

Vorblatt

Ziel(e)

- Schaffung von Rechtssicherheit für die Bediensteten im Zusammenhang mit dem Geschenkannahmeverbot und des Schutzes des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben
- Gleichstellung der Vertragsbediensteten mit Beschäftigten der Privatwirtschaft hinsichtlich der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit
- Schaffung von Rechtsklarheit hinsichtlich der Bestimmungen über den finanziellen Ausgleich für fehlende Vorbildung im Besoldungsrecht
- Gleichstellung der übrigen Bundesbediensteten mit Wachebediensteten bei schweren Dienstunfällen
- Anpassung des Einsatzzuschlages an das Bedrohungsniveau in Krisengebieten

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Vereinheitlichung der Regelungen zum Geschenkannahmeverbot sowie Klarstellungen und Regelungen zur Annahme von Vorteilen, die aus der Teilnahme an Veranstaltungen im dienstlichen Zusammenhang resultieren.
- Aufnahme eines ausdrücklichen, an der Regelung des § 13a AVRAG orientierten Tatbestandes einer Wiedereingliederungsteilzeit in den Allgemeinen Teil des VBG und Schaffung einer finanziellen Absicherung durch das Wiedereingliederungsgeld
- Neuformulierung der Bestimmungen zum Vorbildungsausgleich
- Ausweitung der besonderen Hilfeleistung für Wachebedienstete bei schweren Dienstunfällen auf alle Bediensteten des Bundes durch Eingliederung der Kernbestimmungen des Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetzes – WHG, BGBl. Nr. 177/1992, in das Gehaltsgesetz
- Anpassung des Einsatzzuschlages

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Die Regelungen zum Geschenkannahmeverbot dienen der Klarstellung und Vereinheitlichung der Dienstrechte im Bund, weshalb von keinen finanziellen Auswirkungen auszugehen ist.

Die Ermöglichung der Schwerarbeitspension für Richterinnen und Richter (bei Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes – BPGG, BGBl. I Nr. 110/1993) erfolgt in Analogie zum § 15b BDG 1979. Es bedarf einer Rechtsgrundlage, damit Richterinnen und Richter den anderen Beamtinnen und Beamten gegenüber nicht in diskriminierender Weise behandelt werden. Finanzielle Auswirkungen sind in naher Zukunft nicht zu erwarten, da keine aktive Richterin bzw. kein aktiver Richter derzeit Pflegegeld erhält (Datenquelle: MIS).

Durch die Wiederanrechnung von Dienstzeiten für die Jubiläumszuwendung, die als Vorbildungsausgleich abgezogen werden, wird der Zustand vor Umsetzung der Bundesbesoldungsreform 2015 wieder hergestellt. Es entstehen keine Mehrkosten.

Die Neuformulierung des Vorbildungsausgleichs dient insbesondere einer Klarstellung und der Sicherstellung eines einheitlichen Vollzugs.

Ein erheblicher Verwaltungsaufwand ist nicht zu erwarten. Vielmehr soll die Neuregelung es den Dienstbehörden und Personalstellen mittel- bis langfristig ermöglichen, die zu prüfenden Fälle rascher und ohne beträchtlichen Analysebedarf zu entscheiden.

Hinsichtlich der bescheidmäßigen Feststellung von Ausbildungskosten ist festzuhalten, dass diese nur für rückzahlbare Ausbildungskosten vorgesehen ist, weshalb hier nur von einem vernachlässigbaren Verwaltungsaufwand ausgegangen wird.

Die derzeit geltenden Einsatzzuschläge entsprechen nicht mehr dem aktuellen Bedrohungsniveau in Krisengebieten. Im Beobachtungszeitraum Mai 2018 haben 911 Bedienstete einen Einsatzzuschlag gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 bis 4 AZHG bezogen. Für die Berechnung wurden je Personengruppe die zusätzlichen Werteinheiten auf das Kalenderjahr hochgerechnet.

Finanzierungshaushalt für die ersten fünf Jahre

in Tsd. €	2018	2019	2020	2021	2022
Nettofinanzierung Bund	-1.292	-1.292	-1.292	-1.292	-1.292
Nettofinanzierung SV-Träger	-252	-252	-252	-252	-252
Nettofinanzierung Gesamt	-1.544	-1.544	-1.544	-1.544	-1.544

Finanzielle Auswirkungen pro Maßnahme

Maßnahme	2018	2019	2020	2021	2022
Kosten für das Wiedereingliederungsgeld	378.000	378.000	378.000	378.000	378.000
Einsparung durch frühere Wiedereingliederung	-126.000	-126.000	-126.000	-126.000	-126.000
Anpassung des Einsatzzuschlages	1.292.000	1.292.000	1.292.000	1.292.000	1.292.000

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

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgeschlagenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechtes der Europäischen Union.

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 Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz, das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, die Reisegebührenvorschrift 1955, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Pensionsgesetz 1965, das Bundestheaterpensionsgesetz, das Bundesbahngesetz, das Bundesbahn-Pensionsgesetz, das Bundespensionsamtübertragungs-Gesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundes-Personalvertretungsgesetz, das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Poststrukturgesetz, das Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz, das Militärberufsförderungsgesetz 2004, das Heeresgebührengesetz 2001, das Zivildienstgesetz 1986, das UmsetzungsG-RL 2014/54/EU und das Bundeshaushaltsgesetz 2013 geändert werden und das Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetz aufgehoben wird (Dienstrechts-Novelle 2018)

Einbringende Stelle: Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport
 Vorhabensart: Bundesgesetz
 Laufendes Finanzjahr: 2018
 Inkrafttreten/ 2018
 Wirksamwerden:

Problemanalyse

Problemdefinition

Die Regelungen zum Verbot der Geschenkkannahme sind in den Dienstrechten bisher nicht vollständig vereinheitlicht, weiters sind einige Bestimmungen derzeit nicht hinreichend determiniert, sodass hinsichtlich der Begrifflichkeiten in der Praxis Schwierigkeiten auftreten. Dies betrifft insbesondere den Begriff der Veräußerung von eingegangenen Ehrengeschenken.

Darüber hinaus gibt es noch keine Regelung hinsichtlich der Annahme von Geschenken, Vermögensvorteilen oder sonstigen Vorteilen durch Bedienstete aufgrund der Teilnahme an Veranstaltungen im dienstlichen Zusammenhang. Rechtssicherheit der Bediensteten und Schutz des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben ist damit nicht gewährleistet, da unklar ist, in welchem gesetzlichen Rahmen sich die Bediensteten bewegen können.

Für den Bereich der Privatwirtschaft wurde mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, BGBl. I Nr. 30/2017, für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert, das es ihnen ermöglicht, schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Die zum Ausgleich von mit einer solchen Wiedereingliederungsteilzeit verbundenen Entgelteinbußen vorgesehene Sozialleistung (Wiedereingliederungsgeld) soll nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 143d Abs. 7 ASVG auch für eine Wiedereingliederungsteilzeit, die – außerhalb des Anwendungsbereichs des AVRAG – nach landes- oder bundesgesetzlichen Regelungen vereinbart wurde, zustehen. Eine diesbezügliche Regelung ist derzeit im Vertragsbedienstetengesetz nicht vorhanden.

Hinsichtlich des Vorbildungsausgleichs ist durch die Komplexität der Bestimmungen ein einheitlicher Vollzug nicht gewährleistet. Vereinzelt kam es zu sachlich nicht wünschenswerten Ergebnissen beim Abzug eines Vorbildungsausgleichs im Falle eines nachträglich abgeschlossenen Studiums. Beispielsweise sind auch Präsenz- oder Zivildienstzeiten, die noch vor Studienbeginn zurückgelegt wurden, nach der derzeitigen Rechtslage ebenfalls von einem Vorbildungsausgleich betroffen, wenn der Studienabschluss erst nach dem erstmaligen Eintritt in ein Bundesdienstverhältnis erfolgt.

Bisher sind rechtliche Ansprüche bei Dienst- und Arbeitsunfällen als Auslobung gestaltet. Dagegen bestehen verfassungsrechtliche Bedenken. Darüber hinaus sind die Ansprüche derzeit nur im Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetz (WHG) für Wachebeamtinnen und -beamten geregelt.

Da in den vergangenen Jahren neben anderen Dienst- und Arbeitsunfällen vermehrt tätliche Übergriffe auf Bedienstete festzustellen sind, die nicht ausschließlich einer gefahrgeneigten Tätigkeit nachgehen und derartigen Angriffen schutzlos ausgesetzt sind, ist die derzeitige Regelung unzureichend.

Die derzeit geltenden Einsatzzuschläge entsprechen nicht mehr dem aktuellen Bedrohungsniveau in Krisengebieten. Im Beobachtungszeitraum Mai 2018 haben 911 Bedienstete einen Einsatzzuschlag gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 bis 4 AZHG bezogen.

Nullszenario und allfällige Alternativen

Es besteht Rechtsunsicherheit im Zusammenhang mit dem Verbot der Annahme von Geschenken und der Teilnahme an Veranstaltungen, die im dienstlichen Zusammenhang besucht werden.

Kein einheitlicher Vollzug der Bestimmungen hinsichtlich des Vorbildungsausgleichs.

Kein Rechtsanspruch bei Dienst- und Arbeitsunfällen für alle Bediensteten.

Alternativen: keine

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2020

Evaluierungsunterlagen und -methode: Evaluierungsunterlagen und -methode: Für eine interne Evaluierung sind keine gesonderten Vorbereitungen notwendig.

Evaluierungszeitpunkt: Gemäß § 13a Abs. 9 AVRAG sind die Regelungen über die Wiedereingliederungsteilzeit in Bundesgesetzen nach Ablauf von zwei Jahren nach Inkrafttreten zu evaluieren. Zum Zweck dieser Evaluierung wurde durch den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger eine Arbeitsgruppe eingerichtet, zu der auch die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) zählt. Die Evaluierung erfolgt daher in erster Linie über Datenerhebungen der einzelnen Krankenversicherungsträger.

Ziele

Ziel 1: Schaffung von Rechtssicherheit für die Bediensteten im Zusammenhang mit dem Geschenkannahmeverbot und des Schutzes des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben

Beschreibung des Ziels:

Insbesondere im Zusammenhang mit der Teilnahme von Bediensteten an Veranstaltungen im dienstlichen Zusammenhang soll Rechtssicherheit für die Bediensteten und Schutz des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben gewährleistet sein. Sowohl für die Bediensteten als auch für Allgemeinheit soll gewährleistet werden, feststellen zu können, in welchem gesetzlichen Rahmen sich die Bediensteten bewegen können.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit bestehen unterschiedliche Regelungen in den Dienstrechten hinsichtlich des Verbotes der	Die unterschiedlichen Regelungen in den Dienstrechten sind vereinheitlicht. Hinsichtlich der

Geschenkannahme, ebenso bereitet der Begriff der Veräußerung in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten. Hinsichtlich der Annahme eines Vorteils im Rahmen von in dienstlichem oder sachlich gerechtfertigtem Zusammenhang stehenden Veranstaltungen bestehen keine Regelungen.	Veräußerung von Ehrengeschenken ist hinreichend determiniert, unter welchen Gesichtspunkten eine solche zu erfolgen hat. Es besteht Klarheit, unter welchen Bedingungen von den Bediensteten Vorteile im Rahmen von Veranstaltungen angenommen werden dürfen.
--	--

Ziel 2: Gleichstellung der Vertragsbediensteten mit Beschäftigten der Privatwirtschaft hinsichtlich der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit

Beschreibung des Ziels:

Nunmehr soll auch Vertragsbediensteten die Möglichkeit eröffnet werden, nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (Wiedereingliederungsteilzeit) bei aliquoten Bezügen in Anspruch zu nehmen, zugleich soll der Verdienstentgang zumindest teilweise kompensiert werden.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Nach derzeitiger Rechtslage besteht keine Möglichkeit, dass Vertragsbedienstete eine stufenweise Wiedereingliederung nach gesetzlichen Vorgaben vereinbaren können. Weiters fehlt eine zusätzliche finanzielle Absicherung für die Zeit der Wiedereingliederungsmaßnahme. Aufgrund dieser Ausgangslage ist anzunehmen, dass die betroffenen Personen im Krankenstand bleiben und damit pro Tag und Person durchschnittliche Kosten von 42,00 Euro für den Krankenversicherungsträger anfallen.	Mit den geplanten Maßnahmen werden dem Dienstgeber und den Vertragsbediensteten rechtliche Instrumentarien für die Gestaltung einer Wiedereingliederung zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wird den Vertragsbediensteten der durch die Teilzeitbeschäftigung entstehende Verdienstentgang durch eine Leistung der Krankenversicherung kompensiert. Betroffene werden aufgrund der Möglichkeiten zur Wiedereingliederung schneller in den Arbeitsprozess reintegriert werden. Damit werden die Krankengeldkosten in Hinblick auf die reduzierte Höhe des Wiedereingliederungsgeldes in diesen Fällen um mindestens die Hälfte reduziert.

Ziel 3: Schaffung von Rechtsklarheit hinsichtlich der Bestimmungen über den finanziellen Ausgleich für fehlende Vorbildung im Besoldungsrecht

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Ein einheitlicher Vollzug der Bestimmungen über den Vorbereitungsausgleich ist derzeit nicht gewährleistet.	Die Bestimmungen über den Vorbereitungsausgleich sind hinreichend determiniert, ein einheitlicher Vollzug ist gewährleistet.

Ziel 4: Gleichstellung der übrigen Bundesbediensteten mit Wachebediensteten bei schweren Dienstunfällen

Beschreibung des Ziels:

Die Hilfeleistungen des Bundes sind von Amts wegen für alle Bundesbediensteten (Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete) gleichermaßen zu erbringen, weil in den vergangenen Jahren neben anderen Dienst- und Arbeitsunfällen vermehrt tätliche Übergriffe auf Bedienstete festzustellen sind, die nicht ausschließlich einer gefahrengeneigten Tätigkeit nachgehen und derartigen Angriffen schutzlos ausgesetzt sind.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Bisher sind rechtliche Ansprüche bei Dienst- und Arbeitsunfällen als Auslobung gestaltet. Darüber hinaus bestehen die Ansprüche nur für Wachebeamte.	Die Hilfeleistungen des Bundes werden von Amts wegen für alle Bundesbediensteten (Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete) gleichermaßen erbracht.

Ziel 5: Anpassung des Einsatzzuschlages an das Bedrohungsniveau in Krisengebieten

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die derzeit geltenden Einsatzzuschläge entsprechen nicht mehr dem aktuellen Bedrohungsniveau in Krisengebieten.	Die Höhe des Einsatzzuschlages entspricht dem jeweiligen Bedrohungsniveau.

Maßnahmen

Maßnahme 1: Vereinheitlichung der Regelungen zum Geschenkkannahmeverbot sowie Klarstellungen und Regelungen zur Annahme von Vorteilen, die aus der Teilnahme an Veranstaltungen im dienstlichen Zusammenhang resultieren.

Beschreibung der Maßnahme:

Bezüglich des Verbotes der Geschenkkannahme werden eine Harmonisierung in den Dienstrechten sowie einige Klarstellungen vorgenommen, insbesondere des Begriffes "Veräußerung" von Ehrengeschenken. Eine Veräußerung der eingegangenen Ehrengeschenke hat nunmehr unter Beachtung der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu erfolgen. Kann diesen Grundsätzen offensichtlich durch eine sonstige Form der Verwertung anstelle einer Veräußerung besser entsprochen werden, so ist dieser Verwertungsform der Vorzug zu geben.

Weiters wird geregelt, unter welchen Voraussetzungen ein Vorteil, der einem oder einer Bediensteten im Rahmen einer Veranstaltung, gewährt wird, an deren Teilnahme ein dienstlich oder sonst sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht, angenommen werden darf. Es erfolgt diesbezüglich eine Harmonisierung der Dienstrechte mit der mit dem Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz 2012, BGBl. I Nr. 61/2012, geschaffenen Rechtslage.

Umsetzung von Ziel 1

Maßnahme 2: Aufnahme eines ausdrücklichen, an der Regelung des § 13a AVRAG orientierten Tatbestandes einer Wiedereingliederungsteilzeit in den Allgemeinen Teil des VBG und Schaffung einer finanziellen Absicherung durch das Wiedereingliederungsgeld

Beschreibung der Maßnahme:

Die Wiedereingliederungsteilzeit dient der Erleichterung der Wiedereingliederung von Bediensteten nach langer Krankheit. Für die Dauer von einem Monat bis zu sechs Monaten soll dem Bediensteten die Möglichkeit eröffnet werden, sich Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsprozess einzufügen.

Damit wird die Möglichkeit festgeschrieben, nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (Wiedereingliederungsteilzeit) bei aliquoten Bezügen zu vereinbaren.

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Sofern die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbart werden.

Voraussetzung ist das Vorliegen einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit im selben Dienstverhältnis. Das Dienstverhältnis muss vor dem Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit mindestens drei Monate gedauert haben, diese Voraussetzung zielt auf den

rechtlichen Bestand des Dienstverhältnisses ab. Demgemäß sind auch allfällige Karenzzeiten sowie alle Zeiten des Krankenstands auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann nur im direkten Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand angetreten werden.

Umsetzung von Ziel 2

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die Wiedereingliederung von Vertragsbediensteten nach langem Krankenstand funktioniert zur Zeit ohne darauf explizit zugeschnittene dienst- und sozialrechtliche Absicherung. Weiters besteht keine finanzielle Absicherung hinsichtlich eines sich aus einer Teilzeitvereinbarung ergebenden Einkommensverlustes.	Vertragsbedienstete können bei Bedarf eine Wiedereingliederungsteilzeit nach dem gesetzlich vorgegebenen Muster abschließen. Weiters besteht eine finanzielle Absicherung für Bedienstete während der Wiedereingliederungsteilzeit in Form des Wiedereingliederungsgeldes.

Maßnahme 3: Neuformulierung der Bestimmungen zum Vorbildungsausgleich

Beschreibung der Maßnahme:

Durch die Neuformulierung der Bestimmungen soll unter anderem deutlicher zum Ausdruck gebracht werden, in welchen Situationen künftig ein Vorbildungsausgleich zu bemessen ist und wie dabei vorzugehen ist. Zugleich werden auch die Begriffe "Besoldungsdienstalter", "anrechenbare Vordienstzeiten" und "Vorbildungsausgleich" durch legistische Klarstellungen klarer voneinander abgegrenzt.

Künftig sollen grundsätzlich jene Vordienstzeiten und für die Vorrückung wirksamen Dienstzeiten zwischen Beginn und Abschluss eines Hochschulstudiums gemäß Z 1.12 oder Z 1.12a vom Vorbildungsausgleich umfasst sein. Damit soll sichergestellt werden, dass es zu keiner doppelten Abgeltung von (pauschal eingepreisten) Studienzeiten und zeitgleich zurückgelegten Vordienstzeiten kommt. Zugleich sind aber Zeiten vor Studienbeginn vom Vorbildungsausgleich nicht betroffen.

Umsetzung von Ziel 3

Maßnahme 4: Ausweitung der besonderen Hilfeleistung für Wachebedienstete bei schweren Dienstunfällen auf alle Bediensteten des Bundes durch Eingliederung der Kernbestimmungen des Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetzes – WHG, BGBl. Nr. 177/1992, in das Gehaltsgesetz

Beschreibung der Maßnahme:

Aufgrund verfassungsrechtlicher Bedenken über die Rechtsnatur der bislang als Auslobung gestalteten rechtlichen Ansprüche bei Dienst- und Arbeitsunfällen erfolgt die Eingliederung der Kernbestimmungen des Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetzes – WHG, BGBl. Nr. 177/1992, in das GehG. Unter einem erfolgt die Einarbeitung der Bestimmung des § 83c GehG.

Als besondere Hilfeleistungen für Bundesbedienstete ist die vorläufige Übernahme von Ansprüchen durch den Bund vorgesehen. Mit der Neuregelung übernimmt der Bund vorläufig sowohl Ansprüche, die im Zuge eines Straf- oder Zivilrechtsverfahrens zuerkannt worden sind, als auch die Zahlung von Heilungskosten sowie jenes Einkommens, das der oder dem Bundesbediensteten wegen der erlittenen Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung entgangen ist oder künftig entgeht, wenn über die Zuerkennung solcher Ansprüche eine gerichtliche Entscheidung unzulässig ist oder nicht erfolgen kann, weil etwa der Täter unbekannt oder flüchtig ist.

Eine vorläufige Leistung des Bundes erfolgt erst dann, wenn die Ansprüche nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung (B-KUVG, ASVG) oder nach dem Bundesgesetz über die Gewährung von Hilfeleistungen an Opfer von Verbrechen, BGBl. Nr. 288/1972, gedeckt sind.

Umsetzung von Ziel 4

Maßnahme 5: Anpassung des Einsatzzuschlages

Beschreibung der Maßnahme:

Die für den Einsatzzuschlag maßgeblichen Werteinheiten gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 bis 4 AZHG werden wie folgt angepasst:

1. bei einem Einsatz in Krisengebieten mit anhaltenden bewaffneten Konflikten 12 Werteinheiten (Erhöhung um 2 Werteinheiten),
2. bei einem Einsatz in Krisengebieten mit wiederholt aufflammenden bewaffneten Konflikten 9 Werteinheiten (Erhöhung um 2 Werteinheiten),
3. bei einem Einsatz in Krisengebieten mit Bedrohung durch wiederholte Anschläge gegen die öffentliche Ordnung und/oder die vor Ort eingesetzten Kräfte 6 Werteinheiten (Erhöhung um 1 Werteinheit),
4. bei einem Einsatz in Krisengebieten mit latenter Bedrohung durch Kampfmittel, gewaltbereite extremistische Gruppierungen oder kriminelle Organisationen oder aggressivem Verhalten gegen die vor Ort eingesetzten Kräfte 5 Werteinheiten (Erhöhung um 1 Werteinheit)

Umsetzung von Ziel 5

Abschätzung der Auswirkungen**Finanzielle Auswirkungen für alle Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträger****Finanzielle Auswirkungen für den Bund****– Ergebnishaushalt**

	in Tsd. €	2018	2019	2020	2021	2022
Personalaufwand		1.292	1.292	1.292	1.292	1.292
Aufwendungen gesamt		1.292	1.292	1.292	1.292	1.292

Finanzielle Auswirkungen für die Sozialversicherungsträger**– Ergebnishaushalt**

	in Tsd. €	2018	2019	2020	2021	2022
Transferaufwand		252	252	252	252	252
Aufwendungen gesamt		252	252	252	252	252

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

Anhang

Detaillierte Darstellung der finanziellen Auswirkungen

Bedeckung

in Tsd. €			2018	2019	2020	2021	2022
Auszahlungen/ zu bedeckender Betrag			1.292	1.292	1.292	1.292	1.292

in Tsd. €	Betroffenes Detailbudget	Aus Detailbudget	2018	2019	2020	2021	2022
gem. BFRG/BFG	14.05.03 Sektion IV		1.292	1.292	1.292	1.292	1.292

Erläuterung der Bedeckung

Die Bedeckung erfolgt gemäß BFG aus den budgetierten Mitteln der UG 14.

Laufende Auswirkungen – Personalaufwand

Körperschaft	2018		2019		2020		2021		2022	
	Aufw. (Tsd. €)	VBÄ								
Bund	1.291,80		1.291,80		1.291,80		1.291,80		1.291,80	

Maßnahme / Leistung	Körpersch.	2018		2019		2020		2021		2022	
		Anzahl	Aufw. €								
Erhöhung des Einsatzzuschlages	Bund	911	1.418,00	911	1.418,00	911	1.418,00	911	1.418,00	911	1.418,00

Für die Berechnungsgrundlage wurden folgende Angaben herangezogen:

Im Mai 2018 fielen im Monatsschnitt 16 Personen unter § 7 Abs. 1 Z 1 AZHG, 31 Personen unter § 7 Abs. 1 Z 2 AZHG, 188 Personen unter § 7 Abs. 1 Z 3 AZGH und 676 Personen unter § 7 Abs. 1 Z 4 AZHG.

Eine Werteinheit (WE) beträgt derzeit 112,38 €

Für die Berechnung wurden je Personengruppe die zusätzlichen Werteinheiten auf das Kalenderjahr hochgerechnet.

Laufende Auswirkungen – Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand

Maßnahme / Leistung	Körpersch.	Verwgr.	2018	2019	2020	2021	2022
Erhöhung des Einsatzzuschlages	Bund						

Laufende Auswirkungen – Transferaufwand

Körperschaft (Angaben in €)	2018	2019	2020	2021	2022
Sozialversicherungsträger	252.000,00	252.000,00	252.000,00	252.000,00	252.000,00

Bezeichnung	Körperschaft	2018		2019		2020		2021		2022	
		Empf.	Aufw. (€)								
Kosten für das Wiedereingliederungsgeld	SV	100	3.780,00	100	3.780,00	100	3.780,00	100	3.780,00	100	3.780,00
Ersparnis durch frühere Wiedereingliederung	SV	100	-1.260,00								
	SV			100	-1.260,00	100	-1.260,00	100	-1.260,00	100	-1.260,00

Es kann nicht konkret abgeschätzt werden, wie viele Personen von einer Wiedereingliederung Gebrauch machen werden. Geht man davon aus, dass 100 Bedienstete pro Jahr Wiedereingliederungsgeld in der maximalen Höhe des halben täglichen Krankengeldes (also rund 21,00 € pro Person und Tag) für sechs Monate beziehen werden,

belaufen sich die vom Krankenversicherungsträger zu übernehmenden Kosten für das Wiedereingliederungsgeld auf rund 378.000,00 € pro Jahr. Demgegenüber stehen Einsparungen aufgrund des Wegfalls des Krankengeldes, wenn von der Annahme ausgegangen wird, dass die betreffenden Personen ihren Krankengeldanspruch nicht voll ausschöpfen, sondern bereits zu einem früheren Zeitpunkt mit der Wiedereingliederung beginnen.

Geht man davon aus, dass die angenommenen 100 Bediensteten zwei Monate früher mit der Wiedereingliederung beginnen, so reduziert sich der volle Anspruch auf Krankengeld um die Hälfte, dh. auf 21 Euro/Tag. Insgesamt ergibt dies eine Einsparung für diese zwei Monate um 126.000 Euro.

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
Soziales	Arbeitsbedingungen	Mehr als 150 000 ArbeitnehmerInnen sind aktuell oder potenziell betroffen

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 5.4 des WFA – Tools erstellt (Hash-ID: 1800269881).