt, dass die Bundesregierung, die zuständige Bundesministerin oder der zuständige Bundesminister bei der Besetzung richterlicher Planstellen im Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit Besetzungsvorschläge der durch Bundesgesetz hierzu berufenen Senate einzuholen hat. Diese Systematik ist im Bereich der ordentlichen Gerichte de lege lata für alle richterlichen Ernennungsverfahren mit Ausnahme jener für die Präsidentin oder den Präsidenten und für die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs umgesetzt. Die Ausklammerung dieser Spitzenfunktionen der ordentlichen Gerichtsbarkeit erscheint verfassungsrechtlich und auch EU-rechtlich bedenklich. Der Europäische Gerichtshof beurteilt die Ernennung von Richterinnen und Richtern durch ein Organ der Exekutive nur dann als mit den Rechtsstaatsgrundsätzen der Europäischen Union vereinbar, wenn im Ernennungsverfahren die Stellungnahme eines von der Politik unabhängigen Gremiums eingeholt wurde.

Studentinnen und Studenten der Rechtswissenschaften können aufgrund eines Erlasses des BMJ während ihrer Studienzeit (hauptsächlich in den Haupt- und Semesterferien) vorübergehend bei Gerichten oder Staatsanwaltschaften als Rechtshörerinnen oder Rechtshörer tätig sein, um den Geschäftsbetrieb kennen zu lernen. Eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage fehlt jedoch.

Die Anfangsgehälter für Berufseinsteiger:innen im öffentlichen Dienst und insbesondere der Quereinsteiger:innen im Bereich der Verwaltung sind derzeit im Vergleich zur Privatwirtschaft nur teilweise konkurrenzfähig. Aufgrund der demographischen Lage im Bundesdienst und der bevorstehenden "Pensionierungswelle" wird es aber zwingend notwendig sein, in den kommenden Jahren in großer Zahl neue Bedienstete zur rekrutieren. Für die erfolgreiche Rekrutierung einer ausreichenden Anzahl an qualifizierten Bediensteten ist wiederum erforderlich, dass die Einstiegsbezüge beim Dienstgeber Bund im Vergleich zur Privatwirtschaft zumindest nicht unattraktiv erscheinen.

Nullszenario und allfällige Alternativen

Keine Rechtssicherheit und unzureichender Schutz der Bediensteten im Zusammenhang mit Zuwendungen (beispielsweise eine Spende oder Sponsoring) an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger.

Rechtsunklarheit im Vollzug betreffend Jubiläumszuwendungen bleiben bestehen.

Keine Anpassung der Regelungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes an die für die Privatwirtschaft geltenden (LAG).

Keine Rechtskonformität mit den Vorschriften der Europäischen Union (Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186/105 vom 11.07.2019 sowie die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. Nr. L 188/79 vom 12.07.2019)

Keine Umsetzung des Regierungsprogrammes hinsichtlich der Klimaschutz -Vorgaben für Dienstreisen.

Weiterhin keine Möglichkeit der elektronischen Zustellung für Dienstbehörden und Personalstellen des Bundes.

Das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes hinsichtlich der Überstundenvergütung für Teilzeitbeschäftigte würde nicht im Dienstrecht umgesetzt.

Eine weitere Ausklammerung der Spitzenfunktionen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit wäre nicht mit verfassungsrechtlichen Grundsätzen sowie den Rechtsstaatsgrundsätzen der Europäischen Union vereinbar.

Die Rechtshörerschaft wäre weiterhin nicht auf eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage gestützt.

Der öffentliche Dienst bliebe für Berufseinsteiger:innen und Quereinsteiger:innen wenig attraktiv. Die zahlreichen Arbeitsplätze, die in den kommenden Jahren aufgrund von Pensionierungen vakant werden, können möglicherweise nicht im erforderlichen Ausmaß mit qualifizierten Bediensteten besetzt werden.

Alternativen: keine

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2027

Evaluierungsunterlagen und -methode: Für die interne Evaluierung sind keine gesonderten Vorbereitungen erforderlich.

Ziele

Ziel 1: Erhöhung der Rechtssicherheit und Schutz der Bediensteten im Zusammenhang mit Zuwendungen (beispielsweise eine Spende oder Sponsoring) an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Es besteht Unklarheit in der Rechtsauslegung im Zusammenhang mit Zuwendungen (beispielsweise eine Spende oder Sponsoring) an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger.	Es besteht Klarheit in der Rechtsauslegung im Zusammenhang mit Zuwendungen (beispielsweise eine Spende oder Sponsoring) an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger.

Ziel 2: Schaffung von Rechtsklarheit betreffend Jubiläumszuwendungen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
-----------------------------------	-----------------------------------

Im Zusammenhang mit der Jubiläumsszuwendung bestehen Unklarheiten im Rahmen des Vollzuges. Die Bestimmungen sind nicht übersichtlich dargestellt.	Im Zusammenhang mit der Jubiläumsszuwendung bestehen keine Unklarheiten im Rahmen des Vollzuges. Zur besseren Übersichtlichkeit sind alle geltenden Bestimmungen zusammengefasst.
---	---

Ziel 3: Anpassung der Regelungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes an die für die Privatwirtschaft geltenden (LAG).

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Regelungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes sind nicht an die für die Privatwirtschaft geltenden (LAG) angepasst.	Regelungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes sind an die für die Privatwirtschaft geltenden (LAG) angepasst.

Ziel 4: Herstellung der Rechtskonformität mit Vorschriften der Europäischen Union

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186/105 vom 11.07.2019 sowie die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. Nr. L 188/79 vom 12.07.2019 sind noch nicht im Dienstrecht umgesetzt.	Die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186/105 vom 11.07.2019 sowie die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. Nr. L 188/79 vom 12.07.2019 sind im Dienstrecht umgesetzt.

Ziel 5: Flexibilisierung der Dienstzeit

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die Dienstzeiten sind durch die verpflichtenden Blockzeiten nur eingeschränkt flexibel.	Die Dienstzeiten sind weiter flexibilisiert und werden damit den Anforderungen an die moderne Arbeitswelt und den Bedürfnissen der Bediensteten gerecht.

Ziel 6: Ökologisierung von Dienstreisen

Beschreibung des Ziels:

Durch die Berücksichtigung ökologischer Aspekte bei dienstlich bedingter Mobilität der Bundesbediensteten wird ein Beitrag zu nachhaltigem Mobilitätsverhalten und einer klimaneutralen Verwaltung geleistet.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit sind ökologische Aspekte bei dienstlich bedingter Mobilität der Bundesbediensteten nicht berücksichtigt.	Ökologische Aspekte bei dienstlich bedingter Mobilität der Bundesbediensteten sind berücksichtigt. Das Mobilitätsverhalten wird auf ein notwendiges Ausmaß reduziert bzw. sollen bei unbedingt erforderlicher Mobilität klimafreundliche Alternativen forciert werden.

Ziel 7: Weiterentwicklung der Digitalisierung in der Personalverwaltung des Bundes

Beschreibung des Ziels:

Im Sinne einer weiteren Digitalisierung in der Personalverwaltung des Bundes soll eine einheitliche elektronische Zustellung durch Dienstbehörden und Personalstellen geschaffen werden.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Keine einheitliche elektronische Zustellung durch Dienstbehörden und Personalstellen möglich.	Die einheitliche elektronische Zustellung durch Dienstbehörden und Personalstellen ist möglich bzw. verpflichtend.

Ziel 8: Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit sind Teilzeitbeschäftigte nicht mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen gleichgestellt.	Teilzeitbeschäftigte sind mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen gleichgestellt.

Ziel 9: Objektive und transparente Besetzung richterlicher Planstellen auch in Spitzenfunktionen zur Stärkung des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger in eine objektive, unabhängige und unbeeinflusste Rechtsprechung

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die richterliche Mitwirkung am Auswahl- und Ernennungsverfahren von Richterinnen und Richtern ist durch die Ausklammerung von Spitzenfunktionen nicht flächendeckend umgesetzt.	Die richterliche Mitwirkung am Auswahl- und Ernennungsverfahren von Richterinnen und Richtern ist durch die durch den Wegfall der Ausklammerung von Spitzenfunktionen flächendeckend umgesetzt.

Ziel 10: Schaffung von Rechtssicherheit im Zusammenhang mit einer Rechtshörerschaft

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit sind Rechte und Pflichten von Rechtshörer:innen nicht gesetzlich geregelt, eine Rechtssicherheit ist damit weder für Rechtshörer:innen noch für die Rechtshörer:innen aufnehmenden Gerichte und Staatsanwaltschaften gegeben.	Rechte und Pflichten von Rechtshörer:innen sind gesetzlich geregelt, eine Rechtssicherheit ist daher sowohl für Rechtshörer:innen als auch für die Rechtshörer:innen aufnehmenden Gerichte und Staatsanwaltschaften gegeben.

Ziel 11: Attraktivierung des Einstieges in den Bundesdienst

Beschreibung des Ziels:

Der Einstieg in den Bundesdienst soll durch Anhebung der Einstiegsbezüge und der typischen Einstiegslaufbahnen finanziell attraktiver gestaltet werden. Dadurch sollen zusätzliche Mittel gezielt

jenen jüngeren Personengruppen zufließen, die – im Vergleich zu älteren Beamt:innen – deutlich geringere Bezüge haben und damit auch von der Teuerung besonders betroffen sind.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit sind die Einstiegsbezüge für Berufsanfänger:innen im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft nur teilweise attraktiv bzw. liegen diese mehrheitlich signifikant unter dem Marktdurchschnitt.	Die Anfangsbezüge für Berufseinsteiger:innen entsprechen den durchschnittlichen Einstiegsgehältern der Privatwirtschaft oder der Unterschied wurde zumindest deutlich verringert. Es können qualifizierte Berufsanfänger:innen aller Berufsgruppen in ausreichender Zahl rekrutiert werden, soweit nicht ein generelle Mangel am Arbeitsmarkt vorherrscht.

Ziel 12: Harmonisierung der Funktionszulagen von Unteroffizier:innen und dienstführenden Exekutivbeamten:innen

Beschreibung des Ziels:

Unteroffizier:innen im militärischen Dienst und vergleichbare Exekutivbeamten:innen (Verwendungsgruppe E 2a) sollen hinsichtlich der Funktionszulage gleichgestellt werden. Davon profitieren Unteroffizier:innen aller Altersgruppen, sodass die Entscheidung für eine militärische Laufbahn finanziell attraktiver erscheint.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Unteroffizier:innen im militärischen Dienst und vergleichbare Exekutivbeamten:innen sind hinsichtlich der Funktionszulage nicht gleichgestellt.	Unteroffizier:innen im militärischen Dienst und vergleichbare Exekutivbeamten:innen sind hinsichtlich der Funktionszulage gleichgestellt.

Maßnahmen

Maßnahme 1: Klarstellung, dass eine Zuwendung an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger unter gewissen Voraussetzungen kein Geschenk oder sonstiger Vorteil im Sinne des Verbots der Geschenkkannahme ist.

Beschreibung der Maßnahme:

Durch die zum Verbot der Geschenkkannahme konkretisierten Bestimmungen zum Schutz der öffentlich Bediensteten und zur Erhöhung der Rechtssicherheit wird klargestellt, dass eine Zuwendung (beispielsweise eine Spende oder Sponsoring) an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger, für den die öffentlich Bedienstete als solche oder der öffentliche Bedienstete als solcher tätig ist, unter gewissen Voraussetzungen kein Geschenk oder sonstiger Vorteil im Sinne des Verbots der Geschenkkannahme ist.

Umsetzung von Ziel 1

Maßnahme 2: Klarstellung, dass für die Gewährung einer Jubiläumswuwendung zwar die Vollendung der Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren genügt, sich die Höhe aber nach der mit Ablauf dieser Dienstzeit erreichten besoldungsrechtlichen Stellung richtet sowie Zusammenfassung aller derzeit zur Anwendung gelangenden Bestimmungen über die Jubiläumswuwendung zwecks Übersichtlichkeit.

Beschreibung der Maßnahme:

Alle derzeit zur Anwendung gelangenden Bestimmungen über die Jubiläumswuwendung werden zwecks Übersichtlichkeit zusammengefasst. Im Rahmen dessen wird auch klargestellt, dass für die Gewährung

einer Jubiläumswendung zwar die Vollendung der Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren genügt, sich die Höhe aber nach der mit Ablauf dieser Dienstzeit erreichten besoldungsrechtlichen Stellung richtet.

Umsetzung von Ziel 2

Maßnahme 3: Anpassung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes an das in der Privatwirtschaft mit 1. Juli 2021 in Kraft getretene Landarbeitsgesetz 2021.

Beschreibung der Maßnahme:

Anpassung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes an das in der Privatwirtschaft mit 1. Juli 2021 in Kraft getretene Landarbeitsgesetz 2021 u.a. hinsichtlich der Regelungen betreffend Transparenz von Pauschalentgeltvereinbarungen, Arbeitszeit, Lehrlingswesen, Wiedereingliederungsteilzeit, Dienstfreistellung für freiwillige Helferinnen und Helfer im Katastrophenfall und Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. Pflgeteilzeit.

Umsetzung von Ziel 3

Maßnahme 4: Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186/105 vom 11.07.2019 sowie die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. Nr. L 188/79 vom 12.07.2019 im Dienstrecht

Beschreibung der Maßnahme:

In Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 Neuerungen und Ergänzungen betreffend Informationspflichten des Dienstgebers über wesentliche Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis in Form einer Mitteilung an Beamtinnen und Beamte bzw. im Wege des Dienstvertrags für vertraglich Bedienstete sowie eine Erweiterung des Kündigungsschutzes und des Benachteiligungsschutzes vorgesehen.

In Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. Nr. L 188/79 vom 12.07.2019 S. 79, die Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes sowie die Pflegefreistellung ausgedehnt sowie der Kündigungsschutz und der Benachteiligungsschutz in Bezug auf die sich aus der Richtlinie (EU) 2019/1158 ergebenden Rechte erweitert.

Umsetzung von Ziel 4

Maßnahme 5: Schaffung der Möglichkeit, Blockzeiten nicht mehr verpflichtend festzulegen

Beschreibung der Maßnahme:

Blockzeiten sind nicht mehr verpflichtend festzulegen. Blockzeiten und die nähere Ausgestaltung dieser können aber weiterhin – je nach dienstlichen Erfordernissen – festgelegt werden.

Umsetzung von Ziel 5

Maßnahme 6: Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für eine einheitliche elektronische Zustellung durch Dienstbehörden und Personalstellen

Beschreibung der Maßnahme:

Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für eine einheitliche elektronische Zustellung durch Dienstbehörden und Personalstellen. Die Teilnahme wird zwecks Vereinheitlichung der dienstrechtlichen Zustellungen verpflichtend ausgestaltet. Technisch werden dafür das etablierte IT-Verfahren für das Personalmanagement des Bundes sowie ein zugelassener Zustelldienst genutzt. Der Zugang zu den Dokumenten soll den Bediensteten dabei über die bestehenden Serviceplattformen zur Verfügung stehen.

Umsetzung von Ziel 7

Maßnahme 7: Umsetzung der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes im Hinblick auf Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen.

Beschreibung der Maßnahme:

Während bisher der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte außerhalb der Nachtzeit 50% und während der Nachtzeit 100% betrug und Überstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) einheitlich mit einem Zuschlag von 25% vergütet wurden, entfällt diese Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten durch die Aufhebung der entsprechenden Wortfolgen durch den Verfassungsgerichtshof E.s beträgt der Überstundenzuschlag ab 7. Juli 2022 einheitlich 50% (außerhalb der Nachtzeit) bzw. 100% (während der Nachtzeit).

Umsetzung von Ziel 8

Maßnahme 8: Schaffung von Anreizen zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für Arbeitswege und notwendige Dienstreisen.

Beschreibung der Maßnahme:

Es werden Anreize geschaffen, sowohl für notwendige Dienstreisen als auch den Arbeitsweg öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Die Benützung privater Kraftfahrzeuge im Zusammenhang mit Dienstreisen wird an klar determinierte Kriterien geknüpft. Auch im Mitarbeiterin- bzw. Mitarbeitergespräch wird die Erörterung möglicher Ökologisierungspotenziale im Zusammenhang mit dienstlich bedingter Mobilität verankert. Nach dem Prinzip Vermeiden – Verlagern – Verbessern soll das Mobilitätsverhalten auf ein notwendiges Ausmaß reduziert bzw. sollen dort wo unbedingt erforderlich klimafreundliche Alternativen forciert werden.

Im Hinblick auf ökologische Aspekte entfällt die bisher bestehende Notwendigkeit, dass ein Ausnahmefall für die Benützung von Schlafwagenplätzen, sodass es nunmehr möglich ist, auch bei Nichtvorliegen von Ausnahmefällen mit (möglicherweise im Vergleich zum Flugzeug teureren) Nachtzügen zu reisen.

Um die Benützung von Bahnreisen zu attraktivieren und damit einen Beitrag zum nachhaltigen Mobilitätsverhalten von Bundesbediensteten zu leisten, soll die Benützung der 1. Bahnklasse hinkünftig ab einer Reisedauer von drei Stunden möglich sein. Dadurch sollen auch die Möglichkeiten mobilen Arbeitens während Zugreisen unterstützt werden.

Weiters wird klargestellt, dass bei der Verwendung von Schlafwagen für längere Zugreisen auch Einzelabteile gebucht werden können und ein dienstliches Interesse daran gegeben ist, um beispielsweise die Datensicherheit, aber auch die persönliche Sicherheit der Bediensteten zu gewährleisten.

Um die Inanspruchnahme öffentlicher Verkehrsmittel zu forcieren, wird auch ein finanzieller Anreiz geschaffen. Bei Glaubhaftmachung, dass öffentliche Verkehrsmittel während der Dienstreise benutzt wurden, soll der bereits derzeit gebührende Beförderungszuschuss höher ausfallen als etwa bei Benutzung eines beamteneigenen Kraftfahrzeugs (maximal 79,70 Euro statt 52 Euro).

Zur ökologischen Mobilitätsförderung für kurze Wegstrecken kann der Dienstgeber jenen Bediensteten, die wiederkehrend verhältnismäßig kurze Wegstrecken aus dienstlicher Veranlassung zurückzulegen haben, ein Jobrad zur Verfügung stellen.

Umsetzung von Ziel 6

Maßnahme 9: Sicherstellung der richterlichen Mitwirkung am Auswahl- und Ernennungsverfahren für die Präsidentin oder den Präsidenten sowie die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs

Beschreibung der Maßnahme:

Sicherstellung der richterlichen Mitwirkung in Form eines Personalsenats. Dem neuen Personalsenat sollen zunächst die fünf gewählten Mitglieder des Außensenats des Obersten Gerichtshofs angehören, die das gesamte Bundesgebiet repräsentieren und über große Erfahrung in der Personalauswahl auch für Leitungsfunktionen verfügen. Die Beteiligung der drei gewählten Mitglieder des Personalsenats des

Obersten Gerichtshofs gewährleistet die bestmögliche Beurteilung der erforderlichen fachlichen Kompetenzen. Den Vorsitz soll schließlich die in dieser Funktion dienstälteste Präsidentin oder der in dieser Funktion dienstälteste Präsident des Oberlandesgerichts führen, die oder der die für eine erfolgreiche Leitung des Gerichtshofs erforderlichen Management- und Führungsfähigkeiten am besten beurteilen kann.

Umsetzung von Ziel 9

Maßnahme 10: Neugestaltung der Einstiegsentgelte und -laufbahnen für Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemen v und h

Beschreibung der Maßnahme:

Mit dem Entfall der Ausbildungsphase für Vertragsbedienstete in den Entlohnungsschemata v und h wird die finanzielle Laufbahn am Beginn neugestaltet. Bedienstete ohne Berufserfahrung erhalten ab dem ersten Tag eine (reduzierte) Funktionszulage ("Einstiegsstufe"). Sollten Bedienstete entsprechend lange anrechenbare Vordienstzeiten zurückgelegt haben, erhalten sie künftig ab dem ersten Tag die Funktionszulage der Regelstufe.

Umsetzung von Ziel 11

Maßnahme 11: Neuordnung des Verwaltungspraktikums

Beschreibung der Maßnahme:

Die Ausbildungsbeiträge im Verwaltungspraktikum werden dahingehend neu geordnet, dass sie die beiden Funktionen besser abbilden, welche das Verwaltungspraktikum faktisch derzeit erfüllt (Einstieg in den Bundesdienst auf einem "echten" Arbeitsplatz für bis zu einem Jahr mit Ziel einer Übernahme ins Dienstverhältnis vs. wenige Monate "schnuppern" während der Ausbildung, z.B. in den Sommermonaten). Die erste Gruppe soll künftig ab dem ersten Tag den reformierten Ausbildungsbeitrag bekommen (bisher nur 50% in den ersten drei Monaten und 100% ab dem vierten Monat; das bedeutet z.B. künftig einen Ausbildungsbeitrag von € 2.268,6 statt € 1.083,8 EUR bei Maturant:innen-Arbeitsplätzen).

Umsetzung von Ziel 11

Maßnahme 12: Anhebung der Gehälter der Richteramtswärterinnen und Richteramtswärter auf das Niveau der Vertragsbediensteten im rechtskundigen Dienst

Beschreibung der Maßnahme:

Die Bezüge der Richteramtswärter:innen ohne bzw. mit Prüfung werden an die (neuen) Einstiegsentgelte für rechtskundige Akademiker:innen in der Verwaltung angeglichen auf € 3.227,1 bzw. € 3.593,1 (bisher € 2.791,1 bzw. € 2.864,7).

Umsetzung von Ziel 11

Maßnahme 13: Anhebung der Grundgehälter beim Einstieg in den Exekutivdienst (Aspirant:innen und Verwendungsgruppe E 2b)

Beschreibung der Maßnahme:

Die Grundgehälter beim Einstieg in den Exekutivdienst (Polizeischüler:innen und Aspirant:innen in der Justizwache bzw. das Gehalt unmittelbar nach der Übernahme aus der Ausbildung bis zur Definitivstellung) werden auf € 1.933,4 bzw. € 2024,2 angehoben. Dies entspricht den bisherigen Gehaltsstufen 1 und 3 für ausgebildete Exekutivbeamte:innen.

Umsetzung von Ziel 11

Maßnahme 14: Anhebung der Grundgehälter beim Einstieg in eine militärische Laufbahn als Militärperson auf Zeit (Chargen)

Beschreibung der Maßnahme:

Die Gehälter für befristet als Beamt:innen ernannte Militärcharg:innen werden ebenfalls – wie bei den Aspirant:innen im Exekutivdienst – auf mindestens € 1.933,4 angehoben, soweit sie derzeit darunter liegen.

Umsetzung von Ziel 11

Maßnahme 15: Zusammenführung der Funktionszulagen für Unteroffizier:innen im militärischen Dienst und vergleichbaren für dienstführende Exekutivbeamt:innen (Verwendungsgruppe E 2a)

Beschreibung der Maßnahme:

Die Beträge für die Funktionszulage der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere werden mit jenen für die Funktionszulage der dienstführenden Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten (Verwendungsgruppe E 2a) harmonisiert. Dies erfordert auch eine Anpassung der Beträge für die Funktionsstufe 4 der Funktionsgruppen E 2a/3 und E 2a/4.

Umsetzung von Ziel 12

Abschätzung der Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen für alle Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträger

- Langfristige finanzielle Auswirkungen

Das fünfte Finanzjahr ist repräsentativ für die langfristigen finanziellen Auswirkungen.

- Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung

	In Mio. €	In % des BIP
Änderung des Schuldenstands bis zum Ende des Jahres 2052 gegenüber der 30-jährigen Budgetprognose gem. § 15 (2) BHG 2013	1.449	0,2050

*zu Preisen von 2022

Die Annahmen zu BIP-Entwicklung, öffentlicher Verschuldung, sowie Zinssätzen und Inflation zur Berechnung der Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung folgen der 30-jährigen Budgetprognose gem. § 15 (2) BHG 2013.

Zur Berechnung der Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung werden, zur Ermittlung der Änderung des Schuldenstandes, die Ein- bzw. Auszahlungen jeden Jahres aufgezinst und aufsummiert bis zum Jahr 2042 und über die erwartete Inflationsrate in den nächsten dreißig Jahren diskontiert. Vereinfachend wird angenommen, dass die Zahlungen jeweils am Ende jeden Jahres getätigt werden.

Finanzielle Auswirkungen für den Bund

– Ergebnishaushalt

in Tsd. €	2022	2023	2024	2025	2026
Personalaufwand	0	58.441	58.455	58.468	58.482
Aufwendungen gesamt	0	58.441	58.455	58.468	58.482

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

Anhang

Detaillierte Darstellung der finanziellen Auswirkungen

Bedeckung

in Tsd. €		2022	2023	2024	2025	2026	
Auszahlungen/ zu bedeckender Betrag			58.441	58.455	58.468	58.482	
in Tsd. €	Betroffenes Detailbudget	Aus Detailbudget	2022	2023	2024	2025	2026
gem. BFRG/BFG	30.			124	124	124	124
gem. BFRG/BFG	11.			10.364	10.364	10.364	10.364
gem. BFRG/BFG	14.			5.246	5.246	5.246	5.246
gem. BFRG/BFG	13.			1.740	1.740	1.740	1.740
gem. BFRG/BFG				40.949	40.949	40.949	40.949
gem. BFRG/BFG	30.			18	32	45	59

Erläuterung der Bedeckung

Die Bedeckung für Klassenvorstände in Praxisvolksschulen sowie für die Festsetzung einer zwanzigstündigen Unterrichtsverpflichtung für Schulcluster-Leitungen erfolgen aus dem laufenden Budget der UG 30.

Die Bedeckung für die Reform der Funktionszulage für Exekutivbeamt:innen E 2a sowie der Gehälter der Aspirant:innen erfolgen aus dem Budget der UG 11.

Die Bedeckung für die Reform der Funktionszulage für Unteroffizier:innen sowie des Einstiegsgehaltes für M Z Chargen erfolgen aus dem Budget der UG 14.

Die Bedeckung für die Anhebung der Gehälter der Richteramtswärter:innen erfolgt aus dem Budget der UG 13.

Laufende Auswirkungen – Personalaufwand

Körperschaft	2022		2023		2024		2025		2026	
	Aufw. (Tsd. €)	VBÄ	Aufw. (Tsd. €)	VBÄ	Aufw. (Tsd. €)	VBÄ	Aufw. (Tsd. €)	VBÄ	Aufw. (Tsd. €)	VBÄ
Bund			58.441,20		58.454,70		58.468,20		58.481,70	

Es wird darauf hingewiesen, dass der Personalaufwand gem. der WFA-Finanziellen Auswirkungen-VO valorisiert wird.

Maßnahme / Leistung	Körpersch.	Verwgr.	2022	2023	2024	2025	2026
			VBÄ	VBÄ	VBÄ	VBÄ	VBÄ
Bund							

Maßnahme / Leistung	Körpersch.	2022		2023		2024		2025		2026	
		Anzahl	Aufw. €	Anzahl	Aufw. €	Anzahl	Aufw. €	Anzahl	Aufw. €	Anzahl	Aufw. €
Lehrpersonen in KV-Funktion an den Praxisvolksschulen	Bund			100	1.240,00	100	1.240,00	100	1.240,00	100	1.240,00
Entfall § 72 (Sondertabelle für Ausbildungsphase)	Bund				1 7.537.049,92		1 7.537.049,92		1 7.537.049,92		1 7.537.049,92
Reform Funktionszulage v1	Bund				1 8.754.311,91		1 8.754.311,91		1 8.754.311,91		1 8.754.311,91
Reform Funktionszulage v2	Bund				1 8.656.546,68		1 8.656.546,68		1 8.656.546,68		1 8.656.546,68
Reform Funktionszulage v3	Bund				1 5.221.550,23		1 5.221.550,23		1 5.221.550,23		1 5.221.550,23
Reform Funktionszulage v4	Bund				1 1.478.319,60		1 1.478.319,60		1 1.478.319,60		1 1.478.319,60
Reform Funktionszulage h1	Bund				1 132.105,48		1 132.105,48		1 132.105,48		1 132.105,48
Reform Funktionszulage h2	Bund				1 522.859,13		1 522.859,13		1 522.859,13		1 522.859,13
Reform Verwaltungspraktikum v1	Bund				1 4.117.776,25		1 4.117.776,25		1 4.117.776,25		1 4.117.776,25
Reform	Bund				1 1.997.794,		1 1.997.794,		1 1.997.794,		1 1.997.794,

Verwaltungspraktikum v2		80	80	80	80
Reform Verwaltungspraktikum v3	Bund	1 1.168.926,05	1 1.168.926,05	1 1.168.926,05	1 1.168.926,05
Reform Verwaltungspraktikum v4	Bund	1 1.339.519,16	1 1.339.519,16	1 1.339.519,16	1 1.339.519,16
Reform Funktionszulage Unteroffizier:innen	Bund	1 2.778.301,40	1 2.778.301,40	1 2.778.301,40	1 2.778.301,40
Reform Gehalt Einstieg M Z Ch	Bund	1 2.478.824,06	1 2.478.824,06	1 2.478.824,06	1 2.478.824,06
Reform Funktionszulage Exekutivbeamt:innen E 2a	Bund	1 417.651,84	1 417.651,84	1 417.651,84	1 417.651,84
Reform Gehalt Aspirant:innen & Einstieg Exekutivdienst	Bund	1 9.957.185,55	1 9.957.185,55	1 9.957.185,55	1 9.957.185,55
Anhebung Richteramtsanwärter:innen	Bund	1 1.740.477,20	1 1.740.477,20	1 1.740.477,20	1 1.740.477,20
Festsetzung einer zwanzigstündigen Unterrichtsverpflichtung für Schulcluster-Leitungen	Bund	6 3.000,00			
	Bund		9 3.500,00		
	Bund			12 3.750,00	
	Bund				15 3.900,00

:Bei den derzeit vorhandenen rd. 100 Praxisvolksschulkassen und einer jährlichen Vergütung (inkl. DGB) von $10 \times 99,2 \times 1,25 = 1.240,00$ ergeben sich maximale jährliche Mehrkosten von rund 125.000 EUR. Diese vermindern sich in dem Maß, als pd-Lehrpersonen eingesetzt werden, da diese die Klassenführung im Rahmen der 23./24.-Wochenstunde wahrnehmen und daher keine gesonderte Vergütung erhalten.

Aus der Reform der Bezüge ergibt sich insgesamt ein Mehraufwand von rund 58 Millionen Euro jährlich (entspricht ca. 0,4% des aktuellen Personalaufwands für die Bundesbediensteten).

Festsetzung einer zwanzigstündigen Unterrichtsverpflichtung für Schulcluster-Leitungen (§ 14a Abs. 9 LVG):

Die Neuregelung wird nur bei Clustern unter 10 VBÄ (bei mehr als 10 VBÄ ist die Clusterleitung ohnehin freigestellt) relevant, die von Lehrpersonen im Schema pd geleitet werden. In diesen Fällen fallen zwei zusätzliche besoldungsrelevante Wochenstunden an. Geht man davon aus, dass in den nächsten 5 Jahren pro Jahr 3 Cluster

österreichweit betroffen sein werden, ist in den kommenden Jahren mit folgenden jährlichen Mehraufwendungen zu rechnen: 2023: 18 000 EUR, 2024: 31.500 EUR, 2025: 45 000 EUR, 2026: 58 500 EUR (alle Werte inkl. Dienstgeberbeiträge).

Folgende Maßnahmen verursachen keine bzw. vernachlässigbare Mehrausgaben:

- Verbesserung Überstundenzuschlag bei Teilzeitbeschäftigten (§ 49 Abs. 5 BDG, §§ 16, 17 und 61 Abs. 12 GehG, § 47 VBG, § 50 LDG, § 23 LVG, § 24 LLVG):

Die Neuregelung der Mehrdienstleistungs-Vergütung ist lediglich die legistische Klarstellung der geltenden Rechtslage aufgrund des VfGH-Erkenntnisses und verursacht an sich keine Mehrkosten gegenüber der geltenden Rechtslage.

Bei Überstunden von teilbeschäftigten Lehrpersonen handelt es sich sowohl bei den Bundes- als auch bei den Landeslehrpersonen um wenige Einzelfälle. Vorgabe für den Personalvollzug ist grundsätzlich, dass Lehrpersonen mit einer Teilbeschäftigung nicht zu Mehrdienstleistungen heranzuziehen sind. Der Weg bei einer Übernahme von zusätzlichen Stunden ist die Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes, wodurch letztlich keine Mehrdienstleistungen anfallen.

- Ausweitung der Einrechnung Betreuung IT-Arbeitsplätze (§ 8 Abs. 14a LVG):

Auf Grund des Umstands, dass sich durch die Maßnahme der Gesamtumfang der Ressourcen für die IT-Einrechnung nicht erhöht, sondern nur die Flexibilität im Mitteleinsatz verbessert wird, entstehen keine Mehrkosten.

- Reduktion Lehrverpflichtung für Qualitätssicherung (200l Abs. 5a BDG):

Im Bereich des Qualitätsmanagements wird höchstens eine Person pro Pädagogischer Hochschule überwiegend eingesetzt. Die entfallenen Stunden werden durch andere (Vertrags-)Hochschullehrpersonen am Standort übernommen, sodass von keinen Mehrkosten auszugehen ist.

- Nachqualifizierung für Pädagog/inn/en mit Abschluss vor Dienstrechtsreform (§ 46 Abs. 2 Z 3 VBG):

Es wird davon ausgegangen, dass es sich um eine äußerst geringe Anzahl von Einzelfällen handelt. Betroffen sind Personen, die vor langer Zeit ein AStG-Studium abgeschlossen haben und nun in pd in den Schuldienst eintreten. Durch die Maßnahme wird der Vorbildungsausgleich geringfügig verbessert. Die daraus entstehenden Mehrausgaben sind vernachlässigbar.

- Erhöhung Vergütung Vertragshochschullehrpersonen in der Funktion Assistenz (§ 48o Abs. 2 VBG):

Bisher sind österreichweit stets weniger als 20 Assistentinnen und Assistenten beschäftigt gewesen. Ihre Dienstpflichten beschränken sich auf die Mitwirkung an der Abhaltung von Lehrveranstaltungen. Mit der selbständigen Lehre sind sie hingegen nicht betraut. Diese ist den (Vertrags-)Hochschullehrpersonen vorbehalten. Voraussetzung für die geplante Bestimmung soll ein überwiegender Einsatz in der Forschung sein. Daraus folgt, dass nicht alle Assistentinnen und Assistenten die Mitwirkung an der Lehre reduzieren werden können. Durch die Möglichkeit der Reduzierung der Mindestlehre wird es daher in Einzelfällen zum Wegfall von Unterstützungsleistungen für (Vertrags-)Hochschullehrpersonen in der Lehre kommen. Andererseits wird durch den überwiegenden Einsatz in der Forschung dieser Bereich gestärkt und werden (Vertrags-)Hochschullehrpersonen in der Forschung durch die Mitwirkung der Assistentinnen und Assistenten entlastet werden. Hier kommt es daher zu einem ausgleichenden Effekt, da insgesamt keine Ressourcen entfallen.

- Vertretungsregelung für Landeslehrpersonen in pd bei abwesenden Schulleitungen:

Insgesamt ist von einem Mehraufwand von rd. 400 000 EUR (Transferaufwand Landeslehrpersonen) auszugehen, der jedoch in vollem Umfang erst dann schlagend wird, wenn alle Lehrpersonen im Altrecht durch pd-Lehrpersonen ersetzt sein werden (in ca. 30 Jahren). In den kommenden 5 Jahren ist daher mit keinen bzw. höchstens vernachlässigbaren Mehrausgaben zu rechnen.

Laufende Auswirkungen – Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand

Maßnahme / Leistung	Körpersch.	Verwgr.	2022	2023	2024	2025	2026
Lehrpersonen in KV-Funktion an den Praxisvolksschulen	Bund						
	Bund						
Entfall § 72 (Sondertabelle für Ausbildungsphase)	Bund						
Reform Funktionszulage v1	Bund						
Reform Funktionszulage v2	Bund						
Reform Funktionszulage v3	Bund						
Reform Funktionszulage v4	Bund						
Reform Funktionszulage h1	Bund						
Reform Funktionszulage h2	Bund						
Reform Verwaltungspraktikum v1	Bund						
Reform Verwaltungspraktikum v2	Bund						
Reform Verwaltungspraktikum	Bund						

v3	
Reform Verwaltungspraktikum	Bund
v4	
Reform Funktionszulage Unteroffizier:innen	Bund
Reform Gehalt Einstieg M Z Ch	Bund
Reform Funktionszulage Exekutivbeamt:innen E 2a	Bund
Reform Gehalt Aspirant:innen & Einstieg Exekutivdienst	Bund
Anhebung Richteramtsanwärter:innen	Bund
Festsetzung einer zwanzigstündigen Unterrichtsverpflichtung für Schulcluster- Leitungen	Bund

Langfristige finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt (in Mio. €)

Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung – Berechnungsmethode

Die Annahmen zu BIP-Entwicklung, öffentlicher Verschuldung, sowie Zinssätzen und Inflation zur Berechnung der Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung folgen der 30-jährigen Budgetprognose gem. § 15 (2) BHG 2013.

Zur Berechnung der Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung werden, zur Ermittlung der Änderung des Schuldenstandes, die Ein- bzw. Auszahlungen jeden Jahres aufgezinnt und aufsummiert bis zum Jahr 2042 und über die erwartete Inflationsrate in den nächsten dreißig Jahren diskontiert. Vereinfachend wird angenommen, dass die Zahlungen jeweils am Ende jeden Jahres getätigt werden.

Um Rückwirkungen auf das BIP und die daraus resultierenden Rückwirkungen auf den öffentlichen Finanzierungssaldo zu berücksichtigen, wird ein allgemeiner Fiskalmultiplikator von ca. 0,5 (kumuliert über 2 Jahre) entsprechend den Ergebnissen des IMF-WEO 10/10 verwendet. Die Rückwirkungen auf den öffentlichen Finanzierungssaldo werden mit der letzten von der Statistik Austria veröffentlichten Steuer- und Abgabenquote ermittelt.

Angaben zur Wesentlichkeit

Nach Einschätzung der einbringenden Stelle sind folgende Wirkungsdimensionen vom gegenständlichen Vorhaben nicht wesentlich betroffen im Sinne der Anlage 1 der WFA-Grundsatzverordnung.

Wirkungsdimension	Subdimension der Wirkungsdimension	Wesentlichkeitskriterium
Gleichstellung von Frauen und Männern	Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen	<ul style="list-style-type: none"> - Bildung: ab 10 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist - Erwerbstätigkeit: ab 50 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist - Einkommen: ab 50 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist
Gleichstellung von Frauen und Männern	Öffentliche Einnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Direkte und indirekte Steuern (zB Einkommensteuer, Umsatzsteuer, Verbrauchssteuern) von natürlichen Personen: über 1 Mio. € pro Jahr - Direkte Steuern von Unternehmen/juristischen Personen (zB Körperschaftsteuer, Gebühren für Unternehmen): über 5 Mio. € pro Jahr und ein Geschlecht ist unterrepräsentiert: unter 30% bei den Beschäftigten bzw. 25% bei den Leitungspositionen oder unter 30% bei den Nutzerinnen/Nutzern/Begünstigten

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 5.12 des WFA – Tools erstellt (Hash-ID: 273937778).