

**FSG**

LV - Salzburg

**FSG - Fraktionskonferenz**



**Bericht  
des FSG GÖD  
Landesvorstandes  
Salzburg für die  
Funktionsperiode  
2016 - 2021**

## Grüßbotschaft

Hannes Gruber  
 Vorsitzender Fraktion Sozialdemokratischer  
 Gewerkschafter/innen  
 Gewerkschaft Öffentlicher Dienst



### **Sehr geehrter Vorsitzender! Sehr geehrte Delegierte! Sehr geehrte Kolleginnen! Sehr geehrte Kollegen!**

Als Vorsitzender der FSG GÖD darf ich euch herzlich begrüßen und möchte mich dafür bedanken, dass ich am virtuellen Landeskongress der FSG Salzburg die Möglichkeit habe, eine Grußbotschaft an euch zu richten.

Einleitend aber einige thematische Schwerpunkte die ich ansprechen will:

Wie ihr wisst, war der Öffentliche Dienst in den letzten Jahren stark gefordert – von Finanzkrisen, Wirtschaftskrisen und Gesundheitskrisen.

Unsere Kolleginnen und Kollegen sahen und sehen sich tagtäglich mit neuen Herausforderungen konfrontiert, und haben die große Verantwortung, weiterhin für Stabilität in Österreich zu sorgen und diese Verantwortung nehmen sie auch gerne wahr!

Der Öffentliche Dienst hat nicht nur seine Stabilität unter Beweis gestellt. Über Nacht wurden ganze Systeme umgestellt, damit die

hohe Qualität auch in Krisenzeiten erhalten bleiben kann.

- Die Pandemie hat unser Land jetzt schon über ein Jahr im Griff und leider ist noch kein Ende in Sicht. Die dritte Welle hat voll zugeschlagen.

Die Pandemie hat aber auch gezeigt, wer die so genannte „kritische Infrastruktur“ ist und wer damit dieses Land am Laufen hält. Der öffentliche Dienst gehört jedenfalls dazu.

Ob Pflegekräfte, Polizei, LehrerInnen, Bundesheer oder Verwaltungspersonal: ohne uns würde das Land in der Krise stillstehen. Ihr seid das Herz dieser Republik!

Man sollte meinen, dass die zentrale Rolle, die der öffentliche Dienst bei der Pandemiebewältigung einnimmt, sich auch in Respekt und Anerkennung, vor allem aber in fairen Arbeitsbedingungen, niederschlagen würde. Dass ist leider bislang nicht der Fall.

#### **Gesundheitspersonal**

- Applaus und Durchhalteparolen für das Gesundheitspersonal stehen an der Tagesordnung. Geht es aber ans Eingemachte, offenbart sich, dass hinter

diesem Applaus nicht viel steckt. Obwohl das Pflegepersonal in der Corona-Krise für den Bestand des Gesundheitssystems sorgt, „wird der Wert von Pflege gering bemessen, weil sie kaum spezifische Fähigkeiten erfordert, und es zu viel Angebot am Arbeitsmarkt gibt“, sagt BM Kocher.

Ein Schlag ins Gesicht für unsere hervorragend ausgebildeten Pflegekräfte, die jeden Tag ihr Bestes geben und den massiven Personal-mangel mit Überstunden bewältigen, so dass viele Kolleginnen und Kollegen am Ende ihrer Kräfte sind und einige bereits wegen körperlicher und psychischer Belastung krankheitsbedingt ausfallen.

Auf diese prekäre Situation haben die Gewerkschaften (GÖD, Younion u. VIDA) mit zahlreichen Presseaussendungen, aber auch mit einer Demonstration in Wien aufmerksam gemacht.

#### **LehrerInnen**

- Nicht viel zu lachen haben derzeit auch unsere Lehrerinnen und Lehrer. Seit Beginn der Pandemie stehen sie an vorderster Front und erfahren aus den Medien, ob sie am nächsten Tag in der Klasse stehen müs-

sen, ob die mündliche Matura in Präsenz stattfinden wird, ob das Bildungspersonal prioritär geimpft wird, etc. Regt sich dann berechtigte Kritik an der Desinformationspolitik des Herrn Faßmann, richtet dieser den Lehrerinnen und Lehrern in der ZIB aus, sie mögen doch ein bisschen flexibel sein. Ich denke, dass gerade unser Bildungspersonal im letzten Jahr so viel Flexibilität an den Tag gelegt hat, wie kaum eine andere Berufsgruppe.

- Umgekehrt war die Bundesregierung bzw. Minister Faßmann - was Sicherheitskonzepte für die Schulen betrifft - nicht nur wenig flexibel, sondern auch und vor allem unvorbereitet. Sie haben es verabsäumt, geeignete Sicherheitskonzepte und Strategien für die Schulen auszuarbeiten und sich während des relativ ruhigen Sommers darauf verlassen, dass sich die Pandemie von selbst erledigen wird. Fast ein Jahr lang gab es für die Schulen weder verpflichtende Tests noch wurde sich um technische Maßnahmen (bspw. Luftfilter) gekümmert. Hier wurden die SchulleiterInnen, die LehrerInnen und die SchülerInnen im Stich gelassen.

## **Polizei**

- An vorderster Front stehen auch unsere Polizistinnen und Polizisten. Belohnt wurde ihr Einsatz mit der Anschaffung von Sonnenbrillen um über 3 Millionen Euro für 26.000 Stück. Die berechtigten Anliegen der Kolleginnen und Kollegen liegen allerdings ganz wo anders. So lassen die Nachzahlungen aus dem Titel ‚Besoldungsreform‘ seit fast zwei Jahren noch immer auf sich warten, die wegen der (unnötigen) Urlaubssperre angelauteten Stornokosten müssen versteuert werden, eine Erhöhung der Gefahrenzulage wurde ebenso abgelehnt wie eine Belohnung anlässlich der Belastungen im Zusammenhang mit der Pandemie.

- Zumindest bei der Impfung wird die Polizei bevorzugt, wenn sie täglich im engen Kontakt mit der Bevölkerung steht – könnte man meinen. Aber nicht einmal da war auf die Bundesregierung Verlass. Der eigentlich für Mitte März angekündigte und dann auf Ende April verschobene Impfstart wurde erst auf die massive Kritik der Gewerkschaft hin dann doch noch vorgezogen, allerdings nur mit rund 500 Dosen pro Woche. Ähnlich ging es übrigens auch den Justizwachebeamtinnen und -beamten, die sich zu Recht darüber empörten, dass zwar die Häftlinge geimpft werden, die Angestellten in den Gefängnissen aber erst später zum Zug kommen.

## **Verwaltungspersonal**

- Dass für das mangelhafte Krisenmanagement der Regierung jeder Sündenbock recht ist, hat auch die Auseinandersetzung um die Impfstoffbeschaffung in

Österreich gezeigt. Um das eigene Versagen nicht eingestehen zu müssen, wurde die Schuld auf die öffentlichen Bediensteten geschoben, namentlich auf die untadelige Generalsekretärin im Gesundheitsministerium Ines Stilling und auf den Impfkordinator Clemens Martin Auer.

- Die BeamtInnen und Vertragsbediensteten in den Ministerien sind, wie wir alle wissen, weisungsgebunden, handeln also auf Anweisung ihrer Vorgesetzten. Die politische Letztverantwortung liegt bei den Regierenden.

- Für unsere öffentlichen Bediensteten steht das Wohl der Republik an erster Stelle. Nicht nur in der Krise leisten sie hervorragende Arbeit und tragen wesentlich dazu bei, das Land am Laufen zu halten. Die BeamtInnen und Vertragsbediensteten müssen vor politischer Willkür geschützt werden. Wir können nicht zulassen, dass öffentlich Bedienstete zu Bauernopfern gemacht werden. Es ist einer demokratischen Republik nicht würdig, die Schuld für mögliche politische Verfehlungen auf Verwaltungspersonal zu schieben, um das eigene Image zu retten.

## **Bundesheer**

- Nahezu Übermenschliches hat auch das österreichische Bundesheer im letzten Jahr geleistet. Das bescheinigt unseren Soldatinnen und Soldaten auch eine kürzlich erschienene Studie, die den Einsatz des Bundesheers in der Covid-Krise lobt. Das Bundesheer hat im Corona-Jahr 2020 knapp 660 Unterstützungsleistungen mit einer Gesamtzahl von 250.000 Arbeitsstunden geleistet. Das bedeutet eine

Verdoppelung der Einsätze und eine Verfünfachung der Arbeitsstunden im Vergleich zum Jahr 2019.

Die Soldatinnen und Soldaten waren an der sprichwörtlichen Corona-Front voll im Einsatz. Sie haben bei der Lebensmittelversorgung geholfen, die Gesundheitsbehörden bei den Testungen und Impfstraßen, und auch an den Hotlines unterstützt. Ihre Arbeit wurde gelobt, beklatscht, aber gedankt wird ihnen mit angedachten Personaleinsparungen!

## **Personelles:**

- Der plötzliche Tod unseres langjährigen Freundes, Vorsitzenden der FSG im Landesvorstand Salzburg und Vors.-Stv. im Landesvorstand, Mag. Walter Scharinger, vor fast genau 2 Jahren, am 20.03.2019 machte uns alle sehr betroffen. Walter wir werden dich nicht vergessen!

- Mit Walter Deisenberger als Nachfolger, als Fraktionsvorsitzender und Stv. Vors. des Landesvorstandes und seinem Team ist neuer Schwung in den Landesvorstand eingezogen.

- Gerd Spilka war über 17 Jahre lang als sehr engagierter Sekretär der FSG im Landesvorstand tätig und trat mit Juli 2020 in den wohlverdienten Ruhestand. Wir wünschen ihm alles Gute für diesen Lebensabschnitt.

- Als Nachfolgerin konnte Irene BRUNNER gewonnen werden. Irene hat sich innerhalb kürzester Zeit sehr gut eingearbeitet und hat sich auch das Vertrauen unserer Mitglieder erarbeitet.

## **Mitgliederstand:**

Die GÖD hat im Vergleich 2019 zu 2020 als einzige Teilgewerkschaft einen Mit-

gliederzuwachs von 0,37% oder 949 Kolleginnen u. Kollegen.

Der größte Zuwachs konnte bei der Polizei mit 630 neuen Mitgliedern und beim AMS mit 125 erreicht werden.

Der Mitgliederstand beträgt am 31.12.2020 - 255.910.

(LV Salzburg = 15.748 = minus 0,42%)

Ich darf nun zum Schluss kommen:

## **Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!**

Das letzte Jahr war für niemanden einfach, aber ich muss an dieser Stelle schon betonen, dass viele Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes besonders exponiert sind und an vorderster Front stehen.

Ihr tragt einen wesentlichen Teil dazu bei, dass dieses Land auch in Pandemiezeiten weiter funktioniert, ihr seid die Heldinnen und Helden dieser Krise!

Dafür, dass diese Leistung auch in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird; dafür, dass unseren Bediensteten Respekt und Achtung zuteil wird; dafür gibt es uns – die Gewerkschaft, insbesondere die FSG, die auf Seiten der Kolleginnen und Kollegen steht!

In diesem Sinne möchte ich mich noch einmal für eure hervorragende Arbeit als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, als Personalvertreterinnen und Personalvertreter bedanken und wünsche euch weiterhin viel Erfolg und Freude bei der gewerkschaftlichen Interessensvertretung!

**Freundschaft u. Glück auf!  
Euer Hannes Gruber**



## Liebe Kolleginnen und Kollegen!

**Z**u Beginn ist es mir ein großes Anliegen, ein Dankeschön zu sagen! Im Besonderen den Mitgliedern des FSG GÖD Landesvorstandes, des erweiterten Landesvorstandes und bei den Landesleitungen für den bedeutenden Einsatz zum Wohle der Kollegenschaft in der Funktionsperiode 2016 – 2021. Ich ersuche euch, diesen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen weiterzuleiten. Es ist zunehmend nicht mehr selbstverständlich in unserer Gesellschaft, sich den Sorgen anderer anzunehmen und dafür auch Teile der eigenen wertvollen Freizeit zu opfern. Ausdrücklich bedanken möchte ich mich auch für die Unterstützung, die mir persönlich zugekommen ist. Dies vor allem in der Zeit während und nach der Übernahme meiner neuen Aufgaben als Fraktionsvorsitzender der FSG-GOED und des Vors-Stv. des Landesvorstandes, welche durch den allzu frühen, tragischen und uns allen sehr nahe gehenden Tod meines Vorgängers Mag. Walter Scharinger, überschattet war. Erst durch eure Unterstützung war die notwendige Kontinuität zur Erfüllung unserer Aufgaben, gesichert. Die nunmehr seit einem guten Jahr andauernde COVID-19 Pandemie hat unsere Arbeit massiv beeinträchtigt. Persönliche Treffen, Präsenzsitzungen und erhellende Diskussionen sind nicht zu ersetzen. Ich ersuche schon jetzt darum, diese gute Zusammenarbeit weiter zu intensivieren und den zukünftigen, bei der Landeskongress im Juni gewählten, Landesvorstand bei seiner Tätigkeit während der Funktionsperiode durch Euer Vertrauen zu unterstützen!





## Personelles

### **Sekretärwechsel: Gerd Spilka – Danke für die jahrzehntelange, außergewöhnlich engagierte Arbeit!**

**Z**ahlreiche Funktionäre und Mitarbeiter der FSG kamen am letzten Arbeitstag von Gerd Spilka in den Urbankeller. FSG-Vorsitzender Walter Deisenberger begrüßte die Anwesenden darunter Zentralsekretär Erich Rudolph aus Wien, AK-Präsidenten und ÖGB-Vorsitzenden Peter Eder, NR a.D. Mag. Jacky Maier und FSG-Ehrenvorsitzenden HR Dr. Wilhelm Pözl.

Walter Deisenberger skizzierte die Stationen im Arbeitsleben von Gerd Spilka und dankte ihm für seinen jahrelangen Einsatz für die Ziele der FSG; dafür dankten auch Erich Rudolph und Peter Eder.

Geboren am 8. März 1958, seither wohnhaft in Hallwang, verh. mit Christa; eine Tochter, einen Sohn.

Nach dem Besuch der Pflichtschule und der Handelsschule Eintritt in den Dienst bei der Bundesgebäudeverwaltung/ später Immobilienmanagementgesellschaft des Bundes.

Vors. Stv. /Mitglied der LS Salzburg/BS Wirtschaftsverwaltung

Personalvertreter im DA/FA; einziger „roter“ Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat der IMB.

Ab 13. Jänner 2003 Sekretär im Landesvorstand der GÖD Salzburg

Gerd Spilka verwies in seiner Dankesrede auf seine erfolgreiche Arbeit als Personalvertreter, aber auch auf schwierige Situationen mit seinem damaligen Dienstgeber BGV/BIG hin. Er betonte, dass er gerne als Sekretär im LV/GÖD und für die Fraktion gearbeitet habe und bedankte sich bei den FSG-Vorsitzenden Willi Pözl, Franz Kühberger, leider so früh verstorbenen Walter Scharinger und Walter Deisenberger und den Funktionären der LL für die gute Zusammenarbeit.

Die FSG wünscht ihm nochmals für den Ruhestand alles Gute, Gesundheit, viel Freude bei seinen Hobbys und viele Jahre im Kreise seiner Familie!



Irene Brunner – hat nach Einschulung alle Agenden nahtlos übernommen, bringt sich hervorragend ein und stellt in menschlicher und fachlicher Hinsicht eine absolute Bereicherung für die FSG in der GOED dar.



**Bis zur (derzeit nicht möglichen!) späteren, feierlichen Verabschiedung vorerst ein großes Dankeschön an verdiente Funktionär\*innen:**

**Einige Mitglieder des Landesvorstandes, des erweiterten Landesvorstandes, der Landesleitungen sind ausgeschieden bzw. scheiden aus. Wir werden uns bei den verdienten Funktionär\*innen nach Bewältigung der COVID-19 Epidemie in gebührendem Rahmen verabschieden und bedanken.**

Veronika Stadlbauer, Vorsitzende LL 01  
Christoph Rettenbacher, Vorsitzender LL 04  
Dr. Peter Auer, Vorsitzender LL 05  
Walter Butter, Mitglied ELV und Vorsitzender LL 06  
Alexander Stampfer, Mitglied LV und Vorsitzender LL 09  
Mag. Hermann Mittersakschmöllner, Vorsitzender LL 11  
MMag. Roland Rathgöb, Vorsitzender LL 14  
Christian Kircher, Vorsitzender LL 19  
Hans Georg Wallner LL 25

---

## **Vorstellung der gewählten FSG-Vorsitzenden der Landesleitungen (Periode 21-26)**

LL 01 HOHEITSVERWALTUNG: Ramona Aigner

LL 04 JUSTIZ: Günter Rothart

LL 05 FINANZ: Mag. Josef Michael Ryer

LL 07 ARBEIT- SOZIALES - GESUNDHEIT: Marion Reitsamer

LL 08 LANDESVERWALTUNG: Josef Sailer Bakk. Komm. MBA

LL 09 LANDESANSTALTEN- UND BETRIEBE: Sabine Gabath

LL 10 PFLICHTSCHULLEHRERINNEN: Christian Leitich MA

LL 11 AHS - GEWERKSCHAFT: MMag. Dr. Brigitte Jahn

LL 12 GEWERKSCHAFT BERUFSSCHULE: DI HTL Herbert Inselsbacher

LL 13 UNIVERSITÄT - WISSENSCHAFTL. U.KÜNSTL. PERSONAL: Mag. Dr. Manfred Gabriel

LL 14 BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN: DI Gernot Aigner

LL 15 POLIZEIGEWERKSCHAFT: Andreas Gruber

LL 16 UNIVERSITÄTSGEWERKSCHAFT - ALLGEMEINES PERSONAL: Josefine Puntus

LL 19 JUSTIZWACHEGEWERKSCHAFT: Hans Jürgen Anglberger

LL 21 KAMMERN UND KÖRPERSCHAFTEN: Anita Erlac

LL 22 PENSIONISTEN: Mag. Franz Pöschl

LL 24 ÖFFENTLICHER BAUDIENST: Johann Ganitzer

LL 25 BUNDESHEERGEWERKSCHAFT: Manuel Gaisböck

LL 26 ARBEITSMARKTSERVICE: Manfred Maier

FRAUENVORSITZENDE der FSG-GÖD Salzburg: Josefine Puntus

## Totengedenken:

Leider sind in der vergangenen Funktionsperiode großartige Freunde und Funktionäre verstorben, an die wir uns stets gerne und mit Hochachtung erinnern werden:



**Mag. Walter Scharinger,  
20. März 2019**



**Friedrich Brunner,  
07. Dezember 2017**



**Dipl.-Ing. Franz Kurz,  
22. März 2019**

## Seminargeschehen:

Seminare sind eine wichtige Grundlage für die tägliche Arbeit unserer Funktionär\*innen!

Covid 19 hat auch im Seminargeschehen des Jahres 2020 und 2021 tiefe Spuren hinterlassen. Drei bereits geplante Kurse mit interessanten Programmen mussten in diesen Jahren leider abgesagt werden.

## Seminare 2016 – 2019:

28. April 2016 in Obertauern – VPK 28 Teilnehmer  
17. – 19. Oktober 2017 in Bad Hofgastein – 21 Teilnehmer  
08. – 10. Oktober 2018 in Bad Hofgastein – 26 Teilnehmer  
25. + 26. April 2019 in Hintersee – 26 Teilnehmer  
07. – 09. Oktober 2019 in Bad Hofgastein – 26 Teilnehmer

Bei diesen Seminaren wurden die unterschiedlichsten Themen vorgetragen und bearbeitet. Interessante Seminarprogramme sind uns ein Anliegen - unsere Seminare sind eine wichtige Grundlage für die tägliche Arbeit unserer Funktionär\*innen!

## Ein Querschnitt aus den Programmen:

Vermögensverteilung, Herausforderung „Neue Arbeit“ Perspektiven, Datenschutz im Kontext öffentlicher Verwaltung, Mitgliederentwicklung – Maßnahmen zur Optimierung, Wirtschaftspolitik für Arbeitnehmer, Die Robert Jungk-Bibliothek – Salzburgs Wissensportal/Salzbürger Lebenswelten, Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – Eine Basis für demokratische Entwicklungen im Öffentlichen Dienst, Werbekampagne/ansprechende Aktionen bzw. Werbemittel und effektives Auftreten, Vorrückungstischtag neu – Diskriminierungsfreies Besoldungssystem, div. Workshops, allgemeine Funktionärsschulungen etc.

## Gesamtwahlbetrachtung der FSG im Berichtszeitraum

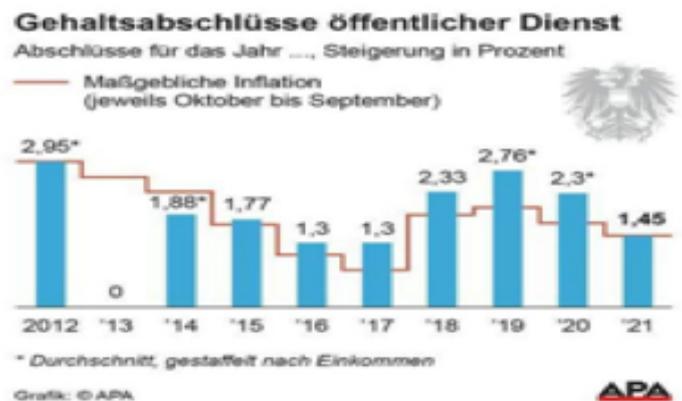
Bei den im Berichtszeitraum abgehaltenen Wahlen konnte die FSG gemessen nach Stimmen in den Landesleitungen einen Prozentanteil von ganz knapp dreißig Prozent (29,83) erreichen. Nach Mandaten gerechnet, wurden von den Gesamtmandaten (186) in den Landesleitungen 62 Mandate errungen. Das sind 33,3 Prozent. Von der Gesamtanzahl der 22 Mandate im Landesvorstand können in der kommenden Periode 7 von der FSG besetzt werden.

## Erfreuliche Wahlergebnisse der FSG aus den Landesleitungen:

LL 05 Finanz +0,5%  
LL 09 Landesanstalten und Betriebe +3,1%  
LL 11 Höhere Schule +4,2%  
LL 12 Berufsschullehrer +0,5%  
LL 13 Universität Wissenschaftl. Pers. Mitgliederwahl +20%  
LL 14 Berufsbezogenen Höher Schule +3,7%  
LL 19 Justizwache +4,1%  
LL 24 Öffentlicher Baudienst +2,5%

## Nun werden einige, ausgewählte Themenbereiche beleuchtet und kommentiert: Gehaltsverhandlungen:

Einen der wichtigsten Punkte in meinem Bericht stellen die von der GÖD ausverhandelten Gehaltsabschlüsse der letzten Jahre dar. Es ist unumstritten, dass eine gerechte und zeitgemäße Anhebung des Gehaltes und der Nebengebühren im öffentlichen Dienst wichtig ist. Der gesamte öffentliche Dienst hat durch ausgezeichnete Arbeit beste Argumente zur Erreichung guter Abschlüsse bei den Gehaltsverhandlungen beigesteuert. Um die Ergebnisse rasch und übersichtlich darzustellen, darf zur Veranschaulichung die unten angefügte Tabelle mit den Gehaltsabschlüssen von 2012-2021 herangezogen werden. In dieser sind auch die Gehaltsabschlüsse während der abgelaufenen Funktionsperiode 2016 – 2021 ausgewiesen. Vor allem im Hinblick auf die jeweils maßgebliche Inflation und vor allem bei Abschluss 2021 besonders schwierigen, der COVID-19 Pandemie geschuldeten, Rahmenbedingungen kann man mit der Gehaltsentwicklung durchaus zufrieden sein.



## Dienstrechtsnovellen

Im Folgenden darf über erreichte Gesetzesänderungen im Zuge der Dienstrechtsnovellen in den Jahren 2016 bis 2020 berichten. Man hat sich dabei auf die zusammengefassten Textierungen der Dienstrechtsabteilung der GÖD gestützt und nicht die Textierungen der Bundesgesetzblätter verwendet, da so eine bessere Verständlichkeit der Veränderungen gegeben ist.

## Dienstrechtsnovelle 2016

Verwendungsbezeichnungen für Vertragsbedienstete erreicht

Zusätzlich zu den derzeit schon vorgesehenen Verwendungsbezeichnungen für Vertragsbedienstete können diese nunmehr die in § 67a VBG normierten Verwendungsbezeichnungen führen, welche den für Beamtinnen und Beamte geltenden Amtstiteln entsprechen. Damit konnte eine Gleichbehandlung durchgesetzt werden.

Ausweitung der Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung durchgesetzt §13e Abs. 5 und 9 GehG, § 28b Abs. 2, 4, 5 und 8 VBG:

Die Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung wird dahingehend erweitert, dass nunmehr auch die aliquote Sonderzahlung, der Kinderzu-

schuss sowie die pauschalierten Nebengebühren und jene Vergütungen bei der Bemessungsgrundlage berücksichtigt werden, die auch während eines entsprechenden Erholungsurlaubes gebührt hätten. Urlaubersatzleistungen, die vor Kundmachung der Dienstrechts-Novelle 2016 bemessen wurden, werden nicht amtswegig, sondern auf Antrag neu bemessen.

Anerkennung von akuten psychischen Belastungsreaktionen als Dienstunfall § 15 Abs. 5 und 5a GehG: Zeiträume einer Dienstverhinderung aufgrund einer akuten psychischen Belastungsreaktion im Zusammenhang mit einem außergewöhnlichen Ereignis im Zuge der Dienstaufübung führen zu keinem Ruhen der pauschalierten Nebengebühren. Zur Prüfung des Gesundheitszustandes ist eine von der Dienstbehörde angeordnete ärztliche Untersuchung vorgesehen. Verlängerung der „Opting-out“-Regelung erreicht §§ 30, 74, 91 Abs. 4a u. 4b GehG, § 73 Abs. 3a u. 3b VBG:

Die „Opting-Out“-Regelung wird bis 31.12.2017 verlängert. Bis 31. März 2017 kann durch eine schriftliche Erklärung die Anwendbarkeit des Abs. 4 (Funktionszulage mit Mehrleistungsanteil von 30,89 %) ausgeschlossen werden. Dadurch können Mehrdienstleistungen im Ausmaß bis zu 40 Stunden einzeln abgegolten werden.

Reparaturbestimmungen zur europarechtlich gebotenen Besoldungsänderung § 169d Abs. 1a GehG und § 94a Abs. 1 VBG, § 169e Abs. 6a GehG: Entsprechende Währungsbestimmungen stellen sicher, dass es aufgrund der Bundesbesoldungsreform 2015 keine Verluste in der Lebensverdienstsumme gibt. So konnte von der GÖD erreicht werden, dass bei jüngst noch mit einem Vorrückungstichtag ausgestatteten und in ein Dienstverhältnis übernommenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern die Vorrückungsperspektive gewahrt bleibt (§§ 169d Abs. 1a GehG, 94a Abs. 1 VBG). Bei Betrauungen mit einer höherwertigen Verwendungsgruppe konnte erreicht werden, dass auch eine Währungszulage der höherwertigen Verwendungsgruppe in die Berechnung der Dienst- bzw. Ergänzungszulage einbezogen wird.

Audiovisuelle Vernehmung im Disziplinarverfahren (§ 125b Abs. 2 BDG):

Im Disziplinarverfahren besteht nunmehr für alle – nicht nur minderjährige – ZeugInnen die Möglichkeit einer räumlich getrennten audiovisuellen Vernehmung, wenn es in deren Interesse gelegen ist (z. B. bei sexueller Belästigung oder Bedrohung durch die/den Beschuldigte/n).

Zuweisung auch von gleich hoch bewerteten Arbeitsplätzen ohne Ausschreibung im Bereich der allgemeinen Verwaltung bzw. im militärischen Bereich (§ 141a Abs. 7, § 152c Abs. 7 BDG):

Nach der bisher geltenden Rechtslage konnten Dienstnehmer\*innen im Bereich der allgemeinen Verwaltung bzw. militärischen Bereich nur ein niedriger bewerteter Arbeitsplatz ohne Ausschreibung zugewiesen werden. Um eine Beschleunigung der Verwaltungsvorgänge und eine entsprechende Akzeptanz der betroffenen Bediensteten zu erreichen, ist es nunmehr möglich, auch gleich hoch bewertete Arbeitsplätze ohne Ausschreibung zuzuweisen.

Verbesserungen der Bestimmungen über die Urlaubersatzleistung (§ 13e GehG):

Nunmehr kann Anspruch auf Urlaubersatzleistung unabhängig vom Grund für das Ausscheiden aus

dem Dienststand bestehen, wenn eine Dienstverhinderung teilweise oder zur Gänze durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen innerhalb von 12 Wochen vor dem Ruhestandsantritt vorgelegen hat. Bei Urlaubersatzleistungen, über welche vor dem 01.01.2017 negativ entschieden wurde, kann nachträglich ein Antrag auf Gewährung der Urlaubersatzleistung gestellt werden.

## Dienstrechtsnovelle 2017

### Anhebung der Nachtzeitgutschrift

für BeamtInnen des Exekutivdienstes, die in einem Kalenderjahr mindestens 15 Nachtdienste geleistet haben, gebührt derzeit für jeden geleisteten Nachtdienst ein Zeitguthaben im Ausmaß von einer Stunde. Dieses Zeitguthaben kann längstens bis zum Ablauf von sechs Monaten nach dem Entstehen des Anspruches verbraucht werden. Die BeamtInnen können sich die Zeitgutschrift pro Nachtdienst auch mit 4,918 Promille des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG abgelden lassen. Ab 1. Jänner 2018 wird die Zeitgutschrift auf 1,5 Stunden, der Verbrauchszeitraum auf neun Monate und die Abgeltung auf 7,377 Promille erhöht.

### Opting-Out-Regelung

Die Opting-Out-Regelung für Bedienstete, die eine Funktionszulage beziehen, mit denen sämtliche Mehrleistungen als abgegolten gelten, wird wiederum um ein Jahr verlängert.

## Dienstrechtsnovelle 2018

### Verbesserung für Vertragsbedienstete mit befristetem Dienstverhältnis

Derzeit darf die gesamte Dienstzeit der mit Vertragsbediensteten zu Vertretungszwecken aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre nicht überschreiten. Im Falle der Überschreitung gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis. Mit 1. Jänner 2019 wird das Wort „aufeinanderfolgend“ gestrichen und klargestellt, dass die Höchstdauer von fünf Jahren auch als Summe mehrerer voneinander zeitlich getrennter Dienstverhältnisse gilt. Das ist ein großer gewerkschaftlicher Erfolg, der in der Praxis v. a. eine massive Benachteiligung von Frauen beendet. Wenn es derzeit zwischen den befristeten Dienstverhältnissen zu Unterbrechungen kommt, etwa zur Kindererziehung, beginnt die Fünf-Jahres-Frist mit dem nachfolgenden befristeten Dienstverhältnis von Neuem zu laufen. Bedienstete können dadurch für einen sehr langen Zeitraum in befristeten Dienstverhältnissen gehalten werden.

Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete Ab 1. August 2018 wurde die Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete und Landes-Vertragsbedienstete ermöglicht, zunächst befristet bis 31. Dezember 2019, da 2019 eine Evaluierung sämtlicher bundesgesetzlicher Regelungen zur Wiedereingliederungsteilzeit durchgeführt wird. Die Ergebnisse dieser Evaluierung sollen in weiteren gesetzgebenden Maßnahmen berücksichtigt werden. Voraussetzung ist das Vorliegen einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen eines Unfalls oder einer Krankheit. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann nicht nur im direkten Anschluss

an den mindestens sechswöchigen Krankenstand, sondern auch zu einem späteren Zeitpunkt (spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung) angetreten werden. Die Herabsetzung muss aber im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem mindestens sechswöchigen Krankenstand stehen. GÖD-Info zur Dienstrechtsnovelle 2018, 5. Juli 2018 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. Die geleistete regelmäßige Wochendienstzeit muss –bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit –im Durchschnitt 50 % bis 75 % des bisherigen Umfangs betragen. Möglich ist es daher, die Wiedereingliederungsteilzeit zunächst im Ausmaß von weniger als 50 % zu beginnen und danach zu steigern. Die regelmäßige Wochendienstzeit darf während der Wiedereingliederungsteilzeit allerdings zu keinem Zeitpunkt 30 % der Vollbeschäftigung unterschreiten. Der Dienstgeber hat das dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Monatsentgelt zu bezahlen. Wird ein Wiedereingliederungsplan vereinbart, wonach das Beschäftigungsausmaß zunächst um mehr als 50 % reduziert wird, so gebührt das Monatsentgelt entsprechend dem während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Beschäftigungsausmaß. Für die Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit gebührt neben dem aus der Teilzeitbeschäftigung zustehenden Entgelt ein Wiedereingliederungsgeld. Dieses ist von Dienstnehmer\*innen beim zuständigen Krankenversicherer zu beantragen, der auch die Auszahlung für jeweils 28 Tage im Nachhinein durchführt. Das Wiedereingliederungsgeld errechnet sich aus dem erhöhten Krankengeld, welches entsprechend der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu aliquotieren ist. Wird beispielsweise eine Arbeitszeitreduktion um 50 % vereinbart, so gebührt die Leistung in der Höhe von 50 % des erhöhten Krankengeldes.

### **Bessere Absicherung für öffentlich Bedienstete**

Mit 1. Juli 2018 wurden die Bestimmungen des Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetzes (in überarbeiteter und verbesserter Form) ins Gehaltsgesetz übernommen und für alle Bundesbediensteten gültig. Zugleich wird die bisherige Rechtskonstruktion als privatrechtliche Auslobung durch einen gesetzlichen Anspruch auf Hilfeleistung ersetzt. Außerdem werden die Bestimmungen in Zukunft auch Präsenz- und Zivildienstleistende umfassen.

### **Verlängerung der Familienhospizfreistellung**

Für die Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwersterkrankten Kindern ist auf Antrag zunächst eine Dienstplanerleichterung (z. B. Diensttausch, Einarbeitung), eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit im beantragten prozentuellen Ausmaß unter anteiliger Kürzung der Bezüge oder eine gänzliche Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge für einen fünf Monate nicht über-

steigenden Zeitraum zu gewähren. Die Maßnahme ist auf Antrag zu verlängern, wobei die Gesamtdauer neun Monate nicht überschreiten darf. Mit dem der Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgenden Tag wird es ermöglicht, dass, wenn die Höchstdauer bereits ausgeschöpft ist, die Verlängerung der Maßnahme höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden kann, wenn diese anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.

### **Nachschärfungen in Hinblick auf die Besoldungsreform 2015**

Textlich werden die Bestimmungen zum Vorbildungsausgleich völlig neu gefasst. Inhaltlich sollte sich dabei nichts ändern –außer der Korrektur einiger unerwünschter Effekte. Auf „Altfälle“ werden die Regelungen in der neu formulierten Fassung nur auf Antrag der Bediensteten angewandt.

### **Besoldungsdienstalter im Sinne der Jubiläumszuwendung**

Die Gewährung einer Jubiläumszuwendung setzt nach der derzeitigen Rechtslage unter anderem das Erreichen eines bestimmten Besoldungsdienstalters voraus. Ein Vorbildungsausgleich vermindert das Besoldungsdienstalter. Da für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung (wie bereits vor Inkrafttreten der Bundesbesoldungsreform 2015) die tatsächliche Dienstzeit aber jedenfalls berücksichtigt werden soll, wird normiert, dass ein allenfalls in Abzug gebrachter Vorbildungsausgleich in Bezug auf das für die Jubiläumszuwendung erforderliche Besoldungsdienstalter außer Betracht zu bleiben hat, soweit Zeiten im Öffentlichen Dienst davon erfasst wurden.

### **Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für die Inanspruchnahme der „Korridorpension“**

BeamtenInnen können eine „Korridorpension“ in Anspruch nehmen, wenn sie zwei Bedingungen erfüllen: Sie müssen mindestens 62 Jahre alt sein und über eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von mindestens 40 Jahren verfügen. Letzteres wird von Müttern oft nicht erreicht, da Kindererziehungszeiten nur in bestimmten Fällen (z. B. bei einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz –MSchG) zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit zählen. Zeiten sogenannter „Anschlusskarenzurlauben“ zählen hingegen nicht dazu. Um diese Härte abzumildern, wird die erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit um Zeiten der Kindererziehung, die nicht ruhegenussfähig sind, verringert –jedoch um höchstens sechs Monate pro Kind. Sich überlagernde Zeiten der Kindererziehung zählen für jedes Kind gesondert. Kindererziehungszeit ist die Zeit der tatsächlichen und überwiegenden Erziehung eines Kindes (Wahlkindes, Pflegekindes) im Inland im Zeitraum bis zum 4. Geburtstag des Kindes (bei Mehrlingsgeburten bis zum 5. Geburtstag). Die Kindererziehungszeit für das erste Kind von März 1991 bis Februar 1995 beträgt 48 Monate. Davon zählen bereits 36 Monate zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit, nämlich die Zeiten im Beschäftigungsverbot und in Karenz nach dem MSchG von März 1991 bis Februar 1993 und von November 1994 bis Februar 1995 sowie die Dienstzeit nach Wiederantritt des Dienstes von März 1994 bis Oktober 1994.

Für das erste Kind verringert sich die für den Antritt der Korridor pension erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit um das Höchstausmaß von 6 Monaten. Die Kindererziehungszeit für die Zwillinge von November 1994 bis Oktober 1999 beträgt 60 Monate. Davon zählen bereits 50 Monate zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit, nämlich die Zeiten im Beschäftigungsverbot und in Karenz nach dem MSchG von November 1994 bis Oktober 1996 und die Dienstzeit nach Wiederantritt des Dienstes von September 1997 bis Oktober 1999). Für die Zwillinge verringert sich die für den Antritt der Korridor pension erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit um 10 Monate. Insgesamt verringert sich die erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit in diesem Fall um 16 Monate. Für die Inanspruchnahme der Korridor pension ab Vollendung des 62. Lebensjahres reicht daher dieser Kollegin eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 38 Jahren und 8 Monaten.

### **Geldaushilfen (Ersatz für Schmerzensgeld) gem. § 83 c GehG (Aufhebung der Betragsbeschränkung)**

Der Bund erbringt eine einmalige Geldleistung an die Hinterbliebenen in der Höhe des 45-fachen Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4. Bevorschusste Bestattungskosten sind von der Höhe der einmaligen Geldleistung in Abzug zu bringen. Der Bund hat die besondere Hilfeleistung an Beamtinnen und Beamte oder Hinterbliebene auch zu erbringen, wenn die Beamtin oder der Beamte einen Dienst- oder Arbeitsunfall im Zuge einer Ausbildung erleidet, der sie oder er sich im Hinblick auf die Notwendigkeit unterzieht, im Rahmen seines Dienstes Gefahr aufzusuchen oder im Gefahrenbereich zu verbleiben. Als besondere Hilfeleistung im Sinne des § 23a ist die Übernahme von Bestattungskosten durch den Bund vorgesehen, die von dritten Personen für die Errichtung eines einfachen und würdigen Grabmals getragen wurden. Dritte Personen im Sinne des Abs. 1 sind Personen, die für die Aufwendungen im Zuge einer Bestattung aufkommen und die keine Hinterbliebenen gemäß § 23c Abs. 2 sind.

Der Bund hat die Bestattungskosten gegen Vorlage einer saldierten Rechnung bis zur Höhe des zweifachen Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 zu erstatten. Kommen mehrere dritte Personen in Betracht, ist die einmalige Geldleistung zur ungeteilten Hand zu zahlen. Neu ist, dass die Geldleistung durch die Anbindung an den Referenzbetrag mit einer Gehaltserhöhung steigt und der gesamte öffentliche Dienst von der neuen Regelung erfasst ist.

### **Telearbeit**

Die Regelungen betreffend Telearbeit werden um die anlassfallbezogene, nicht regelmäßige Verrichtung von dienstlichen Arbeiten außerhalb der Dienststelle mit Zustimmung der Betroffenen ergänzt.

### **Übertragung von Gleitzeitguthaben**

Bisher konnte Zeitguthaben bei Gleitzeit nur in den Folgemonat übertragen werden. Nunmehr kann im Gleitzeitplan ein größerer Zeitraum (bis maximal ein Jahr) vorgesehen werden.

### **All-in-und Fixbezüge**

Bestimmte Zulagen beinhalten Anteile, durch die al-

le Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht besoldungsrechtlich als abgegolten gelten. Dasselbe gilt für BezieherInnen eines Fixbezugs. Derzeit lassen es die Regelungen zweifelhaft erscheinen, inwiefern diesen Bedienstetengruppen die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Guthaben aus der gleitenden Dienstzeit offensteht. Nun wird dafür eine einheitliche Rechtsgrundlage geschaffen. Für diese Bediensteten ist die Übertragung von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit des betreffenden Kalendermonats in den Folgemonat nur in dem Ausmaß zulässig, als das im betreffenden Kalendermonat aufgebaute Guthaben aus der gleitenden Dienstzeit bei Bezug einer Zulage 11 Stunden, bei Bezug eines Fixgehalts 18 Stunden übersteigt. Wird also durch einen Bezieher oder eine Bezieherin einer Zulage mit Mehrleistungsanteil ein Guthaben von 15 Stunden in einem Monat aufgebaut, werden hiervon 4 Stunden in den Folgemonat übertragen. Wird lediglich ein Guthaben von 5 Stunden aufgebaut, werden keine Stunden in den Folgemonat übertragen. Es erfolgt jedoch auch kein Abzug der Differenz zwischen 5 und 11 Stunden vom Gleitzeitguthaben des Folgemonats. Für Bedienstete, deren regelmäßige Wochendienstzeit herabgesetzt ist oder die teilweise vom Dienst freigestellt sind, ändert sich die Grenze für die Übertragbarkeit von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit in den Folgemonat entsprechend.

### **Wiedereingliederungsteilzeit für Beamt\*innen**

Nachdem in der letzten Dienstrechts-Novelle die Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete eingeführt wurde, wird nun für BeamtInnen die Möglichkeit geschaffen, nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfalls oder Krankheit eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes (Wiedereingliederungsteilzeit) in Anspruch zu nehmen. Um die Wiedereingliederungsteilzeit auch für beamtete Lehrpersonen zu ermöglichen, wird bei diesen auf eine Bandbreite der Herabsetzung zwischen 45 % und 55 % der Lehrverpflichtung bzw. der Jahresnorm abgestellt. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Sofern die medizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten erfolgen. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann nicht nur im direkten Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand, sondern spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung angetreten werden. Voraussetzung für die Gewährung der Wiedereingliederungsteilzeit sowie einer allfälligen Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit ist, dass sich die Person auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung unterzieht, um der Dienstbehörde die Feststellung der Dienstfähigkeit und der medizinischen Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit zu ermöglichen. Im Regelfall wird der Vertrauensarzt der Dienstbehörde (Allgemeinmediziner) heranzuziehen sein. Personen, die die Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch nehmen, gelten dienstrechtlich als dienstfähig (beispielsweise können sie also auch Erholungsurlaub konsumieren). BeamtInnen kann

eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit gewährt werden, wenn die medizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist.

26 Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bedarf der Mitwirkung des zuständigen Personalvertretungsorgans (§ 9 Abs. 1 PVG). Während der Wiedereingliederungsteilzeit erhalten BeamtInnen jenen Bezug, der ihnen während des Krankenstandes zustehen würde, mindestens jedoch den, der dem tatsächlichen Beschäftigungsausmaß entspricht.

### **Karenzurlaub vor dem Ruhestand**

Derzeit endet ein Karenzurlaub von Beamt\*innen spätestens mit Ablauf des Jahres, in dem sie ihr 64. Lebensjahr vollenden. Diese Regelung wird ersatzlos gestrichen.

### **Abrechnung der Pflegefreistellung**

Der Verbrauch der Pflegefreistellung war ursprünglich tageweise vorgesehen. Um die Regelung praxisnäher zu machen und an die Bedürfnisse der Bediensteten anzupassen, wurden der halbtägewise und schließlich der stundenweise Verbrauch bzw. im Falle von Restansprüchen der Verbrauch in Stundenbruchteilen ermöglicht. Mittlerweile entstehen jedoch in der Vollziehung bei automatischer Zeiterfassung (Zeiterminals) Probleme, die gesetzlichen Vorgaben korrekt zu erfüllen, da in diesem System minutengenau abgerechnet wird. Daher wird nun von einer genauen gesetzlichen Regelung, in welcher „Zeiteinheit“ die Pflegefreistellung zu verbrauchen ist, abgesehen. Die bisherigen Abrechnungsmodalitäten in den Ressorts können beibehalten werden, sofern die Zeiterfassung diesbezüglich unproblematisch ist. Für LehrerInnen bleiben die bisher geltenden Regelungen aufrecht.

### **Abfertigung für „Antragsbeamt\*innen“**

„Antragsbeamt\*innen“ sind Personen, die dienstrechtlich als Beamt\*innen, besoldungs- und sozialversicherungsrechtlich hingegen als Vertragsbedienstete gelten. Nun wird gesetzlich klargestellt, dass diesen Personen auch eine Abfertigung zusteht, was höchstgerichtlich bereits entschieden ist. Da diese gesetzliche Klarstellung in einigen Fällen deutlich nach der Verjährungsfrist erfolgt, ist eine bis ins Jahr 1999 (Seit diesem Zeitpunkt gibt es „Antragsbeamt\*innen“) bzw. 2003 (Abfertigung neu) zurückreichende nachträgliche Auszahlung der Abfertigung bzw. Nachzahlung in die 27 Mitarbeitervorsorgekasse geboten. Es erfolgt eine entsprechend rückwirkende Gesetzesänderung.

### **Opting-out ins Dauerrecht**

Die Opting-out-Regelung für Bedienstete, die eine Funktionszulage beziehen, mit der sämtliche Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten gelten, wird ins Dauerrecht übernommen. Das Opting-out kann frühestens in dem Monat, in dem die Erklärung abgegeben wird, wirksam werden und gilt für zwölf Monate. Die 40-Stunden-Obergrenze für die Anordnung von Mehrdienstleistungen bzw. für die Pauschalierung von Überstunden bleibt aufrecht. Darüberhinausgehende Diensterbringung ist nicht als Leistung von Überstunden abzugelten, sondern ausschließlich 1:1 in Freizeit auszugleichen.

### **Abteilungsmöglichkeit für vorübergehende höherwertig verwendete Vertragsbedienstete**

Im Gegensatz zum Besoldungsrecht für Beamt\*innen enthält das Vertragsbedienstetengesetz (VBG) keine Regelungen über die Abgeltung von vorübergehenden höherwertigen Verwendungen. Nunmehr wird gesetzlich der Anspruch auf ein höheres Monatsentgelt einschließlich der höheren Funktionszulage bzw. des höheren fixen Monatsentgelts festgeschrieben, wenn die vorübergehende Verwendung einen Zeitraum von sechs Monaten überschreitet. Ist das der Fall, steht das höhere Monatsentgelt und gegebenenfalls die höhere Funktionszulage bzw. das höhere fixe Monatsentgelt ab Beginn der Höherverwendung zu. Entsprechend der herrschenden Einstufungsjudikatur kommt es für den Anspruch auf das Monatsentgelt nicht darauf an, ob Vertragsbedienstete die im Beamtendienstrechtsgesetz genannten Ausbildungserfordernisse für die entsprechende Verwendungsgruppen des Allgemeinen Verwaltungsdienstes erfüllen. Üben sie die auf dem höherwertigen Arbeitsplatz geforderten Tätigkeiten über den geforderten Zeitraum hinweg tatsächlich im vollen Umfang aus, steht das Monatsentgelt der höheren Entlohnungsgruppe zu. Bei der Ermittlung der Entlohnungsstufe ist jedoch ein allfälliger Vorbildungsausgleich zu berücksichtigen. Ebenso gebührt die für den höherwertigen Arbeitsplatz vorgesehene Funktionszulage anstelle der für den bisherigen Arbeitsplatz zustehenden. Wenn für den höherwertigen Arbeitsplatz ein fixes Monatsentgelt vorgesehen ist, wird dieses ausbezahlt. Eigene Regelungen gelten, wenn sich Vertragsbedienstete noch in der Ausbildungsphase befinden. Allerdings sollten diese Personen ohnehin nur ausnahmsweise zu höherwertigen Vertretungstätigkeiten herangezogen werden.

### **Dienstrechtsnovelle 2019**

#### **EuGH-Entscheidungen vom 8.5.2019 betr. Besoldungsreform 2015**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte in der Vergangenheit (Fall Hütter, 18.6.2009) die Nicht-Anrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag als altersdiskriminierend verurteilt. In Folge entschied der EuGH (Fall Schmitzer, 14.11.2014), dass auch der erfolgte Reparaturversuch die Altersdiskriminierung nicht beseitigt hat. Es wurden zwar Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres berücksichtigt, die Auswirkung jedoch durch die Verlängerung des ersten

Vorrückungszeitraums von zwei auf fünf Jahre weitestgehend neutralisiert. Durch die mit 12. Februar 2015 in Kraft getretene „Bundesbesoldungsreform 2015“ sollte die erforderlich gewordene Anpassung ans Unionsrecht bewirkt werden. Ein Kernstück dieser Reform ist die Überleitung bestehender Dienstverhältnisse auf Basis einer pauschalen Festsetzung des Besoldungsdienstalters. Für diese pauschale Festsetzung war das volle Gehalt maßgebend, das im Februar 2015 bezogen wurde („Überleitungsbetrag“).

Die Entscheidungen des EuGH in diesem Zusammenhang enthielten folgende zentrale Punkte:

- Eine nationale Regelung, mit welcher ein altersdiskri-

minierendes Besoldungssystem durch ein neues Besoldungssystem ersetzt wird und sich die Einstufung der Übergeleiteten im neuen System nach dem im alten (altersdiskriminierenden) System berechneten Gehalt richtet, setzt die Diskriminierung fort und ist daher europarechtswidrig.

- Solange es kein europarechtskonformes System gibt, sind den Dienstnehmer\*innen, die vom früheren System diskriminiert wurden, hinsichtlich der vor dem 18. Lebensjahr zurückgelegten Vordienstzeiten sowie hinsichtlich der Vorrückung dieselben Vorteile zu gewähren wie den durch das alte System begünstigten Personen.
- Es ist europarechtlich nicht zulässig, die Anrechnung von berufseinschlägigen Zeiten als Vordienstzeiten mit zehn Jahren zu beschränken, wenn Zeiten eines Dienstverhältnisses zu einer Gebietskörperschaft unbegrenzt als Vordienstzeiten berücksichtigt werden. Der Dienstgeber wird sehr schnell eine neue, diskriminierungsfreie Rechtslage schaffen wollen, um Europarechtskonformität zu gewährleisten.

#### **Die GÖD forderte daher:**

- Umgehende Aufnahme sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen
- Durch das alte System diskriminierte KollegInnen müssen entschädigt werden.
- Eine Neuregelung darf für niemanden zu Verlusten in der Lebensverdienstsumme führen.

#### **Text GÖD-Info vom 3.6.2019: Besoldungsreform 2019**

Soeben wurde im Nationalrat die 2. Dienstrechts-Novelle 2019 mit überwältigender Mehrheit beschlossen. In deren Rahmen erfolgt eine durch die EuGH-Urteile vom 8. Mai 2019 notwendige Reparatur des Besoldungssystems im Bundesdienst. In schwierigen, aber konstruktiven Gesprächen und Verhandlungen, die bereits am Tag der Urteilsverkündung begonnen haben, konnte die GÖD ihre Forderungen durchsetzen.

Die durch das alte System diskriminierten KollegInnen werden entschädigt, und niemand erleidet durch die Besoldungsreform 2019 Verluste in der Lebensverdienstsumme.

Amtswegig erfolgt eine Neufestsetzung des Besoldungsdienstalters (BDA) bei allen Personen,

- die sich am Tag der Kundmachung der 2. Dienstrechts-Novelle 2019 im Dienststand befinden und
- die im Rahmen der Besoldungsreform 2015 ins neue System übergeleitet wurden und
- deren erstmalige Festsetzung des Vorrückungstags unter Ausschluss von Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag erfolgte. Auf Antrag erfolgt eine Neufestsetzung des BDA bei Personen,
- die sich am Tag der Kundmachung der 2. Dienstrechts-Novelle 2019 nicht im Dienststand befinden und
- auf die die beiden anderen oben genannten Voraussetzungen zutreffen und
- deren allfällige Ansprüche noch nicht verjährt sind. In diese Gruppe fallen etwa Personen, die innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist in den Ruhestand

getreten oder in Pension gegangen sind. Personen, bei denen Zeiten im öffentlichen Interesse bzw. berufseinschlägige Zeiten nur deshalb nicht als Vordienstzeiten angerechnet wurden, weil sie die jeweils geltenden Höchstgrenzen überstiegen, können ebenfalls einen Antrag auf Berücksichtigung dieser Zeiten stellen. Personen, die nach der Besoldungsreform 2015 in den Bundesdienst aufgenommen und deren Präsenz- bzw. Zivildienstzeiten in geringerem als dem tatsächlich geleisteten Ausmaß als Vordienstzeiten berücksichtigt wurden, bekommen die über das angerechnete Ausmaß hinausgehenden Zeiten auf Antrag rückwirkend angerechnet.

#### **Dienstrechtsnovelle 2020**

##### **Telearbeit**

Zukünftig kann bei Vorliegen eines entsprechenden Anlassfalles Telearbeit auch regelmäßig (also auch für einen längeren Zeitraum) tageweise angeordnet werden. Die anderen Voraussetzungen, wie insbesondere die Vereinbarkeit mit dienstlichen und sonstigen öffentlichen Interessen sowie die Herstellung des Einvernehmens mit der oder dem Bediensteten, müssen selbstverständlich weiterhin gegeben sein.

##### **Frühkarenzurlaub**

Der Familienzeitbonus kann bis zu 31 Tage bezogen werden. Der Frühkarenzurlaub im öffentlichen Dienst kann bisher allerdings nur maximal 28 Tage in Anspruch genommen werden. Ab 1. Jänner 2021 wird die Maximaldauer auf 31 Tage verlängert.

##### **Pflegefreistellung**

Die zweite Woche Pflegefreistellung für erkrankte behinderte Kinder, für die erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird, wird ab 1. Jänner 2021 unabhängig vom Alter des Kindes zustehen. Außerdem erfolgt eine allgemeine Klarstellung, dass eine (durchgehende) Pflegefreistellung von zwei Wochen erforderlich und damit möglich sein kann. An den übrigen Voraussetzungen für die Pflegefreistellung ändert sich dadurch nichts.

##### **Bezugskürzung bei Suspendierung**

Derzeit hat jede Suspendierung, auch eine vorläufige, die Kürzung des Monatsbezuges auf zwei Drittel für die Dauer der Suspendierung zur Folge. Nun kommt es zu einer deutlichen Verbesserung für die betroffenen Bediensteten, indem eine Gehaltskürzung im Endeffekt nur bei einer tatsächlich bestätigten Suspendierung (rückwirkend mit der vorläufigen Suspendierung) zulässig sein wird.

##### **Bezüge von Beamtinnen während des Beschäftigungsverbots**

Die bisherige Regelung berücksichtigt die Nebengebühren nicht, die eine werdende Mutter vor Eintritt der Schwangerschaft erhalten hat. Die neue Regelung für Beamtinnen folgt weitestgehend dem Ausfallsprinzip und sieht vor, dass künftig während des Beschäftigungsverbots der Durchschnitt der Monatsbezüge, eines allfälligen Kinderzuschusses, einer allfälligen Vertretungsabgeltung sowie der Nebengebühren und sonstigen Vergütungen, die Entgeltcharakter haben, im zwölften bis zehnten vollen Kalendermonat vor

dem errechneten Geburtstermin gebührt. Jedenfalls wird zumindest der Durchschnitt der letzten drei tatsächlich gebührenden Monatsbezüge vor Eintritt des Beschäftigungsverbots gewährt. Die neuen Bestimmungen sind auf alle werdenden Mütter anzuwenden, deren erstes Beschäftigungsverbot anlässlich der jeweiligen Schwangerschaft nach dem 31. Dezember 2020 eintritt.

### **Nichtraucherschutz**

Die Schutzstandards des Tabak-und Nichtraucher\*innen-bzw. Nichtraucherschutzgesetzes werden auf den Bundesdienst ausgedehnt. In diesem Sinne wird ein allgemeines Rauchverbot in Arbeitsstätten in Gebäuden festgelegt. Räume für rauchende Bedienstete dürfen eingerichtet werden. COVID-19-Risikogruppe Aufgrund der andauernden COVID-19-Krisensituation wird die Möglichkeit der Dienstfreistellung wegen Zugehörigkeit zur COVID-19-Risikogruppe (§ 12k GehG bzw. § 29p VBG) bis 31. März 2021 verlängert. Darüber hinaus kann bei Andauern der Pandemie die Maßnahme per Verordnung bis 30. Juni 2021 verlängert werden.