

Kleines Jahrbuch

2022



younion

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
Jubiläumszuwendungen 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



## 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 diesenfordernden 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](mailto:oberoesterreich@younion.at)

Landeskassier und Bildungsreferent  
**Gregor Kratochwill-Pichler**

Tel. 0732/65 42 46-6313

Mail: [oberoesterreich@younion.at](mailto:oberoesterreich@younion.at)

Landessekretär  
**Mario Kalod**

Tel. 0732/65 42 46-6313

Mail: [oberoesterreich@younion.at](mailto:oberoesterreich@younion.at)  
[recht.ooe@younion.at](mailto:recht.ooe@younion.at)

Dienstrechtsangelegenheiten

Büroleiter

**Günter Haiden**

Tel. 0732/65 42 46-6314

Mail: [recht.ooe@younion.at](mailto:recht.ooe@younion.at)

Verein „Freizeit und Bildung für OÖ.

Gemeindebedienstete“

**Gudrun Reiter**

Tel. 0732/65 42 46-6322

Mail: [oberoesterreich@younion.at](mailto:oberoesterreich@younion.at)

Sekretariat

**Silvia Thiele**

Tel. 0732/65 42 46-6313

Mail: [oberoesterreich@younion.at](mailto:oberoesterreich@younion.at)

Versicherungen und Förderungen  
(Montag bis Mittwoch)

**Christa Hochhauser**

Tel. 0732/65 42 46-6317

Mail: [oberoesterreich@younion.at](mailto:oberoesterreich@younion.at)

Mitgliederservice Linz, Wels, Steyr

**Pauline Krenner**

Tel. 0732/65 42 46-6323

Mail: [mitglieder.ooe@younion.at](mailto:mitglieder.ooe@younion.at)

Aufgabenbereich KMSfB und Förde-  
rungen (Donnerstag und Freitag)

**Bianca Schwentner**

Tel. 0732/65 42 46-6317

Mail: [oberoesterreich@younion.at](mailto:oberoesterreich@younion.at)

Mitgliederservice OÖ

**Manuela Gando**

Tel. 0732/65 42 46-6315

Mail: [mitglieder.ooe@younion.at](mailto:mitglieder.ooe@younion.at)

Leitung Buchhaltung und

Rechnungswesen

**Sonja Seiberl**

Tel. 0732/65 42 46-6310

Mail: [oberoesterreich@younion.at](mailto:oberoesterreich@younion.at)

Sektion PensionistInnen

**Birgit Mayr**

Tel. 0732/65 42 46-6316

Mail: [oberoesterreich@younion.at](mailto:oberoesterreich@younion.at)

Finanzen und Rechnungswesen

**Emina Anna Floh**

Tel. 0732/65 42 46-6325

Mail: [oberoesterreich@younion.at](mailto:oberoesterreich@younion.at)

## Ihre AnsprechpartnerInnen in den Bezirksgruppen in Oberösterreich

### Braunau

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

### Schärding

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

### Eferding

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

### Steyr

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

### Freistadt

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

### Steyr-Land

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

### Gmunden

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

### Urfahr-Umgebung

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

### Grieskirchen

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

### Vöcklabruck

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

### Kirchdorf

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

### Wels

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

### Linz

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

### Wels-Land

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

### Linz-Land

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

### Frauen

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

### Perg

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

### Jugend

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

### Ried

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

### KMSfB

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

### Rohrbach

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

DKL.	GSt.	V e r w e n d u n g s g r u p p e			
		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

# Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2022

E-stufe	p1	p2	p3	p4 + 75 % p3	p4 + 50 % p3	p4	p5
1	1.762,60	1.728,90	1.695,60			1.661,90	1.627,90
2	1.800,70	1.762,00	1.725,00			1.684,80	1.645,30
3	1.839,40	1.795,20	1.754,70			1.708,50	1.662,00
4	1.878,00	1.827,90	1.784,70			1.731,60	1.679,20
5	1.916,40	1.860,80	1.814,40			1.754,70	1.695,80
6	1.954,40	1.893,80	1.844,50	1.827,90	1.811,40	1.778,20	1.712,30
7	1.993,20	1.927,00	1.873,50	1.855,40	1.837,40	1.801,20	1.729,20
8	2.031,20	1.959,00	1.903,40	1.883,70	1.864,00	1.824,50	1.746,40
9	2.070,20	1.992,40	1.933,20	1.911,80	1.890,50	1.847,70	1.762,90
10	2.108,90	2.025,80	1.963,00	1.940,10	1.917,30	1.871,50	1.779,80
11	2.150,00	2.058,50	1.992,70	1.968,20	1.943,60	1.894,50	1.796,70
12	2.191,90	2.091,40	2.022,30	1.996,20	1.970,10	1.917,90	1.814,10
13	2.236,50	2.126,10	2.051,90	2.024,20	1.996,50	1.941,10	1.830,70
14	2.281,30	2.162,30	2.081,70	2.052,30	2.022,90	1.964,10	1.847,40
15	2.325,80	2.197,90	2.112,50	2.081,40	2.050,30	1.988,00	1.864,50
16	2.371,00	2.236,30	2.144,00	2.110,90	2.077,80	2.011,50	1.880,70
17	2.417,10	2.274,70	2.176,50	2.141,00	2.105,50	2.034,50	1.898,10
18	2.463,00	2.312,60	2.210,00	2.171,90	2.133,90	2.057,70	1.914,90
19	2.509,20	2.351,30	2.245,00	2.204,00	2.163,10	2.081,10	1.931,60
20	2.554,70	2.390,10	2.279,10	2.235,50	2.191,90	2.104,70	1.948,60
21	2.600,20	2.430,20	2.314,00	2.268,00	2.221,90	2.129,80	1.965,80
22	2.646,90	2.469,90	2.348,90	2.300,40	2.252,00	2.155,00	1.982,50
23	2.692,40	2.509,20	2.384,00	2.333,10	2.282,10	2.180,20	1.999,40
24	2.738,20	2.548,70	2.424,30	2.369,90	2.315,40	2.206,50	2.016,50
25	2.783,80	2.587,90	2.464,30	2.406,50	2.348,70	2.233,00	2.033,70
26	2.829,00	2.627,50	2.503,90	2.442,90	2.381,90	2.259,90	2.050,40
27	2.874,40	2.666,90	2.543,70	2.479,40	2.415,20	2.286,60	2.067,90

## LEISTUNGSZULAGE

p1-p3 ..... € 99,60  
 p4+75% p3-p5 ..... € 78,80

**VERWALTUNGSDIENSTZULAGE: € 113,60**

# Gehalt für pädagogische Fachkräfte in Kinderbetreuungseinrichtungen

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2022

## Gehalt für BeamtenInnen 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):

Beamten 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 Entlohnungsstufe 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 Gemeindewachdienst

## Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2022

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

### Dienstzulage für Wachebeamten (§ 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 Wachebeamten** (§ 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 BeamtenInnen der Allgemeinen Verwaltung – ab 1. 1. 2022 € 2.811,20 – dar):

### **Leitende GemeindebeamtenInnen**

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

#### **Verwendungszulage**

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

### **Aufwandsvergütung**

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

### **AbteilungsleiterInnen (in Gemeinden mit mehr als 7.000 Einwohnern)**

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

Verwendungszulage		16,00 %	€	449,80
Aufwandsvergütung		3,00 %	€	84,30

### **GruppenleiterInnen (in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern)**

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

Verwendungszulage		30,00 %	€	843,40
Aufwandsvergütung		6,00 %	€	168,70

### **Verwendungszulage für StandesbeamtenInnen**

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

12,79 %	€	359,60
---------	---	--------

## **Jährliche Aufwandsvergütung (Bekleidungspauschale) für StandesbeamtenInnen**

(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. Vertragsbedienste 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**

<b>Facharbeiterzulage</b>	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
---------------	--------	---	------

**Bereitschaftentschädigung je Stunde**

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

**Bereitschaftentschädigung 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

## **Gehaltszuschlag 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**

#### **Nachdienstzulage**

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

#### **Bereitschaftentschädigung für das Pflegepersonal**

je Einheit 1,10 % € 30,90

#### **Erschwernisabgeltung für das Pflegepersonal**

5,47 % € 153,80

#### **Zulage für diplomierte 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
--------	---------

## **Bereitschaftentschädigung 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, LGBI. 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
<b>Euro</b>							
<b>1</b>	1.869,40	1.908,70	1.954,90	2.007,60	2.068,40	2.138,10	2.218,50
<b>2</b>	1.903,00	1.944,10	1.991,70	2.046,30	2.109,40	2.181,40	2.266,50
<b>3</b>	1.936,50	1.979,30	2.028,60	2.085,50	2.150,50	2.225,90	2.313,80
<b>4</b>	1.970,10	2.014,40	2.065,60	2.124,40	2.191,80	2.270,30	2.361,40
<b>5</b>	2.004,20	2.049,70	2.102,70	2.163,10	2.233,40	2.315,10	2.410,00
<b>6</b>	2.037,70	2.085,20	2.139,50	2.201,90	2.275,50	2.359,60	2.458,40
<b>7</b>	2.071,70	2.120,10	2.176,40	2.241,80	2.317,30	2.404,80	2.506,50
<b>8</b>	2.105,20	2.155,50	2.213,90	2.281,60	2.359,90	2.450,30	2.554,60
<b>9</b>	2.139,20	2.190,70	2.251,60	2.321,30	2.402,30	2.495,50	2.603,10
<b>10</b>	2.172,90	2.226,40	2.289,10	2.361,00	2.445,20	2.540,40	2.651,30
<b>11</b>	2.206,80	2.261,90	2.327,00	2.401,30	2.487,70	2.585,60	2.699,20
<b>12</b>	2.241,30	2.298,40	2.364,60	2.441,90	2.530,30	2.630,60	2.747,10
<b>13</b>	2.275,50	2.334,40	2.402,80	2.481,80	2.572,70	2.675,60	2.795,60
<b>14</b>	2.310,10	2.369,80	2.441,20	2.522,10	2.615,30	2.720,80	2.843,20
<b>15</b>	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
<b>Euro</b>						
<b>1</b>	2.312,80	2.422,00	2.548,30	2.693,30	2.859,50	3.049,20
<b>2</b>	2.363,80	2.478,10	2.608,80	2.759,10	2.931,00	3.128,00
<b>3</b>	2.416,00	2.533,80	2.669,60	2.824,70	3.002,00	3.206,10
<b>4</b>	2.467,70	2.589,60	2.729,60	2.890,20	3.073,60	3.284,20
<b>5</b>	2.519,60	2.645,50	2.790,00	2.955,60	3.144,80	3.362,80
<b>6</b>	2.571,10	2.701,10	2.850,40	3.020,70	3.216,30	3.441,00
<b>7</b>	2.622,90	2.756,90	2.909,90	3.086,00	3.287,90	3.519,40
<b>8</b>	2.674,60	2.812,70	2.970,00	3.151,60	3.359,20	3.597,90
<b>9</b>	2.726,30	2.867,80	3.030,10	3.216,50	3.430,50	3.676,40
<b>10</b>	2.778,30	2.923,10	3.089,90	3.282,00	3.502,00	3.755,20
<b>11</b>	2.829,40	2.978,30	3.149,50	3.347,20	3.573,50	3.833,40
<b>12</b>	2.881,00	3.033,60	3.209,80	3.412,40	3.644,70	3.911,30
<b>13</b>	2.932,10	3.088,70	3.269,30	3.477,60	3.716,10	3.988,00
<b>14</b>	2.983,70	3.144,00	3.329,50	3.542,70	3.788,20	4.065,80
<b>15</b>	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
<b>Euro</b>						
<b>1</b>	3.267,70	3.518,70	3.808,10	4.135,90	4.512,30	4.945,20
<b>2</b>	3.354,20	3.614,50	3.913,60	4.252,80	4.643,00	5.092,00
<b>3</b>	3.440,60	3.710,30	4.018,80	4.369,80	4.774,30	5.239,10
<b>4</b>	3.527,20	3.806,60	4.123,30	4.487,00	4.905,20	5.386,10
<b>5</b>	3.613,70	3.901,60	4.228,50	4.603,90	5.036,30	5.533,10
<b>6</b>	3.700,30	3.996,00	4.333,60	4.720,90	5.167,20	5.680,10
<b>7</b>	3.787,00	4.090,20	4.438,60	4.837,70	5.298,30	5.827,20
<b>8</b>	3.873,00	4.184,70	4.543,60	4.954,80	5.429,40	5.974,40
<b>9</b>	3.958,50	4.279,00	4.648,60	5.071,80	5.560,50	6.121,20
<b>10</b>	4.043,70	4.373,60	4.753,30	5.188,90	5.691,40	6.268,30
<b>11</b>	4.128,60	4.467,90	4.858,70	5.305,60	5.822,10	6.415,30
<b>12</b>	4.214,50	4.562,60	4.963,60	5.422,60	5.953,50	6.562,60
<b>13</b>	4.299,60	4.656,70	5.068,50	5.539,70	6.084,50	6.709,90
<b>14</b>	4.384,40	4.751,10	5.173,60	5.656,40	6.215,50	6.856,80
<b>15</b>	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
<b>Euro</b>						
<b>1</b>	5.442,40	6.015,00	6.673,00	7.430,20	8.300,70	9.301,60
<b>2</b>	5.608,00	6.201,60	6.884,10	7.669,20	8.571,70	9.609,90
<b>3</b>	5.773,50	6.388,60	7.095,30	7.908,30	8.843,20	9.918,50
<b>4</b>	5.939,00	6.574,80	7.306,40	8.147,10	9.114,70	10.226,90
<b>5</b>	6.104,50	6.761,50	7.517,50	8.386,30	9.385,90	10.535,50
<b>6</b>	6.269,90	6.948,60	7.728,60	8.625,50	9.657,50	10.844,10
<b>7</b>	6.435,60	7.135,00	7.939,60	8.864,30	9.929,20	11.152,70
<b>8</b>	6.601,00	7.322,10	8.150,90	9.103,70	10.200,50	11.461,10
<b>9</b>	6.766,60	7.508,60	8.361,70	9.342,60	10.471,80	11.769,50
<b>10</b>	6.931,90	7.695,50	8.572,70	9.581,70	10.743,30	12.077,90
<b>11</b>	7.097,50	7.882,00	8.783,70	9.820,80	11.014,80	12.386,50
<b>12</b>	7.262,90	8.068,60	8.995,00	10.059,80	11.286,20	12.694,90
<b>13</b>	7.428,50	8.255,60	9.206,20	10.298,60	11.557,90	13.003,30
<b>14</b>	7.593,70	8.442,30	9.417,10	10.537,90	11.829,20	13.311,90
<b>15</b>	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 Gemeindewachkörpers: 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 (Bekleidungspauschale)****für StandesbeamtenInnen**

(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 Exekutivbeamten 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

**Bereitschaftentschädigung 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

**Bereitschaftentschädigung 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 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.

**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 Auszahlungsstermin 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 Versorgungsgenussempfänger.

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 eingetragenen 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-Vertragsbediensteten, 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 % ausgenutzt 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 oö. 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 aushaltende Vorschussrest zurückgefördert 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 Abrechnungsstermin festgesetzt.

Bei Abwesenheit vom Dienst (z.B. Beschäftigungsverbot, Karenzurlaub usgl.) 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 aushaltende Vorschussbeträge mit dem Tag des Ausscheidens fällig und können von Geldleistungen, die den Bediensteten oder deren Hinterbliebenen zu stehen, 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 Beamte) nicht auf Grund einer 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 Beamte) 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 Beamte) 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 Beamte) aus dem Dienststand auszuzahlen.

Hat der Beamte (die Beamte) 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 Beamte) 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 Beamte) aus dem Dienststand aus, vermindert sich die Treueabgeltung um eine seinerzeit bereits bezogene Treueabgeltung.

Für Beamte (Beamte), die unter den Anwendungsbereich des OÖ. PG 2006 fallen, gebührt keine Treueabgeltung. Die übrigen Beamten (Beamte), 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 (Beamte), 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 (Beamten), 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 oö. Gemeindeverbände (IKD (Gem) 200042/45-2014-Shü vom 24. März 2014).**

Den Hinterbliebenen von im Dienst tödlich verunglückten Bediensteten der oö. Gemeinden und der oö. 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. der (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 vermindernden 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 (Erbinnen), zu deren Erhaltung der Erblasser (die Erblasserin) gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erben (Erbinnen) 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 Bildungskarenzurlaubs 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 Beschäftigungsmaßes 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 Selbständigenvorsorgegesetz (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 grammatisch 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 Kinderbetreuungsbeld.

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 (AVG). 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 BeamtenInnen“**

(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 Kriegsopfersorgungsgesetz 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 Dritteln 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 Handen 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 Krankenfürsorger 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 Krankenfürsorger 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 Dienstalter von weniger als 25 Jahren;
2. 240 Stunden bei Vollbeschäftigung (entspricht 36 Werktagen bzw. 30 Arbeitstagen)
  - a) bei einem Dienstalter 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 Erholungsurlauf abzuziehen ist. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlauf 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 Entgeldifferenz 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 Erholungsurlauf, 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 Erholungsurlauf rückwirkend im ungekürzten Ausmaß.

Dem Beamten (Der Beamtin) gebührt für das Kalenderjahr, in dem er (sie) aus dem aktiven Dienststand ausscheidet, ein Erholungsurlauf 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 (Beamten) 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 Urlaubausmaß 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 schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungs- oder Krankenfürsorgerträgers 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 Urlaubausmaßes für Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete) mit Behinderung**

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

1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopfersversorgungsgesetzes 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 Urlaubausmaß 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 Urlaubs-  
ausmaßes 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 Urlaubausmaß von 240 Stunden (sechs Wochen) erreicht haben, erhalten ab dem Urlaubsjahr 2018 bis zum Erreichen des erhöhten gesetzlichen Urlaubausmaßes 40 Stunden (eine Woche) Zusatzurlaub. Teilzeitbeschäftigte sowie Bedienstete mit Abwesenheit während des Urlaubsjahrs 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
<b>1. Eheschließung / Begründung einer eingetragenen Partnerschaft</b>		
a. der bzw. des Bediensteten b. – eines eigenen Kindes – eines Kindes der Ehepartnerin/ des Ehepartners, der Le- bensgefährtin/des Lebensge- fährten, 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.
<b>2. Geburt eines Kindes</b>	2 Arbeitstage	
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. <b>Als „nahe Angehörige“ gelten auch eingetragene Partnerinnen bzw. eingetragene Partner.</b>
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 Pflegefrei- stellung (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.  <b>Für Kinder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners nur insoweit, als kein Elternteil für die Pflege zur Verfügung steht.</b>

<b>4. Tod</b>		
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 Arbeitstage	wenn der/dem Bediensteten die Besorgung des Begräbnisses obliegt.
<b>5. Übersiedlung</b>	1 Arbeitstag	
	2 Arbeitstage	wenn die Übersiedlung aus dienstlichen Gründen erfolgt.
<b>6. Teilnahme oder Mitwirkung von Spitzensportlern an Trainingslehrgängen, Vorbereitungskursen sowie an sportlichen Bewerben (Wettkämpfen) von wenigstens landesweiter Bedeutung (z.B. Landesmeisterschaften)</b>	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. Bezuglich der Zuordnung zum Kreis der Spitzensportler ist Kontakt mit dem Landessportbüro aufzunehmen.
<b>7. Teilnahme und Mitwirkung an kulturellen Bewerben von mindestens landesweiter Bedeutung</b>	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.
<b>8. Teilnahme oder Mitwirkung an sportlichen Bewerben (Wettkämpfen) von mindestens landesweiter Bedeutung (z.B. Landesmeisterschaften) als aktiver Teilnehmer, Betreuer, Schiedsrichter, Jurymitglieder o.ä.</b>	bis zu 40 Stunden jährlich	Weiter 20 Stunden jährlich, wenn der Bedienstete für denselben Zweck eben soviel Erholungsurlaub aufwendet wie Sonderurlaub.

<b>9. Tätigkeit als Betreuer bei Veranstaltungen für Jugendliche (Jugendlager u.dgl.)</b>	bis zu 40 Stunden jährlich	Wenn der Bedienstete für denselben Zweck doppelt soviel Erholungsurlaub aufwendet wie Sonderurlaub.
<b>10. Vorbereitung</b>		
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.
<b>11. Teilnahme an Veranstaltungen zur Fortbildung, an Tagungen, Konferenzen und sonstigen Veranstaltungen, wenn dienstliche Interessen vorliegen</b>	bis zu 80 Stunden jährlich	Je nach dem Grad des dienstlichen Interesses.
<b>12. Sonstige Aufgaben im öffentlichen Interesse insbesondere Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für Mitglieder von freiwilligen Feuerwehren, Rettungs- oder sonstigen Hilfsorganisationen</b>	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.
<b>13. Promotion oder Sponsion des Bediensteten</b>	1 Arbeitstag	Der Sonderurlaub kann nur ein mal gewährt werden; entweder Promotion oder Sponsion.
<b>14. Dienstnehmervertretung</b>		
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.
<b>15. Sonstige besondere Anlässe</b>	bis zu 1 Arbeitstag	Der Geburtstag des Bediensteten ist kein besonderer Anlass im Sinne dieser Bestimmung.
	über 1 Arbeitstag	Solche Verfügungen sind in einer Sammliste 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.

<b>16. Persönliche (familiäre) Bedürfnisse:</b>	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 <b>an einem Tag</b> 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"> <li>a) keine gesonderte Regelung (zusätzliche Begünstigung) bezüglich Silvestertag,</li> <li>b) keine dem § 228 Abs. 2 OÖ. GDG 2002 bzw. dem § 165i Abs. 2 OÖ. GBG 2001 widersprechende Regelung und</li> <li>c) kein mit der Landesregelung (Zeitungsschrift von 6,5 Stunden) inhaltsgleiches oder vergleichbares Arbeitszeitmodell besteht.</li> </ul> <p>Eine Zeitungsschrift 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 dauert 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 dienstlichen 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 dienstlichen 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 Pflegeteilzeit (§ 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 Pflegeteilzeit 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 Gründen 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, halbtagsweise 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 Kalenderjahrs, 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 oö. 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**

LGBI. 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 Vorrückungsstichtags berücksichtigten Zeiten maßgeblich. Ist nach der Pragmatisierung die Ermittlung eines sogenannten Besoldungsstichtages 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 Gehaltzulage 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	2	
	zufriedenstellend		
	sehr zufriedenstellend		
V	wenig zufriedenstellend	8	1
	zufriedenstellend	6	1
	sehr zufriedenstellend	5	1
VI	wenig zufriedenstellend	10	1
	zufriedenstellend	8	1
	sehr zufriedenstellend	7	1
VII	wenig zufriedenstellend	16	2
	zufriedenstellend	14	2
	sehr zufriedenstellend	13	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	5	
	zufriedenstellend		
	sehr zufriedenstellend		
IV	wenig zufriedenstellend	12 ½	1 ½
	zufriedenstellend	9 ½	1 ½
	sehr zufriedenstellend	8 ½	1 ½
V	wenig zufriedenstellend	17	1 ½
	zufriedenstellend	14	1 ½
	sehr zufriedenstellend	13	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. mit 7.001 bis 10.000 Einw.		4 (3) 3 (2)

## § 13

### Verwendungsgruppe C

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

## § 14

### Verwendungsgruppe D

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

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	
	sehr zufriedenstellend	
III/3	wenig zufriedenstellend	19
	zufriedenstellend	
	sehr zufriedenstellend	
III/7	wenig zufriedenstellend	24
	zufriedenstellend	
	sehr zufriedenstellend	

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	
	sehr zufriedenstellend	

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

## § 18

### Verwendungsgruppen E, P 4 und P 5

	Beförderung i.d.DKI. Dienstbeurteilung	Beförderungsdienstzeit (in Dienstjahren)
II	wenig zufriedenstellend	
	zufriedenstellend	6
	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 GemeindewachebeamtenInnen 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 WachebeamtlInnen

#### 1. Beförderung in die Dienststufe 2:

Dienstposten	Dienstbeurteilung	Wartefrist (in Dienstjahren); diese Frist ist nicht verkürzbar	oder bezugs rechtliche Stellung und Warte frist (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-Banya-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 unverschuldeten 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](http://www.younion.at)) auszufüllen. Dazu ist es notwendig, dass die Mitglieds-

karte, eine Kopie der Sterbeurkunde sowie eine Kopie der saldierten Begrüniskostenrechnung 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. Begrüniskostenbeitrags-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) Förderungserwerber(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
<b>1. Abschluss von Hochschulstudien</b> (gefördert wird einmalig der Erstabschluss)		
Doktoratsstudium, Dipl.-Ing. (mehr als 8 Semester Mindeststudienzeit – 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,--	--
<b>2. Abschluss von Studien an Akademien (6-8 Semester)</b>	410,--	--
Kollegs bzw. Abiturientenlehrgänge (2-4 Semester)	350,--	--
<b>3. Abschluss von Studien an höherbildenden Lehranstalten (Sekundärstufe II) Matura/Abitur</b>		
Berufsbildende Höhere Schulen (z.B. HTL, HAK)	350,--	75,--
Allgemeinbildende Höhere Schulen (AHS) oder Oberstufenrealgymnasium	290,--	75,--
Ablegen einer Studienberechtigungsprüfung, Berufsreifeprüfung	235,--	60,--
<b>4. Spezifische Qualifikationswege</b>		
Abschluss eines Universitätslehrganges (mind. 4 Semester)	175,--	60,--
Abschluss eines Masterlehrganges z.B. MBA, MPA, MSC, MAS (mind. 4 Semester)	175,--	60,--
<b>5. Ablegen von Meister- und Befähigungsprüfungen</b>	145,--	60,--
<b>6. Abschluss einer Ausbildung an berufsbildenden Mittleren Schulen (Sekundärstufe I)</b>		
z.B. Facharbeiterausbildung	120,--	60,--
<b>7. Innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung</b>		
Spezifisch innerbetriebliche Qualifikationen, soweit Pkt. I/1 lit. b anwendbar ist	90,--	30,--
<b>8. Berufsweiterbildende Kurse</b>		
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.younion.at](http://www.younion.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](http://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](http://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. +43/3622/52219, [www.villa-styria.at](http://www.villa-styria.at)



**Auskunft und Anmeldung:**  
Gudrun Reiter,  
Tel. +43/732/654246-6322

2022

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

# 2 0 2 2

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

# 2 0 2 3

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

# 2 0 2 3

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

# vors<sup>un</sup>orge

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 Reisestorno- und Auslandsreise-Krankenversicherung**

... und noch vieles mehr!

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



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.<sup>a</sup> Andrea Sichler**

Referentin VORSORGE OÖ

Untere Donaulände 40, 4020 Linz

Tel.: 050 350 42383

Mobil: 0664 60139 42383

Mail: [a.sichler@wienerstaedtische.co.at](mailto:a.sichler@wienerstaedtische.co.at)  
[www.vorsorge-younion.at](http://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

## NOTIZEN:

## NOTIZEN:

## Gemeinsam stärker werden!



### Jetzt Mitglieder werben und gewinnen!

Unter allen, die zwischen Oktober 2021 und September 2022 Neumitglieder für die younion 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](http://www.younion.at/ooe)





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