FSG

SALK

Service der sozialdemokratischen
BetriebsratskandidatInnen
in den SALK

Service

Broschüre

Beruf + Urlaub +Soziales

2014

Fair
Sozial
Gerecht

Herausgeber und Medieninhaber: Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
in den Salzburger Landeskliniken
Fotos: Land, BilderBox, LPB/Neumayr/Wieser,
Blattlinie: Vertretung der Bediensteten im LKH

Rainer Huttary
Angestelltenbetriebsrat im LKH
Spitzenkandidat für den
Angestelltenbetriebsrat im LKH

Team
des Angestelltenbetriebsrates

Thomas Brandstötter

Vorsitzender des Arbeiterbetriebsrates im LKH
Spitzenkandidat für den
Arbeiterbetriebsrat im LKH

Team
des Arbeiterbetriebsrates

Inhalte

Werte

Rechte

WIR

die

sozialdemokratischen
BetriebsrätInnen

FSG

Inhaltsverzeichnis

Service

Serviceleistungen 92-97

Beruf

Leistungsfeststellung..... 9-15
Beförderung..... 16-22
Betriebspension 24
ASVG-Pension.....25
Kündigungsfristen 26
Strafrechtsschutz 27

Urlaub

Erholungsurlaub..... 30-36
Sonderurlaub 37-40
Karenzurlaub..... 41-45
Dienstfreistellung 47-51

Soziales

Heiratsbeihilfe 54
Geburtenbeihilfe.....54
Kinderzulage 54-55
Familienunterstützung.....55
Weihnachtsgabe 56
Kleiner Gehaltsvorschuss 57
Großer Gehaltsvorschuss.....58
Einmalige Geldaushilfe.....59
Unverschuldete Not 60
Fahrtkostenzuschuss.....61
Pendlerpauschale..... 62-66
Bildungsförderung - GÖD.....86
Rechtsschutz - GÖD..... 68-69
Notizen 72-75

Fair
Sozial
Gerecht

Serviceleistungen

im Betriebsratsbüro der FSG Betriebsräte

Einkaufsgutscheine:
Intersport Eybl
Bauhaus
Tschibo/Eduscho
Lutz

Cordial-Hotel Discover Cards

Eintrittskarten Rupertustherme
Eintrittskarten Watzmanntherme
Eintrittskarten Aqua Salza Golling

ÖBB Businesstickets

Liste über günstige Einkaufs-möglichkeiten

Beruf

Leistungsfeststellung
Beförderung
Betriebspension
ASVG-Pension
Kündigungsfristen
Strafrechtsschutz

Übernorm ist Schlüssel für den beruflichen Aufstieg!

Voraussetzung für eine verbesserte Beförderung ist eine positive Leistungsfeststellung.

Die Beurteilung mit Übernorm ist ein Leistungskriterium, das wesentlich die Berufslaufbahn eines Mitarbeiters beeinflusst. Das Erfordernis für eine Beurteilung ist die erfolgreich abgelegte Dienstprüfung. Diese Dienstprüfung wird ersetzt, wenn z.B. die Berechtigung zur Ausübung der Tätigkeit nach dem GuKG - Gesundheits- und Krankenpflegegesetz oder nach dem MTD-SHD-G - Bundesgesetz über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der MABG, Medizinischen Assistenzberufe vorliegt. Deshalb können wir nur empfehlen, die Grundausbildung so bald als möglich zu absolvieren. Bereits im Jahr nach der Prüfung kann der Antrag auf Leistungsfeststellung gestellt werden.

Leistungsfeststellung

Als Arbeitserfolg wird von jedem/r Bediensteten die gewissenhafte, fleißige, unparteiliche Erfüllung der Aufgaben nach bestem Wissen und Können unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung erwartet. Diese Leistung wird vom Dienstgeber als "Norm" bezeichnet.
Eine Übernorm liegt vor, wenn der zu erwartende Arbeitserfolg im vorangegangenen Kalenderjahr durch besondere Leistungen erheblich überschritten wurde.

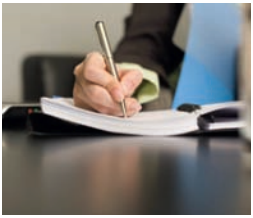
Die der Verwendung der/s Bediensteten entsprechende Grundausbildung (Dienstprüfung) muss im zu beurteilenden Kalenderjahr bereits abgeschlossen sein.

Die Leistungsfeststellung erfolgt durch den SB-Personal und Recht entweder aufgrund eines Antrages einer/s Bediensteten oder eines Berichtes einer/s Vorgesetzten. Gegen diese Feststellung kann im Dienstweg eine begründete Berufung an die Leistungsfeststellungskommission erhoben werden.
Hat der SB-Personal und Recht ein über Bericht des Vorgesetzten eingeleitetes Verfahren eingestellt, kann die/der

betroffene Bedienstete binnen vier Wochen nach Zustellung der Verständigung über die Einstellung die Leistungsfeststellung bei der Leistungsfeststellungskommission beantragen.

Bericht des Vorgesetzten

Jede/r Vorgesetzte ist unter Einhaltung des Dienstweges zur Berichterstattung verpflichtet, wenn seiner/ihrer Ansicht nach ein/e Bedienstete/r im Beobachtungszeitraum den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten oder trotz nachweislicher Ermahnung nicht aufgewiesen hat. Außerdem ist zu berichten, wenn ein/e Bedienstete/r mit Übernorm keine besonderen Leistungen mehr erbracht hat. Berichte zur Leistungsfeststellung Übernorm sind bis spätestens 31. Juli eines Kalenderjahres zu erstatten. Soll die Leistungsfeststellung für den Beförderungstermin 1. Juli wirksam werden, ist der Bericht spätestens bis Ende Februar abzugeben. Vorher sind die Gründe dafür mit dem/der Betroffenen zu besprechen. Diese/r hat das Recht, sich dazu innerhalb von zwei Wochen schriftlich zu äußern. Kein Bericht ist zu erstatten, wenn der/die Bedienstete im Jahr vor dem Bericht nicht mindestens während 13 Wochen



oder an 65 Arbeitstagen Dienst in der entsprechenden Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe geleistet hat oder den zu erwartenden Arbeitserfolg ohne Verschulden vorübergehend nicht aufgewiesen hat.

Anträge der Bediensteten

Bedienstete können bis spätestens 31. Juli eines Kalenderjahres einen Antrag auf Leistungsfeststellung einbringen, wenn sie glauben, die Voraussetzungen für eine Übernorm erbracht zu haben. Die Anträge sind ausführlich zu begründen und die besonderen Leistungen darzustellen. Der/die Vorgesetzte muss dazu unverzüglich, längstens aber binnen vier Wochen, Stellung nehmen und dem/r Bediensteten Gelegenheit zur schriftlichen Äußerung innerhalb von zwei Wochen geben.

Aufbau der Berichte

- Schilderung des Aufgabenbereiches, der dem/r Bediensteten im Beobachtungszeitraum übertragen war (Art und Umfang der wesentlichen

Anforderungen des Arbeitsplatzes).

- Beschreibung der gegebenen Aufgabenerfüllung, insbesondere der Richtigkeit der Aufgabenerledigungen, der Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse (Vollständigkeit, Ausgewogenheit), der Wirtschaftlichkeit in der Arbeitsabwicklung (Verhältnis /Aufwand/Arbeitsziel), der Termingerechtigkeit bei der geleisteten Arbeit, der bewältigten Arbeitsmengen und des gezeigten Arbeitseinsatzes (Initiative, Aktivitäten),

- allfällige Vergleiche mit anderen, dem allgemeinen Durchschnitt entsprechenden Leistungen,

- Darstellung der besonderen Leistungen, durch die nach Ansicht des/der Vorgesetzten der zu erwartende Arbeitserfolg erheblich überschritten wurde bzw. Darstellung der Fehlleistungen und Gegenüberstellung mit dem zu erwartenden Arbeitserfolg.

Einem Bericht zur Feststellung Unternorm ist der schriftliche Nachweis über die erteilte Ermahnung beizuschließen. Darin ist der vorgeworfene mangelnde Arbeitserfolg eindeutig zu beschreiben und ein Bericht zur Leistungsfeststellung Unternorm anzukündigen. Diese Ermahnung sollte spätestens zur Mitte des Beobachtungs-

zeitraumes (also nach drei Monaten) erfolgen, um dem/r Bediensteten noch Zeit zur Leistungsverbesserung zu geben.

Übergeordnete Vorgesetzte haben sich zu diesen Berichten bzw. Stellungnahmen schriftlich zu äußern, wenn sie abweichender Meinung sind. In einem solchen Fall sind mit dem/r betroffenen Bediensteten die Gründe zu erörtern und es ist diesem/r Gelegenheit zur schriftlichen Äußerung innerhalb von zwei Wochen zu geben.

Anfechtung vor Gericht

§ 21h L-VBG: Die von der Leistungsfeststellungskommission vorgenommene Leistungsfeststellung kann vom Vertragsbediensteten innerhalb von sechs Wochen ab der Zustellung des Beurteilungsschreibens vor Gericht angefochten werden.

Wirkungen der Leistungsfeststellung

Die rechtliche Wirkung einer Leistungsfeststellung Übernorm endet drei Jahre nach ihrer Rechtskraft. Für Bedienstete mit wirksamer Übernorm ist nach Maßgabe der Beförderungsrichtlinien eine Beförderung oder

Vorrückung vor der Normallaufbahn möglich. Während einer aufrechten Übernorm kann kein neues Verfahren zur Leistungsfeststellung für Übernorm eingeleitet werden.

Fristen

Soll eine Übernorm für den Beförderungstermin 1. Juli wirksam werden, ist der Antrag oder der Bericht spätestens bis Ende Februar abzugeben. Soll eine Leistungsfeststellung für den Beförderungstermin 1. Jänner wirksam werden, dann ist der Antrag des/der Bediensteten bis spätestens 31. Juli zu stellen. Ebenso sind Berichte von Vorgesetzten zur Leistungsfeststellung Übernorm bis spätestens 31. Juli eines Kalenderjahres zu erstatten.

Beförderung

Gilt nicht für
- Bedienstete mit Sondervertrag
- SpitalsärztInnen(ÄDO)
- KindergärtnerInnen

Voraussetzung für eine Beförderung ist neben den erforderlichen Jahren (Dienstalter) der erfolgreiche Abschluss der entsprechenden Grundausbildung. Für den Beförderungstermin 1. Juli muss die Dienstprüfung bis 20. Mai und für den Beförderungstermin 1. Jänner bis zum 20. November des Vorjahres abgeschlossen sein. Weiters müssen die Bediensteten zumindest einen der zu erwartenden Normalleistung entsprechenden Arbeitserfolg aufweisen.

Die einzelnen Beförderungsmöglichkeiten in den verschiedenen Entlohnungs- bzw. Verwendungsgruppen finden Sie in den folgenden Tabellen.

Übersichtstabelle Landesvertragsbedienstete I

Entlohnungsgruppe a

Norm	Übernorm	Entlohnungsstufe
mit 5 Jahren	mit 4 1/2 Jahren	a/9
9 Jahren	7 Jahren	a/14
15 Jahren	13 Jahren	a/19

mein Vorrückungsstichtag:

nächste Beförderung am:

Leistungsfeststellung bis:

Übersichtstabelle Landesvertragsbedienstete I

Entlohnungsgruppe b

Norm	Übernorm	Entlohnungsstufe
mit 9 Jahren	mit 7 1/2 Jahren	b/10
15 Jahren	13 Jahren	b/15
21 Jahren	19 Jahren	b/20

Für Bedienstete mit Beamtenmatura, die weniger als 4 Jahre in b-wertiger Verwendung sind, gilt Folgendes:

Norm	Übernorm	Entlohnungsstufe
mit 10 Jahren	mit 8 1/2 Jahren	b/10
16 Jahren	14 Jahren	b/15
22 Jahren	20 Jahren	b/20

mein Vorrückungsstichtag:

nächste Beförderung am:

Leistungsfeststellung bis:

Übersichtstabelle Landesvertragsbedienstete I

Entlohnungsgruppe c

Norm	Übernorm	Entlohnungsstufe
mit 6 Jahren	-	c/6
-	bei Vollendung c/7	c/9
bei Vollendung c/8	-	c/11
-	bei Vollendung c/9	c/11
mit 18 1/2 Jahren	mit 17 Jahren	c/18

mein Vorrückungsstichtag:

nächste Beförderung am:

Leistungsfeststellung bis:

Übersichtstabelle Landesvertragsbedienstete I

Entlohnungsgruppe d

Norm	Übernorm	Entlohnungsstufe
mit 6 Jahren	-	d/6
-	bei Vollendung d/7	d/9
bei Vollendung d/8	-	d/10
bei Vollendung d/10	-	d/12
mit 24 Jahren	mit 22 Jahren	d/19

mein Vorrückungsstichtag:

nächste Beförderung am:

Leistungsfeststellung bis:

Übersichtstabelle Landesvertragsbedienstete II

Entlohnungsgruppe p1 - p5

Norm	Übernorm	Entlohnungsstufe
mit 6 Jahren	-	6
-	bei Vollendung der Entlohnungsstufe 7	10
bei Vollendung der Entlohnungsstufe 8	-	11
bei Vollendung der Entlohnungsstufe 11	-	13
mit 24 Jahren	mit 22 Jahren	19

mein Vorrückungsstichtag:	
nächste Beförderung am:	
Leistungsfeststellung bis:	

Gesamtübersicht Beförderungen Vertragsbedienstete

Entlohnungsgruppe		Beförderung in Entlohnungsstufe										
		6.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	18.	19.	20.
		Nach einem Dienstalter von... Jahren nach Vollendung der Entlohnungsstufe (ESt)										
a	Ü-Norm		4,5					7			13	
	Norm		5					9			15	
b	Ü-Norm			7,5					13			19
	Norm			9					15			21
b *	Ü-Norm			8,5					14			20
	Norm			10					16			22
c	Ü-Norm	6	nach 7. ESt		nach 9. ESt					17		
	Norm	6			nach 8. ESt					18,5		
d	Ü-Norm	6	nach 7. ESt			nach 10. ESt					22	
	Norm	6		nach 8. ESt		nach 10. ESt					24	
p 1-5	Ü-Norm	6		nach 7. ESt			nach 11. ESt				22	
	Norm	6			nach 8. ESt		nach 11. ESt				24	

* Für Bedienstete mit Beamtenmatura, die weniger als 4 Jahre in b-wertiger Verwendung sind. Ü-Norm=Übernorm

Unsere Homepage
präsentiert sich in übersichtlichen
und funktionellen Design.

**Top informiert
und immer aktuell**

Im Intranet: FSG Angestellten- und Arbeiterbetriebsrat LKH

**Im Internet:
www.fsglkh-salzburg.com**

Betriebspension

Ein Ziel der FSG bei den Verhandlungen zur Salzburger Pensionsregelung war die Schaffung einer Betriebspension für Vertragsbedienstete, die von den Pensionskürzungen des Bundes besonders betroffen sind. Ab 1. Jänner 2008 zahlt der Dienstgeber daher für die ab dem Jahr 1963 geborenen Bediensteten zusätzlich zum Einkommen 0,75 Prozent des Monatsentgelts inklusive Kinderzulage und der Sonderzahlungen in eine Betriebspensionskasse ein. Ausgenommen davon wurden die Jahre 2010 und 2011, in denen der Dienstgeber lediglich 0,375 Prozent zahlte.

Die Bediensteten können freiwillig jährlich bis zu einem Betrag von 1.000 Euro leisten. Dasselbe gilt für alle Beamtinnen und Beamten, deren Dienstverhältnis nach dem 2. Jänner 2008 begründet wurde. Die Anwartschaftsberechtigten erhalten aus dieser Pensionskasse Versorgungsleistungen als Alterspension, als Dienst- oder Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension. Ebenso steht den Hinterbliebenen eine Witwen-, Witwer- oder Waisenpension zu.

ASVG-Pension

Vertragsbedienstete erhalten eine Pension nach dem ASVG. Hier handelt es sich um eine Versicherungsleistung. Zuständig ist die Pensionsversicherungsanstalt, Landesstelle Salzburg, ☎ 05 05 03.

Das neue Pensionskonto

Ab 2014 gilt für alle ab dem Jahr 1955 Geborene nur noch ein einziges Pensionskontosystem. Die künftige Pension wird damit transparent und nachvollziehbar. Mit diesem Pensionskonto werden die Beitragsgrundlagen aller erworbenen Versicherungszeiten erfasst. Die Kontoführung beginnt mit dem Jahr, in dem erstmals ein Versicherungsverhältnis in der Pensionsversicherung begründet wird und endet mit jenem, in das der Pensionsstichtag fällt.

Unkündbarkeit von Vertragsbediensteten

Der Dienstgeber verzichtet bei Vertragsbediensteten nach einer Dienstzeit von sieben Jahren auf die Kündigungsmöglichkeit aus bestimmten Gründen (*zum Beispiel bei einer Änderung des Arbeitsumfanges oder der Organisation des Dienstes*).

Kündigungsfristen
§67

(1)Soweit im Abs. 2 nichts anderes bestimmt wird, beträgt die Kündigungsfrist für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

weniger als	6 Monaten	1 Woche,
	6 Monaten	2 Wochen,
	1 Jahr	1 Monat,
	2 Jahren	2 Monate,
	5 Jahren	3 Monate,
	10 Jahren	4 Monate,
	15 Jahren	5 Monate.

Die Kündigungsfrist hat, wenn sie nach Wochen bemessen ist, mit dem Ablauf einer Woche, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Auflauf eines Kalendermonats zu enden. Bei der Berechnung der Kündigungsfrist ist § 60 Abs. 10 sinngemäß anzuwenden.

(2)Abweichend von Abs. 1 beträgt die Kündigungsfrist für Ärzte in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin innerhalb des ersten Jahres des Dienstverhältnisses einen Monat.

Strafrechtsschutz

Fehler bei der Behandlung/Pflege, die zu einer schweren Gesundheitsschädigung oder zum Tod eines Patienten führen, können im schlimmsten Fall auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Zum Schutz vor Kosten, die auf betroffene MitarbeiterInnen im Rahmen eines Strafverfahrens oder bereits bei strafrechtlichen Vorerhebungen zukommen, hat die SALK eine Strafrechtsschutzversicherung abgeschlossen. Damit werden die Kosten für ein Strafverfahren selbst, aber auch bereits für Kosten des strafrechtlichen Vorverfahrens (z.B. für die Inanspruchnahme eines Rechtsanwaltes vor/bei polizeilichen Erhebungen) gedeckt. Wir empfehlen allen MitarbeiterInnen, sich im Falle von solchen strafrechtlichen Erhebungen bereits vor der ersten Einvernahme durch die Kriminalpolizei an die Stabsstelle Qualitäts- und Riskmanagement zu wenden!

Die Strafrechtsschutzversicherung deckt auch die Kosten für Verwaltungsstrafverfahren und Disziplinar- bzw. Standesrechtsverfahren.

Weitere Infos dazu finden Sie auf der Homepage der Stabsstelle Qualitäts- und Riskmanagement unter „Versicherungssituation“!

ÖBV
Meine Versicherung

Ein Job fürs Leben ...

Die Österreichische Beamtenversicherung zählt zu den erfolgreichsten Finanzdienstleistern am Markt.
Motivierte Mitarbeiter/-innen, nachhaltiges Wirtschaften und langjährige Kompetenz sind die Basis dafür.
Im öffentlichen Sektor und auch bei Privatkunden genießt die ÖBV einen hervorragenden Ruf. Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir einsatzfreudige

Außendienstmitarbeiter/-innen

für den Raum Salzburg Land

Ihre Aufgaben

> Verkauf von Versicherungsprodukten.
> Auf- und Ausbau langfristiger Kundenbeziehungen.
> Präsentationen des Unternehmens und einzelner Produkte vor Kundengruppen.

Ihr Profil

> Abgeschlossene Berufsausbildung (idealerweise im Vertriebsumfeld).
> Sie sind kontaktfreudig und überzeugen mit Ihren kommunikativen Fähigkeiten.
> Sie wollen für Ihre Leistungen belohnt und anerkannt werden.

Unser Angebot

> Wir bieten ein abwechslungsreiches Aufgabenfeld mit leistungsorientierter Entlohnung.
> Wir bieten praxisnahe Schulungen und individuelle Einarbeitung.
> Wir bieten ein jährliches Bruttoeinkommen gemäß Kollektivvertrag von mindestens EUR 20.774,60. Durch Provisionen kann ein höheres Einkommen erreicht werden.
> Engagierte Quereinsteiger/-innen finden bei uns beste Chancen für eine zweite Karriere.

Wir freuen uns auf Ihre schriftliche Bewerbung unter:
alexander.lanzinger@oebv.com

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Landesdirektor Alexander Lanzinger
ÖBV Salzburg, Vogelweiderstraße 50, Tel: 0662/881 577,
salzburg@oebv.com, www.oebv.com

Urlaub

Erholungsurlaub
Sonderurlaub
Karenzurlaub
Dienstfreistellung

Urlaubsausmaß

Das Ausmaß des Erholungsurlaubes ist vom jeweiligen Urlaubsstichtag abhängig. Der ermittelte Urlaubsstichtag wird neuen MitarbeiterInnen mitgeteilt.

Ausmaß Stunden:
Für MitarbeiterInnen, die am 28.12.2012 in einem Dienstverhältnis zum Land gestanden sind, mit einem Dienstalter bis zu 25 Jahren und Lehrlinge:.....200 Stunden
Für MitarbeiterInnen, deren Dienstverhältnis zum Land nach dem 28.12.2012 begründet worden ist, mit einem Dienstalter bis zu 28 Jahren und Lehrlinge:.....200 Stunden
Für MitarbeiterInnen, die am 28.12.2012 in einem Dienstverhältnis zum Land gestanden sind, mit einem Dienstalter über 25 Jahren.....240 Stunden
Für MitarbeiterInnen, deren Dienstverhältnis zum Land nach dem 28.12.2012 begründet worden ist, mit einem Dienstalter über 28 Jahren.....240 Stunden

Aliquotierung

Im Kalenderjahr der Begründung des Dienstverhältnisses beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Anspruches. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Karenz (nach MSchG oder VKG), eines Karenzurlaubes, einer Bildungskarenz oder eines Frühkarenzurlaubes für Väter, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Karenz bzw. des Karenzurlaubes verkürzten Kalenderjahr entspricht.

Außerdem ist der Erholungsurlaub insbesondere zu aliquotieren

- bei gänzlicher Familienhospizfreistellung im Verhältnis dieser Zeit zum gesamten Kalenderjahr;
- beim Sabbatical in jenen Kalenderjahren, in die die Freistellungszeit fällt, im Verhältnis der Freistellungszeit zum gesamten Kalenderjahr.

Erholungsurlaub

Teilbeschäftigung
Bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes wird das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu berechnet. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben von der Neuberechnung unberührt.
Ist bei der beabsichtigten Änderung des Beschäftigungsausmaßes noch ein nicht verfallener Urlaubsrest aus vorangegangenen Kalenderjahren offen, ist dieser vorher zu konsumieren.

Verbrauch des jeweiligen Anspruches

Der Erholungsurlaub ist kalendermäßig entsprechend den dienstlichen Interessen festzulegen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der MitarbeiterInnen angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, hat der/die Mitarbeiter/in Anspruch, die Hälfte des Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen.
Der Urlaub ist rechtzeitig mit dem/der zuständigen Vorgesetzten zu vereinbaren.
Lehrlinge haben ihren Urlaub grundsätzlich in der berufsschulfreien Zeit zu verbrauchen.

Verfall des Erholungsurlaubes

Der (rechtzeitige) Verbrauch des Erholungsurlaubes liegt in der Eigenverantwortung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin und in der Verantwortung des bzw. der jeweiligen Vorgesetzten. Letztere/r hat dafür Sorge zu tragen, dass ein rechtzeitiger Verbrauch des Erholungsurlaubes möglich ist, wobei ein Verbrauch des Erholungsurlaubes in dem Kalenderjahr anzustreben ist, in dem der Anspruch entstanden ist. Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb von 3 Jahren ab Entstehen des Anspruchs verbraucht worden ist. Eine Erstreckung dieser Frist ist nicht möglich. Im Falle einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG wird der gesetzliche Verfallstermin (§ 14a L-BG bzw. § 28 L-VBG), um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

Erholungsurlaub

Erkrankung, Unfall oder Pflegefreistellung während eines Erholungsurlaubes

Erkrankt oder verunglückt ein/e Mitarbeiter/in während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt zu haben, sind die auf Arbeitstage
fallenden Tage der dadurch bewirkten Dienstunfähigkeit auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wenn die Dienstunfähigkeit länger als drei Kalendertage gedauert hat.
Für jeden Arbeitstag sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin während der Tage der Dienstunfähigkeit nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.
Dies ist jedoch an die Voraussetzung geknüpft, dass
-der/die Mitarbeiter/in nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich meldet und
-die Erkrankung nicht mit einer dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechenden Erwerbstätigkeit zusammenhängt.

Nach Wiederantritt des Dienstes hat der/

die Mitarbeiter/in zudem ein entsprechendes ärztliches Zeugnis oder eine entsprechende Bestätigung der zuständigen Krankenkasse über die Erkrankung vorzulegen. Dazu empfiehlt es sich, bereits am ersten Tag der Krankheit einen Arzt aufzusuchen bzw. diesen von der Krankheit zu verständigen, da im Regelfall keine rückwirkende Bestätigung ausgestellt wird.

Bei **Erkrankung im Ausland** ist dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung, dass das Zeugnis von einem/einer zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt/Ärztin ausgestellt wurde, beizulegen. Erfolgte die ärztliche Behandlung in einer Krankenanstalt, genügt eine Bestätigung dieser Anstalt.

Sofern Krankheitssymptome schon am Tag vor dem Urlaubsantritt vorliegen und ärztlich bestätigt werden, werden auch kürzere Krankenstände nicht auf das Urlaubsausmaß angerechnet.

Diese Regelung gilt analog, wenn ein Mitarbeiter / eine Mitarbeiterin während des Erholungsurlaubs Anspruch auf die Gewährung einer Pflegefreistellung hat.

Zusatzurlaub für MitarbeiterInnen mit Behinderungen

Der Anspruch auf Erholungsurlaub erhöht sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung unter der Voraussetzung

-des Bezuges einer Rente aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bzw.

-des Besitzes eines Bescheides gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des

Behinderteneinstellungsgesetzes, mit dem eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 20% festgestellt wurde

-des Besitzes eines Behindertenpasses

auf folgendes Ausmaß:

	Zusatzurlaub Stunden
Bei Erwerbsminderung	Stunden
ab 40 %	32
ab 50 %	40
ab 60 % oder Blindheit	48

Für Teilzeitkräfte kommt die Regelung nach Punkt 2.3 auch in Bezug auf den Zusatzurlaub zum Tragen.

Sonderurlaub

Der jeweils gewährte Sonderurlaub ist anlassgebunden und somit zum sofortigen Verbrauch bestimmt. Um Zufälligkeiten der Dienstplangestaltung auszugleichen wird das Ausmaß eines Sonderurlaubstages mit der durchschnittlichen Tagesleistung, das sind acht Stunden (für Teilzeitbeschäftigte aliquot), festgelegt. Diese Stunden sind von der zu erbringenden Wochendienstzeit abzuziehen. Die Entscheidung über die Gewährung eines Sonderurlaubes liegt beim SB-Personal und Recht.

Aus persönlichen Gründen

Zwei Tage oder 16 Stunden Sonderurlaub aus **persönlichen Gründen** gebühren bei Übersiedlung (unabhängig von Anlass und Ort; maximal einmal im Jahr; nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses), beim Tod des Ehepartners, Lebensgefährten, der Eltern, Adoptiveltern oder Kinder.

Bei Verehelichung und Ehejubiläen

Einen Tag Sonderurlaub erhalten Bedienstete bei Verehelichung, bei Geburt eines Kindes, beim Tod der Groß-, Schwieger-, Adoptiv- oder Stiefeltern sowie der Eltern des Lebensgefährten oder der Geschwister; ebenso bei eigener Silberner Hochzeit oder Silberner, Goldener, Diamantener oder Eisener Hochzeit der Eltern.

Für Protestanten

Einen halben Tag oder vier Stunden Sonderurlaub erhalten Bedienstete evangelischen Glaubensbekenntnisses bei Besuch von Gottesdiensten am 31. Oktober (Reformationstag).

Für Betriebsausflüge

Für die Teilnahme am Betriebsausflug wird ein Tag Sonderurlaub gewährt. Die Teilnahme am Betriebsausflug wird wie eine gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst behandelt. Es ist die Zahl der vom jeweiligen Dienstplan für den Tag des Betriebsausfluges vorgeschriebenen regulären Arbeitsstunden gutzuschreiben. MitarbeiterInnen, die im Schicht- oder Wechseldienst eingesetzt sind und am Betriebsausflug teilnehmen, erhalten 8 Stunden Zeitgutschrift.

Für die Teilnahme an Blutspendeaktionen

Bedienstete der SALK können an Blutspendeaktionen, die von der SALK oder vom Betriebsrat der SALK (mit) organisiert werden, teilnehmen und

erhalten für die erfolgte Blutspende Sonderurlaub im Ausmaß von vier Stunden. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Sonderurlaub in einem aliquoten Ausmaß. Dieser Sonderurlaub kann für die Zeit der Blutspende, welche nicht als Dienstzeit gilt (!), im erforderlichen Ausmaß eingesetzt werden und wird ansonsten als Zeitgutschrift gutgeschrieben. Sollte die Blutspende während der Dienstzeit erfolgen, haben sich die MitarbeiterInnen für die Dauer der Blutspende im jeweiligen Dienstzeitsystem bzw. in der jeweiligen Dienstaufzeichnung auszutragen. Dem/der zuständigen Vorgesetzten ist der Nachweis über die erfolgte Blutspende zu erbringen. Dieser Sonderurlaub kann nur für eine Blutspendeaktion pro Jahr gewährt werden und setzt die tatsächliche Blutspende voraus.

Gesundenuntersuchungen

Bei einer Gesundenuntersuchung gebührt ein Sonderurlaub im Ausmaß von einem Tag oder 8 Stunden. Wird die Gesundenuntersuchung stationär in einer Krankenanstalt durchgeführt, wird für die Dauer der stationären Durchuntersuchung Sonderurlaub gewährt. Wird auf Grund der Durchuntersuchung eine unmittelbar anschließende stationäre Heilbehandlung in der Krankenanstalt notwendig, gelten ab Beginn der Heilbehandlung die Bestimmungen über die krankheitsbedingte Dienstverhinderung.

Sonderurlaub

Bei Einsatzleistungen

Landesbediensteten, die ehrenamtlich Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr, der Rettung oder einer ähnlichen Hilfsorganisation sind, gebührt Sonderurlaub, wenn sie eine Bestätigung der jeweiligen Organisation vorlegen, dass sie in Notsituationen und Katastrophenfällen tatsächlich im Einsatz gestanden sind. Das Ausmaß dieses Sonderurlaubes wird vom SB-Personal und Recht festgelegt.

Karenz für Fortbildung und Sabbatical

Karenzurlaub ist nicht gleich Mutterschutzkarenz. Auch wenn die Betreuung eines Kindes der häufigste Grund ist, gibt es mehrere Möglichkeiten für eine Freistellung vom Dienst. Anders als beim Sonderurlaub, bei dem ein Anspruch auf volle Bezüge erhalten bleibt, können Bedienstete auch einen Urlaub unter Entfall der Bezüge beantragen. In diesem Fall spricht man von Karenzurlaub. Dieser kann gewährt werden zu Fortbildungen, oder sonstige private Zwecke.

Karenzurlaub

Auf Ansuchen kann Bediensteten ein Urlaub unter Entfall der Bezüge gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Über ein Karenzierungsansuchen entscheidet der SB-Personal und Recht. Dabei kommen grundsätzlich folgende Richtlinien zur Anwendung:

Bei einem Wechsel in die Privatwirtschaft wird keine Karenzierung gewährt (der Bedienstete müsste kündigen).

Zu Fortbildungszwecken

Ein Bediensteter möchte Karenzurlaub für Fortbildungszwecke (zum Beispeil Studium im zweiten Bildungsweg, Prüfungsvorbereitung, praktische Fortbildung bei einer Gebietskörperschaft, in einem Unternehmen oder im Ausland). Soferne nicht ein wichtiges dienstliches Interesse (*zum Beispiel zu erwartende Probleme bei vorübergehender Nachbesetzung*) entgegensteht, wird Karenzurlaub bis zu einem Jahr gewährt.

Papamonat

Einem Vertragsbediensteten ist auf seinen Antrag für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn er mit der Mutter und dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Der Karenzurlaub endet vorzeitig mit Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes mit Mutter und Kind.

Zur Betreuung eines Kindes

Möchte ein Bediensteter nach dem Mutterschafts- oder Elternkarenzurlaub eine weitere Freistellung zur Betreuung eines Kindes, so kann Karenzurlaub bis längstens zum Beginn der Schulpflicht des Kindes gewährt werden.

Zu sonstigen privaten Zwecken

Soferne nicht ein dienstliches Interesse entgegensteht und überdies ein dienstliches Interesse vorliegt (z.B. *Einsparungseffekt, weil ein Dienstposten vorübergehend nicht besetzt ist; Vorbeugung vor drohendem Burnout-Syndrom*), kann Karenzurlaub bis zu einem Jahr gewährt werden.

Bildungskarenz

Für Vertragsbedienstete gibt es seit 1. März 2001 auch die Möglichkeit eines Bildungskarenzurlaubes mit einem finanziellen Zuschuss des AMS - Arbeitsmarktservice für die Dauer von

drei bis zwölf Monaten. Die Voraussetzungen für eine solche Karenz sind, dass das Dienstverhältnis zum Land ununterbrochen drei Jahre gedauert haben muss und eine Bescheinigung zum Nachweis der mit SB-Personal und Recht vereinbarten Bildungskarenz vorgelegt wird. Dieser Vereinbarung dürfen keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Zustimmung des Vorgesetzten und des SB-Personal und Recht muss vorliegen.

Sabbatical

Das sogenannte Sabbatical ist eine Teilbeschäftigung mit geblockter Dienstleistung für Vertragsbedienstete. Auf Antrag einer/s Bediensteten ist in einer Rahmenzeit von zwei bis fünf Jahren eine Freistellung von bis zu einem Jahr möglich. Die Bezüge werden dabei

anteilig gekürzt. Voraussetzung für das Sabbatical ist eine Landesdienstzeit von mindestens fünf Jahren. Weiters dürfen dem Sabbatical keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß muss in der gesamten Rahmenzeit mindestens die Hälfte der Vollbeschäftigung betragen. Die Rahmenzeit besteht aus der Dienstleistungszeit und der Freistellung. Die Freistellung von höchstens einem Kalenderjahr ist in einer Rahmenzeit von zwei bis fünf Kalenderjahren möglich. Während der Rahmenzeit werden die

Bezüge anteilig gekürzt. Beträgt z.B. in einer Rahmenzeit von fünf Jahren die Freistellung ein Jahr, so bedeutet das eine anteilige Kürzung der Bezüge um zwanzig Prozent. Die Freistellung darf im Fall einer zwei- bis vierjährigen Rahmenzeit frühestens nach einer einjährigen Dienstleistungszeit, im Fall einer fünfjährigen Rahmenzeit nach zwei Jahren angetreten werden. Die Freistellung ist ungeteilt zu verbrauchen. Während der Freistellung darf die/der Bedienstete nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

FSG
ist sicher auch:

Dein Partner
in Gewerkschaftsfragen

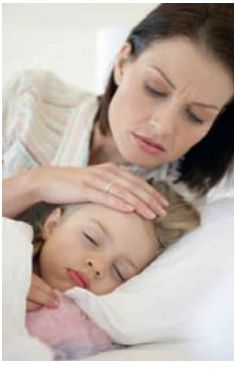
Fair
Sozial
Gerecht

GÖD - Landesvorstand
Salzburg

Pflegefreistellung

Ausmaß der Pflegefreistellung

a) MitarbeiterInnen haben Anspruch auf höchstens eine Woche (= 5 Arbeitstage = 40 Stunden; Teilzeitkräfte aliquot) Pflegefreistellung pro Kalenderjahr, wenn sie an der Dienstleistung verhindert sind wegen der notwendigen Pflege eines/einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der/ die Mitarbeiter/in in Lebensgemeinschaft lebt, oder notwendigen Betreuung eines eigenen Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die ständige Betreuungsperson wegen Todes, schwerer Erkrankung oder Krankenhausaufenthaltes für diese Tätigkeit ausfällt. Die Begleitung von Kindern in stationärer Krankenhauspflege wird als Pflegefreistellung anerkannt, wenn das Krankenhaus bestätigt, dass die Begleitung der Genesung des Kindes förderlich ist.



b) Es besteht Anspruch auf eine weitere Woche Pflegefreistellung, wenn der unter a) erwähnte Anspruch verbraucht ist und eine neuerliche Dienstverhinderung wegen der notwendigen Pflege eines im

gemeinsamen Haushalt lebenden noch nicht fünfzehnjährigen erkrankten eigenen Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der/die Mitarbeiter/in in Lebensgemeinschaft lebt, vorliegt.
c) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung nach a) und allenfalls nach b) erschöpft, kann zur weiteren Pflege im Sinne von b) ein noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub sofort angetreten werden. Der/die Vorgesetzte ist hiervon unverzüglich zu informieren.
d) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung nach a) erschöpft, kann bis zu höchstens einer weiteren Woche Sonderurlaub gewährt werden, wenn wegen eines notwendigen stationären Krankenhausaufenthaltes des Ehepartners oder Lebensgefährten ausschließlich oder überwiegend nur der/die Mitarbeiter/in für die Betreuung des unversorgten Kindes in Betracht kommt. Der Sonderurlaub wird vorbehaltlich dessen gewährt, dass er zusammen mit einer Pflegefreistellung zwei Wochen pro Kalenderjahr nicht übersteigen darf.
e) Für die notwendige Pflege bzw. Betreuung von erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, kann pro Jahr ein Sonderurlaub von höchstens einem Tag = 8 Stunden gewährt werden.
Nachweis und Genehmigung:
Die Notwendigkeit der Pflege oder Betreuung und das Fehlen einer anderen Pflege- oder

Betreuungsmöglichkeit ist nachzuweisen. Als Nachweis gilt beispielsweise eine Bestätigung des/der behandelnden Arztes/Ärztin. Die Entscheidung über die Pflegefreistellung bzw. diesen Sonderurlaub trifft der SB-Personal und Recht. In besonderen Fällen ist der Verbrauch auch stundenweise (bzw. an Tagen mit einer Regeldienstzeit, die auch halbe Stunden umfasst, auch für diese halben Stunden) möglich.

Familienhospiz für Sterbebegleitung

Für die Sterbebegleitung von nahen Angehörigen oder zur Betreuung eines schwerst erkrankten Kindes wird auf Antrag (formloses Schreiben an die Personalabteilung) Familienhospizfreistellung bis zu drei Monaten gewährt. Eine Verlängerung um weitere drei Monate ist möglich (gesamt sechs Monate). Folgende Regelungen sind

möglich: eine Dienstplanerleichterung, die gänzliche Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge oder die Reduzierung des Beschäftigungsausmaßes.

Dienstfreistellung

Karfreitag

Bedienstete der SALK haben am Karfreitag dienstfrei, soweit sie Angehörige der Evangelischen Kirchen AB und HB sind, sowie Altkatholiken und Methodisten. Werden diese Bediensteten aufgrund dienstlicher Notwendigkeiten trotzdem am Karfreitag zum Dienst eingeteilt, erhalten diese Ersatzfreizeit im Ausmaß des geleisteten Dienstes, höchstens jedoch für 8 Stunden.

Allerseelen

Fällt der Allerseelentag auf einen Montag bis Freitag und wäre laut Dienstplan Dienst zu leisten, gebührt ein Sonderurlaub in Form einer Zeitgutschrift von 4 Stunden an einem Montag bis Donnerstag und an einem Freitag von 2 Stunden. Teilzeitkräften gebührt diese Zeitgutschrift in aliquotem Ausmaß. Die Zeitgutschrift ist grundsätzlich am Allerseelentag zu konsumieren und reduziert die individuell zu leistende Tagesarbeitszeit im entsprechenden Ausmaß. Kann der Sonderurlaub aus dienstlichen Gründen nicht sofort verbraucht werden, bleibt die Zeitgutschrift im nicht konsumierten Ausmaß für eine spätere Inanspruchnahme (1:1)gewahrt.

Zu Weihnachten und zu Silvester am 24. und 31. Dezember – sofern diese Tage an einen Montag bis Freitag fallen - ist für Bedienstete der SALK dienstfrei.

Wenn unter Berücksichtigung der Besonderheit des Dienstes ein Mindestbetrieb vorzusehen ist, erhalten die an diesen Tagen eingesetzten Bediensteten Ersatzfreizeit im Ausmaß des geleisteten Dienstes (1:1, ohne Zuschlag!), höchstens jedoch für 8 Stunden je Tag (bzw. in Bereichen mit

einer täglichen Normalarbeitszeit von 8,5 Stunden mit 8,5 Stunden bzw. an Freitagen mit 5,5 Stunden).

Premium-Schutz „TOP“

**Sparen sie
nicht bei der Leistung
sondern bei der Prämie!**

VÖB DIREKT
VERSICHERUNGSDIENST ÖFFENTLICH BEDIENSTETER

Versicherungsagentur GmbH
Agentur der Wiener Städtische Versicherung AG
VIENNA INSURANCE GROUP

KFZ - Haftpflichtversicherung

Der 25 Millionen Euro „PREMIUMSCHUTZ“ „TOP“
- inklusive europaweiter Pannenhilfe
- prämienfrei inkludierter Rechtsbeistand

KFZ - Kaskoversicherung

Mit der passenden Kaskoversicherung schützen Sie Ihr neues Auto und Motorrad. Sie wählen die Variante ab Voll- oder Teilkasko
- keine Reihung (Bonus/Malus) nach einer Leistung
- Selbstbehalt wählbar

KFZ -Leasing

Schnell und bequem zum neuen Auto. Das Komplettservice, aus Finanzierung, Versicherung und Anmeldung erspart ihnen unnötige Kilometer.

Unser Service:

- **KFZ - Anmeldung**
- **Beratung**
- **Schadenabwicklung**
- **Polizzenservice**

- fair
- kostenlos und
- unverbindlich

Fragen Sie uns wir beraten Sie gerne:
VÖB-Direkt

5101 Bergheim, Dorfstrasse 36/1/G
Termin nach tel. Vereinbarung

Serviceline: 0664 3089240

Mail: office.salzburg@voeb-direkt.net
www.voeb-direkt.at

Gewerbeschein Reg.Zl.: 050150 Offenlegung nach § 14 UGB: G es. m.b.H. mit Sitz in Graz, registriert beim LG für ZRS Graz unter 265082b. DVR: 2112126

Soziales

Heiratsbeihilfe
Geburtenbeihilfe
Kinderzulage
Familienunterstützung
Weihnachtsgabe
Kleiner Gehaltsvorschuss
Großer Gehaltsvorschuss
Einmalige Geldaushilfe
Unverschuldete Not
Fahrtkostenzuschuss
Pendlerpauschale
Bildungsförderung - GÖD
Rechtsschutz - GÖD

Wenn Sie Hilfe brauchen...

Die Gewerkschaft wurde einst als Not- und Solidargemeinschaft gegründet. Es ist daher unsere ureigenste Aufgabe für die Interessen der Bediensteten einzutreten, ihnen zu helfen und in Notsituationen beizustehen, ihre Anliegen zu vertreten und wenn nötig auch für ihre Rechte zu kämpfen. Das wollen wir auch in Zukunft so halten. Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen Hinweise über die Leistungen unseres Vertretungsbereiches näherbringen. Nutzen Sie diese Möglichkeiten. Wenn Sie Fragen haben, rufen Sie uns einfach an.

Heiratsbeihilfe

Aus Anlass der erstmaligen Verehelichung von Bediensteten gewährt der Dienstgeber eine Heiratsbeihilfe. Sollten beide Ehepartner Landesbedienstete sein, wird die Beihilfe allerdings nur dem älteren Bediensteten zuerkannt. Voraussetzung ist, dass das Dienstverhältnis seit mindestens einem halben Jahr besteht. Ansuchen können mittels formlosem Schreiben unter Anschluss einer Kopie der Heiratsurkunde an den SB-Personal und Recht gestellt werden.

Geburtenbeihilfe

Aus Anlass der Geburt eines Kindes gewährt der Dienstgeber als freiwillige Sozialleistung seinen Bediensteten eine einmalige Geburtenbeihilfe. Ansuchen können mittels formlosem Schreiben an den SB-Personal und Recht unter Beilage einer Kopie der Geburtsurkunde eingereicht werden.

Kinderzulage

Der Anspruch auf Kinderzulage wird grundsätzlich vom Bezug der Familienbeihilfe abgeleitet. Er besteht unabhängig vom Beschäftigungsaus-

maß. Die Bescheinigung des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe für das Kind ist dem SB-Personal und Recht vorzulegen. Die Vorlage von Inskriptionsbestätigungen und sonstigen Studiennachweisen ist nicht notwendig. Sind beide Elternteile Landesbedienstete, gebührt die Kinderzulage nur einmal. Bei unehelichen Kindern ist neben der Bescheinigung über die Familienbeihilfe der Nachweis über die Haushaltszugehörigkeit oder die Unterhaltsleistung erforderlich.

Familienunterstützung

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst gewährt ihren Mitgliedern Familienunterstützungen. Diese stellen eine soziale Zuwendung an besonders berücksichtigungswürdige Familien mit eigenen oder adoptierten Kindern dar. Die Zuerkennung erfolgt einmal im Jahr. Voraussetzung ist: eine Familie bezieht für vier oder mehr Kinder Familienbeihilfe oder eine Familie bezieht für eines oder mehrere behinderte Kinder erhöhte Familienbeihilfe. Dies ist durch den Bescheid des Finanzamtes, einen Überweisungsbeleg oder den Gehaltszettel nachzuweisen.

Weihnachtsgabe

Landesbedienstete, denen eine Kinderzulage gebührt, erhalten jährlich für ihre Kinder eine Weihnachtsgabe, die für das erste und zweite Kind in Form von Einkaufs-Gutscheinen und damit steuerfrei gewährt wird. Diese Gutscheine haben bis Ende des darauffolgenden Jahres Gültigkeit und können in vielen Vertragsgeschäften eingelöst werden. Die Ausgabe der Gutscheine und die Verteilung der Einkaufslisten erfolgt jeweils im Dezember durch das zuständige Sekretariat.

Für das erste und das zweite Kind beträgt der Wert der Gutscheine jeweils 93 Euro. Für das dritte und jedes weitere Kind wird ein Betrag von jeweils 130 Euro als Geldleistung gewährt. Auch Bediensteten in Elternkarenzurlaub wird diese Leistung sowohl in dem Jahr, in dem das Kind geboren worden ist, als auch im zweiten Lebensjahr gewährt.

Kleiner Gehaltsvorschuss

Der Kleine Gehaltsvorschuss wird Bediensteten für die Anschaffung von Einrichtungsgegenständen oder bei unverschuldeter finanzieller Notlage (ein entsprechender Nachweis ist bereits dem Ansuchen beizulegen) oder für medizinisch notwendige, nicht anderweitig abgedeckte Ausgaben bzw. Anschaffungen (z.B. Zahnsanierungen, Seh- oder Hörbehelfe, etc.) oder für Weiterbildungsmaßnahmen möglich.

Die Gewährung eines Bezugsvorschusses zum Ankauf eines PKW ist grundsätzlich nicht möglich (in Notfällen kann eine Ausnahme gemacht werden).

Pro Ansuchen beträgt die Höchstsumme 2.500 Euro. Anträge können bis zu einer Gesamtsumme von 5.000 Euro pro Bediensteter/m gestellt werden. Die Rückzahlung erfolgt in 36 Monatsraten, die vom Gehalt abgezogen werden.

Großer Gehaltsvorschuss

Zur Errichtung bzw. zum Kauf eines Wohnhauses oder zum Erwerb einer Eigentumswohnung, weiters zur Verbesserung der Wohnverhältnisse (zusätzlicher Ausbau von Wohnräumen, sanitäre Einrichtungen, Wasserleitungen, usw.) in einem Wohnhaus, einer Eigentumswohnung oder einer Mietwohnung als Lebensmittelpunkt in einem EU-Land sowie zur Erlangung einer Mietwohnung, sofern für diese ein Baukostenzuschuss zu leisten ist oder eine Ablöse (nicht für Einrichtungsgegenstände) verlangt wird, gewährt der Dienstgeber einen großen Gehaltsvorschuss.

Als Voraussetzung für die Gewährung des Vorschusses gilt, dass das Dienstverhältnis seit mindestens zwei Jahren besteht.
Anspruchsberechtigt sind MitarbeiterInnen mit einem max. Bruttoeinkommen von 2.500,-- EUR . Für den/die im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehe-/LebenspartnerIn kommt ein Betrag von

2.000,--EUR, für jede weitere im gemeinsamen Haushalt lebende Person ein Betrag von 1.000,-- EUR hinzu. Der Dienstgeber gewährt einen maximalen Bezugsvorschuss von 6.000 Euro zinsenfrei, der im Gehaltsabzugsweg in 144 Monatsraten (12 Jahre) bei Bediensteten ohne Kinder, in 156 Monatsraten (13 Jahre) bei Bediensteten mit einem Kind und in 168 Monatsraten (14 Jahre) ab zwei Kindern zurück zu zahlen ist.

Einmalige Geldaushilfe

Bedienstete können um eine einmalige nicht rückzahlbare Geldaushilfe als Zuschuss für Brillen (*bei Kontaktlinsen und nur in medizinisch begründeten Fällen*), Augen-Laser-Operationen oder bei notwendigen Zahnreparaturen sowie Hörgeräte ansuchen. Bei der Geldaushilfe handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Dienstgebers. Ansuchen können mit formlosen Schreiben und Kopie der Rechnung an den SB-Personal und Recht gestellt werden.

Unverschuldete Not

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst gewährt ihren Mitgliedern im Fall einer unverschuldeten Erwerbsunfähigkeit sowie in anderen Notfällen nach Maßgabe der vorhandenen Mittel eine finanzielle Unterstützung.

Einen Rechtsanspruch gibt es für diese Hilfestellung allerdings nicht. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der Gewerkschaftsbeitrag regelmäßig und in der richtigen Höhe geleistet wurde.

Fahrtkostenzuschuss

Ein Anspruch auf einen Fahrtkostenzuschuss besteht dann, wenn die Wegstrecke zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung mehr als zwei Kilometer beträgt. Diese Wegstrecke muss an Arbeitstagen regelmäßig zurückgelegt werden. Die monatlichen Fahrtauslagen für das billigste öffentliche Verkehrsmittel müssen den Fahrtkostenanteil, den die oder der Bedienstete selbst zu tragen hat, übersteigen.

Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses richtet sich nach den Kosten für das billigste öffentliche Verkehrsmittel, das zweckmäßigerweise in Betracht kommt. Von diesen Kosten wird ein selbst zu tragender Eigenanteil abgezogen (Preis der Monatskarte in der Stadt Salzburg); vom verbleibenden Teil werden elf Zwölftel als Fahrtkostenzuschuss ausbezahlt.

Das Ansuchen ist direkt an den SB-Personal und Recht zu übermitteln.

Pendlerpauschale

Grundsätzlich sind die Fahrtkosten für den Arbeitsweg mit dem Verkehrsabsetzbetrag von 291.- Euro abgegolten, der mit der Lohnabrechung automatisch berücksichtigt wird. Zusätzlich können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter bestimmten Voraussetzungen aber auch das kleine oder das große Pendlerpauschale und auch einen Pendlereuro geltend machen. Dabei

kommt es unter anderem auf die Entfernung des Wohnorts zur Arbeit und die verfügbaren Verkehrsmittel an.

Verbesserungen für Teilzeitbeschäftigte

Auch Teilzeitbeschäftigte können ab vier Arbeitstagen pro Monat das große oder das kleine Pendlerpauschale geltend machen: Für das volle Pauschale müssen die Voraussetzungen wie bisher an mehr als der Hälfte der möglichen Arbeitstage eines Monats, also zumindest an elf von 20 Arbeitstagen, gegeben sein. Zwei Drittel

können Sie absetzen, wenn Sie diese Voraussetzungen zwischen acht und zehn Tagen in einem Kalendermonat erfüllen. Ein Drittel gibt es, wenn dies Voraussetzungen zumindest an vier bzw. an sieben Tagen des Monats erfüllt sind.

Der Pendlereuro

Wer einen Anspruch auf das Pendlerpauschale hat, kann sich zusätzlich ein-

mal im Jahr einen Euro pro Kilometer des Hin- und Retourarbeitsweges von der Steuer abziehen lassen.

Pendlerzuschlag

Verbesserungen bei geringem Einkommen: Wer die Voraussetzungen für Pendlerpauschale und Pendlereuro erfüllt, aber keine Lohnsteuer zahlt, erhält bis zu 290 Euro als Pendlerzuschlag. So können zusätzlich bis zu 400 Euro an Negativsteuer entstehen, die das Finanzamt über die Arbeitnehmerveranlagung ausbezahlt.

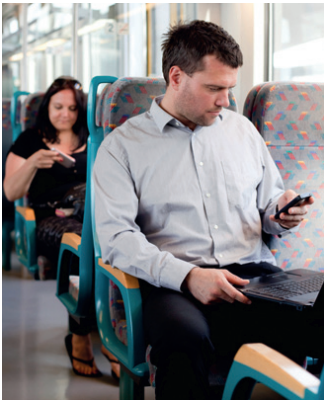
Kein Pendlerpauschale bei Dienstfahrzeugen

Stellt der Arbeitgeber ein Dienstfahrzeug zur Verfügung, das auch privat genutzt werden kann (Sachbezug), gibt es keine Pendlerpauschale und keinen Pendlereuro.

Pendlerpauschale

WochenpendlerInnen

Sollten die Voraussetzungen für Familienheimfahrten nicht gegeben sein, kann von WochenpendlerInnen, die an mindestens vier Tagen im Monat pendeln, ein aliquotes Pendlerpauschale in Anspruch genom-



men werden.

Kein Pendlerpauschale gibt es, wenn der Arbeitsweg weniger als 20 Kilometer beträgt und die Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln für mehr als die Hälfte des Arbeitsweges zumutbar ist oder der Arbeitsweg mit einem Firmenbus bewältigt werden kann. Feier-, Urlaubs- oder Krankenstandstage vermindern die Pendlerpauschalen weiterhin nicht.

Das kleine Pendlerpauschale

Das kleine Pendlerpauschale steht jenen zu, bei denen der Arbeitsplatz ohne Rundung mindestens 20 km von der

Wohnung entfernt liegt, und die Benützung des öffentlichen Verkehrsmittels möglich und zumutbar ist. Die Wegstrecke bemisst sich nach den Tarifkilometern des öffentlichen Verkehrsmittels. Das kleine Pendlerpauschale beträgt bei einer einfachen Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von 20 bis 40 km: 58 Euro monatlich oder 696 Euro jährlich; von 40 bis 60 km: 113 Euro monatlich oder 1.356 Euro jährlich von über 60 km: 168 Euro monatlich oder 2.016 Euro jährlich. Dazu kommt der Pendlereuro.

Das große Pendlerpauschale

Das große Pendlerpauschale steht jenen zu, bei denen der Arbeitsplatz

ohne Rundung zumindest 2 km von der Wohnung entfernt liegt und während des Zeitraums, für den das Einkommen ausbezahlt wird, die Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln überwiegend unzumutbar ist. Das ist dann der Fall, wenn es entweder für mehr als die Hälfte des Arbeitsweges kein öffentliches Verkehrsmittel gibt; wenn man für eine Wegstrecke mit einem öffentlichen Verkehrsmittel

mehr als 90 Minuten braucht und wenn die Fahrt zur Arbeit mehr als drei Mal so lange dauert als mit dem Auto; wenn die Fahrtdauer mit einem öffentlichen Verkehrsmittel mehr als 2,5 Stunden beträgt; wenn man eine starke Gehbehinderung hat. Das große Pendlerpauschale beträgt bei einer einfachen Fahrtstrecke von der Wohnung zur Arbeitsstätte von bis 20 km: 31 Euro monatlich oder 372 Euro jährlich; von 20 bis 40 km: 123 Euro monatlich oder 1.476 Euro jährlich;von 40 bis 60 km: 214 Euro monatlich oder 2.568 Euro jährlich; von über 60 km: 306 Euro monatlich oder 3.672 Euro jährlich

Damit bei Ihnen weiterhin das Pendlerpauschale und der Pendlereuro bei der Lohnsteuerberechnung berücksichtigt werden können, ist es unbedingt erforderlich,

1. dass Sie das Pendlerpauschale/den Pendlereuro mit dem Pendlerrechner berechnen (Link zum Rechner: www.bmf.gv.at/pendlerrechner),
2. das Online-Formular (L34-EDV) ausfüllen und ausdrucken (siehe Button „Formular drucken“),
3. Bei etwaigen Fragen und/oder Problemen – auch in Bezug auf die Eingabe- bzw. Nichteingabemöglichkeit beim Pendlerrechner selbst - wenden Sie sich bitte an Ihr Wohnsitzfinanzamt.
4. Weitere Informationen finden Sie unter www.bmf.gv.at/pendlerrechner.

Bildungsförderung - GÖD

Mit dem Bildungsförderungsbeitrag fördert die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst die berufliche Fortbildung ihrer Mitglieder. Deshalb besteht der Anspruch auf diesen Bildungsförderungsbeitrag für alle Kurse und Ausbildungen,

deren Inhalte mit der beruflichen Tätigkeit des Gewerkschaftsmitgliedes zu tun haben. Dazu zählt unter anderem auch die jeweilige Grundausbildung in der Landesverwaltung. Voraussetzung ist eine zumindest einjährige Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft. Die Richtlinien und das Ansuchen für die Vergabe des Bildungsförderungsbeitrages finden Sie im Intranet.

Auskünfte gewährt die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Landesvorstand Salzburg, ☎ 0662/842272-2519

Bildungsmittel - GÖD

Für Besuche von Bildungseinrichtungen, Ausstellungen und Museen im Rahmen eines Betriebsausfluges erhalten Gewerkschaftsmitglieder einen Zuschuss.

Rechtsschutz - GÖD

Gewerkschaftsmitglieder erhalten unentgeltlichen Rechtsschutz im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Lehr-, Arbeits- oder Dienstverhältnis oder der Ausübung einer gewerkschaftlichen Funktion.

Die Rechtsabteilung der Gewerkschaft berät Sie in dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Fragen; vertritt Sie in Dienstrechtsverfahren; in Arbeitsgerichtsverfahren (*z.B. bei Kündigungen, Entlassungen, Einstufungen, Entgeltforderungen, Abwehr von Forderungen des Dienstgebers nach dem Amtshaftungs-, Organhaftpflicht- oder Dienstnehmerhaftpflichtgesetz*); und in Sozialgerichtsverfahren, (*z.B. wegen Leistungen aus der Unfallversicherung, bei ASVG-Versicherten Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen, Ansprüche aus Bundespflegegeldgesetz)*.

In folgenden Verfahren wird Ihnen ein Rechtsanwalt durch die Gewerkschaft beigestellt: Vertretung in Zivilprozessen zur Erlangung von Schadensersatz; Verteidigung in Strafverfahren; Verteidigung in Disziplinarverfahren; und Einbringung von Beschwerden beim

Verwaltungsgerichtshof oder Verfassungsgerichtshof.

Auskünfte gewährt die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Landesvorstand Salzburg, ☎ 0662/842272-2519

Gesundheitsvorsorge Merkur Gruppen-versicherung

www.merkur.at

Beste Konditionen für Sie!

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der SALK können Sie sich alle Vorteile der Merkur Privatklasse zu einer reduzierten Prämie sichern! Möglich macht dies ein Gruppenvertrag. Durch diese speziellen Konditionen erhalten Sie eine Top-Preis-Leistungsverhältnis für Ihre Gesundheitsvorsorge.

Ihre Vorteile

- Leistungen Ihrer Sozialversicherung optimal ergänzen
- aktiv zu Ihrer Gesundheit beitragen
- den Spezialisten für Ihre Behandlung wählen
- das für Sie beste Krankenhaus wählen
- Behandlungen auch außerhalb der Schulmedizin
- eine leistbare Zusatzversicherung

Astrid Schreder
Tel.: 0662 / 87 14 34
E-Mail: astrid.schreder@merkur.at

WIR VERSICHERN
DAS WUNDER MENSCH.

MERKUR
VERSICHERUNG

Inhalte

Werte

Rechte

WIR

die

sozialdemokratischen
BetriebsrätInnen

FSG

Notizen

Notizen

Notizen

Unsere Homepage präsentiert sich in übersichtlichen und funktionellen Design.

Top informiert und immer aktuell

Im Intranet: FSG Angestellten- und Arbeiterbetriebsrat LKH

Im Internet: www.fsglkh-salzburg.com

Der Mensch kann sich geborgen fühlen, ohne zu Hause zu sein.

www.merkur.at

Astrid Schreder
Tel.: 0662 / 87 14 34
E-Mail: astrid.schreder@merkur.at

WIR VERSICHERN
DAS WUNDER MENSCH.

MERKUR
VERSICHERUNG