

**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 Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz, das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, die Reisegebühreenvorschrift 1955, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Pensionsgesetz 1965, das Bundestheaterpensionsgesetz, das Bundesbahn-Pensionsgesetz, das Bundesbahngesetz, das Bundespensionsamtübertragungs-Gesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundes-Personalvertretungsgesetz, das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Poststrukturgesetz, das Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz, das Militärberufsförderungsgesetz 2004, das UmsetzungsG-RL 2014/54/EU, das Bundes-Sportförderungsgesetz 2017, das Anti-Doping-Bundesgesetz 2007, die 41. Gehaltsgesetz-Novelle, das Rechtspraktikantengesetz, das Bundeshaushaltsgesetz 2013 und das Prüfungstaxengesetz geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2020)**

### **Vereinfachte wirkungsorientierte Folgenabschätzung**

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport  
Vorhabensart: Bundesgesetz  
Laufendes Finanzjahr: 2020  
Inkrafttreten/ 2020  
Wirksamwerden:

### **Vorblatt**

#### **Problemanalyse**

Im Gehaltsgesetz sind derzeit hinsichtlich der Ansprüche während des Beschäftigungsverbotens Nebengebühren mit Entgeltcharakter, die eine werdende Mutter vor Eintritt der Schwangerschaft erhalten hat, nicht berücksichtigt. Das führt insbesondere bei Beamtinnen des Exekutivdienstes häufig zu deutlichen Benachteiligungen im Vergleich zur für Vertragsbedienstete und Privatangestellte geltenden Regelung über das Wochengeld.

Ein Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche besteht derzeit nur, wenn die/der Bedienstete wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist. Zur bisherigen Formulierung "neuerlich verhindert ist" gab es verschiedene Auslegungsvarianten dahingehend, ob und inwieweit eine Kumulierung mit der ersten Woche möglich ist. Es kann jedoch durchaus sein, dass aufgrund einer langwierigen Erkrankung auch eine (durchgehende) Pflegefreistellung von zwei Wochen erforderlich ist. Auch dem Umstand, dass behinderte Kinder bei Erkrankung in der Regel vermehrter und intensiverer Pflege unabhängig vom Alter bedürfen, wird mit der derzeitigen Regelung nicht ausreichend Rechnung getragen.

In den Richtverwendungen (Anlage 1 zum BDG 1979) sind die Einrichtung der Bildungsdirektionen mit 1. Jänner 2019, die Einrichtung des Institutes des Bundes für Qualitätssicherung im österreichischen Schulwesen (IQS) mit 1. Juli 2020 sowie umfassende Organisationsänderungen im Bereich der Zentralstelle des BMBWF noch nicht berücksichtigt.

Durch das Bildungsreformgesetz 2017, BGBl. I Nr. 138/2017, wurde das Auswahlverfahren von Lehrpersonen an Bundesschulen und Pflichtschulen neu geregelt sowie die Auswahlverfahren bei den Besetzungen von leitenden Funktionen durch die Vorgabe von Auswahlkriterien und eines bestimmten

Anhörungs- und Besetzungsverfahren vereinheitlicht. Die an den Pädagogischen Hochschulen eingegliederten Praxisschulen sind jedoch von diesen Verfahren bisher ausgenommen.

Zahlreiche Bewerberinnen und Bewerber können aufgrund der derzeitigen Ernennungserfordernisse nicht zur Hochschullehrperson ernannt werden, obwohl sie über die nötigen Kompetenzen verfügen, die sie durch einschlägige Forschung und Fortbildung erworben haben.

Derzeit kann die Auslastung der Richterinnen und Richter nach § 75g RStDG herabgesetzt werden, wenn sie aus Krankheitsgründen nur eingeschränkt dienstfähig sind. Eine altersbedingte Herabsetzung der Dienstzeit ist hingegen – anders als bei allen anderen Beamtinnen und Beamten (damit auch bei den Staatsanwältinnen und Staatsanwälten) sowie Vertragsbediensteten – nicht möglich. Tatsächlich treten aber in der Praxis in erster Linie Fälle auf, in denen mit fortschreitendem Alter zwar die Leistungsfähigkeit – insbesondere Arbeitstempo, Stressresistenz oder Belastbarkeit – sinkt, aber (zunächst noch) keine Dienstunfähigkeit vorliegt. Kann in solchen Fällen nicht adäquat reagiert werden, treten regelmäßig Überforderung und Motivationsverluste auf, die auch in eine Dienstunfähigkeit münden können.

Im Bundesdienst erfüllt der Schutz von nicht rauchenden Bediensteten am Arbeitsplatz vor schädlichem Passivrauchen noch nicht die gleichen Standards des Gesundheitsrechts im Tabak- und Nichtraucherinnen bzw. Nichtrauchererschutzgesetz – TNRSKG, BGBl. Nr. 431/1995 und des ArbeitnehmerInnenschutzes der Privatwirtschaft.

Die gebotene Gleichstellung der eingetragenen Partnerschaft mit der Ehe ist im Dienstrecht noch nicht durchgehend umgesetzt.

Die Bestimmungen über die Anrechnung von bei privaten Dienstgebern zurückgelegten Vordienstzeiten entsprechen nicht vollumfänglich der jüngsten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

### **Ziel(e)**

- Beseitigung finanzieller Benachteiligungen von Beamtinnen im absoluten oder individuellen Beschäftigungsverbot und Anpassung der zugehörigen Bestimmungen für Vertragsbedienstete
- Verbesserung bei der Pflegefreistellung für erkrankte Kinder mit Behinderung
- Umsetzung der Bildungsreform im Dienst- und Besoldungsrecht
- Verwaltungsvereinfachungen für das Personalmanagement im Bildungsbereich
- Flexibilisierung des Personaleinsatzes im Justizbereich
- Schutz von nicht rauchenden Bediensteten am Arbeitsplatz
- Gleichstellung von Ehe und eingetragener Partnerschaft im Dienstrecht
- Sicherstellung der Europarechtskonformität im Besoldungsrecht des Bundes und der Landeslehrpersonen

### **Inhalt**

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Neuregelung der Leistungen im Beschäftigungsverbot für Beamtinnen und Anpassung der entsprechenden Bestimmungen für Vertragsbedienstete
- Erhöhung der Pflegefreistellung um eine weitere Woche für die notwendige Pflege eines Kindes mit Behinderung unabhängig vom Alter des Kindes
- Ausdehnung der Dauer des Frühkarenzurlaubs auf das für die Privatwirtschaft geltende Ausmaß
- Anpassung des Auswahlverfahrens für Lehrpersonen an den Praxisschulen der Pädagogischen Hochschulen an jenes der Lehrpersonen an Bundes- und Pflichtschulen
- Anpassung des Auswahlverfahrens bei den Besetzungen von leitenden Funktionen im Bereich der Praxisschulen

- Bedarfsgerechte Anpassung der Ernennungserfordernisse für Hochschullehrpersonal
- Adaptierung der Richtverwendungen im Bildungsbereich (Anlage 1 BDG 1979) im Hinblick auf die Einrichtung der Bildungsdirektionen mit 1. Jänner 2019, die Einrichtung des Institutes des Bundes für Qualitätssicherung im österreichischen Schulwesen (IQS) mit 1. Juli 2020 und auf umfassende Organisationsänderungen im Bereich der Zentralstelle des BMBWF
- Schaffung einer Regelung zur Herabsetzung der Auslastung für Richterinnen und Richter nach Vollendung des 55. Lebensjahres
- Anpassung des Nichtraucherschutzes im Bundes-Bedienstetenschutzgesetz
- Anpassungen der dienstrechtlichen Bestimmungen aufgrund der Gleichstellung von Ehe und eingetragener Partnerschaft
- Ergänzende Anpassung der Bestimmungen zur Vordienstzeitenanrechnung aufgrund des EuGH Urteils vom 8. Oktober 2019, Rechtssache C- 703/17

### Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Die Neuregelung der Leistungen im Beschäftigungsverbot verursacht rund 1,7 Millionen Euro jährlich an Mehrkosten.

Die Neuregelung bei den anrechenbaren Vordienstzeiten erfolgt aufgrund der unionsrechtlichen Vorschriften über die Arbeitnehmerfreizügigkeit, die auch ohne Anpassung des entgegen stehenden nationalen Rechts unmittelbar anzuwenden wären.

Die übrigen Maßnahmen sind kostenneutral

Finanzierungshaushalt für die ersten fünf Jahre

in Tsd. €	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Nettofinanzierung Bund</b>	<b>-1.779</b>	<b>-1.779</b>	<b>-1.779</b>	<b>-1.779</b>	<b>-1.779</b>

Finanzielle Auswirkungen pro Maßnahme

Maßnahme (in Tsd. €)	2020	2021	2022	2023	2024
Neuregelung der Leistungen im Beschäftigungsverbot	1.737	1.737	1.737	1.737	1.737
Neuregelung der Vergütung von Abschlussarbeiten an 3,5-jährigen technischen Fachschulen mit Betriebspraktikum	42	42	42	42	42

### Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Das Vorhaben hat punktuellen Bezug zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Anpassung des Besoldungsrechts an die vom Europäischen Gerichtshof im Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 8. Oktober 2019, Rechtssache C- 703/17, aufgestellten Grundsätze zur Arbeitnehmerfreizügigkeit

### Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens

Keine

## Anhang

## Detaillierte Darstellung der finanziellen Auswirkungen

<b>Bedeckung</b>		2020	2021	2022	2023	2024
in Tsd. €						
Auszahlungen/ zu bedeckender Betrag		1.779	1.779	1.779	1.779	1.779
in Tsd. €	Betroffenes Detailbudget	2020	2021	2022	2023	2024
gem. BFRG/BFG		1.737	1.737	1.737	1.737	1.737
gem. BFRG/BFG	30.	42	42	42	42	42

## Erläuterung der Bedeckung

Die Bedeckung der Aufwendungen für das Beschäftigungsverbot erfolgt gemäß BFRG und ist vom jeweiligen Ressort zu tragen.

Die Bedeckung der Aufwendungen für die Abschlussarbeiten erfolgt innerhalb der UG 30.

## Laufende Auswirkungen – Personalaufwand

Körperschaft	2020		2021		2022		2023		2024	
	Aufw. (Tsd. €)	VBÄ								
Bund	1.778,58	1.778,58	1.778,58	1.778,58	1.778,58	1.778,58	1.778,58	1.778,58	1.778,58	1.778,58
Maßnahme / Leistung	Körpersch.		2021		2022		2023		2024	
Neuregelung der Leistungen im Beschäftigungsverbot	Anzahl	Aufw. €								
	392	4.430,05	392	4.430,05	392	4.430,05	392	4.430,05	392	4.430,05
Neuregelung der Vergütung von Abschlussarbeiten an	Bund	1 42.000,00								

### 3,5-jährigen technischen Fachschulen

- Von 508 Beamtinnen im Beschäftigungsverbot in 2019 waren 116 Richterinnen und Staatsanwältinnen. Bei diesen sind aufgrund ihres Besoldungsrechts keine Mehraufwände durch die Neuregelung zu erwarten (keine gesondert abzugelenden Mehrdienstleistungen oder andere relevante Nebengebühren).
- Von den verbleibenden 392 Beamtinnen waren 91% im Exekutivdienst, der Rest verteilt sich auf Militär und Verwaltung.
- Exekutivbeamtinnen sind die Gruppe, bei der die Nebengebühren den größten Anteil am Einkommen ausmachen, daher kann in konservativer Schätzung der durchschnittliche Mehraufwand pro Exekutivbeamtin auf alle 392 Beamtinnen umgelegt werden.
- Mehr als 80% der Beschäftigungsverbote im Exekutivdienst betrafen die Geburtenjahrgänge 1983 bis einschließlich 1992.
- Als Berechnungsgrundlage für den durchschnittlichen Mehraufwand eignen sich daher die ausgewählten Nebengebühren mit Entgeltcharakter pro Beamtin aus der Grundgesamtheit aller weiblichen Exekutivbeamtinnen der Geburtenjahrgänge 1983 bis einschließlich 1992 im Bezugsjahr 2019.
- Eine betroffene Beamtin ist durchschnittlich 130 Kalendertage im Beschäftigungsverbot. Aufgrund von kalenderjahrübergreifenden Beschäftigungsverboten fallen jedoch pro Fall in einem Kalenderjahr durchschnittlich nur 107 Tage an Abwesenheiten an, die tatsächlich im selben Kalenderjahr liegen. Der Mehraufwand fällt entsprechend anteilig an, da nur für diesen Zeitraum der Einkommensentfall zu kompensieren ist.
- Das ergibt folgende Berechnungsformel für den jährlichen Mehraufwand pro Bezieherin:  
392 betroffene Beamtinnen, Summe der relevanten Nebengebühren für alle Beamtinnen der ausgewählten Grundgesamtheit im Jahr 2019: 23.477.998,84 € -> Durchschnittliche Nebengebühren brutto pro Beamtin der ausgewählten Grundgesamtheit im Jahr 2019: 12.625,97 €, davon 107 von 365 Tagen = 3.701,31 € zuzüglich 17,055% Lohnnebenkosten = 4.332,57 €, zuzüglich 2,25% Bezugsanpassung für 2020 = 4.430,05 €
- An 3,5-jährigen technischen Fachschulen mit Betriebspraktikum dauert die letzte Schulstufe nur 5 Monate. Für die Betreuung einer abschließenden Arbeit wurden daher bisher nur 5/8 (Betreuungsmonate von September bis April) von 208,2 = 130,1 Euro ausbezahlt. Mit der Neuregelung wird auch in diesen Schulformen die volle Abgeltung bezahlt. Bei österreichweit 27 solcher Abschlussklassen mit 426 Schülerinnen und Schülern ergibt sich dadurch ein jährlicher Mehraufwand (inkl. DGB) von rund 426 x (208,2 – 130,1) x 1,25 = 42.000 Euro.

### Laufende Auswirkungen – Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand

Maßnahme / Leistung	Körpersch.	Verwgr.	2020	2021	2022	2023	2024
Neuregelung der Leistungen im Beschäftigungsverbot	Bund						
Neuregelung der Vergütung von Abschlussarbeiten an 3,5-	Bund						

---

jährigen technischen  
Fachschulen

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 5.6 des WFA – Tools erstellt (Hash-ID: 1749977558).