

Kleines
Jahrbuch

2026/27



younion

Oberösterreich

Vorwort des Landesvorsitzenden und der Dienstrechtsreferentin.....	4
Ihre Ansprechpartner:innen in der Landesgruppe Oberösterreich.....	5
Ihre Ansprechpartner:innen in den Bezirksgruppen in Oberösterreich	6

1.) Gehaltsschemen, Pauschalen und Zulagen

A)	Gehaltsschema NEU und Zulagen	7
	a. Besoldung NEU	7
	b. allgemeine Bezugserhöhung	9
	c. Lehrlinge	10
	d. Fachkräfte Kindergarten	12
	e. Handwerklicher Bereich.....	12
	f. Pflegebereich	13
B)	Gehaltsschema ALT und Zulagen	14
	a. Besoldung ALT.....	14
	b. allgemeine Bezugserhöhung	18
	c. Fachkräfte Kindergarten	21
	d. Handwerklicher Bereich.....	23
	e. Pflegebereich	24
	f. Gemeindevachdienst	26
C)	Pauschalen/Zulagen die für „ALLE“ gelten	27
	a. Bekleidungs pauschale	27
	b. Kassenfehlgeldentschädigung	27
	c. Dienstvergütung für Betriebsratsvorsitzende und Obmänner/ frauen der Personalvertretung	28
	d. Dienstvergütung für Lehrlingsausbilder:innen	28
	e. EDV Koordinator	28
	f. Pflegebonus	29
	g. Schulwart	29
	h. Treuabteilung für Beamt:innen	30
	i. Abfertigung alt und neu	30
	j. Jubiläumsszuwendung	32
	k. Kinderbeihilfe + Beihilfe Geburt.....	33

2.) Dienstrechtliche Bestimmungen Vertragsbedienstete

A.	Kündigungsfristen (GDG, LVBG).....	34
B.	Pflegefreistellung.....	35
C.	Dienstverhinderung.....	35
D.	Erholungsurlaub.....	36
	a. Anspruch.....	36
	b. Urlaubsausmaß pro Kalenderjahr.....	37
	c. pädagogische Fach- und Assistenzkräfte.....	37
	d. Pflegepersonal.....	37
	e. Bedienstete mit Behinderung.....	39
	f. Verfall des Erholungsurlaubes.....	39
E.	Sonderurlaub inkl. IKD Richtlinie.....	39
F.	Feiertagsregelung.....	44
G.	Wiedereingliederungsteilzeit.....	44
H.	Altersteilzeit.....	44
I.	Bildungskarenz neu.....	47
J.	Schwanger.....	48
K.	Beschäftigungsverbote werdender Mütter auf Grund von Infektionskrankheiten bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen...	49
L.	Karenz.....	53
M.	Elternteilzeit.....	53
N.	Fahrtkostenzuschuss inkl. Beispielen.....	54
O.	Überstunden-/ Mehrstundenvergütung.....	55
P.	Zeitausgleich.....	56
Q.	Zeitwertkonto.....	56

3.) Unterstützungen/Förderungen

Leistungen der younion.....	56
ÖGB-Solidaritätsversicherung.....	58
Richtlinie zur Förderung berufsbezogener Weiterbildung.....	59
Inanspruchnahme von Ermäßigungen und Begünstigungen.....	61
Urlaub in der Villa Styria.....	62
Kalender 2026.....	64-65
Kalender 2027.....	66-67
Vorsorge-Einschaltung.....	68-69
Urlaubsplanung 2026.....	70

Liebe Kolleg:innen!



Für 2026/2027 haben wir unser Dienst- und Gehaltsrecht sowie Informationen zu Leistungen und Förderungen im Jahrbuch auf den neuesten Stand gebracht. Uns ist es wichtig, alle Mitglieder optimal zu informieren und zu betreuen.

Auf unserer Webseite <https://www.younion.at/ueber-uns/bundeslaender/oberoesterreich> finden Sie darüber hinaus aktuelle rechtliche Artikel. Die abgebildeten QR-Codes sollen Sie dabei unterstützen.

Einen besonderen Platz bekommt die Gehaltserhöhung für 2026. Bei massivem öffentlichem Gegenwind konnten wir die Erhöhung von 3,3% erhalten; schmerzhaft ist der Beginn mit Juli, im Gegenzug konnten Null-Lohnrunden sowie Einmalzahlungen verhindert werden. Das ermöglichen Sie mit Ihrer Mitgliedschaft, dafür ein herzliches Danke!

Die gemeinsame Stärke werden wir auch künftig benötigen: Die Entlohnung in der Verwaltung, sowie unsere Arbeitsbedingungen erfordern gewerkschaftliches Engagement! Durch den Zusammenhalt von 145.000 younion-Mitgliedern können wir mit Zuversicht in die Zukunft der Daseinsvorsorge blicken.

Mit freundlichen Grüßen,

Christian Jedinger
Landesvorsitzender

Katharina Lang
Referentin
Dienstrechtsangelegenheiten

Ihre Ansprechpartner:innen in der Landesgruppe Oberösterreich

Landesvorsitzender

Christian Jedinger

Tel. 0732 / 65 42 46-84313

Mail: oberoesterreich@youunion.at

Landeskassier und Bildungsreferent

Gregor Kratochwill-Pichler

Tel. 0732 / 65 42 46-84313

Mail: oberoesterreich@youunion.at

Dienstrechtsangelegenheiten

Katharina Lang

Tel. 0732 / 65 42 46-84329

Mail: recht.ooe@youunion.at

Harald Teurezbacher

Tel. 0732 / 65 42 46-84314

Mail: recht.ooe@youunion.at

Sekretariat

Silvia Thiele

Tel. 0732 / 65 42 46-84313

Mail: oberoesterreich@youunion.at

Referentin politische

Interessenvertretung

Bettina Heim

Tel. 0732 / 65 42 46-84331

Mail: bettina.heim@youunion.at

Youunion Organisation

Irina Schneider

Tel. 0732 / 65 42 46-84320

Mail: irina.schneider@youunion.at

Finanzielle Unterstützung

und Mitgliederservice

Manuela Gando

Tel. 0732 / 65 42 46-84315

Mail: manuela.gando@youunion.at

Mitgliederevidenz

Rebecca Falmbigl

Tel. 0732 / 65 42 46-84330

Mail: rebecca.falmbigl@youunion.at

Sektion Pensionist:innen

Birgit Mayr

Tel. 0732 / 65 42 46-84316

Mail: pensionisten.ooe@youunion.at

Verein „Freizeit und Bildung für

OÖ. Gemeindebedienstete“

(Montag und Dienstag)

Gudrun Reiter

Tel. 0732 / 65 42 46-84322

Mail: oberoesterreich@youunion.at

Aufgabenbereich KMSfB und Förderungen

(Donnerstag und Freitag)

Bianca Schwentner

Tel. 0732 / 65 42 46-84317

Mail: oberoesterreich@youunion.at

Buchhaltung

Murthada Alasadi

Tel. 0732 / 65 42 46-84324

Mail: buchhaltung.ooe@youunion.at

Daniela Neumüller

Tel. 0732 / 65 42 46-84323

Mail: buchhaltung.ooe@youunion.at

Finanzen und Rechnungswesen

Emina Anna Floh

Tel. 0732 / 65 42 46-84325

Mail: buchhaltung.ooe@youunion.at

Ihre Ansprechpartner:innen in den Bezirksgruppen in Oberösterreich

Braunau

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

Eferding

0732 / 65 42 46-84313
oberoesterreich@younion.at

Freistadt

Riegler Florian
07942/72506-32
florian.riegler@freistadt.ooe.gv.at

Gmunden

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

Grieskirchen

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

Kirchdorf

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

Linz

Karin Decker
0732/7070-1050
karin.decker@mag.linz.at

Linz-Land

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

Perg

Tanja Haider
0676/5103062
personalvertretung@st-georgen-gusen.at

Ried

Peter Geisböck
0676/83603850
peter.geisboeck@ried.gv.at

Rohrbach

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

Schärding

Petra Langmaier
07764/8255-18
langmaier@riedau.ooe.gv.at

Steyr

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

Steyr-Land

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

Urfahr-Umgebung

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

Vöcklabruck

Cornelia Gebetsroither
0650/8787048
cornelia.gebetsroither@gmail.com

Wels

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

Wels-Land

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

Frauen

Silvana Nenad
0732/7070/1058
silvana.nenad@mag.linz.at

KMSfB

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

Sicherheitswache

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

1.) Gehaltsschemen, Pauschalen und Zulagen

A) Gehaltsschema NEU und Zulagen

a. Besoldung NEU

Regelungen Schema NEU (Eintritt ab 1. Juli 2002)

Gehalt für Gemeinde(verbands)bedienstete nach § 190 Oö. GDG 2002 -

Gehaltsansätze ab 1. Juli 2026

GSt.	in der Funktionslaufbahn (GD)						
	25	24	23	22	21	20	19
	Euro						
1	2.390,20	2.430,80	2.481,00	2.541,30	2.612,10	2.693,50	2.787,20
2	2.424,90	2.468,80	2.522,70	2.586,40	2.660,10	2.744,10	2.843,30
3	2.460,20	2.508,50	2.565,80	2.632,20	2.707,90	2.795,90	2.898,60
4	2.498,10	2.549,20	2.608,90	2.677,50	2.756,10	2.847,80	2.954,10
5	2.537,30	2.590,40	2.652,20	2.722,70	2.804,70	2.900,00	3.013,60
6	2.576,30	2.631,90	2.695,10	2.767,90	2.853,90	2.952,00	3.074,00
7	2.616,00	2.672,50	2.738,20	2.814,50	2.902,60	3.007,00	3.134,10
8	2.655,10	2.713,80	2.782,00	2.861,00	2.952,30	3.063,90	3.194,40
9	2.694,80	2.754,90	2.826,00	2.907,40	3.003,90	3.120,50	3.255,00
10	2.734,10	2.796,50	2.869,70	2.953,70	3.057,50	3.176,60	3.315,20
11	2.773,70	2.838,00	2.914,00	3.002,60	3.110,70	3.233,10	3.375,10
12	2.813,90	2.880,60	2.957,80	3.053,40	3.164,00	3.289,40	3.434,90
13	2.853,90	2.922,70	3.004,60	3.103,20	3.216,90	3.345,60	3.495,70
14	2.894,20	2.963,90	3.052,40	3.153,60	3.270,30	3.402,10	3.555,30
15	2.934,30	3.009,40	3.100,40	3.204,10	3.323,60	3.459,00	3.615,40

GSt.	in der Funktionslaufbahn (GD)					
	18	17	16	15	14	13
	Euro					
1	2.897,50	3.028,50	3.186,40	3.367,90	3.575,70	3.812,70
2	2.956,90	3.098,70	3.262,10	3.450,00	3.665,10	3.911,40
3	3.021,00	3.168,30	3.338,10	3.532,00	3.753,70	4.008,90
4	3.085,60	3.238,10	3.413,10	3.614,00	3.843,30	4.106,60
5	3.150,50	3.308,10	3.488,60	3.695,80	3.932,30	4.204,90
6	3.214,90	3.377,50	3.564,30	3.777,30	4.021,80	4.302,80
7	3.279,80	3.447,30	3.638,60	3.858,80	4.111,30	4.400,70
8	3.344,30	3.517,10	3.713,80	3.940,80	4.200,40	4.498,80
9	3.409,00	3.586,00	3.788,90	4.022,10	4.289,50	4.597,10
10	3.474,00	3.655,20	3.863,60	4.103,90	4.378,90	4.695,60
11	3.537,90	3.724,10	3.938,20	4.185,40	4.468,40	4.793,30
12	3.602,50	3.793,30	4.013,60	4.267,00	4.557,40	4.890,80
13	3.666,30	3.862,10	4.088,00	4.348,3	4.646,60	4.986,60
14	3.730,80	3.931,30	4.163,30	4.429,8	4.736,90	5.083,90
15	3.794,30	4.000,50	4.237,90	4.511,4	4.825,90	5.180,10

GSt.	in der Funktionslaufbahn (GD)					
	12	11	10	9	8	7
	Euro					
1	4.086,00	4.399,90	4.761,80	5.171,60	5.642,20	6.183,50
2	4.194,20	4.519,70	4.893,60	5.317,90	5.805,80	6.367,10
3	4.302,10	4.639,50	5.025,10	5.464,10	5.969,90	6.551,20
4	4.410,50	4.759,90	5.155,90	5.610,60	6.133,50	6.735,00
5	4.518,70	4.878,70	5.287,40	5.756,90	6.297,60	6.918,70
6	4.627,00	4.996,70	5.418,90	5.903,00	6.461,20	7.102,50
7	4.735,40	5.114,40	5.550,20	6.049,10	6.625,10	7.286,40
8	4.842,80	5.232,70	5.681,50	6.195,60	6.789,00	7.470,60
9	4.949,70	5.350,50	5.812,80	6.341,80	6.953,00	7.654,10
10	5.056,30	5.468,80	5.943,70	6.488,30	7.116,60	7.838,10
11	5.162,50	5.586,80	6.075,50	6.634,30	7.280,10	8.021,90
12	5.269,80	5.705,20	6.206,60	6.780,50	7.444,40	8.205,90
13	5.376,20	5.822,90	6.337,80	6.927,00	7.608,10	8.390,30
14	5.482,40	5.940,90	6.469,20	7.072,80	7.772,00	8.574,00
15	5.589,70	6.059,00	6.600,70	7.219,40	7.936,20	8.757,80

GSt.	in der Funktionslaufbahn (GD)					
	6	5	4	3	2	1
	Euro					
1	6.805,30	7.521,30	8.344,10	9.291,00	10.379,40	11.631,10
2	7.012,40	7.754,60	8.608,00	9.589,60	10.718,30	12.016,50
3	7.219,20	7.988,50	8.872,00	9.888,60	11.057,70	12.402,30
4	7.426,20	8.221,20	9.136,10	10.187,30	11.397,20	12.787,90
5	7.633,30	8.454,70	9.400,00	10.486,40	11.736,30	13.173,80
6	7.840,10	8.688,70	9.664,00	10.785,60	12.075,90	13.553,50
7	8.047,20	8.921,80	9.927,90	11.084,20	12.415,60	13.926,20
8	8.254,10	9.155,70	10.192,00	11.383,40	12.754,90	14.298,90
9	8.461,10	9.389,00	10.455,70	11.682,20	13.094,20	14.671,40
10	8.667,70	9.622,60	10.719,40	11.981,10	13.431,60	15.044,00
11	8.874,90	9.855,90	10.983,40	12.280,20	13.759,70	15.416,80
12	9.081,70	10.089,20	11.247,50	12.579,00	14.087,50	15.789,40
13	9.288,70	10.323,00	11.511,50	12.877,60	14.415,80	16.162,00
14	9.495,20	10.556,40	11.775,40	13.176,90	14.743,60	16.534,80
15	9.702,30	10.789,40	12.039,10	13.472,20	15.071,70	16.907,60

b. allgemeine Bezugserhöhung

Durch die Bezugserhöhung ergeben sich ab **1. Juli 2026** nachstehende Beträge (die nachstehend angeführten Prozentsätze stellen jeweils Hundertsätze des im § 194 Abs. 3 Oö. GDG 2002 festgelegten Betrages – **ab 1. Juli 2026: € 3.515,20** – dar):

Aufwandsvergütung:

Pauschalierte Aufwandsvergütung für Bedienstete in bestimmten leitenden Funktionen

(Durchführungsinformation Gem 021661/13 2002 Shw/Shü vom 3. Juli 2002 bzw. Vereinbarung vom 2.3.2021 über finanzielle Verbesserungen für leitende Funktionen in Alten- und Pflegeheimen vom 11.3.2021, IKD-2018-94389/225-Shü)

• Leiter:in eines Gemeindeamts bis 1.000 Einwohner:	3 %	€ 105,50
• Leiter:in eines Gemeindeamts bis 2.500 Einwohner:	4 %	€ 140,60
• Leiter:in eines Gemeindeamts bis 4.500 Einwohner:	5 %	€ 175,80
• Leiter:in eines Gemeindeamts bis 10.000 Einwohner:	7 %	€ 246,10
• Leiter:in eines Gemeindeamts über 10.000 Einwohner:	9 %	€ 316,40
• Abteilungsleiter:in (in Gemeinden über 7.000 Einwohner):	3 %	€ 105,50
• Geschäftsgruppenleiter:in (in Gemeinden über 10.000 Einwohner):	6 %	€ 210,90
• Leiter:in eines Gemeindegewachkörpers:	3 %	€ 105,50
• Leiter:in eines Alten- und Pflegeheims zwischen 50 bis 90 Heimplätzen:	6 %	€ 210,90
• Leiter:in eines Alten- und Pflegeheims ab 91 Heimplätzen:	8 %	€ 281,20
• Verbandssekretär:in (Bezirksabfallverband)	3 %	€ 105,50

Dienstvergütung für Exekutivbeamt:innen

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

7,30 %	€ 256,60
9,13 %	€ 320,90
12,06 %	€ 423,90

Dienstvergütung für Nachtdienstleistungen

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

Für Bedienstete des Exekutivdienstes:	0,11 %	€ 3,87 pro Std.
Für sonstige Bedienstete der Funktionslaufbahnen GD 25 bis GD 17:	0,14 %	€ 4,92 pro Std.
Für sonstige Bedienstete der Funktionslaufbahnen GD 16 bis GD 5:	0,18 %	€ 6,33 pro Std.

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 %	€ 7,91
Für Bedienstete der Funktionslaufbahnen GD 16 bis GD 5:	0,300 %	€ 10,55

Bereitschaftsentschädigung je Stunde

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

an Wochentagen	0,05 %	€ 1,76
an Sonn- und Feiertagen	0,07 %	€ 2,46

Bereitschaftsentschädigung für Aufzugswärter:innen

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

in Alten- und Pflegeheimen je Aufzug	1,36 %	€ 47,80
höchstens	8,16 %	€ 286,80

in anderen gemeinde(verbands)eigenen öffentlichen Gebäuden

je Aufzug	1,00 %	€ 35,20
höchstens	6,00 %	€ 210,90

Sonderbestimmungen für pädagogische Assistenzkräfte - §193e Oö. GDG 2002

Pädagogische Assistenzkräfte erhalten einen Zuschlag zu ihrem Gehalt in Höhe von 175,00 Euro. Der Zuschlag ist mit Verordnung der Landesregierung, die auch rückwirkend erlassen werden kann, zum selben Zeitpunkt und im selben Ausmaß anzupassen, wie sich der Gehalt eines/r Gemeindebeamt:in der Allgemeinen Verwaltung der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V erhöht. Der Zuschlag gebührt als Bestandteil des Monatsbezugs bzw. des Monatsentgelts monatlich, ist entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsausmaß im laufenden Dienstverhältnis zu aliquotieren, ist ruhege-nussfähig und für die Bemessung der Sonderzahlungen wirksam.

c. Lehrlinge

Richtlinie für die Beschäftigung von Lehrlingen im öö. Gemeinde(verbands)bereich; 9. Änderung (IKD-2017-263634/160-Lt vom 15.07.2025. Die grundsätzlichen Regelungen für die Lehrlingsausbildung sind im Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBl. Nr. 142/1969, i.d.g.F., enthalten.

Angestellte Lehrlinge	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
Bürokaufmann/frau / Verwaltungsassistent/in	1.011,50	1.264,40	1.517,20	
Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/in	1.011,50	1.264,40	1.517,20	
Informationstechnologie - Techniker/in	1.079,30	1.349,10	1.618,90	2.023,70

Medienfachmann/frau - Medientechnik; Medienfachmann/frau - Mediendesign	1.079,30	1.349,10	1.618,90	
Bautechnische/r Zeichner/in	1.079,30	1.349,10	1.618,90	
Bautechnische/r Assistent/in	1.079,30	1.349,10	1.618,90	

Arbeiter:innen Lehrlinge	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
Garten- und Grünflächengestaltung Landschaftsgärtner/in	1.257,30	1.571,60	1.885,90
Straßenerhaltungsfachmann/frau	1.257,30	1.571,60	1.885,90
Koch/Köchin	1.257,30	1.571,60	1.885,90

Pflege – Lehrlinge	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
Pflegeassistent	1.013,30	1.288,00	1.531,50	
Pflegefachassistent	1.013,30	1.288,00	1.531,50	2.002,00

Die aktuellen Sätze für das Jahr 2026 werden ab Bekanntgabe durch das Amt der Oö. Landesregierung auf unserer Homepage <https://www.youunion.at/ueber-uns/bundeslaender/oberoesterreich> veröffentlicht.

Wochendienstzeit

Die wöchentliche Gesamtarbeitszeit beträgt für Lehrlinge 38,5 Stunden. Hinsichtlich Dienstzeitrahmen und Kernzeiten gelten für Lehrlinge die Arbeitszeitregelungen der in den jeweiligen Dienststellen beschäftigten Beamtinnen und Beamten und Vertragsbediensteten. Es besteht kein Anspruch auf den Zeitbonus (Monatsvierzigstel) der jeweiligen Monats-Soll-Arbeitszeit. Sollte derzeit eine Wochendienstzeit von 40 Wochenstunden für Lehrlinge vorgesehen sein, ist diese mit Wirkung 1. September 2025 auf 38,5 Wochenstunden anzupassen.

Sonn- und Feiertagsabgeltung

Lehrlinge, die im Rahmen eines Schicht- und Wechseldienstes (Turnusdienst) an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag Dienst versehen, gebührt für jede Stunde einer solchen Arbeitsleistung eine Sonn- und Feiertagsabgeltung im Ausmaß von 0,72 v.T. des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung.

Gratifikation für besondere schulische Leistungen

Die Beträge werden in Anlehnung an die im oö. Landesdienst festgesetzten Beträge wie folgt erhöht: Bei Abschluss eines Berufsschuljahres mit ausgezeichnetem Erfolg 200 Euro Bei Ablegung der Lehrabschlussprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg 300 Euro

d. Fachkräfte Kindergarten (Kindergartenpädagog:innen - Gehaltsansätze ab 1. Juli 2026)

GSt.	KBP
1	3.431,20
2	3.490,60
3	3.608,90
4	3.727,10
5	3.845,40
6	3.963,80
7	4.082,20

8	4.200,40
9	4.319,00
10	4.437,50
11	4.555,60
12	4.673,90
13	4.792,20
14	4.910,70
15	5.029,10

Sonderkindergartenzulage (§ 193b Abs. 3 Oö. GDG 2002): € 202,30

Leitungszulage für Leiter:innen von Kinderbetreuungseinrichtungen (§ 193b Abs. 4 Oö. GDG 2002):

Gruppenanzahl in der Kinderbetreuungseinrichtung	Euro
5	479,90
4	405,10
3	330,10
2	254,80
1	179,90

Bei sechs oder mehr Gruppen in der Kinderbetreuungseinrichtung erhöht sich die Leitungszulage um € 24,10 je Gruppe.

e. Handwerklicher Bereich

Erhöhter Grundgehalt für handwerkliche Verwendungen (§ 193c Oö. GDG 2002)

(1) Die Bediensteten, die in handwerklichen Verwendungen der nachstehenden Bedienstetengruppen tätig und nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften als Arbeiter:innen eingestuft sind, erhalten je nach Verwendung (erstmals) ab 1. Jänner 2023 einen in untenstehenden Beträgen ausgedrückten Zuschlag zu ihrem Gehalt nach § 190 und zwar:

1. Facharbeiter:innen der GD 19 bzw. in entsprechend höher bewerteter, qualifizierter handwerklicher Verwendung (numerisch niedrigere Funktionslaufbahn) € 233,40,
2. angelernte Verwendungen im handwerklichen Bereich der GD 23 bis GD 20 € 145,90 und
3. unterstützende Verwendungen im handwerklichen Bereich der GD 25 und GD 24 € 87,60.

(2) Die Beträge nach Abs. 1 sind erstmals mit Wirkung 1. Jänner 2024 (gleichzeitig mit der Erhöhung des zugrundeliegenden Gehalts) mit Verordnung, die auch rückwirkend erlassen werden kann, anzupassen. Durch Verordnung können die einzelnen Bedienstetengruppen auch einzeln aufgeschlüsselt, erweitert, eingeschränkt und in Form eigener Gehaltstabellen unter Einrechnung allfälliger Gehaltszulagen und

des Zuschlags nach Abs. 1 dargestellt werden. § 251 Abs. 6 letzter Satz gilt für die Zuschläge nach Abs. 1 sinngemäß.

- (3) Eine Erklärung nach § 234 wirkt abweichend von § 238c Abs. 4 für Bedienstete, die im Fall der Ausübung des Optionsrechts unter die Bedienstetengruppen des Abs. 1 fallen, frühestens ab dem 1. Jänner 2023. Langt die Erklärung einer oder eines solchen Bediensteten bis längstens 30. Juni 2023 ein, wirkt sie abweichend von § 238c Abs. 4 auf den 1. Jänner 2023 zurück.

Erhöhter Einstiegsgehalt für handwerkliche Verwendungen (§ 193d Oö. GDG 2002)

- (1) Die Bediensteten, die in handwerklichen Verwendungen nach § 193c Abs. 1 Z 1 tätig sind, steigen abweichend von § 168 Abs. 1 in der Gehaltsstufe 5 der jeweiligen Funktionslaufbahn ein. Der Betrag der jeweiligen Gehaltsstufe 5 gebührt den Bediensteten dabei so lang weiter, bis infolge Erhöhung des Besoldungsdienstalters die Gehaltsstufe 6 erreicht wird.
- (2) Am 1. Jänner 2023 in einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehende Bedienstete nach Abs. 1, die nach dem 31. Dezember 2016 in den Gemeinde(verbands)dienst aufgenommen wurden und am 1. Jänner 2023 noch nicht zumindest die Gehaltsstufe 5 erreicht haben, sind ab 1. Jänner 2023 für die im Abs. 1 genannte Dauer nach der Gehaltsstufe 5 zu entlohnen, sofern sich nicht aus § 260 Abs. 2 ohnedies eine höhere Gehaltsstufe ergibt. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1. Jänner 2023 findet dabei nicht statt.

Bereitschaftsentschädigung für den handwerklichen Bereich je Stunde

an Wochentagen 0,0664 %	€ 2,33
an Sonn- und Feiertagen 0,0996 %	€ 3,50

f. Pflegebereich

Dienstvergütung für Nachtdienstleistungen

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

a) Für FSB-A, DSB-A, PA, PFA	1,440 %	je		
		Nachtdienst	€	50,60
b) Für Bedienstete mit Krankenpflegediplom (soweit sie nicht unter lit.a) fallen)	1,852 %	je		
		Nachtdienst	€	65,10

Gehaltszuschlag für das pflegerische Personal

(gemäß § 193a Abs. 1 Oö. GDG 2002)

in Z 1	144,40	in Z 2	72,40
	72,40	in Z 3	144,40
in Z 1a	125,10		72,40
in Z 1b	283,90	in Z 4	70,00

Einspringregelung

bis 4 Stunden	€ 34,60
mehr als 4 Stunden	€ 61,10

B) Gehaltsschema ALT und Zulagen

a. Besoldung ALT

Regelungen Schema ALT (Eintritt vor 1. Juli 2002)

Gehalt für Beamt:innen der Allgemeinen Verwaltung Ansätze ab 1. Juli 2026

DKl.	GSt.	Verwendungsgruppe			
		D	C	B	A
I	1	2.162,00	2.228,40		
	2	2.191,90	2.268,20		
	3	2.221,70	2.307,90		
	4	2.251,70	2.348,10		
	5	2.281,70	2.388,00		
II	1	2.311,20	2.427,90	2.427,90	
	2	2.341,40	2.468,80	2.479,80	
	3	2.370,90	2.512,60	2.535,00	
	4	2.401,10	2.557,00	2.590,90	
	5	2.430,80	2.602,20		
III	1	2.461,70	2.647,60	2.647,60	2.937,60
	2	2.494,30	2.695,90	2.707,50	
	3	2.526,90	2.744,60	2.769,90	
	4	2.561,00	2.796,00	2.835,30	
	5	2.595,20			
	6	2.628,80			
	7	2.722,80			
	inkl. 1. DAZ	2.816,80			
	inkl. 2. DAZ	2.957,80			
	inkl. 3. DAZ	3.051,80			
LZ		124,80	142,60	200,30	319,70

Gehalts- stufe	Dienstklasse					
	IV	V	VI	VII	VIII	IX
1			4.096,90	4.933,60	6.547,90	9.191,90
2		3.515,20	4.212,80	5.084,10	6.876,90	9.688,20
3	2.824,30	3.631,50	4.328,30	5.233,10	7.205,70	10.184,50
4	2.930,70	3.747,50	4.480,50	5.561,90	7.702,30	10.681,40
5	3.045,40	3.864,00	4.632,70	5.890,80	8.198,30	11.178,00
6	3.162,60	3.980,30	4.784,90	6.220,10	8.694,80	11.674,00
7	3.280,10	4.096,90	4.933,60	6.547,90	9.191,90	
8	3.398,00	4.212,80	5.084,10	6.876,90	9.688,20	
9	3.515,20	4.328,30	5.233,10	7.205,70		
inkl. 1. DAZ	3.632,40	4.443,80	5.456,60	7.698,90	10.432,70	12.418,00
inkl. 2. DAZ	3.808,20	4.617,10	5.605,60	8.027,70	10.929,00	12.914,00
inkl. 3. DAZ	3,925,40	4.732,60				

VERWALTUNGSDIENSTZULAGE

DKI. I - V € 229,80

DKI. VI - IX € 292,00

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I

Gehaltsansätze ab 1. Juli 2026

Entlohnungsgruppe							
E.St.	a	b	c	d	e+50% d	e	E.St.
1	3.059,40	2.489,10	2.271,10	2.202,00		2.133,40	1
2	3.131,40	2.539,40	2.310,50	2.232,70		2.150,70	2
3	3.203,60	2.591,10	2.349,90	2.263,30		2.167,90	3
4	3.276,00	2.643,60	2.389,40	2.293,80		2.185,10	4
5	3.348,30	2.698,30	2.428,70	2.324,50		2.202,00	5
6	3.420,90	2.754,90	2.469,10	2.354,90	2.287,40	2.219,80	6
7	3.543,00	2.814,60	2.512,50	2.385,40	2.311,10	2.236,80	7
8	3.666,20	2.874,70	2.556,40	2.415,80	2.335,00	2.254,20	8
9	3.788,10	2.959,30	2.600,80	2.446,60	2.359,00	2.271,30	9
10	3.909,40	3.052,30	2.645,40	2.479,70	2.384,20	2.288,70	10
11	4.032,00	3.175,40	2.693,30	2.513,00	2.409,60	2.306,10	11
12	4.153,50	3.298,70	2.741,80	2.546,90	2.435,20	2.323,40	12
13	4.275,60	3.422,10	2.792,10	2.581,80	2.461,10	2.340,40	13
14	4.397,90	3.544,20	2.843,60	2.616,20	2.487,00	2.357,70	14
15	4.519,70	3.666,50	2.895,30	2.651,60	2.513,30	2.375,00	15
16	4.679,20	3.788,40	2.946,90	2.688,00	2.540,20	2.392,30	16
17	4.838,50	3.911,50	3.002,40	2.725,40	2.567,40	2.409,40	17
18	4.995,20	4.032,40	3.059,40	2.763,40	2.595,00	2.426,60	18
19	5.152,40	4.155,10	3.116,30	2.803,70	2.623,90	2.444,10	19
20	5.309,50	4.276,60	3.173,20	2.843,60	2.653,00	2.462,30	20
21	5.467,30	4.399,00	3.296,10	2.883,80	2.682,40	2.481,00	21
22	5.624,60	4.520,20	3.418,90	2.923,10	2.711,60	2.500,00	22
23	5.781,30	4.642,80	3.542,40	2.963,20	2.741,20	2.519,10	23
24	5.938,70	4.765,70	3.664,50	3.007,00	2.772,80	2.538,60	24
25	6.096,10	4.886,10	3.786,90	3.051,30	2.804,70	2.558,10	25
26	6.252,50	5.007,10	3.908,80	3.095,10	2.836,30	2.577,50	26
27				3.139,30	2.868,30	2.597,20	27

LEISTUNGSZULAGE:

a	€ 319,70
b.....	€ 200,30
c.....	€ 142,60
d.....	€ 124,80
e+e + 50% d	€ 98,70

VERWALTUNGSDIENSTZULAGE:

a Stufe 1 - 8, b, c, d, e	€ 229,80
a ab Stufe 9	€ 292,00

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II

Gehaltsansätze ab 1. Juli 2026

E-stufe	p1	p2	p3	p4 + 75 % p3	p4 + 50 % p3	p4	p5
1	2.279,80	2.245,00	2.210,60			2.175,80	2.140,70
2	2.319,20	2.279,20	2.241,00			2.199,50	2.158,70
3	2.359,20	2.313,50	2.271,70			2.223,90	2.175,90
4	2.399,00	2.347,30	2.302,70			2.247,80	2.193,70
5	2.438,70	2.381,30	2.333,30			2.271,70	2.210,80
6	2.480,40	2.415,40	2.364,40	2.347,30	2.330,20	2.295,90	2.227,90
7	2.524,30	2.449,70	2.394,40	2.375,70	2.357,10	2.319,70	2.245,30
8	2.568,80	2.485,60	2.425,30	2.404,90	2.384,60	2.343,80	2.263,10
9	2.614,30	2.523,50	2.456,50	2.434,30	2.412,10	2.367,70	2.280,10
10	2.659,50	2.562,50	2.490,10	2.465,70	2.441,20	2.392,30	2.297,60
11	2.707,40	2.600,60	2.523,80	2.496,90	2.470,00	2.416,10	2.315,10
12	2.756,30	2.639,00	2.558,40	2.528,90	2.499,40	2.440,30	2.333,00
13	2.808,30	2.679,50	2.592,90	2.561,10	2.529,20	2.465,50	2.350,20
14	2.860,60	2.721,70	2.627,60	2.593,60	2.559,50	2.491,40	2.367,40
15	2.912,50	2.763,40	2.663,60	2.627,30	2.591,00	2.518,40	2.385,10
16	2.965,30	2.808,10	2.700,40	2.661,70	2.623,10	2.545,70	2.401,80
17	3.022,40	2.852,90	2.738,30	2.696,90	2.655,50	2.572,60	2.419,80
18	3.079,80	2.897,20	2.777,40	2.733,00	2.688,50	2.599,60	2.437,20
19	3.137,50	2.942,30	2.818,30	2.770,50	2.722,70	2.627,00	2.454,70
20	3.194,60	2.988,60	2.858,10	2.807,20	2.756,30	2.654,50	2.473,90
21	3.251,30	3.038,90	2.898,80	2.845,10	2.791,30	2.683,80	2.493,20
22	3.309,70	3.088,50	2.939,50	2.882,90	2.826,40	2.713,20	2.512,20
23	3.366,70	3.137,50	2.981,00	2.921,40	2.861,80	2.742,60	2.531,70
24	3.424,00	3.186,90	3.031,30	2.966,80	2.902,30	2.773,30	2.551,60
25	3.480,80	3.235,90	3.081,40	3.012,10	2.942,90	2.804,30	2.571,70
26	3.537,50	3.285,60	3.130,90	3.057,10	2.983,30	2.835,60	2.591,20
27	3.594,20	3.334,80	3.180,70	3.102,20	3.023,80	2.866,80	2.611,60

VERWALTUNGSDIENSTZULAGE: € 229,80

LEISTUNGSZULAGE

p1-p3 € 124,80

p4+75% p3-p5 € 98,70

b. allgemeine Bezugserhöhung

Auf Grund der Bezugserhöhung ergeben sich ab 1. Juli 2026 bei den Zulagen und Nebengebühren nachstehende Beträge (die nachstehend angeführten Prozentsätze stellen Hundertsätze des Gehaltsansatzes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamt:innen der Allgemeinen Verwaltung – ab 1.7.2026 € 3.515,20 – dar):

Leitende Gemeindebeamt:innen

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

Verwendungszulage

Gemeinden	bis	1.500	EW	23,00 %	€	808,50
von	1.501	-	2.500	EW	25,00 %	€ 878,80
von	2.501	-	5.000	EW	30,00 %	€ 1.054,60
von	5.001	-	10.000	EW	38,00 %	€ 1.335,80
von	10.001	-	15.000	EW	44,00 %	€ 1.546,70
über	15.000	EW		48,00 %	€	1.687,30

Aufwandsvergütung

Gemeinden	bis	1.500	EW	3,50 %	€	123,00
von	1.501	-	2.500	EW	3,80 %	€ 133,60
von	2.501	-	5.000	EW	5,40 %	€ 189,80
von	5.001	-	10.000	EW	7,00 %	€ 246,10
von	10.001	-	15.000	EW	8,60 %	€ 302,30
über	15.000	EW		8,60 %	€	302,30

Abteilungsleiter:innen (in Gemeinden mit mehr als 7.000 Einwohnern)

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

Verwendungszulage	16,00 %	€	562,40
Aufwandsvergütung	3,00 %	€	105,50

Gruppenleiter:innen (in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern)

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

Verwendungszulage	30,00 %	€	1.054,60
Aufwandsvergütung	6,00 %	€	210,90

Verwendungszulage für Standesbeamt:innen

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

12,79 %	€	449,60
---------	---	--------

Pauschalbetrag für VB. II

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

4,23 %	€	148,70
--------	---	--------

Der Stundensatz beträgt € 0,62.

Zulagen auf höhere Entlohnungsgruppen

1. Vertragsbedienstete mit der Entlohnungsgruppe „e“ des Entlohnungsschemas I erhalten mit Erreichung der 6. Entlohnungsstufe eine Zulage im Ausmaß von 50 Prozent der Differenz des Bezuges der Entlohnungsgruppe „e“ auf den linearen Bezug der Entlohnungsgruppe „d“. (Gem-40/3-1968-H vom 28. 3. 1968 i. Verb. mit Pers-

R-219/3-1968 vom 8. 3. 1968, Gem-40/10-1968-H vom 24. 6. 1968, Gem-40/18-1973-H vom 5. 11. 1973) Gem-200033/210-2000-Shü/Shz vom 18. Dezember 2000)

2. a) Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe p 4 des Entlohnungsschemas

II – **angelernte Arbeiter in qualifizierter Verwendung** – erhalten nach Erreichung der Entlohnungsstufe 6 eine Zulage im Ausmaß von 50 Prozent der Differenz des Bezuges der Entlohnungsgruppe p 4 auf der 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 100 prozentige 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

3 – 6 km	0,15 %	€	5,27 tgl.
7 – 12 km	0,20 %	€	7,03 tgl.
über 12 km	0,25 %	€	8,79 tgl.

Heizzulagen (Gem-33/111-1991-Pf vom 26. September 1991):

Heizzulage – A und B (1)

Bis zu 10 Klassenräumen	2,12 %	€	74,50
Über 10 Klassenräume	3,43 %	€	120,60

Heizzulage – B (2)

Bis zu 5 Einzelöfen	2,12 %	€	74,50
6 – 10 Einzelöfen	3,89 %	€	136,70
Darüber je Einzelöfen	0,40 %	€	14,10

Entschädigung für die Benützung eigener Fahrräder

0,94 % € 33,00

Facharbeiterzulage

6,00 % € 210,90

Zulage für VB II

p 5 und p 4	1,00 %	€	35,20
p 4	2,00 %	€	70,30

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 % € 6,33

Erschwernisabgeltung für Küchenkräfte

(Gem 200061/2-2000-Shü/Shz vom 18. 12. 2000) 1,19 % € 41,80

Gefahrenabgeltung für Müllarbeiten

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

je Einsatztag 0,21 % € 7,38

Bereitschaftsentschädigung je Stunde

an Wochentagen 0,05 % € 1,76

an Sonn- und Feiertagen 0,07 % € 2,46

Bereitschaftsentschädigung für Aufzugswärter:innen

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

in Alten- und Pflegeheimen

je Aufzug 1,36 % € 47,80

höchstens 8,16 % € 286,80

in anderen gemeinde(verbands)eigenen öffentlichen Gebäuden

je Aufzug 1,00 % € 35,20

höchstens 6,00 % € 210,90

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

je Stunde 0,225 % € 7,91

Schreibzulage

(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 bzw. € 48,30) weitergewährt; ein Aufrücken in die höhere Stufe ist nicht mehr vorgesehen.

c. Fachkräfte Kindergarten (Kindergartenpädagog:innen - Gehaltsansätze ab 1. Juli 2026)

Gehalt für Beamt:innen Schema „ALT“

Verwendungsgruppe	
GSt.	L 2b 1
1	2.575,60
2	2.615,50
3	2.654,20
4	2.694,80
5	2.737,50
6	2.851,80
7	2.968,30
8	3.096,70
9	3.225,30
10	3.352,80
11	3.480,60
12	3.656,10
13	3.830,50
14	4.006,10
15	4.181,00
16	4.336,50
17	4.498,30
DAZ	242,70

Entgelt für Vertragsbedienstete Schema „ALT“

GSt.	Entlohnungsgruppen	
	I 2b 1	I 3
1	2.653,20	2.426,30
2	2.695,00	2.458,20
3	2.739,30	2.491,20
4	2.783,90	2.525,40
5	2.830,90	2.560,40
6	2952,80	2.614,90
7	3.086,20	2.698,70
8	3.220,40	2.789,00
9	3.353,70	2882,70
10	3.487,30	2.977,70
11	3.619,60	3.082,20
12	3.803,00	3184,30
13	3.986,00	3.289,00
14	4.168,90	3.393,30
15	4.351,60	3.535,60
16	4.512,60	3.677,70
17	4.682,00	3.818,00
18	4.862,20	3.959,10
19	5.024,10	4.100,00

LEISTUNGSZULAGE
€ 200,30

LEISTUNGSZULAGE
I 2b 1 € 210,30
I 3 € 149,70

Zulagen für Kindergartenpädagog:innen

(Verwendungsgruppe L 2b 1, Entlohnungsgruppen I 3 – I 2b 1)

Dienstzulage für pädagogische Fachkräfte in Kinderbetreuungseinrichtungen
(§ 230 Abs. 7 Z. 2 bis 4 Oö. GDG 2002):

in der Verwendungsgruppe

L 2b 1

€ 21,90

in der Entlohnungsgruppe

I 3

€ 76,60

I 2b 1

€ 23,00

Leistungszulage (§ 230 Abs. 8 und 9 Oö. GDG 2002):

in der Verwendungsgruppe

L 2b 1 € 200,30

in der Entlohnungsgruppe

I 3 € 149,70

I 2b 1 € 210,30

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

Gehalts-(Entlohnungs-)stufen	Verwendungsgruppe L 2b 1	Entlohnungsgruppe I 2b 1
	Euro	
1 bis 5	130,90	137,60
6 bis 11	182,90	192,20
ab 12	260,30	273,50

Leitungszulage für Leiter:innen von Kinderbetreuungseinrichtungen

(§ 230 Oö. GDG 2002):

Beamt:innen der Verwendungsgruppe L 2b 1

Gruppenanzahl	Gehaltsstufen		ab der Gehaltsstufe 13
	1 bis 8	9 bis 12	
	Euro		
5 Gruppen	404,60	441,70	476,00
4 Gruppen	341,70	370,10	395,20
3 Gruppen	284,60	307,90	328,70
2 Gruppen	237,60	258,50	273,80
1 Gruppe	171,20	185,10	197,30

Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe I 2b 1:

Gruppenanzahl	Entlohnungsstufen		ab der Entlohnungsstufe 13
	1 bis 8	9 bis 12	
	Euro		
5 Gruppen	424,80	463,80	499,90
4 Gruppen	358,60	388,50	415,10
3 Gruppen	298,70	323,50	345,20
2 Gruppen	249,60	271,40	287,50
1 Gruppe	179,80	194,10	207,00

Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe I 3:

Gruppenanzahl	Entlohnungsstufen		ab der Entlohnungsstufe 16
	1 bis 10	11 bis 15	
	Euro		
5 Gruppen	336,80	343,40	366,20
4 Gruppen	249,60	258,50	277,40
3 Gruppen	167,90	173,40	183,20
2 Gruppen	117,20	120,00	126,20
1 Gruppe	81,50	85,80	92,60

Bei sechs oder mehr Gruppen in der Kinderbetreuungseinrichtung erhöht sich die Leitungszulage um € 24,10 je Gruppe.

Zuschlag für pädagogische Fachkräfte (Schema alt § 230 Oö. GDG 2002)
€ 291,80

Zuschlag für pädagogische Assistenzkräfte (Schema alt § 230a Oö. GDG 2002)
€ 175,00

d. Handwerklicher Bereich

Gehalt für Beamt:innen in handwerklicher Verwendung

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2025

Dienstklasse	Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
		P 2	P 1
I	1	2.195,70	2.228,40
	2	2.228,40	2.268,20
	3	2.261,90	2.307,90
	4	2.295,00	2.348,10
	5	2.328,30	2.388,00
II	1	2.361,40	2.427,90
	2	2.394,30	2.468,80
	3	2.427,90	2.512,60
	4	2.461,70	2.557,00
	5	2.497,80	2.602,20

Dienst- klasse	Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
		P 2	P 1
III	1	2.535,00	2.647,60
	2	2.572,50	2.695,90
	3	2.610,20	2.744,60
	4	2.647,60	2.796,00
	5	2.687,60	
	6	2.728,30	
	7	2.808,70	
	inkl. 1. DAZ	2.889,10	
	inkl. 2. DAZ	3.009,70	
	inkl. 3. DAZ	3.090,10	

Ab der Dienstklasse IV gelten die Gehaltsansätze der Beamt:innen der Allgemeinen Verwaltung.

LEISTUNGSZULAGE

P1-P2 € 124,80

Bereitschaftsentschädigung für den handwerklichen Bereich je Stunde

an Wochentagen 0,0664 % € 2,33
an Sonn- und Feiertagen 0,0996 % € 3,50

Bedienstete in handwerklicher Verwendung im Schema „alt“ können eine Gehaltszulage nach § 30e Oö. LGG beantragen, wenn an der ausgeübten Tätigkeit besondere Qualifikationen oder eine besondere Verwendung geknüpft ist. Die younion Oö. hat ein Formular erstellt, welches den Personalvertretungen zur Verfügung steht. Wie aus dem gesetzeskonform erstellten Formular zu entnehmen ist, bedarf es einer sachlichen Begründung hinsichtlich der in § 30e Oö. LGG definierten Anspruchsvoraussetzungen.

e. Pflegebereich

Zulagen und Nebengebühren für das pflegerische Personal

Nachtdienstzulage

a) für FSB-A, DSB-A, PA und PFA
je Nachtdienst 1,44 % € 50,60

b) für Bedienstete mit
Krankenpflegediplom (soweit sie
nicht unter lit. a fallen)
je Nachtdienst 1,852 % € 65,10

Bereitschaftsentschädigung für das Pflegepersonal

je Einheit 1,10 % € 38,70

Erschwernisabgeltung für das Pflegepersonal

5,47 % € 192,30

Zulage für diplomiertes Krankenpflegepersonal

(Gem-33/16-1990-Schü vom 14. März 1990)

3,97 % € 139,60

Zulage für sonstiges Pflegepersonal

(Gem-200033/166-2000-5hü vom 30. April 2000)

3,27 % € 114,90

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

a) für FSB-A, DSB-A, PA und PFA je Stunde

0,225 % € 7,91

b) für Bedienstete mit Krankenpflagediplom

(soweit sie nicht unter lit. a fallen) je Stunde

0,300 % € 10,55

Gehaltszulage (ruhegenussfähig) für Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes

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

bis 90 Heimplätze

2,5 % € 87,90

ab 91 Heimplätze

5,0 % € 175,80

Gehaltszulage (ruhegenussfähig) für Pflegegruppenverantwortliche

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

4,5 % € 158,20

Einspringregelung

bis 4 Stunden

€ 34,60

mehr als 4 Stunden

€ 61,10

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 % € 7,91

2. Erschwernisabgeltung (Gem-33/124-1991-Pf vom 29. August 1991 i.V.m. Gem-33/182-1992-Pf vom 21. Dezember 1992)

je Stunde

0,18 % € 6,33

3. Erschwernisabgeltung für Küchenkräfte

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

1,19 % € 41,80

Bereitschaftsentschädigung für Aufzugswärter:innen

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

in Alten- und Pflegeheimen

je Aufzug

1,36 % € 47,80

höchstens

8,16 % € 286,80

Gehaltszuschlag für das pflegerische Personal

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

in Z 1	144,40
	72,40
in Z 1a	128,90
in Z 1b	125,10

in Z 2	72,40
in Z 3	144,40
	72,40
in Z 4	70,00

f. Gemeindegewachdienst

Für Wachebeamte:innen der Verwendungsgruppe W2 sind die Dienstklassen III bis V vorgesehen. Der Gehalt in der Dienstklasse III der Verwendungsgruppe W2 beträgt:

Dienstklasse III	
Gehaltsstufe	Euro
1	2.228,40
2	2.268,20
3	2.307,90
4	2.348,10
5	2.388,00
6	2.427,90
7	2.468,80
8	2.512,60
9	2.557,00
10	2.602,20
11	2.647,60
12	2.695,90

Für den Gehalt der Dienstklassen IV und V sind die im § 28 Abs. 3 Oö. Landes-Gehaltsgesetz für diese Dienstklassen vorgesehenen Gehaltsstufen und Gehaltsansätze der Beamte:innen der Allgemeinen Verwaltung maßgebend.

Dienstzulage für Wachebeamte:innen (§ 140 Gehaltsgesetz 1956 – GehG)

- während der Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses **€ 44,70** und
- im definitiven Dienstverhältnis

in der Verwendungsgruppe W 2		
Grundstufe, Dienststufe	Dienstzulagenstufe	
	1	2
	Euro	
Grundstufe	91,90	165,00
Dienststufe 1b	249,10	355,70
Dienststufe 2	355,70	439,70
Dienststufe 3	524,00	626,90

Besondere Dienstzulage (§ 141 GehG) Verwendungsgruppe W 2	€ 157,60
Dienstzulage (§ 142 GehG)	€ 88,70
Wachdienstzulage (§ 143 GehG) Verwendungsgruppe W 2	€ 128,50
Vergütung für Wachebeamte:innen (§ 145 GehG)	€ 153,80

C) Pauschalen / Zulagen die für „ALLE“ gelten

a. Bekleidungs pauschale

Jährliche Aufwandsvergütung („Bekleidungs pauschale“) für Standesbeamte:innen
– Neuregelung (IKD-2017-263626/155-KL vom 20.04.2023)

Ab 1 Trauungstag	Bis zu 14,2 % Grundbetrag *, d.i. ab Juli 2026 € 499,20	
Ab 10 Trauungstagen	Bis zu 7,1 % Zuschlag	Höchstens insgesamt bis maximal 21,3 %
Ab 25 Trauungstagen	Bis zu 14,2 % Zuschlag	Höchstens insgesamt bis maximal 28,4 %
Ab 50 Trauungstagen	Bis zu 21,3 % Zuschlag	Höchstens insgesamt bis maximal 35,5 %
Ab 101 Trauungstagen	Bis zu 28,4% Zuschlag	Höchstens insgesamt bis maximal 42,6%

Der Grundbetrag und die Zuschläge sind vom Bezug V/2 zu bemessen

(ab 1.07.2026: 3.515,20 Euro)

Die ermittelten Beträge werden kaufmännisch auf 10 Euro gerundet. Die Auszahlung erfolgt jeweils im Dezember für das laufende Kalenderjahr.

Achtung:

Für Trauungen bis einschließlich 30.06.2026 werden Grundbetrag und Zuschläge nach den von 01.01.2026 bis 30.06.2026 geltenden Beträgen (bspw. V/2 = 3.402,9 Euro) bemessen.

b. Kassenfehlgeldentschädigung

Die Aufwandsvergütung für Bedienstete, die mit der Annahme oder Auszahlung von Bargeld betraut sind (IKD-2017-263878/16-Ki vom 13.12.2023), wird nicht erhöht. Diese beträgt seit Juli 2023 weiterhin

Gefahren- klasse	Jährl. Bargeldumsatz €			Mtl. Kassenfehlgeld- entschädigung €
I	9.000 €	bis	15.000 €	12,60 €
II	15.001 €	bis	36.500 €	19,20 €
III	36.501 €	bis	73.000 €	25,20 €
IV	73.001 €	bis	220.000 €	31,20 €
V	220.001 €	bis	440.000 €	37,80 €
VI	440.001 €	bis	660.000 €	44,40 €
VII	660.001 €	bis	1.500.000 €	49,20 €
VIII	1.500.001 €	bis	2.200.000 €	56,40 €
IX	2.200.001 €	bis	3.000.000 €	63,60 €
X		über	3.000.000 €	70,80 €

Die Kassenfehlgeldentschädigung der Gefahrenklasse I (bisher 8,40 € brutto pro Monat) wurde bisher ab einem jährlichen Bargeldumsatz von 8.720,00 € zuerkannt. Um zu verhindern, dass die Kassenfehlgeldentschädigung zur Gänze für diese Bediensteten entfällt, wird vorgesehen, dass diese bei einem jährlichen Bargeldumsatz von 8.720,00 € bis 8.999,00 € weiterhin mit 8,40 € zusteht.

c. Dienstvergütung für Betriebsratsvorsitzende und Obmänner/frauen der Personalvertretung

(Gem-021661/13-2002-Shw/Shü vom 3. Juli 2002 bzw. Gem-200054/31-2007-Dau vom 22. Mai 2007)

von 31 bis 50	Bediensteten	4,0 %	€	140,60
von 51 bis 250	Bediensteten	6,0 %	€	210,90
von 251 bis 1000	Bediensteten	8,0 %	€	281,20

d. Dienstvergütung für Lehrlingsausbilder:innen

(Durchführungsinformation IKD-2017-263876/18-Ki vom 17.11.2023.)

Für die Betreuung eines Lehrlings bzw. von zwei Lehrlingen:

5,0	%	€	175,80
-----	---	---	--------

Für die Betreuung eines mindestens 50% beeinträchtigten Lehrlings, bei Teilqualifikation, bei sonstigen berücksichtigungswürdigen Umständen bzw. bei Ausbildung von mindestens 3 Lehrlingen

8,0	%	€	281,20
-----	---	---	--------

e. EDV Koordinator – Dienstvergütung

(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 %	€	175,80
ab	10	Bildschirmarbeitsplätzen	6,0 %	€	210,90
ab	15	Bildschirmarbeitsplätzen	7,0 %	€	246,10
ab	20	Bildschirmarbeitsplätzen	8,0 %	€	281,20
ab	25	Bildschirmarbeitsplätzen	9,0 %	€	316,40
ab	30	Bildschirmarbeitsplätzen	10,5 %	€	369,10
ab	50	Bildschirmarbeitsplätzen	12,0 %	€	421,80
ab	70	Bildschirmarbeitsplätzen	14,0 %	€	492,10
ab	150	Bildschirmarbeitsplätzen	18,0 %	€	632,70

f. Pflegebonus

Ab dem Jahr 2026 bis jedenfalls 2028 sind die Kosten der Entgelterhöhung für Betreuungs- und Pflegekräfte („Pflegebonus“) an die Rechtsträger der Oö. Alten- und Pflegeheime ausschließlich über den Tagsatz abzugelten. Im Rahmen der Kalkulation des Tagsatzes für 2026 ist dies daher bereits entsprechend zu berücksichtigen. Etwaige Valorisierungen des Entgelterhöhungsbetrages für Betreuungs- und Pflegekräfte (2024: € 2.460 brutto je VZÄ) für 2026 und Folgejahre werden den Rechtsträgern der Oö. Alten- und Pflegeheime gesondert mitgeteilt. Gemäß derzeitigem Informationsstand bleibt der Betrag in Höhe von € 2.460 brutto unverändert

g. Schulwart

Vergütungssätze an Schulwart:innen für schulfremde Veranstaltungen (IKD(Gem)-200020/38-2012-Shü vom 14. Mai 2012)

je volle Stunde	an Werktagen	0,26 %	€	9,14
	an Samstagen	0,34 %	€	11,95
	an Sonn- und Feiertagen	0,42 %	€	14,76

h. Treueabgeltung für Beamt:innen (§ 20d Oö. LGG, §209 Oö. GDG 2002)

Dem/Der Beamt:in, der/die im Zeitpunkt der Versetzung bzw. des Übertrittes in den Ruhestand eine mindestens 25-jährige Dienstzeit aufweist, gebührt für treue Dienste eine Treueabgeltung.

Die Beamt:innen haben demnach bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (mindestens 25-jährige Dienstzeit und Vorliegen „treuer Dienste“) Anspruch auf die Treueabgeltung. Der Dienstgeber hat jedenfalls zu prüfen, ob die gesetzlich normierten Voraussetzungen erfüllt sind.

Die Berechnung der Dienstzeit erfolgt wie bei der Jubiläumswendung – siehe untenstehende Ausführungen.

Die Treueabgeltung beträgt nach einer Dienstzeit von mindestens 25 Jahren 100% und erhöht sich für jedes zusätzliche Dienstjahr um weitere 10% des Monatsbezugs, der dem/der Beamt:in im letzten vollen Kalendermonat vor dem Ausscheiden aus dem Dienststand gebührt hat. Abweichend davon tritt an die Stelle des letzten Monatsbezugs der letzte nach § 4 Abs. 1 Z 2 Oö. L-PG aufgewertete Monatsbezug im vollen Beschäftigungsausmaß, wenn das für den/die Beamt:in günstiger ist.

i. Abfertigung alt und neu

• Abfertigung alt (§ 205 Oö. GDG, §56 Oö. LVBG):

Eine Abfertigung Alt gebührt nur für Dienstverhältnisse von Vertragsbedienstete, welche vor dem 1.09.2003 begonnen haben. Eine Anwendung der Regelung über die Abfertigung Neu ist für diesen Fall ausgeschlossen.

Eine Abfertigung gebührt bei Vorliegen eines länger als 3 Jahre dauernden unbefristeten Dienstverhältnisses, wenn dieses nicht durch:

- Verschuldete Entlassung,
- Kündigung aus Anlass einer gröblichen Dienstpflichtverletzung, Nichterreichung des Arbeitserfolges oder das Verhalten des Dienstnehmers dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich ist,
- durch Dienstnehmerkündigung (ausgenommen Geburt eines Kindes, Eheschließung, Pension oder aus Gründen der Mutter-/Vaterschaft),
- Austritt ohne wichtigen Grund oder durch einvernehmliche Auflösung ohne Einigung über eine Abfertigung

aufgelöst wird.

Kein Anspruch auf Abfertigung besteht auch, wenn es sich um ein befristetes Dienstverhältnis gehandelt hat, welches durch Zeitablauf (weniger als 5 Jahre) geendet hat, oder die/der Vertragsbedienstete in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Gemeinde oder als Mitglied eines Verwaltungsgerichts in den Landesdienst übernommen wird.

Bei einer Abfertigung aus Anlass einer Pension ist zu beachten, dass hierbei das Dienstverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert und Männer das 65. Lebensjahr bzw. Frauen das 60. Lebensjahr vollendet haben müssen oder auf Grund der Versicherungsdauer ein Anspruch auf vorzeitige Alterspension besteht. Gleichgehende besteht ein Anspruch, wenn die/der Vertragsbedienstete eine Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung erhält und deswegen ihr/sein Dienstverhältnis beendet.

Die Höhe der Abfertigung richtet sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt nach 3 Jahren mindestens das Zweifache des letzten Monatsbezugs und erhöht sich stufenweise nach 25 Jahren auf das Zwölfwache des letzten Monatsbezugs:

Dauer des Dienstverhältnisses	Abfertigung (Monatsbezug)
15 Jahre	das 6-fache
20 Jahre	das 9-fache
25 Jahre	das 12-fache

• **Abfertigung neu** (§ 205a Oö. GDG 2002, § 55a Oö. LVBG)

Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband ab dem 1.09.2003 begonnen hat, gebührt eine Abfertigung nach dem System der Abfertigung Neu (sogenanntes Rucksackprinzip nach dem BMSVG). Auch für Lehrlinge einer Gemeinde ist das BMSVG grundsätzlich anzuwenden.

Die Beitragspflicht des Dienstgebers beginnt erst nach dem ersten Monat der Beschäftigung. Der monatliche Beitrag beträgt 1,53% des Monatsentgelts und ist an eine zuvor festgelegte betriebliche Vorsorgekasse zu leisten, die dieses Geld anlegt und verwaltet.

Die Ansprüche bestehen gegenüber der betrieblichen Vorsorgekasse.

Nach mindestens 3 Einzahlungsjahren kann die Auszahlung der Abfertigung von der BVK verlangt werden, wenn:

- der DG das Arbeitsverhältnis kündigt
- das Dienstverhältnis durch Fristablauf endet
- das Dienstverhältnis einvernehmlich endet
- eine unverschuldete Entlassung ausgesprochen wird
- der Austritt berechtigt ist oder
- DN während der Elternteilzeit kündigt.

Die Einzahlungszeiten müssen nicht aus einem Arbeitsverhältnis stammen. Die Zeiten bei verschiedenen Arbeitgebern werden zusammengezählt.

In folgenden Fällen bleibt die Abfertigung in der BVK und wird weiter veranlagt:

- wenn keine 3 Einzahlungsjahre vorliegen,
- wenn das Dienstverhältnis durch den DN gekündigt wird,
- bei verschuldeter Entlassung,
- bei unberechtigtem Austritt oder
- wenn der Anwartschaftsberechtigte die Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrages nicht binnen sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgibt.

Die Abfertigungsbeträge bleiben so lange auf dem Konto der BVK, bis zu einem späteren Zeitpunkt die Kriterien für eine Auszahlung erfüllt werden.

j. Jubiläumswendung

(§208 Oö. GDG 2002, §20c OÖ. LGG)

Die Jubiläumswendung regelt, dass dem Bediensteten oder seinen Hinterbliebenen aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25, 35 und 40 Jahren eine Jubiläumswendung in Höhe von je 200% des im Monat des Dienstjubiläums gebührenden Monatsbezugs (inkl. Kinderbeihilfe) gewährt werden „KANN“. Es entspricht jedoch der geübten Praxis und auch der Gleichbehandlung der Gemeindebediensteten mit den Landesbediensteten, die Jubiläumswendung bei Vorliegen der Voraussetzungen zuzuerkennen. Eine etwaige Nichtzuerkennung bedarf daher jedenfalls eine triftige Begründung.

Die Dienstzeit ist das Besoldungsdienstalter, welches die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten Erfahrungszeiten zuzüglich der Dauer der anrechenbaren Erfahrungszeiten aus vorangegangenen Dienst- und Versorgungsverhältnissen umfasst, ohne die Ausnahmezeiten iSd § 169 Abs. 4 GDG. Karenzurlaube nach MSchG oder VKG werden längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes zur Gänze berücksichtigt. Bildungskarenzen finden keine Berücksichtigungen.

Vertragsbedienstete können freiwillig der Pensionskasse beitreten. In einem solchen Fall bezahlt die Dienstgebergemeinde Beiträge iHv 1,5% des Monatsentgeltes in die Pensionskasse ein. Mit Pensionierung erhalten diese Bediensteten aus den von der Pensionskasse veranlagten Beiträgen eine monatliche Zusatzpension. Beitrittsvoraussetzungen sind 4 Jahre Gemeindedienstzeit ab Vollendung des 18. Lj., davon die letzten 2 Jahre ohne Unterbrechung, eine entsprechend lautende Dienstbeurteilung sowie die Abgabe einer Beitrittserklärung. Der Beitritt zur Pensionskasse bewirkt grundsätzlich den Entfall der Jubiläumswendung. Liegen jedoch zwischen dem Tag des Beitrittes zur Pensionskasse und dem Tag, an dem die zeitlichen Voraussetzungen für die Jubiläumswendung erfüllt sind, neun Jahre oder weniger, gebührt die Jubiläumswendung im aliquoten Ausmaß entsprechend der Tabelle:

8 bis 9 Jahre	10%
7 bis 8 Jahre	20%
6 bis 7 Jahre	30%
5 bis 6 Jahre	40%
4 bis 5 Jahre	50%
3 bis 4 Jahre	60%
2 bis 3 Jahre	70%
1 bis 2 Jahre	80%
bis zu 1 Jahr	90%

k. Kinderbeihilfe & Beihilfe Geburt

(§211 Oö. GDG 2002, § 4 Oö. LGG)

- **Kinderbeihilfe**

Die Kinderbeihilfe in Höhe von € 15,- monatlich brutto bei Vollbeschäftigung (bei Teilzeitbeschäftigung aliquot) gebührt 14-mal jährlich ehelichen Kindern, legitimierte Kindern, Wahlkindern, unehelichen Kindern oder sonstigen Kindern im Haushalt von Bediensteten, wenn für diese Kinder Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 besteht.

- **Gewährung Beihilfe anlässlich der Geburt eines Kindes:
(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,-. 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.

2.) Dienstrechtliche Bestimmungen Vertragsbedienstete

A) Kündigungsfristen (§ 25 Oö. GDG 2002, § 54 Oö. LVBG)

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

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

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

Postensuchtage

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 freizugeben. Bei Teilzeitbeschäftigung ist mindestens die dem Beschäftigungsausmaß entsprechende Stundenzahl freizugeben.

ACHTUNG: im System der Abfertigung ALT ist mit besonderer Vorsicht vorzugehen, schließlich verlieren Vertragsbedienstete, die selbst kündigen, in der Regel den Anspruch auf Abfertigung ALT (§ 205 Oö. GDG, § 56 Oö. LVBG). Soll dennoch eine Abfertigung bezahlt werden, ist diese freiwillige Abfertigung zu beschließen und auf eine schriftliche Bestätigung zu bestehen. Es ist daher darauf zu achten, dass man „um einvernehmliche Auflösung unter Gewährung der Abfertigung ALT“ ersucht. An die oben genannten Kündigungsfristen ist man nicht gebunden, wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst wird.

Die freiwillige Abfertigung kann gemäß § 67 Abs 6 Z 1 EStG mit dem begünstigten Steuersatz von 6 % versteuert werden, wobei sie insgesamt ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate betragen, aber das Neunfache der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (Deckelung 2026: € 62.370,00) nicht übersteigen darf.

B) Pflegefreistellung (§130 Oö. GDG, § 50 Oö. LVBG)

1 Woche in der Höhe der wöchentlichen Normalarbeitszeit zur:

- notwendigen Pflege einer oder eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder
- notwendigen Betreuung seines (ihres) Kindes (Wahl-, Stief- oder Pflegekindes) oder des Kindes der Person, mit der der Bedienstete (die Bedienstete) in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 bzw. § 12 Abs. 2 Oö. MSchG für diese Pflege ausfällt oder
- Begleitung seines (ihres) erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der Bedienstete (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.

1 Zusatzwoche bei Kindern unter 12 Jahren wegen der notwendigen Pflege seines (ihres) im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder Kindes der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt).

Die Pflegefreistellung kann tageweise, halbtageweise oder in vollen Stunden in Anspruch genommen werden. Die Kosten, welche dem Dienstnehmer auf Grund der ärztlichen Bestätigung für die Pflegefreistellung erwachsen, hat die Gemeinde zu tragen.

C) Dienstverhinderung (§ 90 Oö. GDG, § 13 Oö. LVBG)

a. Dienstverhinderung infolge Erkrankung

Ansprüche: § 181 Abs. 1 Oö. GDG 2002, § 29 Oö. LVBG:

Entgeltfortzahlung je nach Dauer des Dienstverhältnisses (unter 5 Jahre bis zu 42 Tage, mind. 5 Jahre bis zu 91 Tage und mind. 10 Jahre bis zu 182 Tage). Dauert die Dienstverhinderung länger, gebühren dem (der) Vertragsbediensteten für die gleichen Zeiträume 25% des Monatsbezugs.

Es besteht die Möglichkeit der „ex lege“ Beendigung des Dienstverhältnisses nach 1 Jahr der Dienstverhinderung, wenn 3 Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses eine Benachrichtigung an den/die Bedienstete erfolgt. Durch diese Beendigung bleibt die Abfertigung ALT bestehen und wird ausgezahlt.

Beamt:innen behalten bei Dienstverhinderung durch Unfall oder Krankheit den Anspruch auf ihr volles monatliches Entgelt. Dauert jedoch der Krankenstand länger als dreißig Tage, so werden pauschalisierte Nebengebühren mit Ablauf dieser Frist bis zum Tag des Dienstantritts eingestellt. Bei Beamten ist eine amtswegige Ruhestandsversetzung mit gemindertem Ruhestandsbezug möglich – hier besteht jedoch kein Rechtsanspruch.

Allgemein:

Dauert die Dienstverhinderung länger als drei Arbeitstage, ist so rasch als möglich eine ärztliche Bestätigung vorzulegen. In begründeten Fällen kann der/die Bürgermeister:in anordnen, dass der DN bereits ab dem ersten Krankenstandstag eine ärztliche Bestätigung vorzulegen hat, zB bei Krankenständen, die das „übliche“ Ausmaß überschreiten.

Arztbesuche sind grundsätzlich in der dienstfreien Zeit durchzuführen. Ausgenommen sind Arztbesuche aus akuten Anlassfällen, die eine gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst darstellen. Verordnete Therapiemaßnahmen sind zu absolvieren und gelten als gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst, wenn diese nicht außerhalb der Dienstzeit absolviert werden können.

b. Dienstverhinderung aus wichtigem Grund

§ 90 Abs. 1 OÖ. GDG ist dem § 8 Absatz 3 AngG nachgebildet. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht unter drei kumulativen Voraussetzungen: Der Dienstnehmer muss 1.) durch einen wichtigen seine Person betreffenden Grund 2.) ohne sein Verschulden 3.) während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert werden. Bei den wichtigen Gründen handelt es sich um einen unbestimmten Gesetzesbegriff. Diese lassen sich grob in familiäre Pflichten, sittliche bzw religiöse Pflichten, öffentliche Pflichten und faktische Verhinderungen gliedern.

Darunter können beispielsweise fallen: Erkrankung naher Familienangehöriger, unerwartete Schließung der Schule/des Kindergartens, Tod eines nahen Familienangehörigen – Begräbnisvorbereitungen; Teilnahme am Begräbnis, Ausübung des Wahlrechts, nicht selbst verschuldete Vorladungen vor Gerichte und Ämter, Verkehrsstörungen, Naturkatastrophen, etc.

D) Erholungsurlaub (§ 113 ff Oö. GDG, § 33 ff Oö. LVBG)

a. Anspruch

Der Vertragsbedienstete hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub. Jahresbeginn ist immer der 1. Jänner eines jeden Jahres. Das Ausmaß ist insb. abhängig vom Beschäftigungsausmaß und Dauer des Dienstverhältnisses. Der Anspruch entsteht in den ersten 6 Monaten des Dienstverhältnisses mit Beginn des jeweiligen Kalendermonats im Ausmaß von je einem Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses von 6 Kalendermonaten entsteht der Anspruch in Höhe des noch für das laufende Kalenderjahr gebührenden restlichen Urlaubsausmaßes. Ab nachfolgendem Kalenderjahr entsteht Urlaubsanspruch jeweils mit Jahresbeginn in voller Höhe.

Vereinbarungsgrundsatz: rechtzeitig vor jedem Urlaubsantritt unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen - Vereinbarung zwischen Bürgermeister/Vorgesetzten und Vertragsbediensteten.

b. Urlaubsausmaß pro Kalenderjahr

- 200 Stunden bei Vollbeschäftigung (entspricht 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen) bei einem Dienstalter von weniger als 25 Jahren
- 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.

Unter Dienstalter ist die Zeit zu verstehen, die für das Besoldungsdienstalter, verringert um den angerechneten Qualifikationsausgleich, maßgebend ist

c. Pädagogische Fach- und Assistenzkräfte

erhalten zusätzlich 80 Stunden, die unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse nach Möglichkeit, während der Weihnachts-, Oster- und Pfingstferien zu verbrauchen sind.

d. Pflegepersonal

a. § 126 Oö. GDG, § 47 Oö. LVBG

Bedienstete nach § 193a (siehe kleines Jahrbuch unter Punkt 1. C. f.), die bereits insgesamt 15 Jahre in einem pflegerischen, therapeutischen oder diagnostischen Gesundheitsberuf unabhängig vom Dienstgeber tätig sind und das 43. Lebensjahr bereits vor Beginn des aktuellen Urlaubsjahres vollendet haben und noch kein Urlaubsausmaß von 240 Stunden (sechs Wochen) erreicht haben, erhalten ab dem Urlaubsjahr 2018 bis zum Erreichen des erhöhten gesetzlichen Urlaubsausmaßes 40 Stunden (eine Woche) Zusatzurlaub. Teilzeitbeschäftigte sowie Bedienstete mit Abwesenheiten während des Urlaubsjahres erhalten den Zusatzurlaub im aliquoten Ausmaß.

b. Entlastungswoche (§ 3a GuKG)

Ab dem Kalenderjahr, in dem der Dienstnehmer das 43. Lebensjahr vollendet, ist eine Entlastungswoche im Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, höchstens jedoch 40 Stunden, in jedem Kalenderjahr zu gewähren. Der Verbrauch dieser Entlastungswoche ist zwischen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern zu vereinbaren und in den Arbeitszeitaufzeichnungen auszuweisen. Die Entlastungswoche darf nicht in Geld abgelöst werden. **Die Entlastungswoche sollte immer der „erste“ Urlaub sein, da die Entlastungswoche bei Nichtverbrauch im darauffolgenden Jahr verfällt.**

Graphisch dargestellt ergibt sich für den Anwendungsbereich unter der Voraussetzung einer Vollbeschäftigung Folgendes

Berufsbild (Spalte 1)	Entlastungswoche ab dem 43. Lebensjahr (Spalte 2)	Einrechnung einer bereits gewährten 6. Urlaubswoche und damit keine zusätzliche Entlastungswoche (Spalte 3)
Bedienstete der (gehobenen) diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (bspw. GD 15.6 Oö. G-EV)	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Oö. GDG 2002
Bedienstete der Pflegefachassistenz (bspw. GD 18.11 Oö. G-EV)	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Oö. GDG 2002
Bedienstete der Pflegeassistenz (bspw. GD 20.6 Oö. G-EV)	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Oö. GDG 2002
Bedienstete der Pflegehilfe (bspw. GD 20.4 Oö. G-EV)	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Oö. GDG 2002
Heimhilfe (bspw. GD 21.5 Oö. G-EV)	Nein – keine Qualifikation zur Pflegeassistenz	-
Fach-Sozialbetreuung „A“ (bspw. GD 18.9)	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Oö. GDG 2002
Diplom-Sozialbetreuung „A“	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Oö. GDG 2002
Fach-Sozialbetreuung „BA“	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Oö. GDG 2002
Diplom-Sozialbetreuung „BA“	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Oö. GDG 2002
Fach-Sozialbetreuung „BB“	Nein – keine Qualifikation zur Pflegeassistenz	-
Diplom-Sozialbetreuung „BB“	Nein – keine Qualifikation zur Pflegeassistenz	-
Diplom-Sozialbetreuung „F“	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Oö. GDG 2002
Community Nurse, Koordination für Betreuung und Pflege („KBP“) sowie alle Formen der Sozialarbeit	Nein – keine Verwendung als Pflegeassistenz	-
Logopädinnen/ Logopäden, Ergotherapeutinnen/ Ergotherapeuten, Physiotherapeutinnen/ Physiotherapeuten	Nein - keine Verwendung als Pflegeassistenz	-

e. Bedienstete mit Behinderung (§ 125 Oö. GDG, § 35 Oö. LVBG)

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

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

Ein Anspruch auf Erhöhung besteht jedoch nur, wenn der Bedienstete nachweist, dass er im Besitz eines Bescheides nach dem Behinderteneinstellungsgesetz oder eines Bescheides des Sozialministeriumsservice nach dem Bundesbehindertengesetz ist.

f. Verfall des Erholungsurlaubes § 122 Oö. GDG, § 42 Oö. LVBG

Nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahrs, in dem er entstanden ist, verfällt die Hälfte des noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruchs. Der Rest nach Ablauf von 3 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahrs, in dem er entstanden ist. Bei Karenz nach MSchG, Oö. MSchG, VKG oder Oö. VKG: Verfallstermin wird um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

E) Sonderurlaub (§ 126 Oö. GDG, § 47 Oö. LVBG)

inkl. IKD Richtlinie

Für einen Sonderurlaub ist bis zum Ausmaß einer Woche im Kalenderjahr der Bürgermeister zuständig, für darüberhinausgehende Zeiträume der Gemeindevorstand. Beim Sonderurlaub handelt es sich um eine KANN Bestimmung – es besteht somit kein Rechtsanspruch.

Für die Zeit des Sonderurlaubs behält der Bedienstete den Anspruch auf die vollen Bezüge.

Die Richtlinien für die Gewährung von Sonderurlaub für Bedienstete der Oö. Gemeinden und Oö. Gemeindeverbände ist eine Empfehlung!

Allgemeine Bestimmungen

1. Dem Bediensteten kann auf sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden.
2. Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen; er darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen.
3. Der Sonderurlaub darf nur für einen Zeitraum gewährt werden, der mit dem Anlass unmittelbar zusammenhängt. Ein mehrtägiger Sonderurlaub ist für einen zusammenhängenden Zeitraum zu gewähren, soweit nicht der Anlass oder dienstliche Interessen die Teilung notwendig machen.

4. Fällt ein Ereignis, für welches Sonderurlaub nach P. 1 oder 2 der besonderen Bestimmungen gewährt werden kann, auf einen dienstfreien Tag, so kann Sonderurlaub nur dann gewährt werden, wenn der Anlass (Eheschließung, Geburt eines Kindes) den Bediensteten direkt (selbst) betrifft.
5. Ein dienstfreier Tag liegt vor:
 - a. bei Fünftagewoche an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen,
 - b. bei Schicht- und Wechseldienst an einem Tag, an dem keine Dienstleistung anfällt,
 - c. bei Herabsetzung der Wochendienstzeit an einem Tag, an dem im Rahmen der Dienststundeneinteilung kein Dienst verrichtet wird.
6. Bei Bediensteten, bei denen die Wochendienstzeit herabgesetzt ist, ist das Ausmaß des Sonderurlaubes, soweit dieser in Stunden festgesetzt ist, entsprechend zu aliquotieren.
7. Hinsichtlich der Zuständigkeit für die Gewährung eines Sonderurlaubes im Gemeinde(verbands)bereich wird folgende Vorgangsweise empfohlen:
Soweit gesetzlich nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt wird, besteht kein Einwand, wenn dem Bürgermeister als Vorstand des Gemeindeamtes bzw. dem Obmann eines Gemeindeverbandes im Rahmen dieser Richtlinien die Entscheidungsbefugnis im Einzelfall eingeräumt wird.

Besondere Bestimmungen

Anlass	Dauer des Sonderurlaubes	Besondere Voraussetzungen; Anmerkungen
1. Eheschließung / Begründung einer eingetragenen Partnerschaft		
a. der bzw. des Bediensteten b. – eines eigenen Kindes – eines Kindes der Ehepartnerin/des Ehepartners, der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten, der/des eingetragenen Partnerin/Partners – eines Elternteiles – von Geschwistern	3 Arbeitstage 1 Arbeitstag	Der Sonderurlaub kann entweder bei der kirchlichen oder bei der standesamtlichen Eheschließung gewährt werden.

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

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

b. auf die Standesbeamtenprüfung	insgesamt 40 Stunden (20 Stunden für die schriftliche und 20 Stunden für die mündliche Prüfung)	Sonderurlaub steht nur dem ersten Standesbeamten sowie dessen Stellvertreter uneingeschränkt zu; für weitere Bedienstete nur dann, wenn aus dienstlicher Sicht die Notwendigkeit für einen weiteren Standesbeamten gegeben ist.
11. Teilnahme an Veranstaltungen zur Fortbildung, an Tagungen, Konferenzen und sonstigen Veranstaltungen, wenn dienstliche Interessen vorliegen	bis zu 80 Stunden jährlich	Je nach dem Grad des dienstlichen Interesses.
12. Sonstige Aufgaben im öffentlichen Interesse insbesondere Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für Mitglieder von freiwilligen Feuerwehren, Rettungs- oder sonstigen Hilfsorganisationen	bis zu 40 Stunden jährlich	Je nach dem Grad des öffentlichen Interesses ist dafür anteilig Erholungsurlaub aufzuwenden, zumindest aber im Verhältnis 1:1. Mitglieder von freiwilligen Feuerwehren und Rettungsorganisationen kann der Sonderurlaub auch zur Gänze gewährt werden.
13. Promotion oder Sponson des Bediensteten	1 Arbeitstag	Der Sonderurlaub kann nur einmal gewährt werden; entweder Promotion oder Sponson.
14. Dienstnehmervertretung		
Teilnahme von Funktionären der Gewerkschaft, von Personalvertretern oder von Betriebsräten an Tagungen der Gewerkschaft	bis zu 80 Stunden jährlich	Die Inanspruchnahme einer Bildungsfreistellung nach dem Arbeitsverfassungsgesetz sowie die Gewährung von Sonderurlaub nach dieser Regelung im gleichen Jahr ist möglich. Zusammen mit der Bildungsfreistellung darf der Sonderurlaub in der Funktionsperiode 400 Stunden aber nicht übersteigen.
15. Sonstige besondere Anlässe	bis zu 1 Arbeitstag	Der Geburtstag des Bediensteten ist kein besonderer Anlass im Sinne dieser Bestimmung.
	über 1 Arbeitstag	Solche Verfügungen sind in einer Sammelliste 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.

<p>16. Persönliche (familiäre) Bedürfnisse:</p>	<p>bis zu 6 ½ Stunden</p>	<p>Dieser Sonderurlaub sollte vornehmlich am 31. Dezember, kann aber auch an einem anderen Tag im Kalenderjahr konsumiert werden. Dieser Sonderurlaub kann nur einmal jährlich an einem Tag ungeteilt gewährt werden; ein Aufteilen des Stundenkontingents auf mehrere Tage ist nicht zulässig. Dieser Sonderurlaub kann nur gewährt werden, wenn</p> <p>a) keine gesonderte Regelung (zusätzliche Begünstigung) bezüglich Silvestertag,</p> <p>b) keine dem § 228 Abs. 2 Oö. GDG 2002 bzw. dem § 165i Abs. 2 Oö. GBG 2001 widersprechende Regelung und</p> <p>c) kein mit der Landesregelung (Zeitgutschrift von 6,5 Stunden) inhaltsgleiches oder vergleichbares Arbeitszeitmodell besteht. Eine Zeitgutschrift anstelle von tatsächlicher Inanspruchnahme des Sonderurlaubs ist nicht möglich.</p>
--	---------------------------	--

F) Feiertagsregelung

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

24. Dezember (Heiliger Abend): gantztägig dienstfrei

31. Dezember (Silvester): ab 12 Uhr dienstfrei

2. November (Allerseelen): nachmittags dienstfrei

IKD(Gem) 200167/82 2010 Sp/Me)

Empfehlung an die Gemeinden im Sinn einer gleichartigen Behandlung von Landes- und Gemeindebediensteten die Regelung des Landes aus dem Jahr 2000 zu übernehmen und die bis dahin gültige Dienstfreistellung Allerseelen am Nachmittag zu streichen.

Wenn in einer Gemeinde z. T. jahrzehntelang vorbehaltlos der freie Allerseelen-Nachmittag gewährt wurde, entstand den einzelnen Dienstnehmern ein durchsetzbarer Rechtsanspruch auf Dienstfreistellung und dieser Anspruch wurde Teil des Arbeits/bzw. Dienstvertrages.

G) Wiedereingliederungsteilzeit

Unsere Gemeindebediensteten bekommen keine Leistung aus dem Topf der Wiedereingliederungsteilzeit, da es an der nötigen landesgesetzlichen Regelung in unserem Dienstrecht fehlt.

H) Altersteilzeit (§112a Oö. GDG)

Aufgrund zahlreicher bundesgesetzlicher Änderungen wurden mit April 2026 seitens des Amtes der Oö. Landesregierung, Direktion Inneres und Kommunales, die Kriterien der Altersteilzeit mittels Durchführungsinformation IKD-2017-

263810/178-Ki aktualisiert. Die bundesgesetzlichen Regelungen der Altersteilzeit, setzen geringere Zugangsbeschränkungen voraus als diese Durchführungsinformation. Für die Geltung dieses einschränkenden Erlasses ist ein Gemeindevorstandsbeschluss erforderlich.

Wichtig für den Dienstnehmer ist daher, sich vorab zu erkundigen, welche Durchführungsinformation in der jeweiligen Gemeinde zur Anwendung kommt. Die Gemeinden haben in jedem Einzelfall sachgerecht und iSd Gesetzes zu entscheiden.

Voraussetzung für die Gewährung ist der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, die entweder im Rahmen einer gleichbleibenden Arbeitszeitreduktion (kontinuierlich) oder in Form eines Blockzeitmodells (geblockt) erfolgen kann.

Neuerungen durch den Bund:

1. **Altersteilzeit** war bis 2025 bis längstens 5 Jahre vor Regelpensionsalter möglich. Ab 2026 schrittweise Verkürzung. Ab 2029 maximal 3 Jahre vor Vollendung der Korridor pension oder des Regelpensionsalters. Gleichzeitiges Vorliegen von Zeiten in der Arbeitslosenversicherung von 15 auf schrittweise 17 Jahre (innerhalb der Rahmenfrist von 25 Jahre).

2. **Erhöhung Korridor pensionsanspruch**, vom 62. Lebensjahr auf das 63. Lebensjahr und davon 42 Jahre Versicherungszeit (schrittweise). Ab 1.04 1965 Geborene beträgt es 63 Jahre.

3. **Erhöhung Regelpensionsalter für Frauen**, die ab Jänner 1964 geboren sind. Rechnerisch übersteigt das Regelpensionsalter die Korridor pension erstmalig bei den ab 01.01.1967 Geborenen. Diese Jahrgänge können den Korridor ab dem 2. Halbjahr 2030 nutzen.

4. **Änderung Lohnausgleich** Ab 01.01.2026 sind ausbezahlte Mehr- und Überstunden sowie Überstundenpauschalen, die in den letzten 12 Monaten vor Beginn der ATZ bezogen wurden, nicht mehr in die Berechnung des Lohnausgleichs einzubeziehen.

5. **Reduktion des Ersatzes des Dienstgebers durch das AMS** Wird von 90% auf 80% des Lohnausgleichs für ATZ-Vereinbarungen 2026 bis 2028 reduziert. Kein Aufwandsersatz bei Anspruch einer Korridor pension.

6. **Keine Pensionsanwartschaft** Es darf keine (Teil-)Pension bezogen werden bzw. für Vereinbarungen ab 2029 kein Anspruch für eine Pension erfüllt werden.

7. **Verbot von Nebenbeschäftigungen:** Bei ATZ ist eine (neue) unselbständige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber unzulässig und führt zur Einstellung des Altersteilzeitgelds. Übergangsbestimmungen für Bedienstete mit laufender ATZ-Vereinbarung.

8. Ungeblockte ATZ:

maximal 4,5 Jahre ab Beginn ATZ im Jahr 2026

maximal 4 Jahre ab Beginn ATZ im Jahr 2027

maximal 3,5 Jahre ab Beginn ATZ im Jahr 2028

Ab 2029 maximal 3 Jahre vor Korridor pension oder Regelpension.

9. Geblockte ATZ

- a. Reduktion des Ersatzes des Dienstgebers durch das AMS
ab Blockzeitvereinbarungen 2026 nur mehr 27,5 %
ab Blockzeitvereinbarungen 2027 nur mehr 20 % und
ab Blockzeitvereinbarungen 2028 nur mehr 10 %
- b. Mindestdauer der geblockten ATZ:
Rahmenzeit 1 Jahr (bspw. 6 Monate vollbeschäftigt,
6 Monate Dienstfreistellungszeitraum)

Verschärfungen durch das Land OÖ (Durchführungsinformationen im Jahr 2024 und 2026):

1. Ungeblockte ATZ:

- a. Für ATZ-Vereinbarungen ab 01.01.2026:
 - Beschäftigungsausmaß vor ATZ mindestens 30 Wochenstunden (75 % TZ)
- b. Für ATZ-Vereinbarungen ab 01.01.2027:
 - zusätzlich durchgehende Dienstzeit von 15 Jahren (Ausnahme: begünstigte Behinderte iSd Behinderteneinstellungsgesetzes, hier keine durchgehende Dienstzeit nötig)
 - Falls noch keine 15 Dienstjahre, dann gilt ein Mindestbeschäftigungsausmaß von 34 Wochenstunden (= 85 % TZ). Dieses muss zumindest 1 Jahr vor Beginn der ATZ durchgehend bestehen.
- c. Mindestbeschäftigungsausmaß während ungeblockter ATZ:
 - Das Beschäftigungsausmaß beträgt mindestens 18 Wochenstunden (= 45 % TZ)
- d. Mindestalter für weibliche VB:
 - ab 01.01.2026: Vollendung des 59,5 Lebensjahres
 - ab 01.07.2027: Vollendung des 60. Lebensjahres
- e. Im Landesbereich wird die Möglichkeit des Abschlusses von ungeblockten ATZ-Vereinbarungen bis 31.12.2029 verlängert. Für den oö. Gemeinde(verbands)bereich gilt diese Regelung bis 31.03.2030.

2. Geblockte ATZ:

- a. ab 01.01.2026 bis 31.12.2026 maximal 4 Jahre Rahmenzeit
ab 01.01.2027 bis 31.12.2027 maximal 3 Jahre Rahmenzeit
ab 01.01.2028 bis 31.12.2028 maximal 2 Jahre Rahmenzeit
ab 01.01.2029 keine geblockte ATZ möglich

- b. Für ATZ-Vereinbarungen ab 01.01.2026:
 - Beschäftigungsausmaß vor ATZ mindestens 30 Wochenstunden (75 % TZ)
- c. Für ATZ-Vereinbarungen ab 01.01.2027:
 - zusätzlich durchgehende Dienstzeit von 15 Jahren (Ausnahme: begünstigte Behinderte iSd Behinderteneinstellungsgesetzes, hier keine durchgehende Dienstzeit nötig)
 - Falls noch keine 15 Dienstjahre, dann gilt ein Mindestbeschäftigungsausmaß von 34 Wochenstunden (= 85 % TZ) Dieses muss zumindest 1 Jahr vor ATZ durchgehend bestehen.
- d. Einschränkung Personenkreis:
 - handwerkliche Verwendung oder
 - mindestens 50 % Erwerbsminderung (dann auch in Verwaltung möglich) oder
 - Verwendung in Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen als pädag. Fachkraft oder pädag. Assistenzkraft
 - Verwendung im Pflegedienst mit 24 Nachtdiensten in den letzten 12 Monaten
- e. Mindestbeschäftigungsausmaß während geblockter ATZ: Das Beschäftigungsausmaß beträgt während der Rahmenzeit mindestens 18 Wochenstunden (= 45 % TZ)

I) Bildungskarenz neu (§ 128 Oö. GDG, § 48 a Oö. LVBG)

Auch im Gemeindedienst besteht die Möglichkeit eine berufliche Auszeit für eine Aus- oder Weiterbildung zu nehmen, die so genannte Bildungskarenz. Die Bildungskarenz kann – es besteht jedoch kein Rechtsanspruch - vom Vertragsbediensteten in Anspruch genommen werden, wenn:

- a. das Dienstverhältnis ununterbrochen mindestens 6 Monate gedauert hat oder zwischen zwei Bildungskarenzen das Dienstverhältnis mindestens 4 Jahre vollzogen wurde;
- b. sie für einen Zeitraum zwischen 2 Monaten und 1 Jahr vereinbart wird; die Bildungskarenz kann hierbei auch in Teilen mit einer Mindestdauer von zwei Monaten konsumiert werden;
- c. die Weiterbildungsmaßnahme im Idealfall für den beruflichen Kontext gewinnbringend erscheint;
- d. kein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot (§§ 3, 5 MSchG) eingreift, kein Karenzurlaub wegen Elternschaft (§§ 15 ff MSchG, §§ 2 ff VKG) angetreten und kein Präsenz-, Ausbildungs- bzw Zivildienst (§ 19 und §§ 37 ff WehrG 2001, § 6a ZivildienstG) abgeleistet wird.

Die Bildungskarenz ist nur zu gewähren, wenn keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Achtung bei der Bildungskarenz entfallen die Bezüge gegenüber dem Dienstgeber. Der VB hat aber die Möglichkeit, Weiterbildungsbeihilfe durch das AMS zu beantragen. Laut AMS wird die Weiterbildungsbeihilfe ab 8.6.2026 nutzbar sein, weil sowohl die Umsetzung im AMS als auch diverse Abläufe noch zu klären sind. Dienstnehmer:innen können damit weiterhin für Aus- und Weiterbildungen aus dem Job aussteigen – allerdings unter deutlich strengeren Regeln. Die Weiterbildungsbeihilfe beträgt zwischen € 40,40/Tag und € 67,94/Tag, Es empfiehlt sich, vorab beim AMS zu klären, ob die Bildungsmaßnahme auch

gefördert wird, da ansonsten eine Bildungskarenz mit der Gemeinde vereinbart wurde, wofür der VB jedoch kein Geld vom AMS erhält. Das Weiterbildungsgeld bewirkt einen Kranken- und Unfallversicherungsschutz bei der ÖGK und ist von der Einkommensteuer befreit.

Folgende Nachteile sollte man vor Abschluss einer Bildungskarenz unbedingt kennen:

- Die Zeit der Bildungskarenz findet keine Berücksichtigung für dienstzeitabhängige Rechte (bspw. bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Kündigungsfristen, Jubiläumszuwendung etc.);
- Während der Bildungskarenz besteht kein gesetzlicher Kündigungsschutz wie bei der Elternkarenz;
- Eine Änderung der Verwendung in Folge der Bildungskarenz ist vom VB iSd § 188 Oö. GDG zu vertreten, d.h., eine Herabsetzung der Funktionslaufbahn wäre somit in Ordnung.

Eine Bildungskarenz direkt nach der Elternkarenz ist seit dem Jahr 2026 nicht mehr möglich. Zwischen Elternkarenz und Weiterbildungszeit müssen künftig mindestens 26 Wochen Beschäftigung liegen. Zum Zeitpunkt des Verfassens des Jahrbuches liegt uns ein Entwurf einer Durchführungsinformation und einer Richtlinie zu § 128 Oö. GDG 2002 aufgrund der Änderungen bundesgesetzlicher Bestimmungen seitens der IKD vor. Ab Wirksamkeit dieser Bestimmungen findet ihr unter folgendem QR -Code die Infos dazu.



J) Schwangerschaft

Werdende Mütter haben, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber davon Mitteilung zu machen. Auch der voraussichtliche Geburtstermin ist bekannt zu geben. Ab diesem Zeitpunkt besteht Kündigungsschutz und diverse Schutzbestimmungen (Verbot der Mehrarbeit, 40 Wochenstunden bzw. Tagesarbeitszeit von 9 Stunden dürfen nicht überschritten werden; Nachtarbeitsverbot,...). Eine werdende Mutter darf nicht beschäftigt werden, wenn Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre (individuelles Beschäftigungsverbot). Eine derartige Gefährdung ist durch ein fachärztliches Zeugnis zu bestätigen. 8 Wochen vor und 8 Wochen nach dem errechneten Geburtstermin bzw. der tatsächlichen Entbindung gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Zu Beginn des absoluten Beschäftigungsverbotes wird die Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Wochengeld automatisch elektronisch an die ÖGK/KFG weitergeleitet. Diese berechnet und weist das Wochengeld an.

K) Beschäftigungsverbote werdender Mütter auf Grund von Infektionskrankheiten bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen

1. Der Dienstgeber hat die Schwangere ab Kenntnis der Schwangerschaft betreffend die Verhinderung der Übertragung von infektiösen Krankheiten zu unterweisen. Es ist dafür zu sorgen, dass Hygienemaßnahmen von der Schwangeren eingehalten werden, insbesondere kein Kontakt mit Körperflüssigkeiten wie Speichel, Tränenflüssigkeit, Nasensekret, Blut, Stuhl, Harn etc. Daher z.B. kein Füttern von Kindern, kein Naseputzen bzw. Mundabwischen, kein Wickeln, kein Begleiten aufs WC. Der enge Körperkontakt (Körperpflege, Umarmen etc.) zu Kindern und Jugendlichen muss vermieden werden.
2. Betreut die Schwangere Kinder bis zum vollendeten 3. Lebensjahr, besteht ein generelles Beschäftigungsverbot für die gesamte Schwangerschaft auf Grund des Risikos einer Übertragung des Zytomegalievirus.
3. Kein Einsatz von Schwangeren bei Kindern und Jugendlichen mit erhöhtem Aggressionspotenzial bzw. unkontrolliertem Verhalten (z.B. Beißen, Schlagen). Ist dies nicht möglich, darf die Schwangere an diesem Arbeitsplatz nicht weiter beschäftigt werden.
4. Die Immunität der werdenden Mutter soll ärztlich abgeklärt werden (Impfpass, Laborkontrolle etc.), dies basiert jedoch auf Freiwilligkeit von Seiten der Schwangeren. Eine nicht geklärte Immunität ist mit fehlender Immunität gleichzusetzen.
5. Infektionskrankheiten können über Schmier- und/oder Tröpfcheninfektion übertragen werden. Zu beachten ist, dass manche Viren wie z.B. Varizella-Zoster-Virus, Masern-Virus, Influenza-Virus und Coronavirus SARS-CoV-2 über weite Strecken über den Luftweg (aerogen) übertragen werden können. Daher ist insbesondere bei den letztgenannten viralen Infektionskrankheiten bei der Durchführung von Tätigkeiten in der Einrichtung (gilt somit auch für den Ersatzarbeitsplatz oder bei sonstigen Tätigkeiten in Büro, Küche etc.) auf strikte räumliche Trennung (eigener Eingang, eigene Toilette, eigene Lüftung) zu achten. Es darf kein Luftaustausch mit Räumen, in denen sich auch Kinder aufhalten, stattfinden. In Ausnahmefällen besteht für die Schwangere die Möglichkeit kurzzeitig, d.h. beispielsweise da nur so das Betreten/Verlassen des Gebäudes zum Arbeitsraum möglich ist oder für den Weg vom Büro zur Toilette eine FFP2-Maske mit Ausatemventil zu tragen. Die Gefahr des Luftaustausches mit Räumen, in denen sich auch Kinder aufhalten sowie allfällig zu ergreifende Schutzmaßnahmen sind ebenfalls im Wege der Mutterschutzevaluierung zu ermitteln und zu berücksichtigen.
6. Bei Inkrafttreten eines Beschäftigungsverbots aufgrund von Infektionskrankheiten ist die Dauer abhängig von der jeweiligen Krankheit und vom Alter der betreuten Kinder/Jugendlichen (siehe Tabelle).

ÜBERSICHT BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE bei Infektionskrankheiten und während der Schwangerschaft

Erkrankung/ Erreger	Impfung möglich	Gilt für alle Schwangeren bei Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr	Vorgehen bei vorhandener Immunität bei Umgang mit Kindern/Jugendlichen im Alter vom vollendeten 3. bis zum vollendeten 18. J.	Vorgehen bei fehlender oder nicht gekläarter Immunität bei Umgang mit Kindern			Arbeitsaufnahme (am wievielten Tag nach letztem Erkrankungsfall in der Einrichtung)
				3.-6. J.	6.-10. J.	10.-18. J.	
Masern	ja	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft. Punkt 5 beachten.	Siehe Punkte 1.–6.	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch in der Einrichtung. Punkt 5 beachten	22. Tag	
Mumps	ja	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Siehe Punkte 1.–6.	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch in der Einrichtung	26. Tag	
Röteln	ja	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Siehe Punkte 1.–6.	Generelles Beschäftigungsverbot bis zum Ende der 20. Schwangerschaftswoche	Ab 21. Schwangerschaftswoche befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch in der Einrichtung	22. Tag	
Ringelröteln (Parvovirus B19)	nein	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Siehe Punkte 1.–6.	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch in der Einrichtung	22. Tag	
Varizella-Zoster-Virus („Feuchtblattern“, „Schafblattern“, „Windpocken“ bzw. Gürtelrose)	ja	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Siehe Punkte 1.–6.	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch in der Einrichtung. Punkt 5 beachten	29. Tag	

Erkrankung/ Erreger	Impfung möglich	Gilt für alle Schwangeren bei Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr	Vorgehen bei vorhandener Immunität bei Umgang mit Kindern/ Jugendlichen im Alter vom vollendeten 3. bis zum vollendeten 18.	Vorgehen bei fehlender oder nicht gekläarter Immunität bei Umgang mit Kindern			Arbeitsaufnahme (am wievielten Tag nach letztem Erkrankungsfall in der Einrichtung)
				3.-6. Lj	6.-10. Lj	10.-18. Lj	
Zytomegalie	nein	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Siehe Punkte 1.–6.				-
Keuchhusten (Pertussis)	ja	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Siehe Punkte 1.–6.	Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch in der Einrichtung			21. Tag
Scharlach (β-hämolyisierende Streptokokken)	nein	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Siehe Punkte 1.–6.	Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch in der Einrichtung			4. Tag
Influenza (Virusgrippe)	ja	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft. (Punkt 5 beachten)	Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch in der Einrichtung (auch für geimpfte Schwangere). Punkt 5. beachten				11. Tag
Coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19)	ja	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft. (Punkt 5 beachten)	Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch in der Einrichtung (auch für geimpfte Schwangere). Punkt 5. beachten				9. Tag
Hand-Fuß-Mund-Krankheit (Coxsackie A-Viren, Enterovirus A71 und neuere Serotypen)	nein	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Kritische Zeit für Ansteckung für Schwangere im Normalfall um den Geburtstermin. Da sich schwangere Arbeitnehmerinnen bereits 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin im gesetzlichen Mutterschutz befinden, besteht in der Regel keine vom Arbeitsplatz ausgehende Infektionsgefährdung. Siehe Punkte 1.–6.				-

Erkrankung/ Erreger	Impfung möglich	Gilt für alle Schwangeren bei Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr	Vorgehen bei vorhandener Immunität bei Umgang mit Kindern/ Jugendlichen im Alter vom vollendeten 3. bis zum vollendeten 18.	Vorgehen bei fehlender oder nicht gekläarter Immunität bei Umgang mit Kindern			Arbeitsaufnahme (am wievielten Tag nach letztem Erkrankungsfall in der Einrichtung)
				3.-6. Lj	6.-10. Lj	10.-18. Lj	
Norovirus	nein	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch in der Einrichtung	15. Tag			
Rotavirus	Ja, nur für Säuglinge	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch in der Einrichtung	9. Tag			
Hepatitis A	ja	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Siehe Punkte 1.–6.	Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch in der Einrichtung			
Hepatitis B	ja	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Siehe Punkte 1–6.	- Je nach Gefährdungsbeurteilung, z.B. keine Betreuung von Kindern und Jugendlichen, von denen eine erhöhte Verletzungsgefahr ausgeht, oder von Hepatitis-B infizierten Kindern und Jugendlichen			
Hepatitis C	nein	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft. (Punkt 5 beachten)	Je nach Gefährdungsbeurteilung, z.B. keine Betreuung von Kindern und Jugendlichen, von denen eine erhöhte Verletzungsgefahr ausgeht, oder von Hepatitis C-infizierten Kindern und Jugendlichen	-			
HIV	nein	Generelles Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.	Je nach Gefährdungsbeurteilung, z.B. keine Betreuung von Kindern und Jugendlichen, von denen eine erhöhte Verletzungsgefahr ausgeht, oder von HIV-infizierten Kindern und Jugendlichen	-			

L) Karenz

Dienstnehmer:innen ist im Anschluss an das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung auf ihr Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes längstens bis zum vollendeten 22. Lebensmonat des Kindes zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gleichen Haushalt leben und das Kind überwiegend selbst betreuen. Alleinerziehenden bzw. bei Teilung der Karenz zwischen den Eltern kann eine Karenz längstens bis zum vollendeten 24. Lebensmonat des Kindes gewährt werden.

Die Karenz kann zweimal zwischen Mutter und Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz muss mindestens 2 Monate betragen. Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Mutter gleichzeitig mit dem Vater Karenz für die Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz sich dann um einen Monat verkürzt.

Beispiel: Die Mutter nimmt Karenz bis zum Ablauf des 20. Lebensmonats des Kindes in Anspruch, während des 20. Lebensmonats befinden sich die Eltern gleichzeitig in Karenz und der Vater kann dann bis zum Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes in Karenz gehen.

Antragsfristen:

Für Mütter: Beginn und Dauer der Karenz müssen dem Dienstgeber bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Entbindung bekannt gegeben werden

Für Väter: Beginn und Dauer der Karenz müssen dem Dienstgeber spätestens 3 Monate vor Beginn der Karenz bekannt gegeben werden. Kinderbetreuungsgeld ist bei der jeweiligen zuständigen Krankenkasse zu beantragen.

Nützliche Links

<https://services.bundeskanzleramt.gv.at/KBG-Rechner/index.html#willkommen>
Kinderbetreuungsgeld (gesundheitskasse.at)

M) Elternteilzeit (§ 106 Oö. GDG)

Dienstnehmer:innen haben Anspruch auf Elternteilzeit bis zum vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes oder einem späteren Schuleintritt des Kindes. Bedienstete haben bei Wiederantritt des Dienstes nach einer Karenz nach dem MSchG Anspruch darauf, wieder ihrem früheren Arbeitsplatz oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die nicht weniger günstig sind, zugewiesen zu werden. Ein gleichwertiger Arbeitsplatz liegt dann vor, wenn er nach den grundsätzlichen Aufgaben (z.B. Sachbearbeitungstätigkeit) der Einstufung sowie den Verwendungsvoraussetzungen bei objektiver Betrachtung als gleichwertig angesehen werden kann.

Antrag Elternteilzeit: Schriftlich spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind anzugeben.

N) Fahrtkostenzuschuss (§212 Oö. GDG)

inkl. Beispielen

Mit dem Oö. DRAG 2024 wurde die Regelung des Fahrtkostenzuschusses an die Landesregelung des § 3a Oö. LRGV angeglichen. Das bedeutet für die Berechnung des Fahrtkostenzuschusses Folgendes:

Dem (Der) Bediensteten gebührt ein monatlicher Fahrtkostenzuschuss im Ausmaß von 0,037 Euro je Fahrtkilometer (Hin- und Rückfahrt), wenn

- die Entfernung zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung (muss nicht der Hauptwohnsitz sein) – an der kürzesten Wegstrecke gemessen – mehr als 10 km beträgt und
- diese Wegstrecke an den Arbeitstagen regelmäßig zurückgelegt wird.

Die Kosten für die ersten 10 Kilometer bzw. ab dem 61. Kilometer sind vom Bediensteten selbst zu tragen (Eigenanteil). Höchstens kann somit ein Fahrtkostenzuschuss für 50 km einfache Wegstrecke gewährt werden, sodass sich ein monatlicher Höchstbetrag von € 73,43 ergibt.

Die Entfernung ist mit dem Routenplaner Google Maps zu berechnen und zwar nach der kürzesten fahrbaren Strecke unter Beachtung der Bundes-, Landes und Bezirksstraßen.

Der monatliche Fahrtkostenzuschuss gebührt sodann im Ausmaß von elf Zwölftel dieses Betrages.

Beispiel 1:

Einfache Wegstrecke: 25 Kilometer | Arbeitstage in der Woche, an denen die Wegstrecke regelmäßig zurückgelegt wird: 5

25 km	einfache Wegstrecke
minus 10 km	abzüglich Eigenanteil
15 km	15 km x 2 = tägliche Fahrtkilometer (Hin- und Rückfahrt)
30 km x 0,037 Euro x 5 Tage	tägl. Fahrtkilometer x Tarif Fahrtkostenzuschuss x Anzahl Arbeitstage
5,55 Euro x 4,33 =	Betrag pro Woche x Schlüsselwert (für 5. Woche je Quartal)
24,0315 Euro x 11/12	Monatssumme x 11:12 (= abzüglich 1 Monat Urlaub)
22,028875 Euro = 22,03 Euro	Auszahlungsbetrag (monatlich und gerundet)

Beispiel 2:

Einfache Wegstrecke: 65 Kilometer | Arbeitstage in der Woche, an denen die Wegstrecke regelmäßig zurückgelegt wird: 3 (2 Tage im Homeoffice)

65 km	einfache Wegstrecke
minus 15 km	abzüglich Eigenanteil (die ersten 10 und ab dem 61. Fahrtkilometer)
50 km	50 km x 2 = tägliche Fahrtkilometer (Hin- und Rückfahrt)
100 km x 0,037 Euro x 3 Tage	tägl. Fahrtkilometer x Tarif Fahrkostenzuschuss x Anzahl Arbeitstage
11,1 Euro x 4,33 =	Betrag pro Woche x Schlüsselwert (für 5. Woche je Quartal)
48,063 Euro x 11/12	Monatssumme x 11:12 (= abzüglich 1 Monat Urlaub)
44,05775 Euro = 44,06 Euro	Auszahlungsbetrag (monatlich und gerundet)

Ist nicht für jede Woche dieselbe Anzahl an Tagen als Homeoffice-Tage vereinbart, ist der Durchschnitt der Arbeitstage in der Woche, an denen die Wegstrecke regelmäßig zurückgelegt wird, zu ermitteln und dieser der Berechnung zugrunde zu legen: 1. und 4. Woche: 3 Homeoffice-Tage, 2. und 3. Woche: 2 Homeoffice-Tage. Dies ergibt durchschnittlich 2,5 Arbeitstage in der Woche.

o. Überstundenvergütung

§ 196 Oö. GDG, § 24 Oö. LVBG

Der Überstundenzuschlag beträgt

1. für Überstunden außerhalb der Nachtzeit 50% und
2. für Überstunden während der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) 100% der Grundvergütung.

§ 104 Abs. 5a Oö. GDG

Überstunden an Sonn- und Feiertagen sind

1. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
2. auf Verlangen der (des) Bediensteten (längstens binnen vier Wochen) bis einschließlich der achten Stunde 1:2 und ab der neunten Stunde 1:3 in Freizeit auszugleichen oder es ist eine sonstige Aufteilung im Sinn eines flexiblen Arbeitszeitmodells gemäß § 96 Abs. 3 vorzunehmen.

Hier sollte man sich aber vorab bei der Gemeinde erkundigen, ob die Durchführungsinformation IKD-2017-263844/9-KI durch Beschluss des Gemeindevorstands auch für anwendbar erklärt wurde. Wenn nicht sollte hinterfragt werden, was denn genau gilt? Zukünftig soll es eine Klarstellung mit dem nächsten DRÄG geben. Wir setzen uns dafür ein, dass die unsachliche Differenzierung bei der Entlohnung von Überstunden der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten gegenüber der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten aufgehoben wird.

p. Zeitausgleich



q. Zeitwertkonto



3.) Unterstützungen / Förderungen

Leistungen der youunion, Zentralorganisation Wien und Landesgruppe Oberösterreich
Unterstützungseinrichtungen

des ÖGB, der Zentralorganisation der youunion 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 youunion, 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 Arbeitnehmer:innenvertretung von Bedeutung ist. Deshalb vergibt der ÖGB jedes Jahr Stipendien, die je nach Art der wissenschaftlichen Arbeit mit bis zu € 5.000 honoriert werden. Ziel ist es, qualitativ hochwertige Arbeiten zu bekommen, die dann dem ÖGB-Verlag zur Publikation vorgeschlagen werden können.

3. Anton-Benya-Stiftungsfonds zur Förderung der Facharbeit

Dieser Fonds gewährt keine finanzielle Unterstützung, sondern zeichnet Arbeitnehmer:innen mit Geldpreisen aus.

4. Karl-Maisel-Fonds

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

5. Anton-Proksch-Fonds

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

6. Rudolf-Pöder-Fonds

Mit Beschluss des Präsidiums vom 31. Jänner 1985 wurde der „Rudolf-Pöder-Fonds“ zur Unterstützung behinderter Mitglieder der younion ins Leben gerufen. Das Gründungskapital wurde durch Spenden von den Haupt-, Bezirks- und Landesgruppen der younion sowie durch Spenden von Einzelpersonen und diversen Instituten aufgebracht.

7. ÖGB-Katastrophenfonds

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

- Die Schadensmeldung muss vollständig ausgefüllt und gemeindeamtlich bestätigt sein.
- Es können nur Schäden über € 700,- am und im Wohnhaus bzw. in der Wohnung (= Hauptwohnsitz) anerkannt werden. Schäden an Nebengebäuden, Fahrzeugen, Geräten und Maschinen etc. können nicht berücksichtigt werden.
- Die Schadensmeldung ist bei der zuständigen Ortsgruppe, Ortsstelle oder Sammelortsguppe 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. Voraussetzung ist Vorsorge Kunde zu sein.

9. Arbeitslosenunterstützung

Voraussetzung: Leistung von 24 Vollmonatsbeiträgen erforderlich, ohne eigenes Verschulden arbeitslos; Meldung beim Arbeitsmarktservice (AMS) 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. Weihnachtsunterstützung für arbeitslose Mitglieder

Als Weihnachtsunterstützung wird seitens der younion für arbeitslose Mitglieder eine Weihnachtsgabe von € 55,- 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 Manuela Gando, Tel.Nr. 0732/65 42 46-84315), zu richten. Zur Beanspruchung des Begräbniskostenbeitrages ist ein Formblatt (Homepage: www.younion.at) auszufüllen. Dazu ist es notwendig, dass die Mitgliedskarte, eine Kopie der Sterbeurkunde sowie eine Kopie der saldierten Begräbniskostenrechnung vorgelegt und der Name sowie die IBAN Nr. des Bezugsberechtigten (ist jene Person, die auf der Bestattungskostenrechnung als Empfänger aufscheint) bekannt gegeben werden. Bei Beanspruchung von Spitalgeld oder Invalidität ist gleichfalls ein Formblatt auszufüllen und mit der Aufenthaltsbestätigung bzw. Invaliditätsbescheinigung an die younion Landesgruppe zu übermitteln. Anspruchsberechtigt sind Personen, die mindestens drei Jahre Mitglieder des ÖGB gewesen sind. Jugendliche Mitglieder, die in Folge ihres Alters nicht drei Jahre Mitgliedschaft nachweisen können, werden als volle drei Jahre zugehörig behandelt.

1. Begräbniskostenbeitrags-Versicherung

Leistungen für Aktive, gestaffelt nach Mitgliedsdauer wie folgt;

Ist das Mitglied nach 1971 in den Ruhestand getreten, beträgt die Leistung gleichfalls bei Mitgliedsdauerdauer 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 Mitgliedsdauerdauer 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

1.) Allgemeine Förderungsvoraussetzungen

1. Gegenstand der Förderung ist der nachgewiesene erfolgreiche Abschluss einer:
 - a) berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungsveranstaltung, deren Ziel der Erwerb von berufsbegleitendem Wissen war oder
 - b) für die unter Punkt III genannten Kategorien 7 oder 8 die belegten Kosten, die dem Mitglied durch den Besuch einer Fortbildungsveranstaltung persönlich erwachsen und von ihm (ihr) getragen wurden.
2. Der erfolgreiche Abschluss muss von einem autorisierten Ausbildungsinstitut mit Zeugnis, Diplom, Zertifikat oder Gleichwertigem bestätigt sein (ausgenommen Kursunterlagen). Für eine nicht standardisierte Ausbildung, der kein fester Lehrplan und keine ausgewiesenen Erfolgskriterien zugrunde liegen, ist immer ein Kostennachweis beizubringen.
3. Die Förderung wird nur auf Antrag und nach erfolgter Beendigung einer externen Fortbildungsveranstaltung (d.h. keine ÖGB/AK- oder Fachgewerkschaftsfortbildungsveranstaltung) unter Verwendung des Formblatts gewährt.
4. Der (Die) Förderungswerber(in) muss bei Abschluss der Fortbildungsmaßnahme mindestens sechs Monate Mitglied der youunion – 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 youunion für ihre Mitglieder, daher besteht auf die Gewährung einer Förderung kein Rechtsanspruch.

II.) Höhe der Förderung

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

III.) Kategorien (in Euro)

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

Der Antrag ist bei der Landesgruppe Oberösterreich einzureichen. Antragsformulare sind bei der Landesgruppe Oberösterreich (Kollegin Schwentner, Tel.-Nr. 0732/65 42 46-84317), bei der jeweiligen Bezirksgruppe sowie als Download auf unserer Homepage 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 € 500,-. Ab 1.1. 2024 erhält jedes Mitglied der younion Landesgruppe Oberösterreich bei Geburt eines eigenen Kindes einen Zuschuss von € 60,-. 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 Pensionist:innen 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).
- 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.

Dies ist nur ein kleiner Auszug. Andere Vergünstigungen findet man auf unserer Homepage unter www.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:
 Ulrike Hammer, Villa Styria
 Im Wald 45, 8990 Bad Aussee
 Tel. +43/3622/52 2 19, www.villa-styria.at



**Auskunft und
 Anmeldung (Mo.-Di.: 7-17 Uhr):**
 Gudrun Reiter,
 Tel. +43/732/65 42 46-84322

2026

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni
D 1 Neujahr	S 1 Brigitta	S 1 Rogier	M 1 Irene	F 1 Staatsfeiert.	M 1 Simeon
F 2 Gregor	M 2 M. Lichtm.	M 2 Volker	D 2 Gründo.	S 2 Siegmund	D 2 Armin
S 3 Genoveva	D 3 Oskar	D 3 Kunigunde	F 3 Karfreitag	S 3 Philipp	M 3 Karl
M 4 Angelika	M 4 Andreas	M 4 Andreas	S 4 Karsamstag	M 4 St. Florian	D 4 Fronleichnam
M 5 Emilia	D 5 Agatha	D 5 Agatha	S 5 Ostern	D 5 Gotthard	F 5 Winfried
D 6 Hi. 3 Könige	F 6 Dorothea	F 6 Fridolin	M 6 Ostern	M 6 Gundula	S 6 Norbert
M 7 Reinhold	S 7 Richard	S 7 Reinhard	D 7 Johann	D 7 Gisela	S 7 Robert
D 8 Severin	S 8 Elnieda	S 8 Johannes	M 8 Walter	F 8 Ida	M 8 Medardus
F 9 Adrian	M 9 Apollonia	M 9 Franziska	D 9 Waltraud	S 9 Beat	D 9 Grazia
S 10 Paul	D 10 Scholastika	D 10 Gustav	F 10 Gernot	S 10 Muttertag	M 10 Diana
S 11 Thomas	M 11 M. Lourdes	M 11 Rosina	S 11 Reiner	M 11 Joachim	D 11 Paula
M 12 Ernst	D 12 Benedikt	D 12 Beatrix	S 12 Herta	D 12 Pankratius	F 12 Guido
D 13 Jutta	F 13 Christina	F 13 Judith	M 13 Gilda	M 13 Servatius	S 13 Bernhard
M 14 Rainer	S 14 Valentinstag	S 14 Eva	D 14 Erna	D 14 Chr. Himmelf.	S 14 Vatertag
D 15 Arnold	S 15 Siegfried	S 15 St. Klemens	M 15 Anastasia	F 15 Sophie	M 15 Lothar
F 16 Marcel	M 16 Rosenmo.	M 16 Herbert	D 16 Bernadette	S 16 J. Nepomuk	D 16 Benno
S 17 Anton	D 17 Faschingsdi.	D 17 Gertrud	F 17 Eberhard	S 17 Pascal	M 17 Adolf
S 18 Margitta	M 18 Aschermi.	M 18 Edward	S 18 Werner	M 18 Erich	D 18 Elisabeth
M 19 Mario	D 19 Irmgard	D 19 St. Josef	S 19 Gerold	D 19 Ivo	F 19 Juliana
D 20 Fabian	F 20 Falko	F 20 Claudia	M 20 Odetta	D 20 Bernhardin	S 20 Adalbert
M 21 Agnes	S 21 Peter	S 21 Christian	D 21 Alexandra	D 21 Hermann	S 21 Alois
D 22 Vinzenz	S 22 Isabella	S 22 Lea	M 22 Alfred	F 22 Julia	M 22 Rotraud
F 23 Hartmut	M 23 Romana	M 23 Otto	D 23 St. Georg	S 23 Renate	D 23 Marion
S 24 Franz	D 24 Matthias	D 24 Karin	F 24 Wilfried	S 24 Pflingsten	M 24 Johannes
S 25 P. Bekehr.	M 25 Edeltraud	M 25 Lucia	S 25 Markus	M 25 Pflingstmo.	D 25 Eleonora
M 26 Timotheus	D 26 Gerlinde	D 26 Lara	S 26 Helene	D 26 Marianne	F 26 David
D 27 Angela	F 27 Gabriel	F 27 Augusta	M 27 Zita	D 27 August	S 27 Heimo
M 28 Manfred	S 28 Roman	S 28 Guntram	D 28 Hugo	D 28 Wilhelm	S 28 Harald
D 29 Gerhard	S 29 Palmso.	S 29 Palmso.	M 29 Katharina	F 29 Erwin	M 29 Peter
F 30 Martina	M 30 Amadeus	M 30 Amadeus	D 30 Pauline	S 30 Ferdinand	D 30 Otto
S 31 Johannes	D 31 Cornelia	D 31 Cornelia		S 31 Petra	

Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
M 1 Dietrich	S 1 Alfons	D 1 Verena	D 1 Theresia	S 1 Allerheiligen ☾	D 1 Andreas ☾
D 2 M. Heims.	S 2 Eusebius	M 2 Ingrid	F 2 Bianca	M 2 Allerseele 45	M 2 Bibiana
F 3 Thomas	M 3 Lydia 32	D 3 Gregor	S 3 Ewald ☾	D 3 Hubert	D 3 Franz Xaver
S 4 Ulrich	M 4 Rainer	F 4 Rosalie ☾	S 4 Franz 41	M 4 Karla	F 4 Barbara
S 5 Albrecht	M 5 Oswald	S 5 Roswitha	M 5 Herwig	D 5 Emmerich	S 5 Krampus
M 6 Marietta 28	D 6 Chr. Verklär. ☾	S 6 Magnus 37	D 6 Bruno	F 6 Leonhard	S 6 Nikolaus 50
D 7 Willibald ☾	F 7 Cajetan	M 7 Regina	M 7 Rosa Maria	S 7 Engelbert	M 7 Ambros
M 8 Kilian	S 8 Dominik	D 8 M. Geburt	D 8 Günther	S 8 Gottfried	D 8 M. Empfängnis ●
D 9 Veronika	S 9 Edith 33	M 9 Otmar	F 9 Sibylle	M 9 Theodor ●	M 9 Valerie ●
F 10 Knud	M 10 Laurenz	D 10 Diethard	S 10 Viktor ●	D 10 Leo 46	D 10 Emma
S 11 Olga	M 11 Klara	F 11 Helga ●	S 11 Alexander	M 11 St. Martin	F 11 Arthur
S 12 Siegbert	M 12 Radegunde ●	S 12 Maria	M 12 Maximilian 42	D 12 Christian	S 12 Johanna
M 13 Heinrich 29	D 13 Hippolyt	S 13 Tobias 38	D 13 Koloman	F 13 Eugen	S 13 3. Advent
D 14 Roland ●	F 14 Meinhard	M 14 Albert	M 14 Burkhard	S 14 Sidonia	M 14 Berthold 51
M 15 Egon	S 15 M. Himmelfahrt	D 15 Dolores	D 15 Aurelia	S 15 St. Leopold	D 15 Christiane
D 16 Carmen	S 16 Stefan 34	M 16 Ludmilla	F 16 Hedwig	M 16 Margarita 47	M 16 Adelheid
F 17 Gabriella	M 17 Gudrun	D 17 Hildegard	S 17 Rudolf	D 17 Gertrud ☾	D 17 Lazarus ☾
S 18 Arnulf	D 18 Helena	F 18 Lambert	S 18 Lukas	M 18 Odo	F 18 Luise
S 19 Marina	M 19 Sebald	S 19 Wilhelmine	M 19 Frieda 43	D 19 Elisabeth	S 19 Susanna
M 20 Margaretha 30	D 20 Bernhard ☾	S 20 Hertha 39	D 20 Wendelin	F 20 Edmund	S 20 4. Advent
D 21 Daniel ☾	F 21 Pius	M 21 Matthäus	M 21 Ursula	S 21 Amalie	M 21 Julius ✨
M 22 Magdalena	S 22 Siegfried	D 22 Mauritius	D 22 Cordula	S 22 Cäcilia 48	D 22 Jutta 52
D 23 Brigitta	S 23 Rosa 35	M 23 Thekla	F 23 Johannes	M 23 Clemens	M 23 Victoria
F 24 Christoph	M 24 Michaela	D 24 St. Rupert	S 24 Anton ☾	D 24 Flora ○	D 24 Hl. Abend ○
S 25 Jakob	D 25 Ludwig	F 25 Klaus	S 25 Ludwig ☾	M 25 Katharina	F 25 Christtag
S 26 Anna	M 26 Patricia	S 26 Kosmas	M 26 Nationalf. ○	D 26 Konrad	S 26 Stephanitag
M 27 Rudolf 31	D 27 Monika	S 27 Vinzenz	D 27 Sabina 44	F 27 Albrecht	S 27 Johannes
D 28 Adele ○	F 28 Augustin	M 28 Wenzel	M 28 Simon	S 28 Berta	M 28 Unsch. Kinder
M 29 Martha ○	S 29 Johannes	D 29 Michael 40	D 29 Ermelinda	S 29 1. Advent	D 29 David 53
D 30 Ingeborg	S 30 Felix	M 30 Urs	F 30 Dieter	M 30 Andreas 49	M 30 Hermine ☾
F 31 Ignatius	M 31 Raimund 36		S 31 Wolfgang		D 31 Silvester

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni
F 1 Neujahr	M 1	M 1	D 1	S 1 Staatsfeiertag	D 1
S 2	D 2	D 2	F 2	S 2	M 2
S 3	M 3	M 3	S 3	M 3 18	D 3
M 4 1	D 4	D 4	S 4	D 4	F 4
D 5	F 5	F 5	M 5 14	M 5	S 5
M 6 Hl. 3 Könige	S 6	S 6	D 6	D 6 Chr. Himmelfahrt	S 6
D 7	S 7	S 7	M 7	F 7	M 7 23
F 8	M 8 Rosenmontag 6	M 8 10	D 8	S 8	D 8
S 9	D 9 Faschingsdienstag	D 9	F 9	S 9 Muttertag	M 9
S 10	M 10 Aschermittwoch	M 10	S 10	M 10 19	D 10
M 11 2	D 11	D 11	S 11	D 11	F 11
D 12	F 12	F 12	M 12 15	M 12	S 12
M 13	S 13	S 13	D 13	D 13	S 13 Vatertag
D 14	S 14 Valentinstag	S 14	M 14	F 14	M 14 24
F 15	M 15 7	M 15 11	D 15	S 15	D 15
S 16	D 16	D 16	F 16	S 16 Pfingsten	M 16
S 17	M 17	M 17	S 17	M 17 Pfingsten 20	D 17
M 18 3	D 18	D 18	S 18	D 18	F 18
D 19	F 19	F 19	M 19	M 19	S 19
M 20	S 20	S 20	D 20	D 20	S 20
D 21	S 21 Palmsonntag	S 21	M 21	F 21	M 21
F 22	M 22 8	M 22 12	D 22	S 22	D 22 25
S 23	D 23	D 23	F 23	S 23	M 23
S 24	M 24	M 24	S 24	M 24 21	D 24
M 25 4	D 25 Gründonnerstag	D 25 Gründonnerstag	S 25	D 25	F 25
D 26	F 26 Karfreitag	F 26 Karfreitag	M 26 17	M 26	S 26
M 27	S 27 Karsamstag	S 27 Karsamstag	D 27	D 27 Fronleichnam	S 27
D 28	S 28	S 28 Ostern ☺	M 28	F 28	M 28 26
F 29	M 29 Ostern	M 29 Ostern 13	D 29	S 29	D 29
S 30	D 30	D 30 14	F 30	S 30	M 30
S 31	M 31	M 31		M 31 22	

Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
D 1	S 1	M 1	F 1	M 1 Allerseelen	M 1
F 2	M 2 31	D 2	S 2	D 2 Allerseelen	D 2
S 3	D 3	F 3	S 3	M 3	F 3
S 4	M 4	S 4	M 4 40	D 4	S 4
M 5 27	D 5	S 5	D 5	F 5	S 5 2. Advent
D 6	F 6	M 6 36	M 6	S 6	M 6 49
M 7	S 7	D 7	D 7	S 7	D 7
D 8	S 8	M 8	F 8	M 8 45	M 8 M. Empfängnis
F 9	M 9 32	D 9	S 9	D 9	D 9
S 10	D 10	F 10	S 10	M 10	F 10
S 11	M 11	S 11 41	M 11	D 11	S 11
M 12 28	D 12	S 12	D 12	F 12	S 12 3. Advent
D 13	F 13 37	M 13	M 13	S 13	M 13 50
M 14	D 14	D 14	D 14	S 14	D 14
D 15	S 15 M. Himmelfahrt	M 15	F 15	M 15 46	M 15
F 16	M 16 33	D 16	S 16	D 16	D 16
S 17	D 17	F 17	S 17	M 17	F 17
S 18	M 18	S 18	M 18 42	D 18	S 18
M 19 29	D 19	S 19	D 19	F 19	S 19 4. Advent
D 20	F 20 38	M 20	M 20	S 20	M 20 51
M 21	S 21	D 21	D 21	S 21	D 21
D 22	S 22 34	M 22	F 22	M 22 47	M 22 ☼
F 23	M 23	D 23	S 23	D 23	D 23
S 24	D 24	F 24	S 24	M 24	F 24 Hi. Abend
S 25	M 25	S 25 43	M 25	D 25	S 25 Christtag
M 26 30	D 26	S 26 Nationalfeiertag	D 26 Nationalfeiertag	F 26	S 26 Stephanstag
D 27	F 27 39	M 27	M 27	S 27	M 27 52
M 28	S 28	D 28	D 28	S 28 1. Advent	D 28
D 29	S 29	M 29	F 29	M 29 48	M 29
F 30	M 30 35	D 30	S 30	D 30	D 30
S 31	D 31	S 31	S 31	D 30	F 31 Silvester

vorsorge

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

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



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

... und noch vieles mehr!

vorsorge

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

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



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

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

NUTZEN SIE DIESE LEISTUNG IHRER GEWERKSCHAFT.

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

...oder direkt bei:



Mag.ª Andrea Sichler
Referentin VORSORGE OÖ

Untere Donaulände 40, 4020 Linz

Tel.: 050 350 42383

Mobil: 0664 60139 42383

Mail: a.sichler@wienersaetdtische.co.at

www.vorsorge-younion.at

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

Urlaubsplanung 2026

Resturlaub 2025

Anspruch 2026

Anspruch Zusatzurlaub 2026

Gesamturlaub 2026

URLAUBSVERBRAUCH

Datum	von	bis	Anzahl Tage/Std.	Rest

GESUNDHEITS- HOTLINE

*Aktive Mitglieder jeden Montag
von 8.00 bis 12.00 Uhr und
von 13.00 bis 17.00 Uhr unter*

0800-404 465

Unsere Expert:innen helfen weiter, wie z.B.:

- belastenden Arbeitssituationen
- bestehender oder drohender Arbeitsunfähigkeit
- Mobbing, Konflikte
- physischen oder psychischen Einschränkungen oder Erkrankungen
- drohendem Arbeitsplatzverlust
- Unsicherheiten, was die eigene Zukunft betrifft

younion
Die Daseinsgewerkschaft

