

Kleines Jahrbuch

2022



youunion

Oberösterreich

Vorwort des Landesvorsitzenden	1
Ihre AnsprechpartnerInnen in der Landesgruppe Oberösterreich.....	2
Ihre AnsprechpartnerInnen in den Bezirksgruppen in Oberösterreich	3
Gehaltstabelle für Beamte der Allgemeinen Verwaltung	4–5
Gehaltstabelle für Beamte in handwerklicher Verwendung.....	6
Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I	7
Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II	8
Monatsentgelt und Zulagen für KindergärtnerInnen und HorterzieherInnen.....	9–12
Gemeindewachdienst	13
Lehrlingsentschädigung	14
Zulagen Gehaltsschema „ALT“	15–21
Überstundenvergütung für Beamte, Vertragsbedienstete.....	22
Gehalt für Gemeindebedienstete Besoldung NEU, Zulagen.....	23–28
Richtlinien für die Gewährung von Bezugsvorschüssen, Geldaushilfen und Familienbeihilfen.....	29–32
Jubiläumswendungen und Treueabgeltung.....	32–34
Kündigungsfristen und Abfertigung für Vertragsbedienstete	34–40
Ansprüche bei Dienstverhinderung für Vertragsbedienstete.....	40–41
Urlaub, Sonderurlaub, Pflegefreistellung.....	42–52
Beförderungsrichtlinien	53–60
Unterstützungseinrichtungen des ÖGB, Zentralorganisation, Landesgruppe Oberösterreich	61
ÖGB-Solidaritätsversicherung.....	62–63
Förderung berufsbezogener Weiterbildung.....	64–65
Inanspruchnahme von Ermäßigungen und Begünstigungen	66
Urlaub in der Villa Styria	67
Kalender 2022	68–69
Kalender 2023	70–71
Vorsorge-Einschaltung	72–73
Urlaubsplanung 2022	74

Medieninhaber: youunion, Landesgruppe Oberösterreich, 4020 Linz,
Volksgartenstraße 34.

Hersteller: Salzkammergut Druck Mittermüller, Gmunden – Rohr – Linz



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Für 2022 haben wir die wesentlichen Bestimmungen unseres Dienst- und Gehaltsrechts sowie Informationen zu Leistungen und Förderungen in unser Kleines Jahrbuch aufgenommen und auf den neuesten Stand gebracht.

Einen besonderen Platz bekommt die Gehaltserhöhung für 2022. In meinen drei Jahren als Vorsitzender konnten wir insgesamt rund 10 % als Gehaltserhöhung, für das erste Dienstjahr mehr als 15 % verhandeln. Das ermöglichen Sie mit Ihrer Mitgliedschaft, dafür ein herzliches Danke!

Die gemeinsame Stärke werden wir in diesen fordernden Zeiten dringend benötigen. Die Personalsituation in den Gemeinden und unsere Arbeitsbedingungen werden gewerkschaftliches Engagement erforderlich machen – unabhängig davon, wie die Kosten der Krise später verteilt werden.

Durch den Zusammenhalt von 145.000 younion-Mitgliedern können wir in Österreich mit Zuversicht in die Zukunft blicken.

Mit freundlichen Grüßen,

Christian Jedinger

Landesvorsitzender der
younion _ Die Daseinsgewerkschaft

Ihre AnsprechpartnerInnen in der Landesgruppe Oberösterreich

Landesvorsitzender

Christian Jedinger

Tel. 0732/65 42 46-6313

Mail: oberoesterreich@younion.at

Landeskassier und Bildungsreferent

Gregor Kratochwill-Pichler

Tel. 0732/65 42 46-6313

Mail: oberoesterreich@younion.at

Landessekretär

Mario Kalod

Tel. 0732/65 42 46-6313

Mail: oberoesterreich@younion.at

recht.ooe@younion.at

Dienstrechtsangelegenheiten

Büroleiter

Günter Haiden

Tel. 0732/65 42 46-6314

Mail: recht.ooe@younion.at

Verein „Freizeit und Bildung für OÖ.
Gemeindebedienstete“

Gudrun Reiter

Tel. 0732/65 42 46-6322

Mail: oberoesterreich@younion.at

Sekretariat

Silvia Thiele

Tel. 0732/65 42 46-6313

Mail: oberoesterreich@younion.at

Versicherungen und Förderungen
(Montag bis Mittwoch)

Christa Hochhauser

Tel. 0732/65 42 46-6317

Mail: oberoesterreich@younion.at

Mitgliederservice Linz, Wels, Steyr

Pauline Krenner

Tel. 0732/65 42 46-6323

Mail: mitglieder.ooe@younion.at

Aufgabenbereich KMSfB und Förderungen
(Donnerstag und Freitag)

Bianca Schwentner

Tel. 0732/65 42 46-6317

Mail: oberoesterreich@younion.at

Mitgliederservice OÖ

Manuela Gando

Tel. 0732/65 42 46-6315

Mail: mitglieder.ooe@younion.at

Leitung Buchhaltung und

Rechnungswesen

Sonja Seiberl

Tel. 0732/65 42 46-6310

Mail: oberoesterreich@younion.at

Sektion PensionistInnen

Birgit Mayr

Tel. 0732/65 42 46-6316

Mail: oberoesterreich@younion.at

Finanzen und Rechnungswesen

Emina Anna Floh

Tel. 0732/65 42 46-6325

Mail: oberoesterreich@younion.at

Ihre AnsprechpartnerInnen in den Bezirksgruppen in Oberösterreich

Braunau

Heinz Van Dyck
07722/808-207
heinz.vandyck@braunau.ooe.gv.at

Eferding

Bernhard Ratzenböck
07272/2315-13
ratzenboeck@frahm.ooe.gv.at

Freistadt

Christian Wittinghofer
07947/7255-15
c.wittinghofer@lasberg.at

Gmunden

Jürgen Dopf
07613/8644-250
dopf@laakirchen.ooe.gv.at

Grieskirchen

Doris Rathmair
07277/8255-13
doris.rathmair@st-agatha.ooe.gv.at

Kirchdorf

Bernhard Werner
07584/2255-16
werner@molln.ooe.gv.at

Linz

Alfred Eckerstorfer / Karin Decker
0732/7070-1050 bzw. 1058
alfred.eckerstorfer@mag.linz.at

Linz-Land

Alexander Selos
0732/6878-210
alexander.selos@leonding.at

Perg

Victoria Belsö
07237/5155
personalvertretung@st-georgen-
gusen.at

Ried

Sabine Straßl
07752/901-250
sabine.strassl@ried.gv.at

Rohrbach

Alexander Neidhart
07289/71555-12
neidhart@lichtenau.ooe.gv.at

Schärding

Siegfried Prey
07713/70000-11
siegfried.prey@wernstein-inn.ooe.gv.at

Steyr

Thomas Kaliba
07252/575-509
thomas.kaliba@steyr.gv.at

Steyr-Land

Franz Egger
07253/8255-12
franz.egger@wolfert.ooe.gv.at

Urfahr-Umgebung

Helmut Waldmann
07235/7155-16
waldmann@alberndorf.ooe.gv.at

Vöcklabruck

Cornelia Gebetsroither
07672/92955
cornelia.gebetsroither@gmail.com

Wels

Markus Theis
07242/235-4510
markus.theis@wels.gv.at

Wels-Land

Peter Zeilinger
07249/46013-11
peter.zeilinger@krenglbach.at

Frauen

Karin Decker
0732/7070/1058
karin.decker@mag.linz.at

Jugend

Almir Kovacevic
0732/7070/2791
almir.kovacevic@mag.linz.at

KMSfB

Johann Stütz
0732/7611/161
stuetz@landestheater-linz.at

Sicherheitswache

Ernst Großberger
07672/760/433
ernst.grossberger@voecklabruck.at

Regelungen Schema ALT (Eintritt vor 1. Juli 2002)

Gehalt für Beamtinnen und Beamte der Allgemeinen Verwaltung
Ansätze ab 1. Jänner 2022

DKI.	GSt.	Verwendungsgruppe			
		D	C	B	A
I	1	1.648,50	1.712,80		
	2	1.677,50	1.751,30		
	3	1.706,30	1.789,80		
	4	1.735,40	1.828,70		
	5	1.764,40	1.867,30		
II	1	1.793,00	1.905,90	1.905,90	
	2	1.822,20	1.944,10	1.953,90	
	3	1.850,80	1.982,90	2.002,20	
	4	1.880,00	2.021,10	2.050,20	
	5	1.908,70	2.059,90		
III	1	1.937,80	2.098,70	2.098,70	2.347,30
	2	1.966,70	2.140,10	2.150,10	
	3	1.995,40	2.181,90	2.203,50	
	4	2.024,60	2.226,00	2.259,60	
	5	2.053,80			
	6	2.082,60			
	7	2.163,20			
	inkl. 1. DAZ	2.243,80			
	inkl. 2. DAZ	2.364,70			
	inkl. 3. DAZ	2.445,30			
LZ		99,60	113,80	159,80	255,20

Gehalts- stufe	Dienstklasse					
	IV	V	VI	VII	VIII	IX
1			3.276,40	3.945,60	5.236,50	7.351,10
2		2.811,20	3.369,10	4.066,00	5.499,70	7.747,90
3	2.250,20	2.904,20	3.461,40	4.185,10	5.762,60	8.144,80
4	2.341,40	2.997,00	3.583,20	4.448,00	6.159,80	8.542,20
5	2.435,50	3.090,20	3.704,90	4.711,10	6.556,40	8.939,40
6	2.529,30	3.183,10	3.826,60	4.974,40	6.953,50	9.336,10
7	2.623,10	3.276,40	3.945,60	5.236,50	7.351,10	
8	2.717,50	3.369,10	4.066,00	5.499,70	7.747,90	
9	2.811,20	3.461,40	4.185,10	5.762,60		
inkl. 1. DAZ	2.904,90	3.553,70	4.363,80	6.157,00	8.343,10	9.931,20
inkl. 2. DAZ	3.045,50	3.692,20	4.482,90	6.419,90	8.739,90	10.327,90
inkl. 3. DAZ	3.139,20	3.784,50				

LEISTUNGSZULAGE

D.....€ 99,60
C.....€ 113,80
B.....€ 159,90
A.....€ 255,20

VERWALTUNGSDIENSTZULAGE

DKI. I - V.....€ 183,60
DKI. VI - IX.....€ 233,10

Gehalt für BeamtInnen in handwerklicher Verwendung

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2022

Dienst- klasse	Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
		P 2	P 1
I	1	1681,20	1712,80
	2	1712,80	1751,30
	3	1745,20	1789,80
	4	1777,30	1828,70
	5	1809,50	1867,30
II	1	1841,60	1905,90
	2	1873,40	1944,10
	3	1905,90	1982,90
	4	1937,80	2021,10
	5	1969,80	2059,90
III	1	2002,20	2098,70
	2	2034,40	2140,10
	3	2066,70	2181,90
	4	2098,70	2226,00
	5	2133,00	
	6	2167,90	
	7	2236,90	
	inkl. 1. DAZ	2305,90	
	inkl. 2. DAZ	2409,40	
	inkl. 3. DAZ	2478,40	

In der Dienstklasse IV gelten die Gehaltsansätze der Beamtinnen und Beamten der Allgemeinen Verwaltung.

LEISTUNGSZULAGE

P1-P2€ 99,60

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2022

Entlohnungsgruppe							
E.St.	a	b	c	d	e + 50 % d	e	E.St.
1	2.446,70	1.962,10	1.754,10	1.687,30		1.620,80	1
2	2.504,30	2.006,10	1.792,30	1.717,00		1.637,60	2
3	2.562,00	2.050,30	1.830,40	1.746,60		1.654,20	3
4	2.619,90	2.095,30	1.868,70	1.776,10		1.670,90	4
5	2.677,70	2.142,20	1.906,70	1.805,80		1.687,30	5
6	2.735,80	2.190,70	1.944,30	1.835,30	1.769,90	1.704,50	6
7	2.833,40	2.241,90	1.982,80	1.864,80	1.792,90	1.720,90	7
8	2.932,00	2.293,40	2.020,60	1.894,20	1.816,00	1.737,80	8
9	3.029,50	2.365,90	2.058,70	1.924,00	1.839,20	1.754,30	9
10	3.126,50	2.441,10	2.096,90	1.953,80	1.862,50	1.771,20	10
11	3.224,50	2.539,40	2.137,90	1.983,30	1.885,70	1.788,00	11
12	3.321,60	2.638,10	2.179,40	2.012,40	1.908,60	1.804,80	12
13	3.419,30	2.736,80	2.222,60	2.042,40	1.931,80	1.821,20	13
14	3.517,10	2.834,40	2.266,70	2.071,90	1.955,00	1.838,00	14
15	3.614,50	2.932,20	2.311,00	2.102,20	1.978,50	1.854,70	15
16	3.742,00	3.029,80	2.355,20	2.133,30	2.002,40	1.871,50	16
17	3.869,40	3.128,10	2.401,10	2.165,40	2.026,70	1.888,00	17
18	3.994,80	3.224,80	2.446,70	2.197,90	2.051,30	1.904,70	18
19	4.120,50	3.323,00	2.492,20	2.232,50	2.077,10	1.921,60	19
20	4.246,20	3.420,20	2.537,70	2.266,70	2.102,50	1.938,30	20
21	4.372,30	3.518,10	2.636,00	2.301,20	2.128,10	1.954,90	21
22	4.498,20	3.614,90	2.734,20	2.334,80	2.153,30	1.971,70	22
23	4.623,40	3.713,00	2.832,90	2.369,20	2.178,90	1.988,60	23
24	4.749,40	3.811,30	2.930,60	2.404,80	2.205,10	2.005,40	24
25	4.875,20	3.907,50	3.028,50	2.440,20	2.231,20	2.022,10	25
26	5.000,40	4.004,30	3.125,90	2.475,20	2.257,00	2.038,70	26
27				2.510,60	2.283,10	2.055,60	27

LEISTUNGSZULAGE

a€ 255,20
 b€ 159,90
 c€ 113,80
 d€ 99,60
 e+e + 50% d€ 78,80

VERWALTUNGSDIENSTZULAGE

a Stufe 1 - 8, b, c, d, e.....€ 183,60
 a ab Stufe 9€ 233,10

Gehalt für pädagogische Fachkräfte in Kinderbetreuungseinrichtungen

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2022

Gehalt für BeamtInnen Schema „ALT“

Verwendungsgruppe	
GSt.	L 2b 1
1	2037,10
2	2071,20
3	2104,40
4	2139,20
5	2175,80
6	2273,70
7	2373,60
8	2476,50
9	2579,40
10	2681,30
11	2783,60
12	2923,80
13	3063,40
14	3203,80
15	3343,60
16	3468,00
17	3597,40
DAZ	194,10

LEISTUNGSZULAGE

€ 159,90

Entgelt für Vertragsbedienstete Schema „ALT“

	Entlohnungsgruppen	
GSt.	I 2b 1	I 3
1	2.103,50	1.904,40
2	2.139,40	1.934,70
3	2.177,30	1.963,90
4	2.215,60	1.994,00
5	2.255,80	2.024,00
6	2.360,30	2.070,80
7	2.468,10	2.142,60
8	2.575,50	2.219,90
9	2.682,00	2.300,20
10	2.788,90	2.381,30
11	2.894,70	2.464,90
12	3.041,30	2.546,60
13	3.187,80	2.630,20
14	3.333,90	2.713,70
15	3.480,10	2.827,60
16	3.608,90	2.941,10
17	3.744,30	3.053,30
18	3.888,50	3.166,20
19	4.017,90	3.278,90

LEISTUNGSZULAGE

I 2b 1 € 167,90
I 3..... € 119,50

Gehalt für KindergartenpädagogInnen

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2022

Schema „NEU“

GSt.	KBP
1	2.510,80
2	2.558,20
3	2.652,80
4	2.747,40
5	2.842,00
6	2.936,60
7	3.031,40
8	3.125,90
9	3.220,70
10	3.315,40
11	3.410,00
12	3.504,50
13	3.599,20
14	3.693,90
15	3.788,60

Zulagen für KindergartenpädagogInnen

Dienstzulage für pädagogische Fachkräfte in Kinderbetreuungseinrichtungen (§ 230 Abs. 7 Oö. GDG 2002):
in der Verwendungsgruppe

L 2b 1	€ 17,50
in der Entlohnungsgruppe	
I 3	€ 61,20
I 2b 1	€ 18,40

Sonderkindergartenzulage (§ 230 Abs. 10 Oö. GDG 2002):

Gehalts-(Entlohnungs-)stufen	Verwendungsgruppe L 2b 1	Entlohnungsgruppe I 2b 1
	Euro	
1 bis 5	104,50	109,90
6 bis 11	146,10	153,50
ab 12	207,90	218,40

Leitungszulage für LeiterInnen von Kinderbetreuungseinrichtungen
(§ 230 Abs. 12–15 Oö. GDG 2002):

BeamtInnen der Verwendungsgruppe L 2b 1

Gruppenanzahl	Gehaltsstufen		ab der Gehaltsstufe 13
	1 bis 8	9 bis 12	
	Euro		
5 Gruppen	323,10	352,70	380,10
4 Gruppen	272,80	295,60	315,60
3 Gruppen	227,30	245,90	262,40
2 Gruppen	189,70	206,30	218,60
1 Gruppe	136,70	147,80	157,50

Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe I 2b 1:

Gruppenanzahl	Gehaltsstufen		ab der Gehaltsstufe 13
	1 bis 8	9 bis 12	
	Euro		
5 Gruppen	339,20	370,30	399,10
4 Gruppen	286,30	310,20	331,40
3 Gruppen	238,50	258,30	275,60
2 Gruppen	199,20	216,60	229,60
1 Gruppe	143,60	155,00	165,30

Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe I 3:

Gruppenanzahl	Entlohnungsstufen		ab der Entlohnungs- stufe 16
	1 bis 10	11 bis 15	
	Euro		
5 Gruppen	268,90	274,20	292,40
4 Gruppen	199,20	206,30	221,50
3 Gruppen	134,00	138,50	146,20
2 Gruppen	93,60	95,90	100,80
1 Gruppe	65,00	68,60	73,90

Bei sechs oder mehr Gruppen in der Kinderbetreuungseinrichtung erhöht sich die Leitungszulage um 13,20 Euro je Gruppe.

Gehaltsschema KBP

Sonderkindergartenzulage (§ 193b Abs. 3 Oö. GDG 2002): 161,50 Euro

Leitungszulage für LeiterInnen von Kinderbetreuungseinrichtungen
(§ 193b Abs. 4):

Gruppenanzahl in der Kinderbetreuungseinrichtung	Euro
5	383,20
4	323,40
3	263,60
2	203,50
1	143,70

Bei sechs oder mehr Gruppen in der Kinderbetreuungseinrichtung erhöht sich die Leitungszulage um 19,20 Euro je Gruppe.

Gehalt für den Gemeindegewachdienst
Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2022

Ab der Dienstklasse IV gelten die Gehaltsansätze der BeamtInnen der Allgemeinen Verwaltung.

Dienstzulage für WachebeamtInnen (§ 140 Gehaltsgesetz 1956)

- während der Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses **35,70 Euro** und
- im definitiven Dienstverhältnis

in der Verwendungsgruppe W 2		
Grundstufe, Dienststufe	Dienstzulagenstufe	
	1	2
	Euro	
Grundstufe	73,40	131,80
Dienststufe 1b	198,80	284,00
Dienststufe 2	284,00	351,10
Dienststufe 3	418,40	500,60

Besondere Dienstzulage (§ 141 Gehaltsgesetz 1956)

Verwendungsgruppe W 2 € 125,80

Dienstzulage (§ 142 Gehaltsgesetz 1956)

€ 70,80

Wachdienstzulage (§ 143 Gehaltsgesetz 1956)

Verwendungsgruppe W 2 € 102,60

Vergütung für WachebeamtInnen (§ 145 Gehaltsgesetz 1956)

€ 122,80

Höhe der Lehrlingsentschädigung im oö. Gemeinde(verbands)bereich

ab 1. Jänner 2022

Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigung verändert sich bei allgemeinen Bezugserhöhungen und -verringerungen des Gemeinde(verbands-)dienstes um jenen Prozentsatz des Entgeltes und zu jenem Zeitpunkt, um welchen bzw. in welchem die Entlohnungsstufe **1** der Entlohnungsgruppe **e** des Entlohnungsschemas I für Landesvertragsbedienstete sich verändert (*siehe Punkt 1 der Richtlinie für Lehrlinge im oö. Gemeinde(verbands)dienst*).

Das Entgelt VB I/e/1 wird um 3,255 %, erhöht; die Lehrlingsentschädigungen werden daher ebenfalls um **3,255 %** erhöht.



Allgemeine Bezugserhöhung ab 1. Jänner 2022 für die Bediensteten der oö. Gemeinden und Gemeindeverbände (Gehaltsschema „ALT“)

Auf Grund der Bezugserhöhung ergeben sich **ab 1. Jänner 2022** bei den Zulagen und Nebengebühren nachstehende Beträge (die nachstehend angeführten Prozentsätze stellen Hundertsätze des Gehaltsansatzes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der BeamtInnen der Allgemeinen Verwaltung – ab 1. 1. 2022 € 2.811,20 – dar):

Leitende GemeindebeamtInnen

(Gem-33/141-1992-Pf vom 27. März 1992)

Verwendungszulage

<i>Gemeinden</i>	<i>bis</i>	<i>1.500</i>	<i>EW</i>	<i>23,00 %</i>	<i>€</i>	<i>646,60</i>
<i>von</i>	<i>1.501</i>	<i>- 2.500</i>	<i>EW</i>	<i>25,00 %</i>	<i>€</i>	<i>702,80</i>
<i>von</i>	<i>2.501</i>	<i>- 5.000</i>	<i>EW</i>	<i>30,00 %</i>	<i>€</i>	<i>843,40</i>
<i>von</i>	<i>5.001</i>	<i>- 10.000</i>	<i>EW</i>	<i>38,00 %</i>	<i>€</i>	<i>1.068,20</i>
<i>von</i>	<i>10.001</i>	<i>- 15.000</i>	<i>EW</i>	<i>44,00 %</i>	<i>€</i>	<i>1.236,90</i>
<i>über</i>	<i>15.000</i>	<i>EW</i>		<i>48,00 %</i>	<i>€</i>	<i>1.349,40</i>

Aufwandsvergütung

<i>Gemeinden</i>	<i>bis</i>	<i>1.500</i>	<i>EW</i>	<i>3,50 %</i>	<i>€</i>	<i>98,40</i>
<i>von</i>	<i>1.501</i>	<i>- 2.500</i>	<i>EW</i>	<i>3,80 %</i>	<i>€</i>	<i>106,80</i>
<i>von</i>	<i>2.501</i>	<i>- 5.000</i>	<i>EW</i>	<i>5,40 %</i>	<i>€</i>	<i>151,80</i>
<i>von</i>	<i>5.001</i>	<i>- 10.000</i>	<i>EW</i>	<i>7,00 %</i>	<i>€</i>	<i>196,80</i>
<i>von</i>	<i>10.001</i>	<i>- 15.000</i>	<i>EW</i>	<i>8,60 %</i>	<i>€</i>	<i>241,80</i>
<i>über</i>	<i>15.000</i>	<i>EW</i>		<i>8,60 %</i>	<i>€</i>	<i>241,80</i>

AbteilungsleiterInnen (in Gemeinden mit mehr als 7.000 Einwohnern)

(Gem-33/141-1992-Pf vom 27. März 1992)

<i>Verwendungszulage</i>	<i>16,00 %</i>	<i>€</i>	<i>449,80</i>
<i>Aufwandsvergütung</i>	<i>3,00 %</i>	<i>€</i>	<i>84,30</i>

GruppenleiterInnen (in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern)

(Gem-33/141-1992-Pf vom 27. März 1992)

<i>Verwendungszulage</i>	<i>30,00 %</i>	<i>€</i>	<i>843,40</i>
<i>Aufwandsvergütung</i>	<i>6,00 %</i>	<i>€</i>	<i>168,70</i>

Verwendungszulage für StandesbeamtInnen

(Gem-200019/19-2005-Shü vom 6. Dezember 2005)

<i>12,79 %</i>	<i>€</i>	<i>359,60</i>
----------------	----------	---------------

Jährliche Aufwandsvergütung (Bekleidungsprämie) für StandesbeamtInnen

(Gem-200019/33-2007-Shü vom 17. April 2007)

in Gemeinden	je Einwohner		höchstens	
	%	€	%	€
bis 1.500 EW	0,014	0,39	17,00	477,90
1.501 bis 3.000 EW	0,012	0,34	26,90	756,20
3.001 bis 10.000 EW	0,008	0,22	45,30	1.273,50
ab 10.001 EW	0,004	0,11	62,60	1.759,80

Kinderbeihilfe je Kind monatlich: 15,- Euro

Familienbeihilfe

Höhe der Familienbeihilfe nach Alter des Kindes (Betrag pro Monat in €)

ab Geburt	€	114,00
ab 3 Jahren	€	121,90
ab 10 Jahren	€	141,50
ab 19 Jahren	€	165,10

Der Gesamtbetrag der Familienbeihilfe erhöht sich für jedes Kind um folgende Beträge (sogenannte Geschwisterstaffelung):

für zwei Kinder um monatlich	€	7,10
für drei Kinder um monatlich	€	17,40
für vier Kinder um monatlich	€	26,50

Für jedes Kind zwischen 6 und 15 Jahren erhöht sich die Familienbeihilfe für den September um € 100,- (Schulstartgeld).

Dienstvergütung für EDV-KoordinatorInnen

(Gem 200052/53-2006-Dau vom 31. Oktober 2006)

ab 5 Bildschirmarbeitsplätzen	5,0 %	€ 140,60
ab 10 Bildschirmarbeitsplätzen	6,0 %	€ 168,70
ab 15 Bildschirmarbeitsplätzen	7,0 %	€ 196,80
ab 20 Bildschirmarbeitsplätzen	8,0 %	€ 224,90
ab 25 Bildschirmarbeitsplätzen	9,0 %	€ 253,00
ab 30 Bildschirmarbeitsplätzen	10,5 %	€ 295,20
ab 50 Bildschirmarbeitsplätzen	12,0 %	€ 337,30
ab 70 Bildschirmarbeitsplätzen	14,0 %	€ 393,60
ab 150 Bildschirmarbeitsplätzen	18,0 %	€ 506,00

Dienstvergütung für Betriebsratsvorsitzende und Obmänner/frauen der Personalvertretung (Gem-200054/31-2007-Dau vom 22. Mai 2007)

von 31 bis 50 Bediensteten	4,0 %	€ 112,40
von 51 bis 250 Bediensteten	6,0 %	€ 168,70
von 251 bis 1000 Bediensteten	8,0 %	€ 224,90

Dienstvergütung für LehrlingsausbilderInnen

(IKD-2017-263876/9-Shü vom 14. April 2019)

Für die Betreuung eines Lehrlings:	3,0 %	€ 84,30
Für die Betreuung eines behinderten Lehrlings	5,0 %	€ 140,60

Pauschalbetrag für VB. II

(Gem 200033/210 2000 Shü/Shz vom 18. Dezember 2000)

4,23 % € 118,90

Der Stundensatz beträgt 0,62 Euro.

Zulagen auf höhere Entlohnungsgruppen

1. Vertragsbedienstete mit der Entlohnungsgruppe „e“ des Entlohnungsschemas I erhalten mit Erreichung der 6. Entlohnungsstufe eine Zulage im Ausmaß von 50 Prozent der Differenz des Bezuges der Entlohnungsgruppe „e“ auf den linearen Bezug der Entlohnungsgruppe „d“. (Gem-40/3-1968-H vom 28. 3. 1968 i. Verb. mit Pers-R-219/3-1968 vom 8. 3. 1968, Gem-40/10-1968-H vom 24. 6. 1968, Gem-40/18-1973-H vom 5. 11. 1973) Gem-200033/210-2000-Shü/Shz vom 18. Dezember 2000)
2. a) Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe p 4 des Entlohnungsschemas II – **angelernte Arbeiter in qualifizierter Verwendung** – erhalten nach Erreichung der Entlohnungsstufe 6 eine Zulage im Ausmaß von 50 Prozent der Differenz des Bezuges der Entlohnungsgruppe p 4 auf den linearen Bezug der Entlohnungsgruppe p 3. (Gem-31/21-1973-H vom 5. 11. 1973)
b) Bei „sehr zufriedenstellender“ Dienstleistung erhalten Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe p 4 nach einer zurückgelegten Dienstzeit von zehn Jahren eine Zulage von 75 Prozent des Differenzbetrages auf die Entlohnungsgruppe p 3 (Gem-33/251-Pf vom 18. September 1994)
3. a) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas II, die im Zusammenhang mit der 25. Novelle 1977 **neu** in die Entlohnungsgruppen p 5 und p 4 eingereiht wurden, erhalten ab Erreichen der 6. Entlohnungsstufe eine Zulage im Ausmaß v. 1 v. H. des jeweiligen Gehalts der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V. (Gem-31/28-1978-Schw vom 3. 4. 1978)
b) Bei „sehr zufriedenstellender“ Dienstleistung erhalten Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe p 4 nach einer zurückgelegten Dienstzeit von 10 Jahren eine Zulage im Ausmaß von 2 % des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V (Gem-33/251-1994-Pf vom 18. 9. 1994)
4. Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe **p 5** kann bei zufriedenstellender Dienstleistung nach zehnjähriger Gemeindedienstzeit eine 100prozentige Ergänzungszulage auf die linearen Bezüge der Entlohnungsgruppe **p 4** gewährt werden. (Gem-33/103-1991-Pf v. 13. 6. 1991)
Bei Anwendung dieser Neuregelung hat die unter 3.a) angeführte Zulage im Ausmaß von 1 v. H. zu entfallen.

Fernzulage (Aufwandsvergütung gemäß § 20 des Oö. LGG)

3 – 6 km	0,15 %	€	4,22 tgl.
7 – 12 km	0,20 %	€	5,62 tgl.
über 12 km	0,25 %	€	7,03 tgl.

Heizzulagen (Gem-33/111-1991-Pf vom 26. September 1991):**Heizzulage – A und B (1)**

Bis zu 10 Klassenräumen	2,12 %	€	59,60
Über 10 Klassenräume	3,43 %	€	96,40

Heizzulage – B (2)

Bis zu 5 Einzelöfen	2,12 %	€	59,60
6 – 10 Einzelöfen	3,89 %	€	109,40
Darüber je Einzelofen	0,40 %	€	11,20

Entschädigung für die Benützung eigener Fahrräder

0,94 %	€	26,40
--------	---	-------

Facharbeiterzulage

6,00 %	€	168,70
--------	---	--------

Vergütungssätze an SchulwartInnen für schulfremde Veranstaltungen

(IKD(Gem)-200020/38-2012-Shü vom 14. Mai 2012)

je volle Stunde	an Werktagen	0,26 %	€	7,31
	an Samstagen	0,34 %	€	9,56
	an Sonn- und Feiertagen	0,42 %	€	11,81

Zulage für VB II

p 5 und p 4	1,00 %	€	28,10
p 4	2,00 %	€	56,20

Erschwernisabgeltung

(Gem-33/124-1991-Pf vom 29. 8. 1991 i. V. m. Gem-33/182-1992-Pf vom 21. 12. 1992)

je volle Stunde	0,18 %	€	5,06
-----------------	--------	---	------

Erschwernisabgeltung für Küchenkräfte

(Gem 200061/2-2000-Shü/Shz vom 18. 12. 2000)

1,19 %	€	33,50
--------	---	-------

Gefahrenabgeltung für Müllarbeiten

(Gem 200033/212 2000-Shü/Shz vom 18. Dezember 2000)

je Einsatztag	0,21 %	€	5,90
---------------	--------	---	------

Bereitschaftsentschädigung je Stunde

an Wochentagen	0,05 %	€	1,41
an Sonn- und Feiertagen	0,07 %	€	1,97

Bereitschaftsentschädigung für AufzugswärterInnen

(IKD(Gem)-200066/10-2009-Shü vom 24. November 2009)

in Alten- und Pflegeheimen

je Aufzug	1,36 %	€	38,20
höchstens	8,16 %	€	229,40

in anderen gemeinde(verbands)eigenen öffentlichen Gebäuden

je Aufzug	1,00 %	€	28,10
höchstens	6,00 %	€	168,70

Sonn- und Feiertagsgebühr (Gem-33/298-1995-Pf vom 29. Juli 1995)

je Stunde	0,225 %	€	6,33
-----------	---------	---	------

Schreibzulage

(Erlass Gem-33/292-1995-Pf vom 17. Juli 1995)

bei Neuaufnahmen ab 1. August 1995 wird keine Schreibzulage mehr gewährt. Die zuvor vorgesehenen Schreibzulagen werden als Fixbeträge (36,10 Euro bzw. 48,30 Euro) weitergewährt; ein Aufrücken in die höhere Stufe ist nicht mehr vorgesehen.

Kassenfehlgeldentschädigung

Die Aufwandsvergütung für Bedienstete, die mit der Annahme oder Auszahlung von Bargeld betraut sind (Erlass Gem 200075/8 2001 Shw/Wö vom 21. Dezember 2001), wird nicht erhöht. Diese beträgt weiterhin:

Gefahren- klasse	Jährl. Bargeldumsatz €	Mtl. Kassenfehlgeld- entschädigung €
I	8.720,70 bis 14.534,60	8,40
II	14.534,60 bis 36.336,40	12,80
III	36.336,40 bis 72.672,80	16,80
IV	72.672,80 bis 218.018,50	20,80
V	218.018,50 bis 436.037,00	25,20
VI	436.037,00 bis 654.055,50	29,60
VII	654.055,50 bis 1.453.456,70	32,80
VIII	1.453.456,70 bis 2.180.185,00	37,60
IX	2.180.185,00 bis 2.906.913,400	42,40
X	über 2.906.913,40	47,20

Gehaltzuschlag für das pflegerische Personal

(gemäß § 27 Abs. 1a Oö. LVBG bzw. § 34c Oö. LGG)

Bedienstete der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKS/DGKP) sowie der medizinisch-technischen Berufe (MTD), Hebammen, klinische Psychologinnen und klinische Psychologen, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, Musiktherapeutinnen und Musiktherapeuten sowie Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker seit 1. Juli 2015 115,40 Euro sowie seit 1. Jänner 2017, seit 1. Jänner 2018 und seit 1. Jänner 2019 jeweils 57,80 Euro,
Bedienstete der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) und Hebammen zusätzlich seit 1. Februar 2021 103 Euro,
Bedienstete der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) in vom jeweiligen Träger definierten Spezialbereichen zusätzlich seit 1. Februar 2021 99,90 Euro,
Bedienstete der Fach-Sozialbetreuung in der Altenarbeit (FSB-A) seit 1. Juli 2015 57,80 Euro,
Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte und Bedienstete in der Pflegeassistenz sowie Bedienstete der medizinischen Assistenzberufe (MABG) einschließlich Sportwissenschaftlerinnen und Sportwissenschaftler, die in der Trainingstherapie tätig sind, sowie zahnärztliche Assistentinnen und Assistenten seit 1. Juli 2015 115,4 Euro sowie seit 1. Jänner 2017 57,80 Euro,
diplomierte Medizinisch-technische Fachkräfte zusätzlich seit 1. Februar 2021 55,90 Euro.

Höhe der Zulagen der Nebengebühren und des Gehaltszuschlages für Bedienstete in Alten- und Pflegeheimen der oö. Gemeinden und Gemeindeverbände ab 1. Jänner 2022 (Gehaltsschema „ALT“)

Durch die Bezugserhöhung ergeben sich ab **1. Jänner 2021** nachstehende Beträge (die nachstehend angeführten Prozentsätze stellen jeweils Hundertsätze des Gehaltsansatzes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamtinnen und Beamten der Allgemeinen Verwaltung – ab 1. 1. 2022 **€ 2.811,20** – dar):

Zulagen und Nebengebühren für das pflegerische Personal

Nachtdienstzulage

für Altenfachbetreuerinnen und -fachbetreuer und Altenbetreuerinnen und -betreuer (mit entsprechender Berufsberechtigung) je Nachtdienst	1,44 %	€ 40,50
für Bedienstete mit Krankenpflegediplom (soweit sie nicht unter lit. a fallen) je Nachtdienst	1,852 %	€ 52,10

Bereitschaftsentschädigung für das Pflegepersonal

je Einheit	1,10 %	€ 30,90
------------	--------	---------

Erschwernisabgeltung für das Pflegepersonal

5,47 %	€ 153,80
--------	----------

Zulage für diplomiertes Krankenpflegepersonal

(Gem-33/16-1990-Schü vom 14. März 1990)	3,97 %	€ 111,60
---	--------	----------

Zulage für sonstiges Pflegepersonal

(Gem-200033/166-2000-5hü vom 30. April 2000)	3,27 %	€ 91,90
--	--------	---------

Sonn- und Feiertagsgebühr gemäß § 17c Oö. Landes-Gehaltsgesetz

für Altenfachbetreuerinnen und -fachbetreuer und Altenbetreuerinnen und -betreuer (mit entsprechender Berufsberechtigung) je Stunde	0,225 %	€ 6,33
für Bedienstete mit Krankenpflegediplom (soweit sie nicht unter lit. a fallen) je Stunde	0,300 %	€ 8,43

Gehaltszulage (ruhegenussfähig) für Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes

(IKD(Gem)-020877/17-2015-Wb/Sy vom 27. August 2015)

bis 90 Heimplätze	2,5 %	€ 70,30
ab 91 Heimplätze	5,0 %	€ 140,60

Gehaltszulage (ruhegenussfähig) für Pflegegruppenverantwortliche

(Gem-200045/78-2006-Shü vom 10. April 2006)

4,5 % € 126,50

Durch das Oö. Gesundheitsberufeanpassungsgesetz 2020 ergeben sich weitere Verbesserungen für das pflegerische Personal, die mit 1.2.2021 in Kraft treten werden. Über diese Änderungen werden wir gesondert und detailliert informieren.

Nebengebühren für das nicht-pflegerische Personal

1. Sonn- und Feiertagsgebühr für das Verwaltungspersonal und für VB. II gemäß § 17c Oö. Landes-Gehaltsgesetz

je Stunde	0,225 %	€ 6,33
-----------	---------	--------

2. Erschwernisabgeltung

je Stunde	0,18 %	€ 5,06
-----------	--------	--------

3. Erschwernisabgeltung für Küchenkräfte

(Gem-200061/2-2000-5hü/Shz vom 18. Dezember 2000)

	1,19 %	€ 33,50
--	--------	---------

Bereitschaftsentschädigung für AufzugswärterInnen

(Erlass IKD(Gem)-200066/1 0-2009-Shü vom 24. November 2009)

in Alten- und Pflegeheimen

je Aufzug	1,36 %	€ 38,20
-----------	--------	---------

höchstens	8,16 %	€ 229,40
-----------	--------	----------

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass die Oö. Landes-Vertragsbedienstetenverordnung, LGBl. Nr. 54/1994 i.d.g.F. sinngemäß für die Vertragsbediensteten der oö. Gemeinden und Gemeindeverbände anzuwenden ist, soweit nicht spezielle gemeinderechtliche Vorschriften bestehen.

Überstundenvergütung für Beamte, Vertragsbedienstete, Schema I (Angestellte) und Schema II (Arbeiter)

Rechtsgrundlage: §§ 16 und 17 des Oö. Landes-Gehaltsgesetzes und § 196 Oö. GDG 2002

1. Die Überstundenvergütung besteht aus der Grundvergütung und dem Überstundenzuschlag.
2. Wochenendüberstunden können bis zum Ende des auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats durch Freizeit ausgeglichen werden. Auf Antrag des Bediensteten oder mit dessen Zustimmung kann diese Frist – soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen – erstreckt werden.
3. Für eine Wochentagsarbeitsstunde gebührt der 173,2. Teil des Monatsentgelts.
4. Es gebühren in Prozent des auf eine Wochentagsarbeitsstunde entfallenden Entgelts (Grundvergütung und Zuschlag).

a) Wochentagsüberstunden: ab der 41. Stunde	150 Prozent
Nacht-Wochenstunden: 22 bis 6 Uhr	200 Prozent
b) Sonntagsüberstunden (Sonntagsvergütung):	
Sonntagsüberstunden von der 1. bis zur 8. Stunde)	200 Prozent
Sonntagsüberstunden ab der 9. Stunde	300 Prozent
c) Feiertagsüberstunden (Feiertagsvergütung):	
Feiertagsüberstunden von der 1. bis zur 8. Stunde)	200 Prozent
Feiertagsüberstunden ab der 9. Stunde	300 Prozent

Berechnung des Stundenentgeltes (Beispiel):

- a) Schemamäßiger Ansatz + allfällige Zulage auf ein höhere Entlohnungsgruppe
 - b) Verwaltungsdienstzulage
 - c) Leistungszulage
- Summe : 173,2 = Stundenlohn

Für Teilzeitbeschäftigte werden Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach dem Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetz 2009 nunmehr sonderzahlungswirksam abgegolten. Außerhalb des für vergleichbare Vollbeschäftigte geltenden Normaldienstplans wird zudem ein Zuschlag von 25 % in Form einer Nebengebühr geleistet.

Regelungen Schema NEU (Eintritt ab 1. Juli 2002)

**Gehalt für Gemeinde(verbands)bedienstete
nach § 190 Oö. GDG 2002
Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2022**

GSt.	in der Funktionslaufbahn (GD)						
	25	24	23	22	21	20	19
	Euro						
1	1.869,40	1.908,70	1.954,90	2.007,60	2.068,40	2.138,10	2.218,50
2	1.903,00	1.944,10	1.991,70	2.046,30	2.109,40	2.181,40	2.266,50
3	1.936,50	1.979,30	2.028,60	2.085,50	2.150,50	2.225,90	2.313,80
4	1.970,10	2.014,40	2.065,60	2.124,40	2.191,80	2.270,30	2.361,40
5	2.004,20	2.049,70	2.102,70	2.163,10	2.233,40	2.315,10	2.410,00
6	2.037,70	2.085,20	2.139,50	2.201,90	2.275,50	2.359,60	2.458,40
7	2.071,70	2.120,10	2.176,40	2.241,80	2.317,30	2.404,80	2.506,50
8	2.105,20	2.155,50	2.213,90	2.281,60	2.359,90	2.450,30	2.554,60
9	2.139,20	2.190,70	2.251,60	2.321,30	2.402,30	2.495,50	2.603,10
10	2.172,90	2.226,40	2.289,10	2.361,00	2.445,20	2.540,40	2.651,30
11	2.206,80	2.261,90	2.327,00	2.401,30	2.487,70	2.585,60	2.699,20
12	2.241,30	2.298,40	2.364,60	2.441,90	2.530,30	2.630,60	2.747,10
13	2.275,50	2.334,40	2.402,80	2.481,80	2.572,70	2.675,60	2.795,60
14	2.310,10	2.369,80	2.441,20	2.522,10	2.615,30	2.720,80	2.843,20
15	2.344,40	2.406,70	2.479,50	2.562,40	2.658,00	2.766,30	2.891,30

GSt.	in der Funktionslaufbahn (GD)					
	18	17	16	15	14	13
	Euro					
1	2.312,80	2.422,00	2.548,30	2.693,30	2.859,50	3.049,20
2	2.363,80	2.478,10	2.608,80	2.759,10	2.931,00	3.128,00
3	2.416,00	2.533,80	2.669,60	2.824,70	3.002,00	3.206,10
4	2.467,70	2.589,60	2.729,60	2.890,20	3.073,60	3.284,20
5	2.519,60	2.645,50	2.790,00	2.955,60	3.144,80	3.362,80
6	2.571,10	2.701,10	2.850,40	3.020,70	3.216,30	3.441,00
7	2.622,90	2.756,90	2.909,90	3.086,00	3.287,90	3.519,40
8	2.674,60	2.812,70	2.970,00	3.151,60	3.359,20	3.597,90
9	2.726,30	2.867,80	3.030,10	3.216,50	3.430,50	3.676,40
10	2.778,30	2.923,10	3.089,90	3.282,00	3.502,00	3.755,20
11	2.829,40	2.978,30	3.149,50	3.347,20	3.573,50	3.833,40
12	2.881,00	3.033,60	3.209,80	3.412,40	3.644,70	3.911,30
13	2.932,10	3.088,70	3.269,30	3.477,60	3.716,10	3.988,00
14	2.983,70	3.144,00	3.329,50	3.542,70	3.788,20	4.065,80
15	3.034,40	3.199,30	3.389,20	3.607,90	3.859,40	4.142,60

Gehalt für Gemeinde(verbands)bedienstete
nach § 190 Oö. GDG 2002
Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2022

GSt.	in der Funktionslaufbahn (GD)					
	12	11	10	9	8	7
	Euro					
1	3.267,70	3.518,70	3.808,10	4.135,90	4.512,30	4.945,20
2	3.354,20	3.614,50	3.913,60	4.252,80	4.643,00	5.092,00
3	3.440,60	3.710,30	4.018,80	4.369,80	4.774,30	5.239,10
4	3.527,20	3.806,60	4.123,30	4.487,00	4.905,20	5.386,10
5	3.613,70	3.901,60	4.228,50	4.603,90	5.036,30	5.533,10
6	3.700,30	3.996,00	4.333,60	4.720,90	5.167,20	5.680,10
7	3.787,00	4.090,20	4.438,60	4.837,70	5.298,30	5.827,20
8	3.873,00	4.184,70	4.543,60	4.954,80	5.429,40	5.974,40
9	3.958,50	4.279,00	4.648,60	5.071,80	5.560,50	6.121,20
10	4.043,70	4.373,60	4.753,30	5.188,90	5.691,40	6.268,30
11	4.128,60	4.467,90	4.858,70	5.305,60	5.822,10	6.415,30
12	4.214,50	4.562,60	4.963,60	5.422,60	5.953,50	6.562,60
13	4.299,60	4.656,70	5.068,50	5.539,70	6.084,50	6.709,90
14	4.384,40	4.751,10	5.173,60	5.656,40	6.215,50	6.856,80
15	4.470,20	4.845,50	5.278,80	5.773,60	6.346,80	7.003,80

GSt.	in der Funktionslaufbahn (GD)					
	6	5	4	3	2	1
	Euro					
1	5.442,40	6.015,00	6.673,00	7.430,20	8.300,70	9.301,60
2	5.608,00	6.201,60	6.884,10	7.669,20	8.571,70	9.609,90
3	5.773,50	6.388,60	7.095,30	7.908,30	8.843,20	9.918,50
4	5.939,00	6.574,80	7.306,40	8.147,10	9.114,70	10.226,90
5	6.104,50	6.761,50	7.517,50	8.386,30	9.385,90	10.535,50
6	6.269,90	6.948,60	7.728,60	8.625,50	9.657,50	10.844,10
7	6.435,60	7.135,00	7.939,60	8.864,30	9.929,20	11.152,70
8	6.601,00	7.322,10	8.150,90	9.103,70	10.200,50	11.461,10
9	6.766,60	7.508,60	8.361,70	9.342,60	10.471,80	11.769,50
10	6.931,90	7.695,50	8.572,70	9.581,70	10.743,30	12.077,90
11	7.097,50	7.882,00	8.783,70	9.820,80	11.014,80	12.386,50
12	7.262,90	8.068,60	8.995,00	10.059,80	11.286,20	12.694,90
13	7.428,50	8.255,60	9.206,20	10.298,60	11.557,90	13.003,30
14	7.593,70	8.442,30	9.417,10	10.537,90	11.829,20	13.311,90
15	7.759,30	8.628,60	9.628,00	10.776,90	12.100,80	13.620,40

Allgemeine Bezugserhöhung ab 1. Jänner 2022 für die Bediensteten der oö. Gemeinden und Gemeindeverbände (Gehaltsschema „NEU“)

Durch die Bezugserhöhung ergeben sich ab **1. Jänner 2022** nachstehende Beträge (die nachstehend angeführten Prozentsätze stellen jeweils Hundertsätze des im § 194 Abs. 3 Oö. GDG 2002 festgelegten Betrages – ab 1. Jänner 2022: 2.811,20 Euro – dar):

Aufwandsvergütung:

Pauschalierte Aufwandsvergütung für Bedienstete in bestimmten leitenden Funktionen

(Gem-021661/13 2002 Shw/Shü vom 3. Juli 2002)

• Leiter/in eines Gemeindeamts bis 1.000 Einwohner:	3 % € 84,30
• Leiter/in eines Gemeindeamts bis 2.500 Einwohner:	4 % € 112,40
• Leiter/in eines Gemeindeamts bis 4.500 Einwohner:	5 % € 140,60
• Leiter/in eines Gemeindeamts bis 10.000 Einwohner:	7 % € 196,80
• Leiter/in eines Gemeindeamts über 10.000 Einwohner:	9 % € 253,00
• Abteilungsleiter/in (in Gemeinden über 7.000 Einwohner):	3 % € 84,30
• Geschäftsgruppenleiter/in (in Gemeinden über 10.000 Einwohner):	6 % € 168,70
• Leiter/in eines Gemeindegewachkörpers:	3 % € 84,30
• Leiter/in eines Alten- und Pflegeheims zwischen 50 bis 90 Heimplätzen:	3 % € 84,30
• Leiter/in eines Alten- und Pflegeheims ab 91 Heimplätzen:	5 % € 140,60
• Verbandssekretär/in (Bezirksabfallverband)	3 % € 84,30

Aufwandsvergütung (Kassenfehlgeldentschädigung):

Die Aufwandsvergütung für Bedienstete, die mit der Annahme oder Auszahlung von Bargeld betraut sind (Gem 021661/13 2002 Shw/Shü vom 3. Juli 2002 und Gem 200075/8 2001 Shw/Wö vom 21. Dezember 2001), wird nicht erhöht. Diese beträgt weiterhin:

Gefahren- klasse	Jährl. Bargeldumsatz €	Mtl. Kassenfehlgeld- entschädigung €
I	8.720,70 bis 14.534,60	8,40
II	14.534,60 bis 36.336,40	12,80
III	36.336,40 bis 72.672,80	16,80
IV	72.672,80 bis 218.018,50	20,80
V	218.018,50 bis 436.037,00	25,20
VI	436.037,00 bis 654.055,50	29,60
VII	654.055,50 bis 1.453.456,70	32,80
VIII	1.453.456,70 bis 2.180.185,00	37,60
IX	2.180.185,00 bis 2.906.913,40	42,40
X	über 2.906.913,40	47,20

Jährliche Aufwandsvergütung (Bekleidungsprauschale) für StandesbeamtInnen

(Gem-200019/33-2007-Shü vom 17. April 2007)

in Gemeinden	je Einwohner		höchstens	
	%	€	%	€
bis 1.500 EW	0,014	0,39	17,00	477,90
1.501 bis 3.000 EW	0,012	0,34	26,90	756,20
3.001 bis 10.000 EW	0,008	0,22	45,30	1.293,50
ab 10.001 EW	0,004	0,11	62,60	1.759,80

Dienstvergütung:

Dienstvergütung für EDV-KoordinatorInnen

(Gem-021661/13 2002 Shw/Shü vom 3. Juli 2002 und Gem
200052/53 2006 Dau vom 31. Oktober 2006)

ab 5	Bildschirmarbeitsplätzen	5,0 %	€ 140,60
ab 10	Bildschirmarbeitsplätzen	6,0 %	€ 168,70
ab 15	Bildschirmarbeitsplätzen	7,0 %	€ 196,80
ab 20	Bildschirmarbeitsplätzen	8,0 %	€ 224,90
ab 25	Bildschirmarbeitsplätzen	9,0 %	€ 253,00
ab 30	Bildschirmarbeitsplätzen	10,5 %	€ 295,20
ab 50	Bildschirmarbeitsplätzen	12,0 %	€ 337,30
ab 70	Bildschirmarbeitsplätzen	14,0 %	€ 393,60
ab 150	Bildschirmarbeitsplätzen	18,0 %	€ 506,00

Dienstvergütung für LehrlingsausbilderInnen

(Gem-021661/13 2002 Shw/Shü vom 3. Juli 2002 und
Gem-200077/28 2008 Dau vom 6. Mai 2008)

Für die Betreuung eines Lehrlings:	3,0 %	€ 84,30
Für die Betreuung eines behinderten Lehrlings	5,0 %	€ 140,60

Dienstvergütung für Betriebsratsvorsitzende und Obfrauen und Obmänner der Personalvertretung

(Gem-021661/13 2002 Shw/Shü vom 3. Juli 2002)

von 31 bis 50	Bediensteten	4,0 %	€ 112,40
von 51 bis 250	Bediensteten	6,0 %	€ 168,70
von 251 bis 1000	Bediensteten	8,0 %	€ 224,90

Dienstvergütung für Exekutivbeamtinnen und -beamte

(Gem-021661/13 2002 Shw/Shü vom 3. Juli 2002)

7,30 %	€ 205,20
9,13 %	€ 256,70
12,06 %	€ 339,00

Dienstvergütung für Nachtdienstleistungen

(Gem-021661/13 2002 Shw/Shü vom 3. Juli 2002)

Für Bedienstete des Exekutivdienstes:	0,11 %	€ 3,09 pro Std.
---------------------------------------	--------	-----------------

Für sonstige Bedienstete der
Funktionslaufbahnen
GD 25 bis GD 17:

0,14 %	€ 3,94 pro Std.
--------	-----------------

Für sonstige Bedienstete der
Funktionslaufbahnen
GD 16 bis GD 5:

0,18 %	€ 5,06 pro Std.
--------	-----------------

Abweichend davon beträgt die Dienstvergütung für Nachtdienstleistungen

(Gem-200025/70-2004-Shü/Shz vom 24. Mai 2004):

Für FSB-A, DSB-A, SA, SFA

1,440 %

je

Nachtdienst

€ 40,50

Für Bedienstete mit
Krankenpflegediplom (soweit sie
nicht unter lit.a) fallen)

1,852 %

je

Nachtdienst

€ 52,10

Sonn- und Feiertagsgebühr je Stunde

(Gem-021661/13 2002 Shw/Shü vom 3. Juli 2002)

Für Bedienstete der Funktionslaufbahnen
GD 25 bis GD 17:

0,225 %

€

6,33

Für Bedienstete der Funktionslaufbahnen
GD 16 bis GD 5:

0,300 %

€

8,43

Bereitschaftsentschädigung je Stunde

(Gem-021661/13 2002 Shw/Shü vom 3. Juli 2002)

an Wochentagen	0,05 %	€	1,41
an Sonn- und Feiertagen	0,07 %	€	1,97

Bereitschaftsentschädigung für AufzugswärterInnen

(IKD(Gem)-200066/10-2009-Shü vom 24. November 2009)

in Alten- und Pflegeheimen

je Aufzug	1,36 %	€	38,20
höchstens	8,16 %	€	229,40

in anderen gemeinde(verbands)eigenen öffentlichen Gebäuden

je Aufzug	1,00 %	€	28,10
höchstens	6,00 %	€	168,70

Vergütungssätze für SchulwartInnen bei schulfremden Veranstaltungen

(IKD(Gem)-200020/38-2012-Shü vom 14. Mai 2012)

je volle Stunde

an Werktagen	0,26 %	€	7,31
an Samstagen	0,34 %	€	9,56
an Sonn- und Feiertagen	0,42 %	€	11,81

Gehaltszuschlag für das pflegerische Personal

(gem. § 193a Abs. 1 Oö. GDG 2002)

Bedienstete der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKS/DGKP) sowie der medizinisch-technischen Berufe (MTD), Hebammen, klinische Psychologinnen und klinische Psychologen, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, Musiktherapeutinnen und Musiktherapeuten sowie Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker seit 1. Juli 2015 115,40 Euro sowie seit 1. Jänner 2017, seit 1. Jänner 2018 und seit 1. Jänner 2019 jeweils 57,80 Euro,

Bedienstete der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) und Hebammen zusätzlich seit 1. Februar 2021 103 Euro,

Bedienstete der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) in vom jeweiligen Träger definierten Spezialbereichen zusätzlich seit 1. Februar 2021 99,90 Euro,

Bedienstete der Fach-Sozialbetreuung in der Altenarbeit (FSB-A) seit 1. Juli 2015 57,80 Euro,

Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte und Bedienstete in der Pflegeassistenten sowie Bedienstete der medizinischen Assistenzberufe (MABG) einschließlich Sportwissenschaftlerinnen und Sportwissenschaftler, die in der Trainingstherapie tätig sind, sowie zahnärztliche Assistentinnen und Assistenten seit 1. Juli 2015 115,4 Euro sowie seit 1. Jänner 2017 57,80 Euro,

diplomierte Medizinisch-technische Fachkräfte zusätzlich seit 1. Februar 2021 55,90 Euro.

Einspringregelung

bis 4 Stunden	€ 27,70
mehr als 4 Stunden	€ 48,70

Haushaltsbeihilfe – Zuschlag zur Haushaltsbeihilfe (Schulbeihilfe) (Erlass Gem-200034/58-2016-Shü vom 26. Juli 2016)

Die Haushaltsbeihilfe wird halbjährlich als Sonderzahlung, jeweils im Juni und Dezember eines jeden Jahres ausbezahlt.

Die Haushaltsbeihilfe wird mit 200 % jenes Betrages festgesetzt, der dem einzelnen Bediensteten pro Kalenderhalbjahr an Kinderbeihilfe gebührt.

Durch diese Regelung ergeben sich für den einzelnen Bediensteten pro Kalenderhalbjahr folgende Zuwendungen:

Für Bedienstete

mit 1 Kinderbeihilfe	210 Euro
mit 2 Kinderbeihilfen	420 Euro
mit 3 Kinderbeihilfen	630 Euro
mit 4 Kinderbeihilfen	840 Euro
mit 5 Kinderbeihilfen	1.050 Euro
mit 6 Kinderbeihilfen	1.260 Euro
mit 7 Kinderbeihilfen	1.470 Euro

usw.

Zur Haushaltsbeihilfe gebührt dem/der Bediensteten für das zweite Kalenderhalbjahr – beim Auszahlungstermin Dezember – als Schulbeihilfe ein einmaliger Zuschlag, der nach dem Alter der Kinder gestaffelt ist.

Dieser Zuschlag beträgt für Kinder

a) im 6. und 10. Lebensjahr	45,00 Euro
b) vom 15. bis zum 18. Lebensjahr	52,50 Euro
c) vom 19. bis zum 25. Lebensjahr	150,00 Euro

Der Zuschlag zur Haushaltsbeihilfe gebührt nur für Kinder, für die dem/der Bediensteten die Kinderbeihilfe gebührt.

Bedienstete, die während des Kalenderhalbjahres nicht im vollen Genuss der Kinderbeihilfe stehen, erhalten als Sonderzahlung den entsprechenden Teil der Leistungen; Änderungen in der Höhe der Kinderbeihilfe werden bei der Berechnung der Sonderzahlung berücksichtigt.

Für die Gewährung der Haushaltsbeihilfe kommen folgende Bedienstete in Betracht:

Beamte und Vertragsbedienstete, Ruhe- und Versorgungsempfänger.

Die vorstehende Regelung gilt sinngemäß auch für jene Gemeinde(verbands)bedienstete, deren Ehegatte/Ehegattin bei einer anderen inländischen Gebietskörperschaft die Kinderbeihilfe bezieht, aber keine Haushaltsbeihilfe oder ähnliche Leistung erhält. Hierbei ist vom/von der Gemeinde(verbands)bediensteten jeweils der Nachweis über den Bezug der Kinderbeihilfe durch den Ehegatten/die Ehegattin zu erbringen. Weiters hat der/die Gemeinde(verbands)bedienstete zu bestätigen, dass der Ehegatte/die Ehegattin keine Haushaltsbeihilfe oder ähnliche Leistung bezieht. Diese Regelung gilt auch für die eingetragene Partnerin bzw. den eigentragenen Partner oder die Lebensgefährtin bzw. den Lebensgefährten der bzw. des Gemeinde(verbands)bediensteten.

Die Auszahlung der Haushaltsbeihilfe kann in solchen Fällen nur über schriftlichen Antrag des/der Bediensteten erfolgen.

Der grundsätzliche Anspruch auf den Zuschlag zur Haushaltsbeihilfe (Schulbeihilfe) besteht dann, wenn das Kind zwischen dem 1. Jänner und dem 31. Dezember des jeweiligen Jahres die angegebenen Lebensjahre vollendet und für DEZEMBER ein Anspruch auf die Kinderbeihilfe besteht. Eine (zeitliche) Aliquotierung des Zuschlags zur Haushaltsbeihilfe (Schulbeihilfe) bei An- bzw. Entfall der Kinderbeihilfe während des Kalenderjahres erfolgt nicht.

Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen anlässlich der Geburt eines Kindes: (Erlass Gem-200005/12-2002-Ki/Gan vom 12. November 2002)

Anlässlich der Geburt eines Kindes (bzw. der Adoption eines noch nicht dreijährigen Kindes), für welches dem/der Gemeinde(verbands)bediensteten eine Kinderzulage bzw. Kinderbeihilfe gebührt, erhält diese(r) nach Vorlage der Geburtsurkunde (des Gerichtsbeschlusses, mit dem die Adoption bewilligt wurde) eine einmalige Geburtenbeihilfe von 250,00 Euro.

Die Beihilfe aus Anlass der Geburt eines Kindes kann nur insoweit zuerkannt werden, als nicht der Ehegatte oder ein anderer Elternteil eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zur Gemeinde (zum Gemeindeverband) oder zu einer anderen Gebietskörperschaft bezieht, bezogen hat oder voraussichtlich beziehen wird.

Richtlinien für die Gewährung von Bezugsvorschüssen (Erlass IKD (Gem)-200005/32-2014-Shü vom 3. Oktober 2014)

1. Geltungsbereich

Bezugsvorschüsse können Bediensteten gewährt werden, auf die das Oö. Gemeindebedienstetengesetz 2001, bzw. gemäß § 3 Oö. GBG 2001; das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, oder das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002, anzuwenden ist, soweit deren Beschäftigungsausmaß mindestens 50 % der Vollbeschäftigung beträgt und das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde bzw. zum Zeitpunkt der Antragstellung mindestens 3 Jahre ununterbrochen andauert.

2. Arten der Bezugsvorschüsse

Bezugsvorschüsse im Sinne des § 23 Oö. Landes-Gehaltsgesetz bzw. des § 31 Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz oder des § 210 Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 werden gewährt als:

- a) Allgemeine Bezugsvorschüsse (Z. 3)
- b) Bezugsvorschüsse anlässlich der Eheschließung bzw. Verpartnerung (eingetragene Partnerschaft) (Z. 6)

3. Allgemeine Bezugsvorschüsse

Bei Vorliegen einer unverschuldeten Notlage oder sonstiger berücksichtigungswürdiger Gründe kann Bediensteten nach Z. 1 ein Bezugsvorschuss gewährt werden. Ehepartner, die beide in einem öffentlichen Dienstverhältnis stehen, können diesen Vorschuss gleichzeitig beantragen, nicht jedoch für denselben Verwendungszweck. Für jeden Bediensteten besteht ein Vorschusskontingent in Höhe von 10.900 Euro für seine gesamte aktive Dienstzeit, das sich pro Kind, für welches die Kinderbeihilfe gebührt, um 730 Euro, maximal jedoch auf 14.500 Euro, erhöht. Das vorstehende Kontingent kann pro Vorschuss maximal zu 50 % ausgenützt werden, die Mindesthöhe beträgt 1.100 Euro. Sämtliche bisher gewährten Vorschüsse sind auf das Kontingent anzurechnen.

Die Rückzahlung erfolgt wahlweise in 48, 72 oder 120 Raten, wobei im letzteren Fall eine Sicherstellung in Form einer Mithaftungserklärung des Ehegatten, eines aktiven öö. Gemeinde(verbands)bediensteten desselben Dienstgebers mit unbefristetem Dienstverhältnis oder eines aktiven Gemeinde(verbands)beamten desselben Dienstgebers als Bürge oder Zahler erforderlich ist. Alternativ kann auch eine Kreditrestschuldversicherung abgeschlossen werden. Ein neuer Antrag ist erst nach Bezahlung der letzten Rate eines vorangegangenen Vorschusses möglich. Die Aufstockung eines laufenden Vorschusses ist nicht möglich.

4. Einkommensgrenzen

Vorschüsse gem. Z. 3 können nur gewährt werden, wenn vom Antragsteller folgende Jahresbruttoeinkommensgrenzen (ohne Familienbeihilfe) nicht überschritten werden:

a) Alleinstehende und Verheiratete	46.200,00 Euro
b) Zuschlag für Alleinverdiener	16.300,00 Euro
c) Zuschlag pro Kind (Kinderbeihilfe muss gebühren)	8.300,00 Euro

Unabhängig von der Familiengröße kann ab einem Jahresbruttoeinkommen von 87.800,- Euro kein Vorschuss mehr beantragt bzw. bewilligt werden. Von diesen Einkommensgrenzen kann in besonderen Notsituationen Abstand genommen werden.

5. Verwendungsnachweis

Auf Verlangen ist dem Dienstgeber innerhalb der im Bewilligungsschreiben festgesetzten Frist ein Verwendungsnachweis über den Vorschuss nach Z. 3 in Form von geeigneten Unterlagen (z.B. Rechnung) vorzulegen. Diese dürfen jedoch zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht älter als 6 Monate (Rechnungsdatum) sein.

Wird dieser Nachweis nicht rechtzeitig erbracht oder der Vorschuss zweckwidrig verwendet, kann der noch aushaftende Vorschussrest zurückgefordert werden.

6. Bezugsvorschüsse anlässlich der Eheschließung bzw. Verpartnerung (eingetragene Partnerschaft)

Anlässlich der Eheschließung bzw. Verpartnerung kann einem Gemeinde(verbands)bediensteten einmal ein Bezugsvorschuss bis zur Höhe von 1.900 Euro rückzahlbar in 120 Monatsraten gewährt werden, wenn die Eheschließung bzw. Verpartnerung während der Gemeinde(verbands)dienstzeit erfolgt und zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht länger als 2 Jahre zurückliegt.

Dieser Vorschuss darf nicht gewährt werden, wenn der Ehe- bzw. Lebenspartner der Antragstellerin/Ehe- bzw. Lebenspartnerin des Antragstellers ebenfalls in einem öffentlichen Dienstverhältnis steht und anlässlich dieser Eheschließung bzw. Verpartnerung eine Leistung gem. Z. 6 erhalten hat, erhält oder voraussichtlich erhalten wird.

Auch dieser Vorschuss wird auf das in Z. 3 angeführte Kontingent angerechnet. Die Sicherstellung erfolgt durch Mithaftung des Ehe- bzw. Lebenspartners/der Ehe- bzw. Lebenspartnerin als Bürge und Zahler.

7. Gemeinsame Bestimmungen

Vorschüsse sind freiwillige Leistungen und können nur im Rahmen der verfügbaren Mittel gewährt werden. Die Anträge werden in der Reihenfolge des Einlangens bearbeitet, Vorschüsse anlässlich der Eheschließung sowie an begünstigte Behinderte für Ausgaben, die in unmittelbarem Zusammenhang mit Behinderungen stehen, werden bei Auftreten von Wartezeiten bevorzugt behandelt.

Vorschüsse nach Z. 3 und 6 können gleichzeitig nebeneinander gewährt werden. Die Rückzahlung der einzelnen Vorschüsse erfolgt getrennt, eine Zusammenfassung sämtlicher Vorschussbeträge und Festsetzung einer gemeinsamen Rückzahlung ist nicht möglich.

Als Rückzahlungsbeginn eines bewilligten Vorschusses wird der auf den Auszahlungszeitpunkt nächstfolgende Abrechnungstermin festgesetzt.

Bei Abwesenheit vom Dienst (z.B. Beschäftigungsverbot, Karenzurlaub udgl.) sind die monatlichen Raten unaufgefordert bis zum 10. j. M. mittels Dauerauftrag auf das Konto des Dienstgebers selbst einzuzahlen. Bei Sicherstellung eines Vorschusses mittels Restschuldversicherung ist in diesem Fall Kontakt mit der Versicherungsanstalt aufzunehmen und ebenfalls selbst für die Prämienzahlung zu sorgen.

Im Falle des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis werden sämtliche noch aushaftende Vorschussbeträge mit dem Tag des Ausscheidens fällig und können von Geldleistungen, die den Bediensteten oder deren Hinterbliebenen zustehen, einbehalten werden. Bei Vorliegen von besonders berücksichtigungswürdigen Umständen kann auf schriftlichen Antrag eine Ratenzahlung gewährt werden.

Für die Gewährung sämtlicher Vorschüsse ist der Bezug der Leistungszulage (bei Bediensteten, für die das Oö. GBG 2001 bzw. das Oö. LVBG anzuwenden ist) bzw. eine auf „entsprechend“ lautende Dienstbeurteilung gem. § 150 Abs. 1 Oö. GDG 2002 (bei Bediensteten, für die das Oö. GDG 2002 anzuwenden ist) Voraussetzung.

8. Verfahrensbestimmungen

Die Anträge können beim Gemeindeamt (Geschäftsapparat des Gemeindeverbandes) ohne Einhaltung des Dienstweges eingebracht werden.

Jubiläumszuwendungen

Die Zuwendung, die dem Bediensteten aus Anlass eines Dienstjubiläums gewährt werden kann, beträgt:

bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 200 v. H.

bei einer Dienstzeit von 35 Jahren 200 v.H.

bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 200 v.H.

des im Monat des Dienstjubiläums gebührenden Monatsbezuges.

Sonderregelungen für Vb mit Pensionskassenregelungen und Beamte auf Grund der Pensionsreform 2000.

Diese Bestimmungen werden sinngemäß auch auf Vertragsbedienstete angewendet (s. Gem-33/363-1984-Pf vom 20. Dezember 1984).

Treueabgeltung für BeamtInnen

Dem Beamten (Der Beamtin), der (die) durch Übertritt in den Ruhestand, Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit oder Erwerbsminderung,

Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung oder auf Antrag, vorzeitige Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen oder durch Versetzung in den Ruhestand bei Vorliegen von Schwerarbeitszeiten aus dem Dienststand ausscheidet, in diesem Zeitpunkt eine mindestens 25jährige Dienstzeit aufweist, gebührt für treue Dienste – sofern der Beamte (die Beamtin) nicht auf Grund eines Erkenntnis der Disziplinarbehörde in den Ruhestand versetzt wurde – eine Treueabgeltung. Fallen in die für die Treuebelohnung zu berücksichtigende Dienstzeit Zeiten, in denen der Monatsbezug des Beamten (der Beamtin) wegen mangelnden Arbeitserfolges gekürzt war oder ist, ist die Treueabgeltung entsprechend zu kürzen.

Die Treueabgeltung beträgt nach einer Dienstzeit von mindestens 25 Jahren 100 % und erhöht sich für jedes zusätzliche Dienstjahr um weitere 10 % des Monatsbezuges, der der besoldungsrechtlichen Stellung des Beamten (der Beamtin) für den Monat entspricht, in dem er (sie) aus dem Dienststand ausscheidet.

Bei der Berechnung der maßgeblichen Dienstzeit werden Bruchteile eines Jahres voll berücksichtigt, wenn sie mehr als 6 Monate betragen, andernfalls bleiben sie unberücksichtigt.

Die Treueabgeltung ist innerhalb von 3 Monaten nach dem Ausscheiden des Beamten (der Beamtin) aus dem Dienststand auszuzahlen.

Hat der Beamte (die Beamtin) die Voraussetzungen für die Gewährung einer Treueabgeltung erfüllt und ist er (sie) gestorben, ehe die Treueabgeltung ausgezahlt wurde, ist die Treueabgeltung seinen (ihren) versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand auszuzahlen.

Scheidet der Beamte (die Beamtin) durch Tod aus dem Dienststand aus, gelten die Abs. 1 bis 6 mit der Maßgabe, dass die Treueabgeltung den versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand gebührt.

Scheidet ein reaktivierter Beamter (eine reaktivierte Beamtin) aus dem Dienststand aus, vermindert sich die Treueabgeltung um eine seinerzeit bereits bezogene Treueabgeltung.

Für Beamte (Beamtinnen), die unter den Anwendungsbereich des Oö. PG 2006 fallen, gebührt keine Treueabgeltung. Die übrigen Beamten (Beamtinnen), die nach dem 31. Dezember 1950 geboren wurden, konnten bis 30. Juni 2006 schriftlich und unwiderruflich erklären, dass die Gemeinde für sie auch künftig keinen Pensionskassenbeitrag entrichten soll.

Zum Zeitpunkt des 31. Jänner 2006 bei einer Gemeinde tätige Vertragsbedienstete können anlässlich ihrer Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einer Gemeinde schriftlich und unwiderruflich erklären, dass die Gemeinde für sie auch künftig keinen Pensionskassenbeitrag entrichten soll.

Für Beamte (Beamtinnen), für die ein zusätzlicher Pensionskassenbeitrag durch die Gemeinde entrichtet wurde, kann eine Treueabgeltung nur mehr nach der Maßgabe gewährt werden, dass eine aliquote Treueabgeltung im Ausmaß der bis zum Zeitpunkt der erstmaligen Entrichtung des zusätzlichen Pensionskassenbeitrags bereits vollendeten Dienstzeit im Verhältnis zur erforderlichen Dienstzeit von 25 Jahren zu gewähren ist. Beamten (Beamtinnen), die eine Dienstzeit von mehr als 25 Jahren aufweisen, gebührt die Treueabgeltung in dem Ausmaß, das sie zum Zeitpunkt der erstmaligen Entrichtung des zusätzlichen Pensionskassenbeitrags bereits erreicht haben.

Richtlinien über besondere Hilfeleistungen an Hinterbliebene von Bediensteten der oberösterreichischen Gemeinden und der öö. Gemeindeverbände (IKD (Gem) 200042/45-2014-Shü vom 24. März 2014).

Den Hinterbliebenen von im Dienst tödlich verunglückten Bediensteten der öö. Gemeinden und der öö. Gemeindeverbände wird eine einmalige Geldleistung in Höhe von € 72.673,-- gewährt.

Diese Leistung kann beansprucht werden, wenn ein Gemeindebediensteter (Bediensteter eines Gemeindeverbandes) einen tödlichen Dienst- oder Arbeitsunfall bzw. auch einen Wegunfall erleidet. Dieser Unfall muss somit in einem örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der Dienstpflicht des Bediensteten stehen.

Kündigungsfristen

(nach § 25 Oö. GDG 2002)

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

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

Die Kündigungsfrist endet, wenn sie nach Wochen bemessen ist, mit dem Ablauf einer Woche, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Ablauf eines Kalendermonats.

Bei Kündigung durch den Dienstgeber sind dem (der) Vertragsbediensteten auf sein (ihr) Verlangen während der Kündigungsfrist wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden zum Aufsuchen eines neuen Dienstpostens ohne Schmälerung des Entgelts frei zu geben. Bei Teilzeitbeschäftigten ist mindestens die dem Beschäftigungsausmaß entsprechende Stundenzahl frei zu geben.

Ansprüche bestehen nicht, wenn

1. der (die) Vertragsbedienstete einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat und
2. eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (gilt nicht bei Kündigung wegen einer Gleitpension).

Abfertigung

Abfertigung bei Dienstverhältnissen, die vor dem 1. September 2003 begonnen haben

(nach § 205 Oö. GDG 2002)

Nachstehendes gilt nur, wenn das Dienstverhältnis vor dem 1. September 2003 begonnen hat.

Dem (der) Vertragsbediensteten gebührt beim Enden des Dienstverhältnisses nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Abfertigung.

Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn

1. das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde und durch Zeitablauf geendet hat oder
2. das Dienstverhältnis vom Dienstgeber aus (im Gesetz näher definierten) Gründen gekündigt wurde oder
3. das Dienstverhältnis vom (von der) Vertragsbediensteten gekündigt wurde oder
4. den (die) Vertragsbedienstete(n) ein Verschulden an der Entlassung trifft oder
5. der (die) Vertragsbedienstete gemäß § 26 Abs. 3 oder 4 entlassen wurde oder
6. der (die) Vertragsbedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder
7. das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird und keine Vereinbarung über die Abfertigung zustande kommt oder
8. das Dienstverhältnis durch Pragmatisierung endet.

Abweichend davon gebührt einem (einer) Vertragsbediensteten eine Abfertigung, wenn er (sie)

1. verheiratet ist und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach seiner (ihrer) Eheschließung kündigt oder
2. innerhalb von sechs Monaten nach der
 - a) Geburt eines eigenen Kindes oder
 - b) Annahme eines von ihm (ihr) allein oder gemeinsam mit seinem (ihrem) Ehegatten an Kindesstatt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder
 - c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, und wenn das Kind im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, das Dienstverhältnis kündigt oder
3. spätestens zwei Monate vor Ablauf einer Karenz (Mutterschutzgesetz, Väter-Karenzgesetz) das Dienstverhältnis kündigt oder
4. spätestens zwei Monate vor Ablauf einer im Anschluss an eine Karenz (siehe Punkt 3) verlängerte Karenz das Dienstverhältnis kündigt oder
5. während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß Mutterschutzgesetz, Väter-Karenzgesetz oder nach § 106 Abs. 3 das Dienstverhältnis kündigt oder
6. spätestens drei Monate vor Ablauf eines Bildungskarenzurlaubes, der im Anschluss an eine Karenz längstens bis zum fünften Lebensjahr des Kindes gewährt wurde, das Dienstverhältnis kündigt.

Aus dem Anlass der Eheschließung kann nur einer der beiden Ehepartner – und auch das nur einmal – die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner oder beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile)

in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch des älteren Ehepartners bzw. der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Dieser Anspruch gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband besteht.

Es gebührt eine Abfertigung einem (einer) Vertragsbediensteten auch dann, wenn das Dienstverhältnis

1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und
 - a) bei Männern nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder
 - b) wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch den (die) Vertragsbedienstete(n) gekündigt wird oder
2. wegen Inanspruchnahme
 - a) einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - b) einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch den (die) Vertragsbediensteten gekündigt wird oder
3. durch Zeitablauf endet, bereits mindestens fünf Jahre gedauert hat und nicht aus Gründen, die den Kündigungs- bzw. Entlassungsgründen gleichkommen und vom (von der) Vertragsbediensteten zu vertreten sind, nicht verlängert wird.

Weiters gebührt einem (einer) Vertragsbediensteten eine Abfertigung auch dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und er (sie) wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis

1. kündigt oder
2. mit einem im § 253 c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.

Der Anspruch auf Abfertigung nach Pkt. 2 entsteht mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit.

Hat der (die) Vertragsbedienstete eine Abfertigung aufgrund einer Gleitpension erhalten, sind die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Gleitpension zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

Hat eine Abfertigung aufgrund einer Gleitpension das mögliche Höchstausmaß erreicht, entsteht ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Gleitpension kein weiterer Abfertigungsanspruch. In allen übrigen Fällen entsteht ein weiterer Abfertigungsanspruch nur insoweit, als

1. die Anzahl der der Abfertigung zugrunde gelegten Monatsbezüge (samt allfälligen Kinderbeihilfen) anlässlich der Inanspruchnahme der Gleitpension und
2. die Anzahl der der Abfertigung zugrunde gelegten Monatsbezüge (samt allfälligen Kindereihilfen) anlässlich der Beendigung der Inanspruchnahme der

Gleitpension zusammen das nach Abs. 9 mögliche Höchstausmaß nicht übersteigen.

Die Abfertigung beträgt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

3 Jahren	das Zweifache	15 Jahren	das Sechsfache
5 Jahren	das Dreifache	20 Jahren	das Neunfache
10 Jahren	das Vierfache	25 Jahren	das Zwölfache

des dem (der) Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe.

Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß Mutterschutzgesetz 1979 oder Väter-Karenzgesetz oder nach § 106 Abs. 3 infolge Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsbezugs das vorangegangene Beschäftigungsausmaß des (der) Vertragsbediensteten zugrunde zu legen.

In den Fällen einer Teilzeitbeschäftigung gemäß MSchG ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsbezugs vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 oder dem Väter-Karenzgesetz auszugehen.

Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband sind der Dauer des Dienstverhältnisses zuzurechnen. Die Zurechnung ist ausgeschlossen,

1. soweit die Dienstzeit in einem anderen Dienstverhältnis für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet wurde, wenn aus diesem Dienstverhältnis eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuss besteht oder
2. wenn das Dienstverhältnis
 - a) noch andauert oder
 - b) in einer Weise beendet wurde, durch die ein Abfertigungsanspruch erlosch oder erloschen wäre oder
3. wenn der (die) Vertragsbedienstete bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung erhalten hat.

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des (der) Vertragsbediensteten aufgelöst, tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Hat das Dienstverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, beträgt der Sterbekostenbeitrag das Einfache des dem (der) Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den gesetzlichen Erben (Erbinen), zu deren Erhaltung der Erblasser (die Erblasserin) gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erben (Erbinen) nicht vorhanden, kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder den Verstorbenen in seiner letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.

Endet das Dienstverhältnis während oder mit Ablauf eines Bildungskarenzurlaubes und gebührt eine Abfertigung, sind für die Berechnung der Abfertigung der für den letzten Monat vor Antritt des Bildungskarenzurlaubs gebührende Monatsbezug und die Kinderbeihilfe zugrunde zu legen.

Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung, für die die Voraussetzungen für Altersteilzeitgeld gemäß § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vorliegen, bemisst sich die Abfertigung auf der Grundlage des Beschäftigungsausmaßes vor dessen Herabsetzung.

Abfertigung bei Dienstverhältnissen, die nach dem 1. September 2003 begonnen haben

(nach § 205a Oö. GDG 2002)

Auf Dienstverhältnisse, die ab dem 1. September 2003 beginnen, ist der 1. Teil des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers im Sinn des § 6 Abs. 1 und 4 Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) sind der Monatsbezug gemäß § 165 Abs. 1 und die Kinderbeihilfe sowie die Sonderzahlungen gemäß § 165 Abs.
2. Die Auswahl der Betrieblichen Vorsorgekasse hat durch den Gemeinderat nach Anhörung der Gemeinde-Personalvertretung zu erfolgen.
3. Das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) gilt mit einigen Ausnahmen sinngemäß mit der Maßgabe, dass an Stelle des Trägers der Krankenversicherung der Träger der Krankenfürsorge tritt.
4. § 1, § 5, § 6 Abs. 5, § 7 Abs. 5 bis 7, § 9, § 10 und § 11 Abs. 4 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (MSFVG) sind nicht anzuwenden.

Auf Dienstverhältnisse gemäß § 16 Abs. 1 Z 1, 4 und 5, die ab 1. Jänner 2003 beginnen, ist Abs. 1 sinngemäß anzuwenden.

Auf Dienstverhältnisse gemäß § 16 Abs. 1 Z 3, die ab dem 1. Jänner 2003 beginnen, sind der 1. Teil des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) mit Ausnahme des § 7 Abs. 5 bis 7 sowie § 48 Abs. 2 BMSVG anzuwenden.

Auf freie Dienstverhältnisse im Sinne des § 4 Abs. 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) und auf freie Dienstverhältnisse von geringfügig beschäftigten Personen im Sinn des § 5 Abs. ASVG, ausgenommen in Fällen der fallweisen Beschäftigung, ist Abs. 5 sinngemäß und der 1. Teil des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) mit den folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. an die Stelle der Begriffe „Arbeitgeber“, „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsverhältnis“ treten die Begriffe „Dienstgeber“, „freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer“ und „freies Dienstverhältnis“ in der jeweils grammatikalisch richtigen Form;
2. die Betriebliche Vorsorgekasse für freie Dienstverhältnisse im Sinn dieser Bestimmung ist die gemäß Abs. 1 Z 2 ausgewählte Betriebliche Vorsorgekasse;
3. die § 1, § 5, § 6 Abs. 4, § 7 Abs. 5 bis 7, § 9, § 10, § 11 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Z 4 letzter Satz des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) sind nicht anzuwenden;
4. für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer, denen das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat gebührt, ist das monatliche Entgelt im Hinblick auf die Berechnung der fiktiven Bemessungsgrundlage nach § 7 Abs. 3 oder 4 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) nach § 44 Abs. 8 ASVG zu berechnen.

Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezugs haben Bedienstete oder ehemalige Bedienstete, soweit diese bei Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezugs abgesehen vom Geschlecht die Anspruchsvoraussetzungen für Wochengeld gemäß § 162 ASVG (fiktiv) erfüllt haben, Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53 % des jeweils nach dem KBGG bezogenen Tagesbetrages an Kinderbetreuungsgeld.

Für die Dauer einer Bildungskarenz haben Bedienstete Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53 % der Bemessungsgrundlage in der Höhe des Weiterbildungsgeldes gemäß § 26 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG). Die Bemessungsgrundlage des Weiterbildungsgeldes in der Höhe des Arbeitslosengeldes ist jedoch nur im Fall des Nachweises der tatsächlichen Höhe durch den Bediensteten (die Bedienstete) heranzuziehen. Der Nachweis hat binnen sechs Wochen nach Zustellung der entsprechenden Bestätigung (Bescheid) durch das zuständige Arbeitsmarktservice durch Vorlage selbiger zu erfolgen, widrigenfalls eine Berücksichtigung für die Bemessungsgrundlage ausscheidet. Für die Dauer einer Familienhospizfreistellung haben Bedienstete Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG).

Die Anwendbarkeit des § 205a schließt die Anwendung des § 205 aus.

„Abfertigung für BeamtInnen“

(nach § 206 Oö. GDG 2002 bzw. § 26 Oö. LGG)

Dem Beamten, der (der Beamtin, die) ohne Anspruch auf einen laufenden Ruhegenuss aus dem Dienststand ausscheidet, gebührt eine Abfertigung.

Eine Abfertigung gebührt nicht,

1. wenn das Dienstverhältnis des Beamten (der Beamtin) während der Probezeit gelöst wird,
2. wenn der Beamte (die Beamtin) freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt, sofern nicht die Bestimmungen des Abs. 3 anzuwenden sind,
3. wenn der Beamte (die Beamtin) durch ein Disziplinarerkenntnis oder wegen mangelndem Arbeitserfolg entlassen wird,
4. wenn der Beamte (die Beamtin) kraft Gesetzes oder durch Tod aus dem Dienstverhältnis ausscheidet.

Eine Abfertigung gebührt außerdem

1. einem (einer) verheirateten Beamten (Beamtin), wenn er (sie) innerhalb von zwei Jahren nach seiner (ihrer) Eheschließung
2. einem Beamten (einer Beamtin), wenn er (sie) innerhalb von sechs Jahren nach der Geburt
 - a) eines eigenen Kindes
 - b) eines von ihm (ihr) allein oder gemeinsam mit seinem (ihrem) Ehegatten (-gattin) an Kindes statt angenommenen Kindes oder
 - c) eines von ihm in unentgeltliche Pflege übernommenen Kindes (§ 15c Abs. 1 Z 2 MSchG, § 5 Abs. 1 Z 2 Väter-Karenzgesetz, § 11b Abs. 1 Z 2 Oö. MSchG oder § 5 Abs. 1 Z 2 Oö. Väter-Karenzgesetz), das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt. Aus dem Anlass seiner (ihrer) Eheschließung kann nur einer der beiden Ehepartner – und auch das nur einmal – die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach der Z 2 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in

Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner bzw. beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Fall der Z 1 der Anspruch des älteren Ehepartners, in den Fällen der Z 2 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Eine Abfertigung nach Z 1 und 2 gebührt nicht, wenn zum Zeitpunkt des Austritts ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband besteht.

Ansprüche bei Dienstverhinderung

(nach § 181 Oö. GDG 2002)

Ist der (die) Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er (sie) die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, behält er (sie) den Anspruch auf den Monatsbezug und die Kinderbeihilfe bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen und wenn es zehn Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.

Wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die der (die) Vertragsbedienstete eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 oder dem Opferfürsorgegesetz bezieht, verlängern sich die Zeiträume, während derer der Anspruch auf den Monatsbezug und die Kinderbeihilfe fortbesteht, wenn der Grad der Behinderung mindestens 50 % beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Drittel auf die angeführten Zeiträume angerechnet wird, wenn jedoch der Grad der Behinderung mindestens 70 % beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zur Hälfte auf die angeführten Zeiträume angerechnet wird.

Dauert die Dienstverhinderung über die bestimmten Zeiträume hinaus an, gebühren dem (der) Vertragsbediensteten für die gleichen Zeiträume 25 % des Monatsbezugs, der Kinderbeihilfe und allfälliger (pauschalierter) Nebengebühren. Die Bestimmungen über das Ruhen der Nebengebühren werden dadurch nicht berührt.

Die vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht etwas anderes bestimmt wird, jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, gilt sie als Fortsetzung der Verhinderung.

Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalles, die der (die) Vertragsbedienstete nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, sind die Leistungen des Dienstgebers über die angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus ganz oder zum Teil zu leisten.

Wird der (die) Vertragsbedienstete nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Ver-

schulden an der Dienstleistung verhindert, gebühren ihm (ihr) der Monatsbezug und die Kinderbeihilfe für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

Weiblichen Vertragsbediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach dem MSchG nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge. Die Zeit, während der weibliche Vertragsbedienstete nach dem MSchG nicht beschäftigt werden dürfen (Beschäftigungsverbot), gilt nicht als Dienstverhinderung.

Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus anderen Gründen ein Jahr gedauert, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde oder dass es durch ein Dienstverhältnis, das maximal bis zur Dauer eines Jahres befristet werden kann, fortgesetzt wird. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Der Dienstgeber hat den (die) Vertragsbedienstete(n) spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses gemäß erster Satz zu verständigen. Erfolgt die nachweisliche Verständigung später, endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, sofern der (die) Vertragsbedienstete bis dahin den Dienst nicht wieder angetreten hat und vor Ablauf dieser Frist auch keine Verlängerung des Dienstverhältnisses vereinbart worden ist. Die Verständigung gilt auch dann als nachweislich erfolgt, wenn sie auf eine Weise zugestellt oder hinterlegt wurde, die den Vorschriften des Zustellgesetzes über die Zustellung zu eigenen Händen oder über eine nachfolgende Hinterlegung entspricht. Abgabestelle ist jedenfalls auch eine vom (von der) Vertragsbediensteten dem Dienstgeber bekannt gegebene Wohnadresse. Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zur Gemeinde, die dem Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter vorangehen, sind der Dauer des Dienstverhältnisses zuzurechnen, wenn zwischen der Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses und der Aufnahme nicht mehr als sechs Wochen verstrichen sind.

Dienstbefreiung für Kuraufenthalt

(nach § 131 Oö. GDG 2002)

Der Bürgermeister (Die Bürgermeisterin) hat dem (der) Bediensteten auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthalts Dienstbefreiung zu gewähren, wenn

1. ein Sozialversicherungsträger oder Krankenfürsorgeträger oder ein Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet und
2. die Kur in der Benützung einer Mineralquelle oder eines Moorbades oder im Aufenthalt in einem vorgeschriebenen Klima oder in der therapeutischen Anwendung von kaltem Wasser (sogenannte „Kneipp-Kuren“) besteht und ärztlich überwacht wird.

Dem (der Bediensteten) ist vom Bürgermeister (der Bürgermeisterin) auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn der (die) Bedienstete zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder Krankenfürsorgeträger oder einem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen nach chirurgi-

schem Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthalts im Genesungsheim vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen oder vom Sozialversicherungsträger oder Krankenfürsorgeträger getragen werden.

Bei der zeitlichen Einteilung der Dienstbefreiung ist auf zwingende dienstliche Gründe Rücksicht zu nehmen.

Für den (die) Bedienstete(n), der (die) im Ausland bei einer österreichischen Dienststelle oder als Vertreter(in) (Beobachter) Österreichs bei einer zwischenstaatlichen Organisation seinen Dienst versieht, gelten die Voraussetzungen als erfüllt, wenn nach dem Gutachten eines Sozialversicherungsträgers oder Krankenfürsorgeträgers die medizinischen Voraussetzungen für die Gewährung eines Kuraufenthalts oder für die Einweisung in ein Genesungsheim vorliegen.

Eine Dienstbefreiung nach Abs. 1 und 2 gilt als eine durch Krankheit verursachte Abwesenheit vom Dienst.

Urlaub

(nach §§ 113ff Oö. GDG 2002)

Anspruch auf Erholungsurlaub

Der (Die) Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete) hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses mit Beginn des jeweiligen Kalendermonats im Ausmaß von je einem Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Nach einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von sechs Kalendermonaten entsteht der Anspruch in Höhe des noch für das laufende Kalenderjahr gebührenden restlichen Urlaubsausmaßes. Ab dem nachfolgenden Kalenderjahr entsteht der Urlaubsanspruch jeweils mit Jahresbeginn in voller Höhe.

Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete) mit Behinderung bleibt beim Entstehen des Urlaubsanspruchs während der ersten sechs Kalendermonate des Dienstverhältnisses außer Betracht.

Ausmaß des Erholungsurlaubs

Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr

1. 200 Stunden bei Vollbeschäftigung (entspricht 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen) bei einem Dienstalster von weniger als 25 Jahren;
2. 240 Stunden bei Vollbeschäftigung (entspricht 36 Werktagen bzw. 30 Arbeitstagen)
 - a) bei einem Dienstalster von 25 Jahren;
 - b) für den Bediensteten, der das 51. Lebensjahr vollendet und mindestens zehn Jahre im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt hat.
 - c) für Beamte „alt“ gilt zusätzlich:
für den Beamten, dessen Gehalt zuzüglich der ruhegenussfähigen und der einen Anspruch auf eine Zulage zum Ruhegenuss begründenden Zulagen in der Verwendungsgruppe C oder einer vergleichbaren Verwendungsgruppe den Betrag des Gehalts der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V, in der Verwendungsgruppe B oder einer vergleichbaren Verwendungsgruppe den Betrag des Gehalts der Gehaltsstufe 4 der Dienstklasse V, in der Verwendungsgruppe A oder einer vergleichbaren Verwendungsgruppe den Betrag des Gehalts der Gehaltsstufe 5 der Dienstklasse V erreicht hat oder um

höchstens 2 Euro unter diesem Betrag liegt.

Gilt für eine(n) Bedienstete(n) die Fünftagewoche, ist das Ausmaß des gebührenden Erholungsurlaubs in der Weise umzurechnen, dass anstelle von sechs Werktagen fünf Arbeitstage treten. Ergeben sich bei der Umrechnung Teile von Arbeitstagen, sind diese auf ganze Arbeitstage aufzurunden.

In den ersten sechs Kalendermonaten des Dienstverhältnisses beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Kalendermonat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes; § 113 Abs. 2 zweiter und dritter Satz gilt sinngemäß.

Bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr neu zu berechnen. Das Ausmaß des gesamten Erholungsurlaubs eines Kalenderjahres ist zunächst nach den Zeiten mit gleichbleibendem Beschäftigungsausmaß und anschließend nach allen Zeiträumen mit verschiedenen Beschäftigungsausmaßen entsprechend desselben zu aliquotieren. Die Summe aller dementsprechend (doppelt) aliquotierten Teilurlaubsguthaben bilden das Gesamtjahresurlaubsausmaß, von dem wiederum der bereits verbrauchte Erholungsurlaub abzuziehen ist. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vergangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

Kommt es nach Anwendung des Abs. 4 infolge einer Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes zu einer Verkürzung des umgerechneten Urlaubsausmaßes unter vier Wochen (bei wochenweiser Betrachtung) für das jeweilige Kalenderjahr, so kann die Dienstbehörde zur Erfüllung der Verpflichtungen im Rahmen der Verträge zur europäischen Integration von Amts wegen eine Erhöhung des Urlaubsausmaßes verfügen. Dies jedoch nur dann, wenn die Verkürzung des Urlaubsausmaßes (infolge des noch nicht im aliquoten Ausmaß konsumierten Urlaubs) auf überwiegend dienstliche oder wichtige persönliche Umstände zurückzuführen ist. Für die Dauer der Konsumation des erhöhten Urlaubsausmaßes ist das Entgelt jedoch entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß des Kalenderjahres zu bemessen, in dem die Verkürzung stattgefunden hat. Aus Gründen der Verwaltungsökonomie kann die Entgeltdifferenz auch bereits vor Urlaubsantritt in einem von den laufenden Bezügen in Abzug gebracht werden oder wegen Geringfügigkeit auch nachgesehen werden.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten,

1. eines Karenzurlaubs oder einer Karenz oder
2. einer Außerdienststellung nach den §§ 155, 157 oder 159 oder
3. einer gänzlichen Dienstfreistellung oder
4. einer Suspendierung oder
5. einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst,

gebührt ein in diesem Kalenderjahr anfallender Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubs oder der Karenz, der Außerdienststellung, der Dienstfreistellung, der Suspendierung bzw. der ungerechtfertigten Abwesenheit verkürzten Kalenderjahr entspricht. Wenn jedoch die Suspendierung aufgehoben wird und das Disziplinarverfahren nicht zum Ausspruch einer Disziplinarstrafe führt, gebührt der Erholungsurlaub rückwirkend im ungekürzten Ausmaß.

Dem Beamten (Der Beamtin) gebührt für das Kalenderjahr, in dem er (sie) aus dem aktiven Dienststand ausscheidet, ein Erholungsurlaub in dem Ausmaß,

das der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr im Verhältnis zum gesamten Kalenderjahr entspricht.

Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist jeweils der 30. September.

Besondere Bestimmungen über den Erholungsurlaub für pädagogische Fachkräfte

Der Erholungsurlaub der pädagogischen Fachkräfte umfasst

1. den jeweiligen Erholungsurlaub nach Abs. 1, der nach Möglichkeit während der Hauptferien und
2. zehn Tage, die unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse nach Möglichkeit während der Weihnachts-, Oster- und Pfingstferien zur verbrauchen sind.

Verbrauch des Erholungsurlaubs

Der Erholungsurlaub kann nur nach Tagen oder nach einem Vielfachen von Tagen, bei stundenweiser Festlegung auch stundenweise und, wenn erforderlich, auch in Bruchteilen davon gewährt und verbraucht werden.

Über den Verbrauch des Erholungsurlaubs ist rechtzeitig vor jedem Urlaubsantritt unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen eine Vereinbarung mit dem Bürgermeister (der Bürgermeisterin) zu treffen. Dabei ist auf die persönlichen Verhältnisse des (der) Bediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen. Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, hat der (die) Bedienstete Anspruch, die Hälfte des Erholungsurlaubs ungeteilt zu verbrauchen.

Unterbrechung des Erholungsurlaubs und Verhinderung des Urlaubsantritts

Die Vereinbarung über den Verbrauch des Erholungsurlaubs bei Vertragsbediensteten oder die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubs bei Beamten (Beamtinnen) schließt eine aus besonderen dienstlichen Rücksichten gebotene abändernde Verfügung nicht aus. Der Antritt oder die Fortsetzung des Erholungsurlaubs ist, sobald es der Dienst zulässt, zu ermöglichen. Eine finanzielle Abgeltung des Urlaubs ist ausgeschlossen.

Konnte ein(e) Bedienstete(r) wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten, oder ist der (die) Bedienstete aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihm (ihr) die dadurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht nach den für Gemeindebedienstete geltenden Bestimmungen über Reisegebühren zu ersetzen sind. Die Ersatzpflicht umfasst auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen (§ 130 Abs. 2), wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubs ohne den (die) Bedienstete(n) nicht zumutbar ist.

Verfall des Erholungsurlaubs

Nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, verfällt die Hälfte des noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruchs, der Rest nach Ablauf von drei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

Hat der (die) Bedienstete eine Karenz nach MSchG, Oö. MSchG, VKG oder Oö. VKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der

Karenz hinausgeschoben.

Im Falle eines drohenden Urlaubsverfalls hat durch den Dienstgeber rechtzeitig und nachweislich ein entsprechender Hinweis zu erfolgen.

Erkrankung während des Erholungsurlaubs

Erkranken Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete) während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so findet bei einer länger als drei Kalendertage dauernden Erkrankung keine Anrechnung auf das Urlaubsausmaß statt.

Der (Die) Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete) hat dem (der) zuständigen Vorgesetzten nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom (von der) Bediensteten (Beamten, Vertragsbediensteten) zu vertreten sind, nicht möglich, gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrunds nachgeholt wird. Beim Wiederantritt des Dienstes hat der (die) Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete) ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungs- oder Krankenfürsorgeträgers oder der Krankenanstalt über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Kommt der (die) Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete) dieser Verpflichtung nicht nach, ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

Erkrankt ein(e) Bedienstete(r) (Beamte(r), Vertragsbedienstete(r)), der (die) während eines Erholungsurlaubs eine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit ausübt, ist Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht. Das gilt auch für den (die) Bedienstete(n) (Beamte(n), Vertragsbedienstete(n)), der (die) infolge eines Unfalls dienstunfähig war.

Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete) mit Behinderung

Der (Die) Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete) hat Anspruch auf Erhöhung des ihm (ihr) für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsausmaßes, wenn er (sie) bis spätestens zum Stichtag nachweist, dass eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, des Opferfürsorgegesetzes oder des Heeresversorgungsgesetzes wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit,
2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit im Dienst einer Gebietskörperschaft oder eines Gemeindeverbands;
3. Besitz eines Bescheids des Behinderteneinstellungsgesetzes;
- 3a. Besitz eines Bescheids des Sozialministeriumservice nach dem Bundesbehindertengesetz bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit bzw. des Grads der Behinderung von bis zu maximal 49%.
4. Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl. Nr. 21, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1958 oder gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969, in der Fassung vor dem In-Kraft-Treten des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 329/1973.

Das Urlaubsausmaß bei Vollbeschäftigung erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit bzw. des Grads der Behinderung von mindestens

10 %	um 16 Stunden (entspricht 2 Werktagen bzw. 2 Arbeitstagen)
20%	um 16 Stunden (entspricht 2 Werktagen bzw. 2 Arbeitstagen)
30 %	um 24 Stunden (entspricht 3 Werktagen bzw. 3 Arbeitstagen)
40 %	um 32 Stunden (entspricht 4 Werktagen bzw. 4 Arbeitstagen)
50 %	um 40 Stunden (entspricht 5 Werktagen bzw. 5 Arbeitstagen)

Der (die) blinde Bedienstete hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um 40 Stunden.

Sonderurlaub

Der (Die) Bürgermeister(in) kann dem (der) Bediensteten (Beamten, Vertragsbediensteten) auf dessen (deren) Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass einen Sonderurlaub in der Höchstdauer von einer Woche im Jahr gewähren.

Ein das Ausmaß gemäß einer Woche übersteigender Sonderurlaub bis zur Höchstdauer von drei Monaten kann ausnahmsweise auf begründetes Ansuchen des (der) Bediensteten (Beamten, Vertragsbediensteten) vom Gemeindevorstand gewährt werden.

Für die Zeit des Sonderurlaubs behält der (die) Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete) den Anspruch auf die vollen Bezüge.

Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen; er darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen. Sonderurlaub kann auch stundenweise gewährt und verbraucht werden.

Bedienstete nach § 193a, die bereits insgesamt 15 Jahre in einem pflegerischen, therapeutischen oder diagnostischen Gesundheitsberuf unabhängig vom Dienstgeber tätig sind und das 43. Lebensjahr bereits vor Beginn des aktuellen Urlaubsjahres vollendet haben und noch kein Urlaubsausmaß von 240 Stunden (sechs Wochen) erreicht haben, erhalten ab dem Urlaubsjahr 2018 bis zum Erreichen des erhöhten gesetzlichen Urlaubsausmaßes 40 Stunden (eine Woche) Zusatzurlaub. Teilzeitbeschäftigte sowie Bedienstete mit Abwesenheit während des Urlaubsjahres erhalten den Zusatzurlaub im aliquoten Ausmaß.

Allgemeine Bestimmungen

1. Dem Bediensteten kann auf sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden.
2. Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen; er darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen.
3. Der Sonderurlaub darf nur für einen Zeitraum gewährt werden, der mit dem Anlass unmittelbar zusammenhängt. Ein mehrtägiger Sonderurlaub ist für einen zusammenhängenden Zeitraum zu gewähren, soweit nicht der Anlass oder dienstliche Interessen die Teilung notwendig machen.
4. Fällt ein Ereignis, für welches Sonderurlaub nach P. 1 oder 2 der besonderen Bestimmungen gewährt werden kann, auf einen dienstfreien Tag, so kann Sonderurlaub nur dann gewährt werden, wenn der Anlass (Eheschließung, Geburt eines Kindes) den Bediensteten direkt (selbst) betrifft.
5. Ein dienstfreier Tag liegt vor:
 - a. bei Fünftagewoche an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen,
 - b. bei Schicht- und Wechseldienst an einem Tag, an dem keine Dienstleistung anfällt,

- c. bei Herabsetzung der Wochendienstzeit an einem Tag, an dem im Rahmen der Dienststundeneinteilung kein Dienst verrichtet wird.
6. Bei Bediensteten, bei denen die Wochendienstzeit herabgesetzt ist, ist das Ausmaß des Sonderurlaubes, soweit dieser in Stunden festgesetzt ist, entsprechend zu aliquotieren.
7. Hinsichtlich der Zuständigkeit für die Gewährung eines Sonderurlaubes im Gemeinde(verbands)bereich wird folgende Vorgangsweise empfohlen:
Soweit gesetzlich nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt wird, besteht kein Einwand, wenn dem Bürgermeister als Vorstand des Gemeindeamtes bzw. dem Obmann eines Gemeindeverbandes im Rahmen dieser Richtlinien die Entscheidungsbefugnis im Einzelfall eingeräumt wird.

Besondere Bestimmungen

Anlass	Dauer des Sonderurlaubes	Besondere Voraussetzungen; Anmerkungen
1. Eheschließung / Begründung einer eingetragenen Partnerschaft		
a. der bzw. des Bediensteten b. – eines eigenen Kindes – eines Kindes der Ehepartnerin/ des Ehepartners, der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten, der/des eingetragenen Partnerin/Partners – eines Elternteiles – von Geschwistern	3 Arbeitstage 1 Arbeitstag	Der Sonderurlaub kann entweder bei der kirchlichen oder bei der standesamtlichen Eheschließung gewährt werden.
2. Geburt eines Kindes		
a. Vaterschaftsfrühkarenz	Bis zu 80 Stunden je Kind	Dieser Sonderurlaub kann nur gewährt werden, wenn der Bedienstete <u>im unmittelbaren Anschluss an diesen Sonderurlaub</u> mindestens im selben Ausmaß Vaterschaftsfrühkarenz in Anspruch nimmt. Der Bedienstete hat daher bereits vorher (oder spätestens gleichzeitig mit dem Antrag auf diesen Sonderurlaub) die Vaterschaftsfrühkarenz zu beantragen.
3. Betreuung naher Angehöriger		
	bis zu 40 Stunden jährlich	Zur Erfüllung einer familiären Pflicht des Bediensteten, soweit dafür nicht grundsätzlich Pflegefreistellung vorgesehen ist. Ist das Ausmaß der Pflegefreistellung bereits erschöpft, so gebührt kein Sonderurlaub nach diesem Tatbestand. Als „nahe Angehörige“ gelten auch eingetragene Partnerinnen bzw. eingetragene Partner.
3a. Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, sofern a) kein Anspruch auf Pflegefreistellung (mehr) besteht und b) zumindest 2 Kinder im gem. Haushalt der Antragstellerin/ des Antragstellers leben.	bis zu 20 Stunden jährlich	Zur Erfüllung einer familiären Pflicht der/des Bediensteten. Für Kinder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners nur insoweit, als kein Elternteil für die Pflege zur Verfügung steht.

4. Tod		
a. – der Ehegattin bzw. des Ehegatten – der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners – der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten – eines Kindes	3 Arbeitstage	
b. – der Eltern – der Geschwister – der Großeltern – der Enkel	1 Arbeitstag	
	bis zu 3 Arbeitstage	wenn der/dem Bediensteten die Besorgung des Begräbnisses obliegt.
c. von anderen nahen Angehörigen (Verwandte in der „Seitenlinie“ wie Onkel, Tante, Nichte und dgl.; Angehörige im Rahmen der „Schwägerschaft“)	bis zu 1 Arbeitstag	1 Arbeitstag zur Erfüllung einer familiären Pflicht des/der Bediensteten, insbesondere wenn sie/er mit der/dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt lebte,
	bis zu 3 Arbeitstagen	wenn der/dem Bediensteten die Besorgung des Begräbnisses obliegt.
5. Übersiedlung	1 Arbeitstag	
	2 Arbeitstage	wenn die Übersiedlung aus dienstlichen Gründen erfolgt.
6. Teilnahme oder Mitwirkung von Spitzensportlern an Trainingslehrgängen, Vorbereitungskursen sowie an sportlichen Bewerben (Wettkämpfen) von wenigstens landesweiter Bedeutung (z.B. Landesmeisterschaften)	bis zu 80 Stunden jährlich	Bei Teilnahme an Trainingslehrgängen oder Vorbereitungskursen dann, wenn für den selben Zweck eben soviel Erholungsurlaub aufgewendet wird wie Sonderurlaub. Darunter fallen nicht Veranstaltungen des Dienstgebers oder der Betriebssportgemeinschaft. Sonderurlaub wird nicht gewährt, wenn der Bedienstete für die Teilnahme eine Vergütung (ausgenommen Ersatz von Reise- und Aufenthaltskosten) erhält. Bezüglich der Zuordnung zum Kreis der Spitzensportler ist Kontakt mit dem Landessportbüro aufzunehmen.
7. Teilnahme und Mitwirkung an kulturellen Bewerben von mindestens landesweiter Bedeutung	bis zu 40 Stunden jährlich	Wenn der Bedienstete für denselben Zweck eben soviel Erholungsurlaub aufwendet wie Sonderurlaub. Sonderurlaub wird nicht gewährt, wenn der Bedienstete für die Teilnahme eine Vergütung (außer für den Aufwand) erhält.
8. Teilnahme oder Mitwirkung an sportlichen Bewerben (Wettkämpfen) von mindestens landesweiter Bedeutung (z.B. Landesmeisterschaften) als aktiver Teilnehmer, Betreuer, Schiedsrichter, Jurymitglieder o.ä.	bis zu 40 Stunden jährlich	Weiter 20 Stunden jährlich, wenn der Bedienstete für denselben Zweck eben soviel Erholungsurlaub aufwendet wie Sonderurlaub.

9. Tätigkeit als Betreuer bei Veranstaltungen für Jugendliche (Jugendlager u.dgl.)	bis zu 40 Stunden jährlich	Wenn der Bedienstete für denselben Zweck doppelt soviel Erholungsurlaub aufwendet wie Sonderurlaub.
10. Vorbereitung		
a. auf die Lehrabschlussprüfung bzw. auf die Abschlussprüfung bei integrativer Lehrausbildung	40 Stunden	
b. auf die Standesbeamtenprüfung	insgesamt 40 Stunden (20 Stunden für die schriftliche und 20 Stunden für die mündliche Prüfung)	Sonderurlaub steht nur dem ersten Standesbeamten sowie dessen Stellvertreter uneingeschränkt zu; für weitere Bedienstete nur dann, wenn aus dienstlicher Sicht die Notwendigkeit für einen weiteren Standesbeamten gegeben ist.
11. Teilnahme an Veranstaltungen zur Fortbildung, an Tagungen, Konferenzen und sonstigen Veranstaltungen, wenn dienstliche Interessen vorliegen	bis zu 80 Stunden jährlich	Je nach dem Grad des dienstlichen Interesses.
12. Sonstige Aufgaben im öffentlichen Interesse insbesondere Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für Mitglieder von freiwilligen Feuerwehren, Rettungs- oder sonstigen Hilfsorganisationen	bis zu 40 Stunden jährlich	Je nach dem Grad des öffentlichen Interesses ist dafür anteilig Erholungsurlaub aufzuwenden, zumindest aber im Verhältnis 1:1. Mitglieder von freiwilligen Feuerwehren und Rettungsorganisationen kann der Sonderurlaub auch zur Gänze gewährt werden.
13. Promotion oder Sponson des Bediensteten	1 Arbeitstag	Der Sonderurlaub kann nur ein mal gewährt werden; entweder Promotion oder Sponson.
14. Dienstnehmervvertretung		
Teilnahme von Funktionären der Gewerkschaft, von Personalvertretern oder von Betriebsräten an Tagungen der Gewerkschaft	bis zu 80 Stunden jährlich	Die Inanspruchnahme einer Bildungsfreistellung nach dem Arbeitsverfassungsgesetz sowie die Gewährung von Sonderurlaub nach dieser Regelung im gleichen Jahr ist möglich. Zusammen mit der Bildungsfreistellung darf der Sonderurlaub in der Funktionsperiode 400 Stunden aber nicht übersteigen.
15. Sonstige besondere Anlässe	bis zu 1 Arbeitstag	Der Geburtstag des Bediensteten ist kein besonderer Anlass im Sinne dieser Bestimmung.
	über 1 Arbeitstag	Solche Verfügungen sind in einer Sammel- liste aufzunehmen und dem sonst für die Entscheidung in Personalangelegenheiten zuständigen Kollegialorgan des Dienstgebers zur Kenntnis zu bringen, soweit nicht ohnedies kraft gesetzlicher Bestimmungen die Entscheidungsbefugnis dem Kollegialorgan obliegt.

16. Persönliche (familiäre) Bedürfnisse:	bis zu 6 ½ Stunden	<p>Dieser Sonderurlaub sollte vornehmlich am 31. Dezember, kann aber auch an einem anderen Tag im Kalenderjahr konsumiert werden. Dieser Sonderurlaub kann nur einmal jährlich an einem Tag ungeteilt gewährt werden; ein Aufteilen des Stundenkontingents auf mehrere Tage ist nicht zulässig. Dieser Sonderurlaub kann nur gewährt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> a) keine gesonderte Regelung (zusätzliche Begünstigung) bezüglich Silvestertag, b) keine dem § 228 Abs. 2 Oö. GDG 2002 bzw. dem § 165i Abs. 2 Oö. GBG 2001 widersprechende Regelung und c) kein mit der Landesregelung (Zeitgutschrift von 6,5 Stunden) inhaltsgleiches oder vergleichbares Arbeitszeitmodell besteht. <p>Eine Zeitgutschrift anstelle von tatsächlicher Inanspruchnahme des Sonderurlaubs ist nicht möglich.</p>
---	--------------------	--

Homeoffice

Homeoffice ist die regelmäßige dienstliche Aufgabenwahrnehmung in der Wohnung oder einer mit dem Dienstgeber vereinbarten, nicht zur Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik.

Der Gemeindevorstand kann im Interesse des Dienstes für einzelne Arbeitsbereiche entsprechend den Erfordernissen des Dienstes sowie des Bürgerservice festlegen, dass unter Einhaltung der dienstrechtlichen Vorschriften tageweise Homeoffice durchgeführt werden kann. Der Gemeindevorstand hat hierfür unter Bedachtnahme auf die berechtigten Interessen der Aufrechterhaltung des Dienstes, der Bediensteten, des Bürgerservice und eine allfällige, für den Landesdienst geltende Regelung sowie auf eine allfällige Verordnung nach Abs. 3 eine innerdienstliche Festlegung zu treffen. Eine dienstliche Aufgabenwahrnehmung im Homeoffice ist nur zulässig, insoweit eine innerdienstliche Festlegung vorliegt und im Einzelfall eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und der (dem) Bediensteten erfolgt.

Die Landesregierung kann unter Bedachtnahme auf die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sowie zur Gewährleistung des Grundsatzes der gleichartigen Behandlung der Gemeindebediensteten untereinander durch Verordnung Regelungen über die Durchführung von Homeoffice festlegen.

Bildungskarenz und Bildungsteilzeit (§ 128 Oö. GDG 2002)

Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen mindestens sechs Monate gedauert hat, kann Vertragsbediensteten auf Ansuchen ein Bildungskarenzurlaub gegen Entfall der Bezüge oder eine Bildungsteilzeit unter Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes gewährt werden, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

Eine neuerliche Bildungskarenz oder eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach vier Jahren nach Antritt der letzten Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit gewährt werden.

Die Dauer der Bildungskarenz beträgt mindestens zwei Monate und höchstens ein Jahr. Sie kann auch in Teilen von je mindestens zwei Monaten verbraucht werden, wenn dem dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Bildungsteilzeit beträgt mindestens vier Monate und höchstens zwei Jahre und kann in Teilen von nicht weniger als vier Monaten verbraucht werden, wenn dem dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die mit der Bildungsteilzeit verbundene Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes muss mindestens ein Viertel und darf höchstens die Hälfte betragen, wobei zehn Wochenstunden nicht unterschritten werden dürfen. Während der Bildungsteilzeit sind die Vereinbarung über eine Bildungskarenz sowie sonstige Freistellungen unzulässig. Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit fallenden Beschäftigungsverbots, einer Karenz nach dem MSchG oder VKG, eines Präsenzdienstes oder eines Zivildienstes ist die Genehmigung einer Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit unwirksam. Im Übrigen ist die Bildungskarenz einem „Karenzurlaub“ und die Bildungsteilzeit einer „Teilzeitbeschäftigung“ gleichzuhalten.

Eine Änderung der Verwendung in Folge der Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit ist vom Vertragsbediensteten zu vertreten.

Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung sowie der Urlaubersatzleistung der für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit gebührende Monatsbezug zugrunde zu legen.

Pflegekarenz und Pflegezeit (§ 129a Oö. GDG 2002)

Für Vertragsbedienstete und Beamte, deren Dienstverhältnis (bei Beamten unter Einrechnung des Dienstverhältnisses als Vertragsbedienstete) ununterbrochen drei Monate gedauert hat, besteht die Möglichkeit, um Pflegekarenz gegen Entfall der Bezüge oder Pflegezeit zum Zwecke der Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen, dem ein Pflegegeld ab der Stufe drei gebührt, für die Dauer von mindestens einem bis zu drei Monaten schriftlich anzusuchen.

Pflegefreistellung (§ 130 Oö. GDG 2002)

Bedienstete haben Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind:

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der/die Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines (ihres) Kindes (Wahl- Stief- oder

Pflegekindes) oder des Kindes der Person, mit der der/die Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des Mutterschutzgesetzes 1979 für diese Pflege ausfällt oder

3. wegen der Begleitung seines (ihres) erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der/die Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Kranken- bzw. einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Als nahe Angehörige sind der (die) Ehegatte (Ehegattin) und Personen anzusehen, die mit dem (der) Bediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der (die) Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.

Die Pflegefreistellung darf im Kalenderjahr das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit des/der Bediensteten nicht übersteigen.

Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche im Kalenderjahr, wenn der (die) Bedienstete

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung (siehe oben) verbraucht hat und
2. wegen der notwendigen Pflege seines (ihres) im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Stief oder Pflegekindes oder Kindes der Person, mit der die/der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt), das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat oder für das erhöhte FamB bezogen wird, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist.

Die Pflegefreistellung kann tageweise, halbtageweise oder in vollen Stunden in Anspruch genommen werden. Verrichtet der/die Bedienstete jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.

Ändert sich das Ausmaß der dienstplanmäßigen Wochendienstzeit des/der Bediensteten während des Kalenderjahres, ist die in diesem Kalenderjahr bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung in dem Ausmaß umzurechnen, das der Änderung des Ausmaßes der dienstplanmäßigen Wochendienstzeit entspricht. Bruchteile von Stunden sind dabei auf volle Stunden aufzurunden.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Pflegefreistellung in einem dem bestehenden Dienstverhältnis unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur selben Gemeinde, so ist diese im vorangegangenen Dienstverhältnis bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung auf den im bestehenden Dienstverhältnis gegebenen Anspruch auf Pflegefreistellung anzurechnen.

Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann unter gewissen Voraussetzungen noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige kalendermäßige Festlegung bzw. ohne vorherige Vereinbarung angetreten werden. Im Fall der notwendigen Pflege ihres/seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jener/jene Bedienstete Anspruch auf Pflegefreistellung, der/die nicht mit ihrem/seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

Feiertagsregelung

Rechtsgrundlage: Erlass des Amtes der öö. Landesregierung, Gem-6066/8-1973-H vom 18.7.1973.

24. Dezember (Heiliger Abend): ganztägig dienstfrei

2. November (Allerseelen): nachmittags dienstfrei

31. Dezember (Silvester): ab 12 Uhr dienstfrei

Oö. Gemeindebeamten-Beförderungsverordnung LGBl. Nr. 87/2003

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Beförderungsbedingungen

Für die Beförderung eines Beamten (einer Beamtin) sind maßgeblich:

- a. die Dienstzeit (§ 2),
- b. die Wartefrist und bezugsrechtliche Stellung (§ 3),
- c. die Dienstbeurteilung (§ 4),
- d. der Dienstposten (§ 5)
- e. die Dienstpostenbewertung (§ 6 und § 8) und
- f. die Einwohnerzahl (§ 10)

§ 2

Dienstzeit

1. Für die Beförderung sind die dem Beamten (der Beamtin) in seiner (ihrer) Verwendungsgruppe für die Festsetzung des Vorrückungssichttags berücksichtigten Zeiten maßgeblich. Ist nach der Pragmatisierung die Ermittlung eines sogenannten Besoldungssichttages notwendig (z.B. bei Karenzurlaub), bildet dieser die Grundlage für die Beförderung. Die §§ 8 bis 11 Oö. Landes-Gehaltsgesetz sind sinngemäß anzuwenden.
2. Das Ausmaß der für die Beförderung erforderlichen Beförderungsdienstzeit ist für die einzelnen Dienstklassen (Gehaltsstufen) und Verwendungsgruppe im 2. und 3. Abschnitt festgelegt.
3. Unterschreitung der im 2. und 3. Abschnitt festgelegten Beförderungsdienstzeiten bis zu drei Monaten können unberücksichtigt bleiben, wenn der Beamte (die Beamtin) eine „zufriedenstellende“ oder „sehr zufriedenstellende“ Dienstbeurteilung aufweist.

§ 3

Wartefrist und bezugsrechtliche Stellung

1. Die in einer Dienstklasse (Dienststufe) zurückzulegende Dienstzeit bildet die Wartefrist. Die §§ 8 bis 11 Oö. Landes-Gehaltsgesetz sind sinngemäß anzuwenden.
2. Die Beförderung eines Beamten (einer Beamtin) in die nächsthöhere Dienstklasse (Dienststufe) ist erst möglich, wenn der Beamte (die Beamtin) in der vorhergehenden Dienstklasse (Dienststufe) die im 2. und 3. Abschnitt festgelegte Wartefrist (oder bezugsrechtliche Stellung und Wartefrist) erfüllt hat. Das Überspringen einer Dienstklasse (Dienststufe) ist nicht zulässig.

3. Die Wartefrist soweit im 2. und 3. Abschnitt eine solche neben einer Beförderungsdienstzeit festgelegt ist und eine Verkürzung nicht ausgeschlossen ist kann auf ein Jahr herabgesetzt werden, wenn trotz rechtzeitiger Erfüllung aller Pragmatisierungserfordernisse oder sonstiger Ernennungserfordernisse eine Pragmatisierung oder eine sonstige Ernennung mangels eines freien Dienstpostens nicht früher möglich war. Soweit im 2. und 3. Abschnitt eine Wartefrist festgelegt ist, kann sie nicht unter ein Jahr herabgesetzt werden. Die Wartefrist beträgt abweichend vom 2. Abschnitt in den Verwendungsgruppe A und B zwei Jahre, wenn ein Beamter (eine Beamtin) gleichzeitig mit der Überstellung befördert wird, oder wenn dies nicht der Fall ist, für die erste Beförderung nach der Überstellung.
4. Die Wartefrist kann für die Beförderung in die Dienstklasse VIII der Verwendungsgruppe A und in die Dienstklasse VII der Verwendungsgruppe B um ein Jahr verkürzt werden, wenn der Beamte (die Beamtin) bereits fünf Jahr den Dienstposten innehatte, auf dem die Beförderung in die Spitzendienstklasse möglich ist, bzw. bereits fünf Jahre ununterbrochen auf Dienstposten der Spitzendienstklasse seiner (ihrer) Verwendungsgruppe verwendet wurde. In diesem Fall gilt die im 2. Abschnitt in Klammer angeführte Wartefrist.

§ 4

Dienstbeurteilung

1. Die Dienstbeurteilung ist bei der Beförderung nach Maßgabe des im 2. und 3. Abschnitt festgelegten Ausmaßes zu berücksichtigen.
2. Für die Beförderung ist die im Zeitpunkt der Beförderung geltende Dienstbeurteilung maßgebend. Wird die Dienstbeurteilung nachträglich verbessert, wodurch eine Beförderung bereits zu einem früheren Zeitpunkt möglich gewesen wäre, kann anlässlich der Beförderung zum nächsten Termin die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung so festgesetzt werden, als ob die Beförderung rechtzeitig vollzogen worden wäre. Gleichzeitig kann ab dem durch die Verbesserung der Dienstbeurteilung möglichen Beförderungszeitpunkt eine ruhegenussfähige Gehaltszulage auf die Beförderungsdienstklasse (die Zulage gemäß der Beförderungsdienststufe) zuerkannt werden.

§ 5

Dienstposten

1. Eine Beförderung kann nur erfolgen, wenn im Dienstpostenplan ein Dienstposten der Verwendungsgruppe und der Dienstklasse (Dienststufe) bzw. mit N2-Laufbahnbewertung vorgesehen ist und der Beamte (die Beamtin) auf diesen Dienstposten ernannt ist.
2. Eine Zulagengewährung gemäß N1-Laufbahn kann nur erfolgen, wenn im Dienstpostenplan ein solcher Dienstposten vorgesehen ist und der Beamte (die Beamtin) auf diesen Dienstposten ernannt ist.

§ 6

Dienstpostenbewertung

1. Für den Zeitpunkt der Beförderung in die nächsthöhere Dienstklasse kann auch eine Dienstpostenbewertung mitentscheidend sein.
2. Bei folgenden Bewertungen erfolgt die Beförderung in die Dienstklasse VII der Verwendungsgruppe A, in die Dienstklasse VI der Verwendungsgruppe B und in die Dienstklasse IV der Verwendungsgruppe C um ein Jahr früher, als

im 2. Abschnitt festgelegt ist:

2.1. Verwendungsgruppe A, Dienstklassen

- a. III bis VIII
- b. III bis VII/N2-Laufbahn und
- c. III bis VI/N1-Laufbahn;

2.2. Verwendungsgruppe B, Dienstklassen

- a. II bis VII
- b. II bis VI/N2-Laufbahn und
- c. II bis VI/N1-Laufbahn;

2.3. Verwendungsgruppe C, Dienstklassen

- a. I bis V
- b. I bis IV/N2-Laufbahn und
- c. I bis IV/N1-Laufbahn.

§ 7

N1-Laufbahn

1. Beamte (Beamtinnen), die keinen Dienstposten einer Spitzendienstklasse innehaben, können bei Erreichen der 6. Gehaltsstufe der Dienstklasse VII in der Verwendungsgruppe A, der 6. Gehaltsstufe der Dienstklasse VI in der Verwendungsgruppe B und der 8. Gehaltsstufe der Dienstklasse IV in der Verwendungsgruppe C eine Vorrückungs- und ruhegenussfähige Gehaltszulage auf den Gehalt der Spitzendienstklasse der jeweiligen Verwendungsgruppe erhalten.
2. Für diese Laufbahn kommen Beamte (Beamtinnen) mit einer Verwendung in Betracht, die zwar über eine der normalen Laufbahn ihrer Verwendungsgruppe entsprechende Tätigkeit hinausgeht, aber nicht für eine Beförderung in die Spitzendienstklasse ausreicht. Voraussetzung ist eine mindestens „zufriedenstellende“ Dienstbeurteilung.

§ 8

N2-Laufbahn

1. Für eine N2-Laufbahn ist grundsätzlich Voraussetzung, dass der Beamte (die Beamtin) in seiner (ihrer) bisherigen Dienstklasse bereits die Bezüge erreicht hat, die der Anfangsgehaltsstufe der Beförderungsdienstklasse entsprechen, sofern in den Abs. 2 und 3 nichts anderes bestimmt ist.
2. Für eine N2-Laufbahn in der Dienstklasse VIII der Verwendungsgruppe A und in der Dienstklasse VII der Verwendungsgruppe B ist Voraussetzung, dass Beamte (Beamtinnen) der Verwendungsgruppe A und B ein Jahr in der Gehaltsstufe 4 in der vorhergehenden Dienstklasse zurückgelegt haben.
3. Für eine N2-Laufbahn in der Dienstklasse V der Verwendungsgruppe C ist eine Beförderungsdienstzeit von 26 (bei „zufriedenstellender“ Dienstbeurteilung) bzw. 24 Dienstjahren (bei „sehr zufriedenstellender“ Dienstbeurteilung) erforderlich. Weiters ist eine Wartefrist von zwei Jahren zu erfüllen.
4. Eine Beförderung in die Spitzendienstklasse im Rahmen einer N2-Laufbahn kann unter den im § 7 Abs. 2 genannten Voraussetzungen vorgenommen werden, wobei jedoch die mindestens „zufriedenstellende“ Dienstbeurteilung im Zeitpunkt der Beförderung durch drei Jahre gegeben sein muss.

§ 9

Berücksichtigung des Dienstzeitüberhangs

Bei Beförderung in die Spitzenklasse kann der Dienstzeitüberhang bis zum Höchstausmaß von drei Jahren berücksichtigt werden.

§ 10

Berücksichtigung der Einwohnerzahl

Die im 2. Abschnitt festgesetzte Einwohnerzahl bestimmt sich nach der Zahl jener Personen, die zum Stichtag für die jeweils letzte Gemeinderatswahl, die aus Anlass des Auslaufens einer Funktionsperiode stattgefunden hat, einen Wohnsitz in der Gemeinde haben.

2. Abschnitt

Besondere Bestimmungen für die Beamten (Beamtinnen) der allgemeinen Verwaltung und des handwerklichen Dienstes.

§ 11

Verwendungsgruppe A

Beförderung i.d.DKI.	Dienstbeurteilung	Beförderungsdienstzeit (in Dienstjahren)	Wartefrist (in Dienstjahren)
IV	wenig zufriedenstellend zufriedenstellend sehr zufriedenstellend	2	
V	wenig zufriedenstellend zufriedenstellend sehr zufriedenstellend	8 6 5	1 1 1
VI	wenig zufriedenstellend zufriedenstellend sehr zufriedenstellend	10 8 7	1 1 1
VII	wenig zufriedenstellend zufriedenstellend sehr zufriedenstellend	16 14 13	2 2 1 ½
VIII	in den 3 vorangegangenen Kalenderjahren mindestens „zufriedenstellend“		5 (4)

§ 12

Verwendungsgruppe B

Beförderung i.d.DKI.	Dienstbeurteilung	Beförderungsdienstzeit (in Dienstjahren)	Wartefrist (in Dienstjahren)
III	wenig zufriedenstellend zufriedenstellend sehr zufriedenstellend	5	
IV	wenig zufriedenstellend zufriedenstellend sehr zufriedenstellend	12 ½ 9 ½ 8 ½	1 ½ 1 ½ 1 ½
V	wenig zufriedenstellend zufriedenstellend sehr zufriedenstellend	17 14 13	1 ½ 1 ½ 1 ½

VI	wenig zufriedenstellend	23	2
	zufriedenstellend	20	2
	sehr zufriedenstellend	19	1 ½
VII	in den 3 vorangegangenen Kalenderjahren mindestens „zufriedenstellend“		5 (4)
Amtsleiter	in Gemeinden		
	mit 5.001 bis 7.000 Einw.		4 (3)
	mit 7.001 bis 10.000 Einw.		3 (2)

§ 13

Verwendungsgruppe C

Beförderung i.d.DKI. Dienstbeurteilung		Beförderungsdienstzeit (in Dienstjahren)	Wartefrist (in Dienstjahren)
II	wenig zufriedenstellend		
	zufriedenstellend	6	
	sehr zufriedenstellend		
III	wenig zufriedenstellend	16	
	zufriedenstellend	12	
	sehr zufriedenstellend	11	
IV	wenig zufriedenstellend	21	2
	zufriedenstellend	19	2
	sehr zufriedenstellend	17	1
V	zufriedenstellend	24 (23)	2
Gemeindesekretäre	in Gemeinden		
	mit 1.501 bis 2.000 Einwohner	23 (22)	2
	ab 2.001 Einwohner	22 (21)	2 (1)
	bei „sehr zufriedenstellend“ gilt die in Klammer angeführte Beförderungsdienstzeit bzw. Wartefrist		

§ 14

Verwendungsgruppe D

Beförderung i.d.DKI. Dienstbeurteilung		Beförderungsdienstzeit (in Dienstjahren)	Wartefrist (in Dienstjahren)
II	wenig zufriedenstellend		
	zufriedenstellend	6	
	sehr zufriedenstellend		
III	wenig zufriedenstellend	16	
	zufriedenstellend	14	
	sehr zufriedenstellend	14	
III/3	wenig zufriedenstellend	19	
	zufriedenstellend	16	
	sehr zufriedenstellend	16	
IV	wenig zufriedenstellend	27 (26)	2
	zufriedenstellend	26 (25)	2
	sehr zufriedenstellend	25 (24)	1 ½

Für Beamte (Beamtinnen der Verwendungsgruppe D, die eine Verwendungszulage gemäß § 30a, Abs. 1, Z. 1 Oö. Landes-Gehaltsgesetz beziehen, gilt die in Klammer angeführte Beförderungsdienstzeit.

§ 15

Verwendungsgruppe P1

Beförderung i.d.DKI. Dienstbeurteilung		Beförderungsdienstzeit (in Dienstjahren)
II	wenig zufriedenstellend	6
	zufriedenstellend	
	sehr zufriedenstellend	
III	wenig zufriedenstellend	16
	zufriedenstellend	14
	sehr zufriedenstellend	14

Die Beförderung in die Dienstklasse IV kann nach vollem Durchlaufen der Gehaltsstufe 4 der Dienstklasse III ausgesprochen werden. Voraussetzung ist eine mindestens „wenig zufriedenstellende“ Dienstbeurteilung.

§ 16

Verwendungsgruppe P2

Beförderung i.d.DKI. Dienstbeurteilung		Beförderungsdienstzeit (in Dienstjahren)
II	wenig zufriedenstellend	6
	zufriedenstellend	
	sehr zufriedenstellend	
III	wenig zufriedenstellend	16
	zufriedenstellend	14
	sehr zufriedenstellend	14
III/3	wenig zufriedenstellend	19
	zufriedenstellend	16
	sehr zufriedenstellend	16
III/7	wenig zufriedenstellend	24
	zufriedenstellend	22
	sehr zufriedenstellend	22

Die Beförderung in die Dienstklasse IV kann nach vollem Durchlaufen der Gehaltsstufe 7 der Dienstklasse III ausgesprochen werden. Voraussetzung ist eine mindestens „wenig zufriedenstellende“ Dienstbeurteilung.

§ 17

Verwendungsgruppe P 3

Beförderung i.d.DKI. Dienstbeurteilung		Beförderungsdienstzeit (in Dienstjahren)
II	wenig zufriedenstellend	6
	zufriedenstellend	
	sehr zufriedenstellend	
III	wenig zufriedenstellend	16
	zufriedenstellend	14
	sehr zufriedenstellend	14

III/3	wenig zufriedenstellend	19
	zufriedenstellend	16
	sehr zufriedenstellend	16
III/7	wenig zufriedenstellend	24
	ufriedenstellend	22
	sehr zufriedenstellend	22

§ 18

Verwendungsgruppen E, P 4 und P 5

Beförderung i.d.DKI. Dienstbeurteilung		Beförderungsdienstzeit (in Dienstjahren)
II	wenig zufriedenstellend	6
	zufriedenstellend	
	sehr zufriedenstellend	
III	wenig zufriedenstellend	16
	zufriedenstellend	14
	sehr zufriedenstellend	14
III/3	wenig zufriedenstellend	18
	zufriedenstellend	15
	sehr zufriedenstellend	15
III/7	wenig zufriedenstellend	24
	zufriedenstellend	21
	sehr zufriedenstellend	21

3. Abschnitt

Besondere Bestimmungen für die GemeindewachebeamtlInnen der Verwendungsgruppe W 2

§ 19

Dienstklassenbeförderung

Beförderung i.d.DKI. Dienstbeurteilung		Beförderungsdienstzeit (in Dienstjahren)	Wartefrist (in Dienstjahren)
IV	Mindestens „wenig zufriedenstellend“	Die Beförderung kann frühestens zum Zeitpunkt der Zeitvorrückung erfolgen	
V	wenig zufriedenstellend	28	2
	zufriedenstellend	28 ½	2 ½
	sehr zufriedenstellend	28 ½	2 ½

Hat der Beamte (die Beamtin) zum Zeitpunkt seiner /ihrer) Beförderung in die Dienstklasse IV oder dem für diese Dienstklasse maßgebenden Stichtag eine schlechtere Dienstbeurteilung als „sehr zufriedenstellend“ aufgewiesen, verlängert sich die Wartefrist und die Beförderungsdienstzeit für die Beförderung in die Dienstklasse V um ein halbes Jahr.

Besetzt der Beamte (die Beamtin) zum Zeitpunkt seiner (ihrer) Beförderung in die Dienstklasse V oder zu dem für diese Dienstklasse maßgebenden Stichtag nicht einen Dienstposten der Verwendungsgruppe W 2, Dienstklasse III bis V, sondern

- a. einen anderen Dienstposten der Verwendungsgruppe W 2 (als dienstführender Wachebeamter/dienstführende Wachebeamtin), verlängert sich die Wartefrist und die Beförderungsdienstzeit für die Beförderung in die Dienstklasse V um ein halbes Jahr,
- b. einen Dienstposten der Grundstufe der Verwendungsgruppe W 2, verlängert sich die Wartefrist und die Beförderungsdienstzeit für die Beförderung in die Dienstklasse V um zwei Jahre.

§ 20

Dienststufenbeförderung für dienstführende WachebeamtInnen

1. Beförderung in die Dienststufe 2:

Dienstposten	Dienstbeurteilung	Wartefrist (in Dienstjahren); diese Frist ist nicht verkürzbar	oder bezugs rechtliche Stellung und Wartefrist (in Dienstjahren)
W 2 – Leiter	sehr zufriedenstellend	11 ½	III/10 + ½ Jahr und 2 Jahre Wartefrist
	zufriedenstellend	12	III/11 und 2 ½ Jahre Wartefrist
	wenig zufriedenstellend	13 ½	III/11 + ½ Jahr und 4 Jahre Wartefrist
andere dienstführenden W 2	sehr zufriedenstellend	12 ½	III/10 + 1 Jahr und 2 Jahre Wartefrist
	zufriedenstellend	13	III/10 und 1 ½ und 2 ½ Jahre Wartefrist
	wenig zufriedenstellend	14 ½	III/11 + 1 Jahr und 4 Jahre Wartefrist

§ 21

Schlussbestimmungen

1. Die in dieser Verordnung geregelten Aufgaben der Gemeinde (des Gemeindeverbands) sind solche des eigenen Wirkungsbereichs.
2. Diese Verordnung tritt mit Ablauf des Tages ihrer Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich in Kraft.
3. Gleichzeitig mit dem Abs. 2 angeführten Zeitpunkt tritt die Oö. Gemeindebeamten-Beförderungsverordnung, LGBl. Nr. 74/2001, außer Kraft.

Beförderungsmöglichkeiten für Vertragsbedienstete

Schema I und II

Bei Vorliegen einer zufriedenstellenden Dienstleistung werden Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen a bis e und Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen p 1 bis p 5 mit

1. Erreichung der Entlohnungsstufe 4 in die Entlohnungsstufe 6;
 2. Erreichung der Entlohnungsstufe 11 in die Entlohnungsstufe 13;
 3. Erreichung der Entlohnungsstufe 16 in die Entlohnungsstufe 18 befördert.
- (Gem-31/19-1973-H vom 17.10.1973 und Gem-31/43-1979-Pf vom 10.10.1979)

Leistungen der younion, Zentralorganisation Wien und Landesgruppe Oberösterreich

Unterstützungseinrichtungen

des ÖGB, der Zentralorganisation der younion und der Landesgruppe Oberösterreich.

1. Rechtsschutz

Als Mitglied des ÖGB haben Sie (nach Leistung von mindestens sechs Vollmonatsbeiträgen) Anspruch auf kostenlosen Rechtsschutz und Beratung. Ihr ÖGB-Rechtsschutz deckt die Kosten für Anwältin oder Anwalt, Expertisen und Gerichtsverhandlungen. **Wichtig:** Der Antrag muss bei der younion, Landesgruppe Oberösterreich, im Vorhinein schriftlich gestellt werden und bedarf der ausdrücklichen Genehmigung seitens der Rechtsabteilung in Wien vorab.

Wir sichern Ihr Geld und Ihr Recht bei:

- Lohn- und Gehaltsdifferenzen
- Überstundenbezahlung
- Auflösung des Dienstverhältnisses
- Urlaubsangelegenheiten
- Sonderzahlungen
- Abfertigungen
- Ansprüchen nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und dem Entgeltfortzahlungsgesetz
- Anderen Streitigkeiten im Zusammenhang mit beruflichen und gewerkschaftlichen Tätigkeiten oder mit den Sozialversicherungen

2. Johann-Böhm-Fonds

Der Johann-Böhm-Fonds will die Forschung zu Themen fördern, die für die ArbeitnehmerInnenvertretung von Bedeutung ist. Deshalb vergibt der ÖGB jedes Jahr vier bis sechs Stipendien, die je nach Art der wissenschaftlichen Arbeit mit bis zu 5.000 Euro honoriert werden. Ziel ist es, qualitativ hochwertige Arbeiten zu bekommen, die dann dem ÖGB-Verlag zur Publikation vorgeschlagen werden können.

3. Anton-Benya-Stiftungsfonds zur Förderung der Facharbeit

Dieser Fonds gewährt keine finanzielle Unterstützung, sondern zeichnet Arbeitnehmer mit Geldpreisen aus, die auf dem Gebiet der Facharbeit besondere Leistungen vollbringen.

4. Karl-Maisel-Fonds

Dieser Fonds hat den Zweck, Mittel zur Gewährung von außerordentlichen Unterstützungen an bedürftige Gewerkschaftsmitglieder oder deren engste Angehörige in verschiedenen Notfällen bereitzustellen; vor allem dann, wenn die Bestimmung der bestehenden Unterstützungs- und Vorsorgeeinrichtungen des ÖGB bzw. der Gewerkschaften eine finanzielle Zuwendung nicht erlauben. Aus den Mitteln dieses Fonds können auch Zuschüsse für lebensrettende Operationen, für Ankäufe von Hilfsgeräten für Invalide und gebrechliche Personen gewährt werden.

5. Anton-Proksch-Fonds

Aus dieser Einrichtung werden Mittel zur Gewährung von außerordentlichen Unterstützungen im Falle unverschuldeter sozialer Bedürftigkeit, insbesondere an behinderte Kinder und Jugendliche für deren Berufsausbildung, bereitgestellt.

6. Rudolf-Pöder-Fonds

Mit Beschluss des Präsidiums vom 31. Jänner 1985 wurde der „Rudolf-Pöder-Fonds“ zur Unterstützung behinderter Mitglieder der younion ins Leben gerufen.

Das Gründungskapital wurde durch Spenden von den Haupt-, Bezirks- und Landesgruppen der younion sowie durch Spenden von Einzelpersonen und diversen Instituten aufgebracht.

7. ÖGB-Katastrophenfonds

Kriterien, die bei der Einreichung von Schadensmeldungen zu beachten sind:

- Die Schadensmeldung muss vollständig ausgefüllt und gemeindeamtlich bestätigt sein.
- Es können nur Schäden über € 700,- am und im Wohnhaus bzw. in der Wohnung (= Hauptwohnsitz) anerkannt werden. Schäden an Nebengebäuden, Fahrzeugen, Geräten und Maschinen etc. können nicht berücksichtigt werden.
- Die Schadensmeldung ist bei der zuständigen Ortsgruppe, Ortsstelle oder Sammelortsgruppe bzw. den Bezirksvorsitzenden zur Weiterleitung an die Landesgruppe einzureichen.
- Fristen: Es muss eine ÖGB-Mitgliedschaft von mindestens zwei Jahren bestehen; der Termin für die Einreichung ist mit sechs Monaten nach Eintritt des Schadensfalles befristet (später einlangende Meldungen können nicht berücksichtigt werden).

8. Millenniumsfonds

Eine im Rahmen des „Vereins Vorsorge der Österreichischen Gemeindebediensteten“ sowie der Gewerkschaft younion als Trägerorganisation des Vereins und des jeweiligen Vertragspartners geschaffene Einrichtung zur Gewährung finanzieller Hilfe für Mitglieder und deren Angehörige.

9. Arbeitslosenunterstützung

Voraussetzung: Leistung von 24 Vollmonatsbeiträgen erforderlich, ohne eigenes Verschulden arbeitslos; Meldung beim Arbeitsamt unverzüglich zu machen.

Höhe: Vierfaches des monatlichen Durchschnittsbeitrages

Dauer:	2-9jährige Mitgliedschaft	3 Monate
	10-14jährige Mitgliedschaft	4 Monate
	über 15 Jahre Mitgliedschaft	5 Monate

Nachweis: Bestätigung AMS, Mitgliedskarte.

Auszahlung: Im Monat nachhinein. Der Beitrag für arbeitslose Mitglieder beträgt € 1,80. Beitragsrückstand darf 2 Monate nicht überschreiten.

10. Weihnachtsspende für arbeitslose Mitglieder

Als Weihnachtsunterstützung wird seitens der younion für arbeitslose Mitglieder eine Weihnachtsgabe von € 40,- gewährt. Voraussetzung ist, dass die Beiträge weiter entrichtet wurden und der Arbeitslose beim AMS als gemeldet aufscheint. (Zeitraum wird jährlich bekannt gegeben.)

ÖGB-Solidaritätsversicherung

Im Versicherungsfall ist eine Meldung an die younion, Landesgruppe Oberösterreich, 4020 Linz, Volksgartenstraße 34 (Sachbearbeiterin Christa Hochhauser, Tel.Nr. 0732/65 42 46, Klappe 6317), zu richten.

Zur Beanspruchung des Begräbniskostenbeitrages ist ein Formblatt (Homepage: www.younion.at) auszufüllen. Dazu ist es notwendig, dass die Mitglieds-

karte, eine Kopie der Sterbeurkunde sowie eine Kopie der saldierten Begräbniskostenrechnung vorgelegt und der Name sowie die IBAN Nr. des Bezugsberechtigten (ist jene Person, die auf der Bestattungskostenrechnung als Empfänger aufscheint) bekannt gegeben werden. Bei Beanspruchung von Spitalgeld oder Invalidität ist gleichfalls ein Formblatt auszufüllen und mit der Aufenthaltsbestätigung bzw. Invaliditätsbescheinigung an die younion Landesgruppe zu übermitteln.

Anspruchsberechtigt sind Personen, die mindestens drei Jahre Mitglieder des ÖGB gewesen sind. Jugendliche Mitglieder, die in folge ihres Alters nicht drei Jahre Mitgliedschaft nachweisen können, werden als volle drei Jahre zugehörige behandelt.

1. Begräbniskostenbeitrags-Versicherung

Leistungen für Aktive, gestaffelt nach Mitgliedsdauer wie folgt;

Ist das Mitglied nach 1971 in den Ruhestand getreten, beträgt die Leistung gleichfalls bei Mitgliedschaftsdauer von:

mind. 3 – 10 Jahren: € 150,-

über 10-20 Jahren: € 160,-

über 20-30 Jahren: € 170,-

über 30 Jahren: € 180,-

Für Mitglieder der younion, die vor dem 1. Jänner 1972 in den Ruhestand waren, gelten eigene Unterstützungen, die gesondert kundgemacht werden.

Bei Ableben des/der Ehegatten/in oder Lebensgefährten/in gebührt der halbe Beitrag.

2. Spitalgeld

Im Falle eines unfallbedingten Spitalsaufenthaltes € 4,- pro Tag, ab dem 1. Tag (gilt sowohl für Freizeit- als auch Arbeitsunfälle), sofern der Aufenthalt

Mind. 4 Tage dauert

max. € 308,- (= 77 Tage max.)

3. Invaliditäts-Versicherung

Im Falle einer freizeitunfallbedingten dauernden Invalidität eines nicht im Ruhestand befindlichen Mitgliedes gebührt folgende Leistung bei Totalinvalidität (Teilinvalidität dem Grad entsprechend anteilige Leistung) bei einer Mitgliedschaftsdauer von:

mind. 3 bis 10 Jahren € 3.200,-

über 10 bis 25 Jahren € 4.800,-

über 25 Jahren € 6.400,-

4. Todesfallversicherung bei Freizeitunfällen für aktive Mitglieder

mind. 3-10 Jahren € 800,-

über 10 – 25 Jahren € 1.000,-

über 25 Jahren € 1.200,-

5. Ablebensrisiko-Versicherung bei Unfalltod

für am 1.1.2000 im Ruhestand befindliche Mitglieder bei Mitgliedschaftsdauer von:

mind. 3-10 Jahren € 875,-

über 10-25 Jahren € 1.310,-

über 25 Jahren € 1.745,-

Richtlinie zur Förderung berufsbezogener Weiterbildung

I.) Allgemeine Förderungsvoraussetzungen

1. Gegenstand der Förderung ist der nachgewiesene erfolgreiche Abschluss einer:
 - a) berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungsveranstaltung, deren Ziel der Erwerb von berufsbegleitendem Wissen war oder
 - b) für die unter Punkt III genannten Kategorien 7 oder 8 die belegten Kosten, die dem Mitglied durch den Besuch einer Fortbildungsveranstaltung persönlich erwachsen und von ihm (ihr) getragen wurden.
2. Der erfolgreiche Abschluss muss von einem autorisierten Ausbildungsinstitut mit Zeugnis, Diplom, Zertifikat oder Gleichwertigem bestätigt sein (ausgenommen Kursunterlagen). Für eine nicht standardisierte Ausbildung, der kein fester Lehrplan und keine ausgewiesenen Erfolgskriterien zugrunde liegen, ist immer ein Kostennachweis beizubringen.
3. Die Förderung wird nur auf Antrag und nach erfolgter Beendigung einer externen Fortbildungsveranstaltung (d.h. keine ÖGB/AK- oder Fachgewerkschaftsfortbildungsveranstaltung) unter Verwendung des Formblatts gewährt.
4. Der (Die) Förderungswerber(in) muss bei Abschluss der Fortbildungsmaßnahme mindestens sechs Monate Mitglied der younion _ Die Daseinsgewerkschaft sein.
5. Im Sinne dieser Richtlinie kann nur eine Förderung pro Kalenderjahr gewährt werden. Der Antrag auf Förderung kann bis spätestens sechs Monate nach Ablauf des Kalenderjahres gestellt werden, in dem die Fortbildungsveranstaltung erfolgreich absolviert wurde.
6. Die Einreichungsunterlagen sind vom jeweiligen Bildungsinstitut zu bestätigen.
7. Eine Förderung der unter Punkt III genannten Kategorien 1 bis 6 muss sich auf eine Weiterbildungsmaßnahme beziehen, die im „2. Bildungsweg“ erfolgte. Dies bedeutet, dass während der Fortbildung ein Dienstverhältnis aufrecht war und für die Fortbildungsmaßnahme keine Bildungsfreistellung durch den Dienstgeber gewährt wurde, d.h. in privater und vom Dienstgeber nicht bezahlter Zeit.
8. Der Antrag wird auf seine Vollständigkeit und die Erfüllung der Förderungsrichtlinien geprüft und der genehmigte Förderungsbetrag auf das vom Mitglied angegebene Bankkonto überwiesen.
9. Die Förderungsrichtlinie ist eine Serviceleistung der younion für ihre Mitglieder, daher besteht auf die Gewährung einer Förderung kein Rechtsanspruch.

II.) Höhe der Förderung

1. Die Höhe der Förderung hängt von der Wertigkeit der abgeschlossenen Fortbildungsmaßnahme ab. Die Wertigkeit ist ein durch das Ausbildungsniveau, durch die Zertifizierung und durch den in Unterrichtseinheiten quantifizierbaren Aufwand (mind. 20 UE) gegeben.
2. Die Förderung der unter Punkt III angeführten Kategorien 7 und 8 darf jedoch die belegten Kosten nicht übersteigen.
3. Die maximale Förderung ist durch die unter Punkt III stehenden Beträge gegeben und darf diese nicht übersteigen.

III.) Kategorien (in Euro)

	Zentrale	Landesgruppe
1. Abschluss von Hochschulstudien (gefördert wird einmalig der Erstabschluss) Doktoratsstudium, Dipl.-Ing. (mehr als 8 Semester Mindeststudiendauer – Erstabschluss)	580,--	--
Magisterabschluss (mind. 8 Semester Mindest- Studiendauer – Erstabschluss, alte Studienordnung)	580,--	--
Masterabschluss (mind. 8 Semester Mindest- Studiendauer – Erstabschluss, alte Studienordnung)	580,--	--
Bakkalaureatstudium (mind. 8 Semester Mindest- Studiendauer – Erstabschluss, alte Studienordnung)	435,--	--
2. Abschluss von Studien an Akademien (6-8 Semester)	410,--	--
Kollegs bzw. Abiturientenlehrgänge (2-4 Semester)	350,--	--
3. Abschluss von Studien an höherbildenden Lehranstalten (Sekundärstufe II) Matura/Abitur Berufsbildende Höhere Schulen (z.B. HTL, HAK)	350,--	75,--
Allgemeinbildende Höhere Schulen (AHS) oder Oberstufenrealgymnasium	290,--	75,--
Ablegen einer Studienberechtigungsprüfung, Berufsreifepfung	235,--	60,--
4. Spezifische Qualifikationswege Abschluss eines Universitätslehrganges (mind. 4 Semester)	175,--	60,--
Abschluss eines Masterlehrganges z.B. MBA, MPA, MSC, MAS (mind. 4 Semester)	175,--	60,--
5. Ablegen von Meister- und Befähigungsprüfungen	145,--	60,--
6. Abschluss einer Ausbildung an berufsbildenden Mittleren Schulen (Sekundärstufe I) z.B. Facharbeiterausbildung	120,--	60,--
7. Innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung Spezifisch innerbetriebliche Qualifikationen, soweit Pkt. I/1 lit. b anwendbar ist	90,--	30,--
8. Berufsweiterbildende Kurse Kurse der fachspezifischen Berufsweiterbildung	90,--	max. 30,--
Sprachkurse, EDV-Ausbildung	90,--	max. 30,--

Der Antrag ist bei der Landesgruppe Oberösterreich einzureichen. Antragsformulare sind bei der Landesgruppe Oberösterreich (Kollegin Schwentner, Tel.-Nr. 0732/65 42 46-6317), bei der jeweiligen Bezirksgruppe sowie als Download auf unserer Homepage www.youunion.at verfügbar.

Einmalige Unterstützungen

Aus Mitteln der Landesgruppe bzw. des Sozialwerkes können Mitgliedern, die unverschuldet in Not geraten sind und einer finanziellen Hilfe bedürfen, außerordentliche Beihilfen und Unterstützungen gewährt werden. Eine Anspruchsberechtigung liegt frühestens nach einer halbjährigen Gewerkschaftszugehörigkeit zu unserer Fachgewerkschaft vor. Begründete Ansuchen sind über die

Ortsgruppe bzw. Bezirksgruppe an die Landesgruppe zu richten. Die Höhe einer einmaligen Unterstützung liegt je nach Fall bei mindestens € 15,- und höchstens € 150,-.

Seit 1. 1. 2020 erhält jedes Mitglied der younion Landesgruppe Oberösterreich bei Geburt eines eigenen Kindes einen Zuschuss von € 50,-. Ein diesbezüglicher Antrag ist formlos (mit Geburtsurkunde und Bekanntgabe der Bankverbindung) an die Landesgruppe zu richten.

Inanspruchnahme von Ermäßigungen und Begünstigungen

In Verhandlungen mit den Gesellschaften ist es uns gelungen, Ermäßigungen und Begünstigungen für unsere aktiven Mitglieder zu erreichen. Die Begünstigungen können auch von den PensionistInnen im gleichen Ausmaß beansprucht werden.

Voraussetzung ist jedoch, dass das Mitglied eine von der Landesgruppe Oberösterreich ausgestellte Mitgliedskarte besitzt. Die Mitgliedskarten können jederzeit im Landessekretariat angefordert werden.

Wir geben nachstehend einen kleinen Auszug der zahlreichen Gesellschaften und Institutionen bekannt, die unseren Mitgliedern Ermäßigungen bzw. Begünstigungen gewähren:

a) Seilbahnen und Skilifte (Karten soweit verfügbar)

Ermäßigte Karten können über die ÖGB-Landesorganisation (Linz, Volksgartenstraße 34, 1. Stock, Zimmer W106, Tel. 0732/66 53 91-6033 oder 6015) bezogen werden und gelten in den Schigebieten Höss und Wurzeralm (www.hiwu.at).

b) Ennsmuseum Weyer (Steyrer Straße 27, 3335 Weyer), Ermäßigung: Eintritt zum SchülerInnen-Tarif

c) 50 Prozent Ermäßigung für Veranstaltungen der LIVA im Brucknerhaus (Sitzplätze), die mit dem Zusatz „mit Ermäßigung“ gekennzeichnet sind (LIVA-Jahresprogramm bzw. Programmzeitschrift). Für Veranstaltungen im Posthof können Karten zum ermäßigten Preis gekauft werden. Zum Nachweis ist jeweils die Mitgliedskarte vorzulegen.

d) Berufsförderungsinstitut Oberösterreich; ÖGB-Mitglieder erhalten für fast alle BFI-Kurse eine Ermäßigung des Kursbeitrages.

e) Mietervereinigung, Landes-Bezirksleitung; 4020 Linz, Noßbergerstr. 11, Tel. 0732/77 32 29; kostenlose Rechtsberatung bzw. Auskünfte in allen Miet- und Wohnungsangelegenheiten.

f) Kostenlose Beratung in Rechtsangelegenheiten. Wir dürfen unsere Kolleginnen und Kollegen daran erinnern, dass bei allen Bezirksgerichten Rechtsauskünfte eingeholt werden können. Des Weiteren wird beim Verein für Konsumenteninformation, Linz, Volksgartenstr. 40, in kaufrechtlichen Angelegenheiten Rechtsberatung angeboten. Eine vorherige Terminvereinbarung ist notwendig (Tel. 050/6906-0).

Dies ist nur ein kleiner Auszug. Andere Vergünstigungen finden Sie auf unserer Homepage unter younion.at.



Urlaub in der Villa Styria – Bad Aussee

Die Landesgruppe Oberösterreich führt ein Erholungs- und Schulungshaus im Mittelpunkt Österreichs. Die Villa Styria liegt auf halbem Weg zwischen Altaussee und Bad Aussee, an der Altausseer Traun.

Der Charme einer typischen Ausseer Villa blieb trotz der Adaptierung auf zeitgemäße Ansprüche erhalten.

Das Salzkammergut bietet für Wanderungen, Mountainbike-Touren, Kletterpartien oder Badeausflüge immer den richtigen Ausgangspunkt. Wer einfach nur entspannen will, findet in den nahegelegenen Thermen und im hauseigenen Wellness-Bereich die idealen Voraussetzungen vor.

Und unser liebenswertes Personal verwöhnt Sie gerne, nicht zuletzt mit Köstlichkeiten der regionalen Küche!



Leiterin Villa Styria:

Ulli Hammer, Villa Styria

Im Wald 45, 8990 Bad Aussee

Tel. +43/3622/522 19, www.villa-styria.at



Auskunft und

Anmeldung:

Gudrun Reiter,

Tel. +43/732/65 42 46-6322

JÄNNER	FEBRUAR	MÄRZ	APRIL	MAI	JUNI
1 Sa Neujahr 2 So Basilius d. G.	1 Di Brigitte 2 Mi Alfred 3 Do Blasius 4 Fr Josef v. L. 5 Sa Agatha 6 So Paul M. u. G.	1 Di Agnes v. P. 2 Mi Kunigunde 3 Do Kasimir 4 Fr Gerda 5 Sa Dietmar 6 So Fridolin	1 Fr Irene 2 Sa Franz v. P. 3 So Elisabeth K.	1 So Staatsfeiertag	1 Mi Justin 2 Do Armin 3 Fr Silvia 4 Sa Iohilde
3 Mo Adele 4 Mi Angela 5 Mi Emilie 6 Do Hl. 3 Könige 7 Fr Reinhold 8 Sa Erhard 9 So Julian	7 Mo Coleta 8 Di Hieronymus 9 Mi Apollonia 10 Do Siegmund 11 Fr Theobert 12 Sa Theodor 13 So Christina	7 Mo Joh. v. G. 8 Di Franziska 9 Mi Dominik 10 Do Rosina 11 Fr Maximilian 12 Sa Pauline 13 So Mathilde	4 Mo Josefa 5 Di Ambrosius 6 Mi Wilhelm 7 Do Johann 8 Fr Walter 9 Sa Waltraud 10 So Magdalena	5 So Pfingstsonntag 6 Mo Pfingstmontag 7 Di Robert 8 Mi Elga 9 Do Annamaria 10 Fr Bardo 11 Sa Diana 12 So Guido	5 So Pfingstsonntag 6 Mo Pfingstmontag 7 Di Robert 8 Mi Elga 9 Do Annamaria 10 Fr Bardo 11 Sa Diana 12 So Guido
10 Mo Gregor X. 11 Di Pauli v. A. 12 Mi Bernhard v. C. 13 Do Hilarius 14 Fr Engelmar 15 Sa Gabriel 16 So Berard u. G.	14 Mo Valentin 15 Di Siegfried 16 Mi Juliana 17 Do Constanze 18 Fr Simeon 19 Sa Hadwig 20 So Korona	14 Mo Klemens M. 15 Di Siegfried 16 Mi Patrick 17 Do Cyrill v. J. 18 Fr Eduard 19 Sa Josef 20 So Imgard	11 Mo Stanislaus 12 Di Herta 13 Mi Ida 14 Do Valerian 15 Fr Waltramann 16 Sa Benedikt L. 17 So Ostersonntag	13 Mo Antonius v. P. 14 Di Meinrad 15 Mi Vitus (Veit) 16 Do Fronleichnam 17 Fr Fulko 18 Sa Markus 19 So Juliana	13 Mo Antonius v. P. 14 Di Meinrad 15 Mi Vitus (Veit) 16 Do Fronleichnam 17 Fr Fulko 18 Sa Markus 19 So Juliana
17 Mo Antonius Eins. 18 Di Priska 19 Mi Marius 20 Do Fab. u. Seb. 21 Fr Agnes 22 Sa Vinzenz 23 So Heinrich S.	21 Mo Petrus D. 22 Di Katharina Petri 23 Mi Polykarp 24 Do Matthias Ap. 25 Fr Walburga 26 Sa Alexander 27 So Gabriel P.	21 Mo Alexandra 22 Di Lea 23 Mi Otto 24 Do Katharina v. S. 25 Fr Verkünd. d. H. 26 Sa Zita 27 So Guntram	18 Mo Ostersonntag 19 Di Werner 20 Mi Hildegund 21 Do Anselm 22 Fr Alfred 23 Sa Georg 24 So Wilfried	20 Mo Adalbert 21 Di Alois 22 Mi Eberhard 23 Do Edeltraud 24 Fr Johannes d. T. 25 Sa Dorothea 26 So Konstantin	20 Mo Adalbert 21 Di Alois 22 Mi Eberhard 23 Do Edeltraud 24 Fr Johannes d. T. 25 Sa Dorothea 26 So Konstantin
24 Mo Franz v. Sales 25 Di Pauli Bek. 26 Mi Timotheus 27 Do Angela M. 28 Fr Thomas v. A. 29 Sa Valerius 30 So Martina	28 Mo Roman 29 Di Bernhold 30 Mi Amadeus 31 Do Cornelia	28 Mo Helmut 29 Di Bernhold 30 Mi Amadeus 31 Do Cornelia	25 Mo Markus 26 Di Kletus 27 Mi Zita 28 Do Hugo 29 Fr Katharina v. S. 30 Sa Hildegard	23 Mo Alma 24 Di Esther 25 Mi Gregor VII. 26 Do Christi Himmelf. 27 Fr Germanus 28 Sa Adele 29 So Erwin	27 Mo Hemma v. G. 28 Di Irenäus 29 Mi Peter u. P. 30 Do Bertram
31 Mo Johannes B.				30 Mo Ferdinand 31 Di Helma	

2022

JULI	AUGUST	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DEZEMBER
1 Fr Dietrich 2 Sa Wiltrud 3 So Thomas Ap.	1 Mo Alfons v. L. 2 Di Eusebius 3 Mi Lydia 4 Do Joh. M. V. 5 Fr Oswald 6 Sa Christi Verkl. 7 So Kajetan	1 Do Ágídius 2 Fr Ingrid 3 Sa Gregor 4 So Rosa v. V. 5 Mo Roswitha 6 Di Magnus 7 Mi Otto 8 Do Mariä Geb. 9 Fr Gorgonius 10 Sa Nik. v. T. 11 So Felix u. Reg.	1 Sa Werner 2 So Bernhard 3 Mo Irmgard 4 Di Franz v. A. 5 Mi Attila 6 Do Bruno 7 Fr Justine 8 Sa Simeon 9 So Johannes L. 10 Mo Viktor 11 Di Bruno 12 Mi Seraph. v.M. 13 Do Eduard 14 Fr Kallistus I. 15 Sa Theresia v.A. 16 So Hedwig 17 Mo Anselm 18 Di Lukas Ev. 19 Mi Petrus v. A. 20 Do Wendelin 21 Fr Ursula u. G. 22 Sa Salome 23 So Joh. v. K. 24 Mo Anton M. C. 25 Di Krispin 26 Mi Nationalfeiertag 27 Do Wolfhard 28 Fr Simon u. J. 29 Sa Hermelindis 30 So Dietger 31 Mo Wolfgang	1 Di Allerheiligen 2 Mi Allerseelen 3 Do Hubert 4 Fr Karl Borrom. 5 Sa Emmerich 6 So Leonhard 7 Mo Engelbert I. 8 Di Gottfried 9 Mi Theodor 10 Do Leo d. Gr. 11 Fr Martin v. T. 12 Sa Martin 13 So Didakus 14 Mo Alberich 15 Di Leopold 16 Mi Agnes v. A. 17 Do Gertrud 18 Fr Salome v. K. 19 Sa Elisabeth 20 So Korbinian 21 Mo Maria in Jerus. 22 Di Cäcilia 23 Mi Klemens I. 24 Do Flora 25 Fr Katharina 26 Sa Konrad 27 So Uta 28 Mo Berta 29 Di Christine 30 Mi Andreas	1 Do Blanka 2 Fr Bibiana 3 Sa Franz Xaver 4 So Barbara 5 Mo Anno 6 Di Nikolaus 7 Mi Ambrosius 8 Do Maria Empf. 9 Fr Valerie 10 Sa Diethard 11 So Arthur 12 Mo Dirk 13 Di Luzia 14 Mi Johannes 15 Do Carlo, Nina 16 Fr Adelheid 17 Sa Lazarus 18 So Luise 19 Mo Adam 20 Di Regina 21 Mi Hagar 22 Do Jutta 23 Fr Victoria 24 Sa Hl. Abend 25 So Christi Geb. 26 Mo Stephanus 27 Di Johannes Ap. 28 Mi Unsch. Kinder 29 Do Thomas B. 30 Fr Felix I. 31 Sa Silvester
11 Mo Benedikt 12 Di Hermagoras 13 Mi Heinr. u. Kun. 14 Do Franz S. 15 Fr Babette 16 Sa Carmen 17 So Alexius	8 Mo Dominikus 9 Di Altmann 10 Mi Laurentius 11 Do Klara v. A. 12 Fr Radekund 13 Sa Gertrud 14 So Maximilian K. 15 Mo Mariä Hf. 16 Di Stefan v. U. 17 Mi Jutta 18 Do Klaudia 19 Fr Sigbert 20 Sa Bernhard 21 So Pius X. 22 Mo Maria K. 23 Di Rosa v. L. 24 Mi Bartholom. 25 Do Ludwig IX. 26 Fr Gregor 27 Sa Monika 28 So Augustinus 29 Mo Joh. Enth. 30 Di Felix 31 Mi Raimund	12 Mo Guido 13 Di Joh. Chrys. 14 Mi Kreuzerh. 15 Do Dolores 16 Fr Edith 17 Sa Robert 18 So Josef Kup. 19 Mo Januarius 20 Di Franz v. C. 21 Mi Matthäus Ap. 22 Do Emmeram 23 Fr Linus 24 Sa Rupert 25 So Nikolaus v. Fl. 26 Mo Eugenia 27 Di Vinzenz v. P. 28 Mi Wenzel 29 Do Michael 30 Fr Hieronymus	24 Mo Anton M. C. 25 Di Krispin 26 Mi Nationalfeiertag 27 Do Wolfhard 28 Fr Simon u. J. 29 Sa Hermelindis 30 So Dietger 31 Mo Wolfgang		
18 Mo Friedrich 19 Di Bernulf 20 Mi Bernardin 21 Do Laurentius 22 Fr Maria Magd. 23 Sa Birgitta 24 So Christophorus 25 Mo Jakobus d.Ä. 26 Di Anna u. Joach. 27 Mi Natalie 28 Do Benno 29 Fr Martha 30 Sa Ingeborg 31 So Ignatius v. L.					

JÄNNER	FEBRUAR	MÄRZ	APRIL	MAI	JUNI
1 So Neujahr	1 Mi Brigitte	1 Mi Agnes v. P.	1 Sa Irene	1 Mo Staatsfeiertag	1 Do Justin
2 Mo Basilius d. G.	2 Do Alfred	2 Do Kunigunde	2 So Palmsomntag	2 Di Athanasius	2 Fr Armin
3 Di Adele	3 Fr Blasius	3 Fr Kasimir	3 Mo Elisabeth K.	3 Mi Phil. u. Jak.	3 Sa Silvia
4 Mi Angela	4 Sa Josef v. L.	4 Sa Gerda	4 Di Josefa	4 Do Florian	4 So Iothide
5 Do Emilie	5 So Agatha	5 So Dietmar	5 Mi Ambrosius	5 Fr Gotthard	5 Mo Winfried
6 Fr Hl. 3 Könige	6 Mo Paul M. u. G.	6 Mo Fridolin	6 Do Wilhelm	6 Sa Gundula	6 Di Norbert
7 Sa Reinhold	7 Di Coleta	7 Di Joh. v. G.	7 Fr Karfreitag	7 So Gisela	7 Mi Robert
8 So Erhard	8 Mi Hieronymus	8 Mi Franziska	8 Sa Karsamstag	8 Mo Friedrich	8 Do Fronleichnam
9 Do Apollonia	9 Do Dominik	9 Do Dominik	9 So Ostersonntag	9 Di Theresia	9 Fr Annamaria
10 Fr Siegmund	10 Fr Rosina	10 Fr Rosina	10 Mo Ostersonntag	10 Mi Gordian	10 Sa Bardo
11 Sa Theobert	11 Sa Maximilian	11 Sa Maximilian	11 Di Stanislaus	11 Do Gangolf	11 So Diana
12 So Theodor	12 So Pauline	12 So Pauline	12 Mi Herta	12 Fr Pankraz	12 Mo Guido
13 Mo Christina	13 Mo Mathilde	13 Mo Mathilde	13 Do Ida	13 Sa Rolanda	13 Di Antonius v. P.
14 Di Valentin	14 Di Klemens M.	14 Di Klemens M.	14 Fr Valerian	14 So Korona	14 Mi Meinrad
15 Mi Siegfried	15 Mi Siegfried	15 Mi Siegfried	15 Sa Waltmann	15 Mo Sophia	15 Do Vitus (Veit)
16 Do Juliana	16 Do Patrick	16 Do Patrick	16 So Benedikt L.	16 Di Walter	16 Fr Benno
17 Fr Constanze	17 Fr Cyrill v. J.	17 Fr Cyrill v. J.	17 Mo Alexander	17 Mi Felix	17 Sa Fulko
18 Sa Simeon	18 Sa Eduard	18 Sa Eduard	18 Di Emma	18 Do Christi Himmelf.	18 So Markus
19 So Hadwig	19 So Josef	19 So Josef	19 Mi Werner	19 Fr Ivo	19 Mo Juliana
20 Mo Korona	20 Mo Irmgard	20 Mo Irmgard	20 Do Hildegund	20 Sa Bernhard	20 Di Adalbert
21 Di Petrus D.	21 Di Alexandra	21 Di Alexandra	21 Fr Anselm	21 So Christoph	21 Mi Alois
22 Mi Aschermittwoch	22 Mi Lea	22 Mi Lea	22 Sa Alfred	22 Mo Rita	22 Do Eberhard
23 Do Polykarp	23 Do Otto	23 Do Otto	23 So Georg	23 Di Alma	23 Fr Edeltraud
24 Fr Matthias Ap.	24 Fr Katharina v. S.	24 Fr Katharina v. S.	24 Mo Wilfried	24 Sa Esther	24 Sa Johannes d. T.
25 Sa Walburga	25 Sa Verkünd. d. H.	25 Sa Verkünd. d. H.	25 Di Markus	25 Do Gregor VII.	25 So Dorothea
26 So Alexander	26 So Zita	26 So Zita	26 Mi Kletus	26 Fr Anna	26 Mo Konstantin
27 Mo Gabriel P.	27 Mo Guntram	27 Mo Guntram	27 Do Zita	27 Sa Germanus	27 Di Hemma v. G.
28 Di Roman	28 Di Helmut	28 Di Helmut	28 Fr Hugo	28 So Pfingstsonntag	28 Mi Irenäus
29 So Valerius	29 Sa Katharina v. S.	29 Sa Katharina v. S.	29 Sa Katharina v. S.	29 Mo Pfingstmontag	29 Do Peter u. P.
30 Mo Martina	30 Do Amadeus	30 Do Amadeus	30 So Hildegard	30 Di Ferdinand	30 Fr Bertram
31 Di Johannes B.	31 Fr Cornelia	31 Fr Cornelia		31 Mi Helma	

2 0 2 3

JULI	AUGUST	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DEZEMBER
1 Sa Dietrich 2 So Wiltrud	1 Di Alfons v. L. 2 Mi Eusebius 3 Do Lydia 4 Fr Joh. M. V. 5 Sa Oswald 6 So Christi Verkl.	1 Fr Ágídius 2 Sa Ingrid 3 So Gregor	1 So Werner 2 Mo Bernhard 3 Di Irmgard 4 Mi Franz v. A. 5 Do Attila 6 Fr Bruno 7 Sa Justine 8 So Simeon	1 Mi Allerheiligen 2 Do Allerseelen 3 Fr Hubert 4 Sa Karl Borrom. 5 So Emmerich	1 Fr Blanka 2 Sa Bibiana 3 So Franz Xaver
3 Mo Thomas Ap. 4 Mi Ulrich 5 Di Anton M. Z. 6 Do Maria Gor. 7 Fr Willibald 8 Sa Edgar 9 So Marina	7 Mo Kajetan 8 Di Dominikus 9 Mi Altmann 10 Do Laurentius 11 Fr Klara v. A. 12 Sa Rade Gund 13 So Gertrud	4 Mo Rosa v. V. 5 Di Roswitha 6 Mi Magnus 7 Do Otto 8 Fr Mariä Geb. 9 Sa Gorgonius 10 So Nik. v. T.	9 Mo Johannes L. 10 Di Viktor 11 Mi Bruno 12 Do Seraph. v.M. 13 Fr Eduard 14 Sa Kallistus I. 15 So Theresia v.A.	6 Mo Leonhard 7 Di Engelbert I. 8 Mi Gottfried 9 Do Theodor 10 Fr Leo d. Gr. 11 Sa Martin v. T. 12 So Martin	4 Mo Barbara 5 Di Anno 6 Mi Nikolaus 7 Do Ambrosius 8 Fr Maria Empf. 9 Sa Valerie 10 So Diethard
10 Mo Veronika G. 11 Di Benedikt 12 Mi Hermagoras 13 Do Heinr. u. Kun. 14 Fr Franz S. 15 Sa Babette 16 So Carmen	14 Mo Maximilian K. 15 Di Mariä Hf. 16 Mi Stefan v. U. 17 Do Jutta 18 Fr Klaudia 19 Sa Sigbert 20 So Bernhard	11 Mo Felix u. Reg. 12 Di Guido 13 Mi Joh. Chrys. 14 Do Kreuzerh. 15 Fr Dolores 16 Sa Edith 17 So Robert	16 Mo Hedwig 17 Di Anselm 18 Mi Lukas Ev. 19 Do Petrus v. A. 20 Fr Wendelin 21 Sa Ursula u. G. 22 So Salome	13 Mo Didakus 14 Di Alberich 15 Mi Leopold 16 Do Agnes v. A. 17 Fr Gertrud 18 Sa Salome v. K. 19 So Elisabeth	11 Mo Arthur 12 Di Dirk 13 Mi Luzia 14 Do Johannes 15 Fr Carlo, Nina 16 Sa Adelheid 17 So Lazarus
17 Mo Alexius 18 Di Friedrich 19 Mi Bernulf 20 Do Bernardin 21 Fr Laurentius 22 Sa Maria Magd. 23 So Birgitta	21 Mo Pius X. 22 Di Maria K. 23 Mi Rosa v. L. 24 Do Bartholom. 25 Fr Ludwig IX. 26 Sa Gregor 27 So Monika	18 Mo Josef Kup. 19 Di Januarius 20 Mi Franz v. C. 21 Do Matthäus Ap. 22 Fr Emmeram 23 Sa Linus 24 So Rupert	23 Mo Joh. v. K. 24 Di Anton M. C. 25 Mi Krispin 26 Do Nationalfeiertag 27 Fr Wolfhard 28 Sa Simon u. J. 29 So Hermelindis	18 Mo Luise 19 Di Adam 20 Mi Regina 21 Do Hagar 22 Fr Jutta 23 Sa Victoria 24 So Hl. Abend	18 Mo Luise 19 Di Adam 20 Mi Regina 21 Do Hagar 22 Fr Jutta 23 Sa Victoria 24 So Hl. Abend
24 Mo Christophorus 25 Di Jakobus d.A. 26 Mi Anna u. Joach. 27 Do Natalie 28 Fr Benno 29 Sa Martha 30 So Ingeborg	28 Mo Augustinus 29 Di Joh. Enth. 30 Mi Felix 31 Do Raimund	25 Mo Nikolaus v. Fl. 26 Di Eugenia 27 Mi Vinzenz v. P. 28 Do Wenzel 29 Fr Michael 30 Sa Hieronymus	26 Do Nationalfeiertag 27 Fr Wolfhard 28 Sa Simon u. J. 29 So Hermelindis	25 Mo Christi Geb. 26 Di Stephanus 27 Mi Johannes Ap. 28 Do Unsch. Kinder 29 Fr Thomas B. 30 Sa Felix I. 31 So Silvester	25 Mo Christi Geb. 26 Di Stephanus 27 Mi Johannes Ap. 28 Do Unsch. Kinder 29 Fr Thomas B. 30 Sa Felix I. 31 So Silvester
31 Mo Ignatius v. L.			31 Di Wolfgang		

vorsorge

seit über 50 Jahren eine Einrichtung der
younion _ Die Daseinsgewerkschaft
(vormals GdG-KMSfB)

**Die VORSORGE mit den ganz besonderen
Konditionen für younion - Mitglieder**



- **BERUFSHAFTPFLICHT UND BERUFSRECHTSSCHUTZ**
ab Dienstantritt wird Versicherungsschutz für alle Mitglieder gewährt
- **Für alle KFG-, KFA- u. MKF-Versicherten – DIE Ergänzungsvorsorge**
zur Abdeckung der Selbstbehalte bei der KFG inkl. Kostendeckungs-
garantie auf der Sonderklasse auf Basis Mehrbettzimmer
- **Sondertarif in der Kfz- und Kaskoversicherung**
- **5 Monatsprämien Rückvergütung** sofort ab Vertragsbeginn für Eigen-
heim- und der Haushaltversicherung!
- **Krankenversicherung auch für Vertragsbedienstete –**
mind. 10 % günstigere Prämie und mehr Leistung
- **Besonders attraktiv:** Das steuerschonende Zukunftssicherungsmodell
und steuerfreiem Kapital inkl. Gewinn!
- **Günstige Reisetorno- und Auslandsreise-Krankenversicherung**

... und noch vieles mehr!

**Fragen Sie Ihre/n VORSORGE-BETREUER/IN
nach den vielen Vorteilen für younion-Mitglieder**

vorsorge

seit über 50 Jahren eine Einrichtung der
younion _ Die Daseinsgewerkschaft
(vormals GdG-KMSfB)

**Die VORSORGE mit den ganz besonderen
Konditionen für younion - Mitglieder**



Darüber hinaus wird ab sofort ein **kostenloses
und unverbindliches POLIZZENSERVICE** angeboten.

Sie profitieren als Mitglied der younion _ Die Daseinsgewerkschaft
in jeder Versicherungsangelegenheit.

NUTZEN SIE DIESE LEISTUNG IHRER GEWERKSCHAFT.

Nähere Informationen zu allen Vorteilen bzw. zum kostenlosen
Polizzenservice erhalten Sie von Ihrer/m VORSORGE-BetreuerIn...

...oder direkt bei:



Mag.ª Andrea Sichler
Referentin VORSORGE OÖ

Untere Donaulände 40, 4020 Linz

Tel.: 050 350 42383

Mobil: 0664 60139 42383

Mail: a.sichler@wienersaetdtische.co.at

www.vorsorge-younion.at

**Fragen Sie Ihre/n VORSORGE-BETREUER/IN
nach den vielen Vorteilen für younion-Mitglieder**

Urlaubsplanung 2022

Resturlaub 2021

Anspruch 2022

Anspruch Zusatzurlaub 2022

Gesamturlaub 2022

URLAUBSVERBRAUCH

Datum	von	bis	Anzahl Tage/Std.	Rest

[illegible]

[illegible]



younion
Oberösterreich

Gemeinsam stärker werden!



Jetzt Mitglieder werben und gewinnen!

Unter allen, die zwischen Oktober 2021 und September 2022 Neumitglieder für die youunion Oberösterreich werben, verlosen wir jedes Monat

1x 2 Nächte für 2 Personen

in unserem Urlaubshaus, der

Villa Styria in Bad Aussee.

Einfach Name & Mitglieds-Nummer des Werbers/der Werberin auf dem Anmeldeformular vermerken und automatisch teilnehmen.

Die GewinnerInnen werden schriftlich verständigt, der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



www.younion.at/ooe



younion

Gesund durchs Leben

gesund.ooe@younion.at

Mit der younion „Gesund durchs Leben“ -

Gesundheitshotline

Sie erreichen uns unter

0800 404 465

jeden Montag von 8:00 bis 12:00 und 13:00 bis 17:00 Uhr

Unsere ExpertInnen helfen weiter, ganz besonders bei:

- belastenden Arbeitssituationen
- bestehender oder drohender Arbeitsunfähigkeit
- Mobbing
- Unterstützung beim richtigen Umgang mit KollegInnen oder KundInnen
- physischen oder psychischen Einschränkungen oder Erkrankungen
- drohendem Arbeitsplatzverlust
- Unsicherheiten, was die eigene Zukunft betrifft
- besonderen Risiken oder beruflichen Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie