

younion
Salzburg



Land
Jahrbuch & Kalender 2025

DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR

Öffnungszeiten, Kontakt	2
Personalvertreter:innen, Vertrauenspersonen	5
Service	6
Rechtsberatung, Vorteile/Rabatte u. Förderungen	10
Wichtiges im Dienst- und Sozialrecht	25
Kalender	48



younion_Die Daseinsgewerkschaft
Landesgruppe Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 7
Tel.: 0662/8072 DW 2828, 2823, 2810
E-Mail: salzburg@younion.at
www.younion-salzburg.at

Name: _____

Adresse: _____

Telefon-Nr.: _____

Sozialversicherungs-Nr.: _____

Mitglied der Gewerkschaft younion seit: _____

Gewerkschaftsnummer: _____

Willkommen in der Landesgruppe Salzburg

Unsere exkl. Angebote für Mitglieder: Infos, Bildung, Beratung, Urlaub, Kultur, Versicherung, Berufsrechtsschutz, Einkaufsvorteile

Unsere Bürozeiten

MO: 08:00-16:30 Uhr DI - DO: 08:00-16:00 Uhr
FR: 08:00-13:30 Uhr

Markus-Sittikus-Straße 7, 5020 Salzburg

Telefon: 0662/8072 - DW 2828, 2823, 2810
E-Mail: salzburg@younion.at

Für Rechtsberatungen ersuchen wir um vorherige telefonische Terminvereinbarung im Sekretariat.

Büro der Landesgruppe Salzburg



Christa Traintinger (Allgemeine
Gewerkschaftsanfragen, Förderansuchen)
DW 2828



Barbara Langer (Allgemeine
Gewerkschaftsanfragen, Versicherungsleistungen)
DW 2823



Mag.^a Michaela Ferschmann (Allgemeine
Gewerkschaftsanfragen, Mitgliederverwaltung)
DW 2810



Mag.^{iur} Florian Fleissner BA (Landessekretär,
Gemeinde-/Betriebsbetreuung, Rechtsberatung)
DW 2827



Sebastian Leitl (Gewerkschaftssekretär,
Gemeinde-/Betriebsbetreuung, Rechtsberatung):
DW 2819

Werte Kollegin!
Werter Kollege!

Für das Jahr 2025 dürfen wir wieder unser praktisches Jahrbuch & Kalender mit den wichtigsten dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen überreichen. Denn abseits des Kalenders finden sich viele wichtige Informationen als kleines Nachschlagewerk.

Wie gewohnt gibt es das gesamte aktuelle Leistungs- und Informationsangebot in übersichtlicher Form:

1. Leistungen/VORTEILE für Mitglieder
2. DIENST- und BESOLDUNGSRECHT
3. JAHRESKALENDER 2025

Unsere Funktionär:innen sowie das Team der younion Landesgruppe unterstützen ihre Mitglieder gerne. Wir sind auch immer Ihre Ansprechpartner:innen bei allen dienstrechten Angelegenheiten.

Ein gutes neues Jahr 2025 – und bleiben Sie gesund!

Petra Berger-Ratley
younion Landesvorsitzende



LANDESGRUPPE SALZBURG

PRÄSIDIUM

Als gewählte Präsidiumsmitglieder und Fachreferent:innen des Landesvorstandes der younion_Die Daseinsgewerkschaft, Landesgruppe Salzburg, stellen sich vor:

Landesvorsitzende: Petra Berger-Ratley

Stellvertreter:innen: Karl Spindler

Cornelia Berger

Manuel Maitz

Simone Monu

Org. Sekretär: Michael Erlac

Org. Sekretär Stellv.in: Maria Haslauer

Kassier: Herbert Linecker

Kassier-Stellvertreterin: Vera Moser

Schriftführer: Christian Gruber

Schriftführer-Stv.: Martin Winkler

Fachreferent:innenen:

Frauen: Cornelia Berger

Dienst- u. Besoldungsrecht: MMag. Dr. Gerald Russbacher

Pensionist:innen: August Kapeller

Jugend: Bianca Haitzmann

Gesundheitsberufe: Rupert Gruber, Alexandra Frei,

Daniela Gaar

Bildung: Raphael Althoff, Lisa Stoff

Sport: Manuel Maitz

Kultur: Herbert Linecker

Elementarpädagogik: Gerlinde Wahlhütter,

Katrin Fuchsbauer

Buchhaltung: Nicole Kraftschik

Konfliktlose, Mobbing: Andreas Rinnerthaler

Kommunalpolitik: Bgm. Domenik David

Personalvertreter:innen/Betriebsräti:innen und Vertrauenspersonen

Folgende Ansprechpartner:innen stehen Ihnen in den nachfolgend angeführten Städten und Gemeinden gerne zur Auskunftserteilung und für Informationen zur Verfügung (von jenen, wo bei Redaktionsschluss Wahlen erfolgt sind):

Abtenau

Bad Hofgastein

Bischofshofen

Bramberg

Bruck a.d. Glocknerstraße

Bürmoos (Gemeinde)

Dienten

Faistenau

Goldegg

Grödig

Hallein

Hollersbach/Pinzhau

LK Hallein

Kaprun

Kuchl

SWH Lend

SWH Unteres Saalachtal (Lofer)

Maishofen

Gem. Verb. SWH Mariapfarr

Mattsee

TK Mittersill

Neukirchen/Großvenediger

Neumarkt/Wallersee

KH Oberndorf

Gde./SWH Oberndorf/Bürmoos

Piesendorf

Puch

Rauris

Elfriede Buchegger

Thomas Huttegger

Robert Huber

Petra Manzl

Florian Faistauer, Karin Gollnitzer

Edines Salkic

Robert Chudyk

Georg Fuschlberger

Kerstin Schwaighofer

Lisa Schörghofer

Maria Haslauer, Gerlinde Wahlhütter

Marlene Huber

Astrid Gratzer, Isabell Schwarz

Helmut Oberaigner

Manfred Leitinger

Klaudia Reisinger

Eva Friedl

Michael Neumayr

Hermann Jäger

Edin Kurtovic

Stefanie Bacher

Karin Maier

Roland Stiegler

Martin Sommerauer

Alexandra Frei

Evelyn Embacher

Sonja Saxinger

Christian Oberlechner

RHV Großraum Salzburg	Christian Neuhofer
RHV Pinzgauer Saalachtal	Oliver Berger
Saalfelden	Andreas Flunger, Birgit Mayer
Schwarzach	Thomas Klammer
Seekirchen	Daniel Dinter
St. Gilgen	Michael Binder
St. Johann im Pongau	Stephanie Canins
St. Michael	Marianne Bayr
Straßwalchen	Maria Schleimecker
Strobl	Renate Zopf
LK Tamsweg	Rupert Gruber
Gem.-Verb. SWH Tamsweg	Ulrike Schlick
Wals-Siezenheim	Günther Reischl
Werfen	Hannes Kern
Zell am See	Christian Rattensperger
	Annemarie Gassner
TK Zell am See	Waltraud Schmidt

Als Kontaktstelle zu Fragen über Leistungen allgemeiner und besonderer Art unserer Gewerkschaft werden Sie betreut vom Sekretariat der younion_Die Daseinsgewerkschaft Landesgruppe Salzburg, 5024 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 7, Tel. 8072 DW 2828, 2823, 2810.

Sollten sich durch Personalvertretungs- oder Betriebsratswahlen Änderungen bei unseren Ansprechpartner:innen ergeben, können Sie dies direkt durch Aushang in Ihrer Gemeinde bzw. Betrieb erfahren.

Unser Service für Mitglieder

Gehalts-, Arbeits- und Dienstrechtsverhandlungen nur durch die Gewerkschaft

Die younion verhandelt jährlich die Lohn- und Gehaltserhöhungen und tritt als starke Sozialpartnerin bei der Erstellung, Änderung und Novellierung von Verordnungen und Gesetzen zum Dienst-,

Arbeits- und Sozialrecht für Verbesserungen zum Wohle der Beschäftigten ein.

Rechtsberatung, Intervention sowie Betreuung vor Ort

- Kostenlose rechtliche Beratung und Unterstützung in dienst-, arbeits-, besoldungs- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten.
- Kostenlose Rechtsvertretung vor Gericht oder Behörden im Bedarfsfall bei Streitigkeiten aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis .
- Im Bedarfsfall: Interventionen gegenüber den Dienstgeber:innen oder Führung von Gesprächen/Verhandlungen mit Dienstgeber:innen.
- Im Bedarfsfall: Beratungen direkt vor Ort in den Gemeinden, Betrieben oder Dienststellen.

Gewerkschaftliche Berufshaftpflicht- und Berufsrechtsschutz-Absicherung

- Kostenlose Berufshaftpflichtversicherung bei dienstlichen Angelegenheiten .
- Kostenlose Berufsrechtsschutz-Versicherung für Vertretung vor Gericht bei Schäden in beruflichem Zusammenhang.

Kostenlose Beratung bei Lohnsteuerfragen / Aktion Steuerlöscher

- Kompetente kostenlose Beratung in Lohn- und Einkommenssteuerfragen im Büro der Gewerkschaft beziehungsweise direkt in den Dienststellen, Gemeinden und Betrieben vor Ort im Zeitraum März bis Juni.
- Durchführung von Arbeitnehmerveranlagungen, Unterstützung bei Beschwerden sowie Wiederaufnahmen an das Finanzamt

Einmalige Rechtsberatung für privatrechtliche Angelegenheiten

- Einmalig pro Jahr kostenlose Rechtsberatung für privatrechtliche Angelegenheit (z.B. Fragen zum Mietrecht) bei einen unserer Vertragsanwält:innen

Bildung

- a) Seminare für Mitglieder, Gewerkschaftsfunktionär:innen, Personalvertreter:innen und Betriebsräte:innen
- b) Spezial- und Wochenendseminare zu Themen wie Konfliktmanagement, Betriebsratsarbeit, Verteilungsgerechtigkeit, Vielfalt, Kommunikation, Persönlichkeitsentwicklung, Europa und viele mehr.
- c) Johann Pölzer Studentenheim

Finanzielle Zuschüsse der Gewerkschaft für Bildung (Anträge im Büro der Gewerkschaft)

- a) berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen wie z. B. von der Facharbeiterausbildung bis zum Hochschulstudium
- b) berufsweiterbildende Kurse wie z. B. Sprachkurse, EDV-Ausbildung
- c) außerberufliche Fortbildungskurse wie z. B. Kochkurse, Tanzkurse

Finanzielle Zuschüsse der Gewerkschaft

- a) Kuraufenthalte oder Reha
- b) Betriebsausflüge
- c) Schulveranstaltungen
- d) zur Geburt eines Kindes
- e) zur Einschulung der Kinder in die Pflichtschule
- f) einmalige Beihilfe als Unterstützung bei besonderen Notständen & Härtefällen

Solidaritätsversicherung (mindestens 3 Jahre ÖGB-Mitgliedschaft)

- a) Spitalgeld
- b) Invaliditätsversicherung für aktive Mitglieder
- c) Todesfallversicherung bei Freizeitunfällen für aktive Mitglieder
- d) Begräbniskostenbeitrags-Versicherung sowie Ablebens-Risikoversicherung

Die younion-Mitgliedskarte bietet weitere Leistungen

- a) Vergünstigte Einkaufskonditionen und Ermäßigungen bei vielen Betrieben (online und in der Einkaufsliste ersichtlich)

- b) Ermäßigungen bei Handy- und Internettarifen zahlreicher Anbieter
- c) Weitere Vorteile als ÖGB-Mitglied unter preisvorteil.oegb.at
- d) Einkaufsplattform für younion-Mitglieder:
<https://younion-salzburg.mitarbeiterangebote.at>
- e) Gutscheimplattform (z.B. bei Spar, Zalando, IKEA):
<https://www.younion.at/sparen/meine-gutscheine>
- f) Perfekte Absicherung durch Produkte der VORSORGE mit eigenen Personen- oder Sachversicherungen (vergünstigte Konditionen für Mitglieder)

Vergünstigten Urlaub sowie Wellness-/Thermenermäßigungen

- a) Thermenkarten zu ermäßigten Preisen direkt im Büro der Gewerkschaft erwerbar
- b) Ermäßigungen in Urlaubshäusern und Apartements des ÖGB oder der younion
- c) ÖGB-Reiseservice-Partner Urlaubplus – 5 % Reisebonus + BestPreis-Garantie, online rund um die Uhr unter www.urlaubplus.at/oegb oder Tel. (01) 2051927

Günstig tanken

- IQ-Karte für günstigeres Tanken beantragen:
<https://netservice.iqcard.at/de/check-in/younionat>
- Bei ausgewählten Turmöl- und BP-Doppler-Tankstellen, GENOL-Lagerhaus-, AP-Trading-, Lagerhaus-Salzburg-Tankstellen - mit der AP-Karte 2 Cent/Liter sparen

Vergünstigungen im Bereich Kunst und Kultur

- a) ermäßigte Eintrittskarten zu Veranstaltungen, wie z. B. Salzburgarena, republic, jazzclub life Salzburg
- b) Vergünstigte Karten für Veranstaltungen, Kartenstelle des ÖGB, 1020, Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Telefon (01) 534 44-39675

Sportsektionen und Freizeiteinrichtungen

- Berg- und Schisektion mit dem Jakob-Riedl-Heim
- Fußball, Tennis und Tischtennis, Tauchen, Volleyball und Krav Maga

Rechtsberatung & Rechtsvertretung

Rechtsberatung in arbeits-, dienst- sowie sozialrechtlichen Fragen (z. B.: Pensions- & Kinderbetreuungsgeldberatung):



Landessekretär Mag. iur. Florian Fleissner BA
Terminvereinbarung: 0662/8072 DW 2823
Telefon. Beratung: 0662/8072 DW 2827

Mail: florian.fleissner@younion.at

Gewerkschaftssekretär Sebastian Leitl

Terminvereinbarung: 0662/8072 DW 2823
Telefon. Beratung: 0662/8072 DW 2819
Mail: sebastian.leitl@younion.at

Mail beide: meinrecht.salzburg@younion.at

Rechtsvertretung vor Gerichten/Verwaltungsbehörden:

Im Fall von notwendiger Klags- oder Beschwerdeführung wird im Bedarfsfall bei Erfüllung der Voraussetzungen des Rechtsschutzregulativen für Mitglieder in arbeits-, dienst-, und sozialrechtlichen Angelegenheiten vor Gericht oder Behörden kostenlose Rechtsvertretung durch unsere Vertrauensanwälte gewährt.

Lohnsteuerberatung – Steuerlöscher-Aktion

Spezielle Beratungen zum Thema Arbeitnehmerveranlagung sowie zur Durchführung der Einkommenssteuererklärungen sind ganzjährig möglich. Teilweise direkt in den Gemeinden/Dienststellen sowie Betrieben in der Zeit von März bis Juni (Aushänge vor Ort beachten).

Keine Beratung bei Vermietung und Verpachtung sowie Selbstständigkeit. Bitte bei Bedarf um Terminvereinbarung im Sekretariat unter Telefon 0662/8072 DW 2823.

Beratungen ausschließlich durch younion-Mitarbeiter:innen und Funktionär:innen im Gewerkschaftsbüro und in der PV.

Rechtsauskünfte bei unseren Vertragsanwält:innen zu privatrechtlichen Fragen

Mitglieder der younion können unter Vorliegen besonderer Voraussetzungen kostenlos einmalig anwaltliche Beratung für privatrechtliche Rechtsauskünfte (kein Dienstrecht) in Anspruch nehmen. Anmeldung bei Koll. Langer, Telefon 0662/8072 DW 2823.

Berufshaftpflicht- und Berufsrechtsschutz-Absicherung

Berufshaftpflicht und Berufsrechtsschutzversicherung

Versicherungsschutz ab Dienstbeginn wird geboten, wenn Sie in Ausübung Ihrer Dienstleistung von einer/einem Dritten wegen eines erlittenen Personen- oder Sachschadens aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen privatrechtlichen Inhalts als schadensersatzpflichtig in Anspruch genommen oder solche Schadensersatzansprüche von Ihnen gegen Dritte erhoben werden. Neben der Erfüllung Ihrer Schadensersatzverpflichtungen übernimmt die Versicherung auch die gerichtlichen und außergerichtlichen Kosten der Abwehr der von einer/einem Dritten erhobenen Ansprüche und die entsprechenden Kosten der Durchsetzung Ihrer Ansprüche gegen Dritte sowie die Kosten Ihrer Verteidigung in einem Strafverfahren (**begrenzte Deckung**).

Die Höchsthaftungssumme für Personen- und Sachschäden beträgt je Versicherungsfall **€ 220.000,-**.

Für Verlust und Abhandenkommen in Verwahrung genommener Sachen beträgt die Versicherungssumme **€ 1.500,-** pro Versicherungsfall, hiervon maximal **€ 750,-** für Geld, Schmuck und Wertsachen.

Berufs- und Kraftfahrzeuglenker-Rechtsschutzversicherung

Die Versicherungssumme für die Kosten der Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen beträgt je Versicherungsfall **€ 40.000,-**. Sind in einem Versicherungsfall von einer anderen Versicherung Leistungen zu erbringen, wird der Versicherungsschutz erst dann wirksam, wenn die Leistungen der anderen Versicherung zur Deckung des Schadens nicht ausreichen.

Hilfe auch bei Mobbing, Belästigung, Diskriminierung oder physischer Gewalt am Arbeitsplatz

Die Versicherung übernimmt jährlich Kosten bis zu **€ 350,-** für eine rechtliche sowie für eine psychologische Beratung, wenn Sie von Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung oder physischer Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind.

Amts-, Organ- und Dienstnehmer:innenhaftpflichtversicherung (Zusatzangebot der Vorsorge-Versicherung)

Bedienstete können im Einzelfall nach dem Amtshaftungs-, dem Organhaftpflicht- oder dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz zur (Rück)Ersatzpflicht herangezogen werden. **Pauschalversicherungssumme für Personen-, Sach- und Vermögensschäden: bis € 750.000,-. Jahresprämie für younion-Mitglieder: € 90,-.**

Weitere Informationen finden Sie online unter www.younion.at bzw. in unserem Sekretariat, 0662/8072 DW 2828/2823/2810.

Bildung, Freizeit, Kultur

Kunst & Kultur

Besuchen Sie gerne Theateraufführungen und Konzerte?

Auch hier können wir Ihnen einiges bieten: Sie finden in unserem Katalog „younited“ sowie auf unserer Homepage unter „Service für dich der younion“ das Programmangebot. Eine ganze Palette weiterer Angebote für Theater, Konzerte und Veranstaltungen in der Wiener Stadthalle bietet Ihnen die Kartenstelle des ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 534 44-39675.

Vergünstigungen in Salzburg erfahren Sie im Büro der younion oder bei unserem Kulturreferenten.

Bildung

Sollten Sie Ihre berufliche Qualifikation durch den Besuch von einschlägigen Weiterbildungsveranstaltungen verbessern wollen, so fördern wir diese Aktivitäten, sofern sie mit Kostenbelastungen verbunden sind, durch finanzielle Zuschüsse. Eine derartige Förderung kann von unseren Mitgliedern einmal jährlich für berufspezifische Schulungen, Kurse, Seminare und für alle Studienabschlüsse des zweiten Bildungsweges beantragt werden.

Informationen zu Seminare der Landesgruppe erhalten Sie im Büro der younion unter 0662-8072 DW 2828/2823/2810. Informationen zu Seminaren und Terminen der younion:
<https://www.younion.at/bildung>

younion-Bildungsförderungen

I. Allgemeine Förderungsvoraussetzungen

1. Gegenstand der Förderung ist der nachgewiesene erfolgreiche Abschluss einer:
 - a) berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungsveranstaltung, deren Ziel der Erwerb von berufsbezogenem Wissen war oder
 - b) für die unter Punkt III genannten Kategorien 7 und 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. 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 erfolgreicher Beendigung einer externen Fortbildungsveranstaltung (d. h. keine ÖGB-/AK- oder Fachgewerkschaftsfortbildungsveranstaltung) unter Verwendung des Formblattes (Download auf der Homepage bzw. Formular im younion-Sekretariat) gewährt.
4. Der (die) Förderungswerber:in muss bei Abschluss der Fortbildungsmaßnahme mindestens 6 Monate Mitglied der younion 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

- am zweiten Bildungsweg erfolgte. Dies bedeutet, dass während der Fortbildung ein Dienstverhältnis aufrecht war und für die Fortbildungsmaßnahme **keine Bildungsfreistellung** durch den Dienstgeber gewährt wurde, d. h. in privater und vom Dienstgeber nicht bezahlter Zeit.
8. Der Antrag wird auf seine Vollständigkeit und die Erfüllung der Förderungsrichtlinien geprüft und der genehmigte Förderungsbetrag auf das vom Mitglied angegebene Bankkonto überwiesen.
 9. Die Förderungsrichtlinie ist eine Serviceleistung der younion für ihre Mitglieder, daher besteht auf die Gewährung einer Förderung kein Rechtsanspruch.

II. Höhe der Förderung

1. Die Höhe der Förderung hängt von der Wertigkeit der abgeschlossenen Fortbildungsmaßnahme ab. Die Wertigkeit ist durch das Ausbildungsniveau, durch die Zertifizierung und durch den in Unterrichtseinheiten quantifizierbaren Aufwand (mind. 20 Unterrichtseinheiten) 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

1. Abschluss von Hochschulstudien
Doktorat, Fachhochschule, Diplom- bzw.
Magister- und Masterabschluss € 580,-
Bakkalaureatstudium € 435,-
2. Abschluss von Studien an
Akademien € 410,-
Kollegs bzw. Abituriertenlehrgänge € 350,-
3. Abschluss von Studien an höher bildenden
Lehranstalten (Sekundärstufe II) Matura/Abitur
Berufsbildende höhere Schulen (z. B. HTL, HAK) € 350,-
Allgemein bildende höhere Schulen (AHS) und
Oberstufenrealgymnasium € 290,-

Ablegung der Studienberechtigungsprüfung,	
Berufsreifeprüfung	€ 235,-
4. Spezifische Qualifikationswege	
Abschluss eines Universitätslehrganges	€ 175,-
5. Ablegen von Meister- und Befähigungsprüfungen	€ 145,-
6. Abschluss einer Ausbildung an berufsbildenden mittleren Schulen (Sekundärstufe I)	
z. B. Facharbeiterausbildung	€ 120,-
7. Innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung	
Spezifische innerbetriebliche Qualifikationen, soweit Pkt. I/1 lit. b anwendbar ist	€ 90,-
8. Berufsweiterbildende Kurse	
Kurse der fachspezifischen Berufsweiterbildung	€ 90,-
Allgemein- und persönlichkeitsbildende Kurse	
z. B. Sprachkurse, EDV-Ausbildung	€ 90,-

Förderung für außerberufliche Fortbildungskurse (Hobby-Kurse)

50 % Rückersatz des Kursbeitrages, höchstens jedoch € 40,- (einmal jährlich). **6 Monate Mitgliedschaft erforderlich.**

**Antragstellung per Mail oder im Sekretariat der Gewerkschaft bei
Koll. Traintinger, Telefon 0662/8072-2828, e-Mail salzburg@younion.at.**

Weitere finanzielle Unterstützungen der Landesgruppe Salzburg

Kuraufenthalt oder Reha

Bei ärztlich verordneten Kur- oder Rehaaufenthalten € 45,- (einmal jährlich). Mindestdauer 21 Tage. Aufenthaltsbestätigung und Bankverbindung für Zuschuss erforderlich.

Schulveranstaltungen

Zuschuss für Kinder bei Teilnahme an mindestens 4-tägigen Schulveranstaltungen einmal jährlich € 70,-; Richtsätze für Familieneinkommen sind zu beachten!

Beihilfe/Härtefallunterstützung

Einmalige Unterstützung bei besonderen Notständen.

Betriebsausflug

Zu Betriebsausflügen leistet die younion, Landesgruppe Salzburg, einen Zuschuss von € 15,-/teilnehmenden Mitglied (ein weiterer Zuschuss ist nicht mehr möglich). Antragsstellung durch Personalvertretung/Betriebsrat notwendig. Keine individuellen Anträge möglich.

Antragstellung per Mail oder im Sekretariat der Gewerkschaft bei Koll. Taintinger, Telefon 0662/8072-2828, e-Mail salzburg@younion.at.

ÖGB-Solidaritätsversicherung

Anspruchsberechtigt sind Personen, die **mindestens drei Jahre** Mitglied gewesen sind. Jugendliche Mitglieder, die infolge ihres Alters nicht drei Jahre Mitgliedschaft nachweisen können, werden als für volle drei Jahre zugehörig behandelt. Antragstellung sofort, jedoch spätestens 6 Monate nach dem Ereignis.

Nähere Auskünfte über Leistungsansprüche erhalten Sie im Sekretariat der younion, wo auch die Formulare aufliegen.

Begräbniskostenbeitragsversicherung für alle Mitglieder

Ausgenommen sind jene Mitglieder die bereits am 31. Dezember 1971 in Pension waren.

Mitgliedschaftsdauer 3 bis 10 Jahre	€ 150,-
über 10 bis 20 Jahre	€ 160,-
über 20 bis 30 Jahre	€ 170,-
von über 30 Jahren	€ 180,-

Mitglieder, die bereits vor dem 1. Jänner 1972 im Ruhestand waren, sind mit € 102,- versichert. (Diese Bestimmung gilt nicht für Mitglieder der vier Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes.)

Todesfallversicherung bei Freizeitunfällen für aktive Mitglieder

Im Falle einer Mitgliedschaftsdauer von	
3 bis 10 Jahren	€ 800,-
über 10 bis 25 Jahren	€ 1.000,-
über 25 Jahren	€ 1.200,-

Invaliditätsversicherung nach einem Freizeitunfall

Im Falle einer freizeitunfallbedingten dauernden Invalidität eines aktiven Mitgliedes gebürtig bei Totalinvalidität folgende Leistung (bei Teilinvalidität dem Grad entsprechend eine anteilige Leistung):

Im Falle einer Mitgliedschaftsdauer von	
3 bis 10 Jahren bei Totalinvalidität	€ 3.200,-
über 10 bis 25 Jahren bei Totalinvalidität	€ 4.800,-
über 25 Jahren bei Totalinvalidität	€ 6.400,-

Zusätzliche Ablebensrisikoversicherung für Mitglieder der Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes, die sich am 1. Jänner 2000 bereits im Ruhestand befunden haben, wenn der Tod durch einen Unfall verursacht wurde

Nach dem durch einen Unfall verursachten Tod eines sich vor dem 1. Jänner 2000 im Ruhestand befindlichen Mitgliedes der Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes werden folgende Versicherungsleistungen erbracht:

Im Falle einer Mitgliedschaftsdauer von

3 bis 10 Jahren	€ 875,-
über 10 bis 25 Jahren	€ 1.310,-
über 25 Jahren	€ 1.745,-

Spitalgeldversicherung für Spitalaufenthalte nach einem Unfall

Im Falle eines durch einen Unfall bedingten Spitalaufenthaltes hat das Mitglied ab dem 1. Tag der stationären Behandlung in einem Krankenhaus Anspruch auf € 4,- pro Tag, sofern der Spitalaufenthalt mindestens vier Tage beträgt. Die Versicherungsleistung ist jedoch mit € 308,- per Jahr, das entspricht 77 Tagen, begrenzt.

Durch einen Unfall notwendig gewordene wiederholte stationäre Krankenaufenthalte innerhalb eines Jahres, gerechnet ab dem 1. Aufenthaltstag werden zusammengezählt. Keineswegs darf jedoch die Versicherungsleistung für ein und denselben Unfall den genannten Betrag von € 308,- übersteigen.

ÖGB-Unterstützungseinrichtungen

1. Studienförderung aus dem „Johann-Böhm-Fonds“

Gefördert werden Diplomarbeiten und Dissertationen, die sich mit Themen beschäftigen, die für die Gewerkschaftsbewegung von Interesse sind, vor allem der Studienfächer Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften.

2. „Rudolf-Pöder-Fonds“

Gewährt Unterstützung bei außerordentlicher Aufwendung zur Überwindung oder Linderung einer Behinderung von Mitgliedern, aber auch behinderten Kindern, Ehegatt:innen oder Lebensgefährt:innen des/der Unterstützungsgeber:in.

Voraussetzung: 1 Jahr Mitgliedschaft

3. „Karl-Maisel-Fonds“

Gewährt Zuschüsse für lebensrettende Operationen, für Ankäufe von Hilfsgeräten für Invalide, bei Bedürftigkeit des/der Unterstützungsgeber:in.

4. „Anton-Proksch-Fonds“

Gewährt außerordentliche Unterstützungen bei unverschuldeter sozialer Bedürftigkeit, insbesondere zur Berufsausbildung behinderter Kinder und Jugendlicher.

5. Beihilfen aus dem Katastrophenfonds

Auskünfte im Sekretariat der Landesgruppe Salzburg per Mail salzburg@younion.at oder Telefon 0662/8072-2828 (Kollegin Taintinger) oder -2823 (Kollegin Langer).

Freizeiteinrichtungen und Ermäßigungen

1. Thermenkarten

Ermäßigte Eintrittskarten direkt im Büro der younion erhältlich, Tel. 0662/8072 DW 2821, 2822:

Für Watzmann-Therme, Rupertus-Therme, Aqua Salz Golling, Therme Geinberg und Paracesus Bad.

Für die Therme Vigaun kann ein Wertarmband zum ermäßigten Preis erworben werden.

2. Hotel der Kultur- und Sportvereinigung der Wiener Gemeindebiensteten (KSV) in Wien, Rustenschacherallee 3, Tel. 01/7208491. younion-Mitglieder bekommen das Zimmer pro Nacht abzüglich € 18,-. Das gilt für das Gewerkschaftsmitglied, den begleitenden Ehe- oder Lebenspartner sowie unterhaltpflichtige Kinder.

3. Wellness-Hotel Grimmingblick, Bad Mitterndorf, Steiermark

Ermäßigungen für younion-Mitglieder pro Tag und Person € 18,-. Reservierungszentrale: younion/Telefon 01/31316 DW 83645.

4. Vital Hotel Styria, Fladnitz an der Teichalm Steiermark

Ermäßigungen für younion-Mitglieder pro Tag und Person € 18,-. Reservierungszentrale: younion/Telefon 01/31316 DW 83645. Nähere Infos bei Kollegin Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

5. Ferienwohnung Saalbach-Hinterglemm

In Saalbach-Hinterglemm besteht die Möglichkeit für Gewerkschaftsmitglieder eine Ferienwohnung (für 4 Personen) vergünstigt zu mieten. Nähere Auskünfte und Buchung bei Koll. Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

6. Ferienwohnungen Lignano, Luna Residence

Hier bekommen Gewerkschaftsmitglieder bei Buchungen von Appartements einen Rabatt von 15 %. Auskünfte und Buchung bei Koll. Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

7. Hotel Castiglione, Lignano

Gewerkschaftsmitglieder erhalten für das Hotel einen Rabatt

von 15 %. Nähere Auskünfte und Buchung bei Koll. Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

8. Feriendorf Bella Italia Village, Lignano

Gewerkschaftsmitglieder erhalten 15 % Rabatt, Hotels ganzjährig geöffnet. Nähere Auskünfte und Buchung bei Koll. Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

9. Die Fa. Happy Camp und Aqua Camp bieten moderne Mobilheime und Zelte auf den besten Campingplätzen Europas (15 % Ermäßigung) sowie die 4-Stern-Hotels „Relais Corte Cavalli“ „Bella Italia“ und das 3-Stern Hotel „Bella Peschiera“ am Gardasee (je 15 % Ermäßigung) an. Nähere Auskünfte und Buchung bei Koll. Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

10. Weitere ÖGB-Freizeiteinrichtungen wie die Kärntner Feriendorfer am Maltschacher-, Ossiacher- und Hafnersee sowie Campingplätze am Maltschacher- und Hafnersee. Außerdem: günstige Übernachtungsmöglichkeiten in Wien und Graz. Auskunft bei Koll. Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

11. Ermäßigte Einkaufsmöglichkeiten: Nähere Auskünfte im Sekretariat der younion, Tel. 0662/8072 DW 2823 oder DW 2828/2821, oder im Internet.

12. Ermäßigte Liftkarten (Winter) für Werfenweng im Büro der PV/younion, Markus-Sittikus-Straße 7. Untersberg- und Zinkenlifte direkt an der Liftkassa. Im Sommer Liftkarten für Sommerrodeln zum Gruppentarif.

13. Ermäßigte Fahrscheine für die ÖBB

Im Sekretariat der younion werden um 20 % ermäßigte Fahrscheine für private Zwecke ausgestellt, die Bezahlung erfolgt bei Übernahme.

14. Angelsport

Mitglieder der younion erhalten ermäßigte Berechtigungskarten zum Fischen im Karlsbader Weiher in Salzburg-Liefering. Sekretariat der younion, Tel. 0662/8072 DW 2821.

15. Weitere Vorteile als ÖGB-Mitglied unter preisvorteil.oegb.at

16. Einkaufsplattform für younion-Mitglieder: <https://younion-salzburg.mitarbeiterangebote.at>

16. Gutscheinplattform (z.B. bei Spar, Zalando, IKEA):

<https://www.younion.at/sparen/meine-gutscheine>

VORSORGE

younion_Die Daseinsgewerkschaft



vorsorge-younion.at

Bezirksreferent:innen

Martina Lechner (Flachgau)	Tel. 050350/9061012
Sandra Schröckenfuchs (Flachgau)	Tel. 050350/9060935
Oliver Gehswein (Tennengau)	Tel. 050350/9061243
Ing. Erik Schweinzer (Pongau)	Tel. 050350/9061416
Mag. Gerhard Mayerhofer (Pongau)	Tel. 050350/9061818
Georg Palli (Pongau)	Tel. 050350/61650
Franz Gruber (Pinzgau)	Tel. 050350/9061825
Werner Schaubensteiner (Pinzgau)	Tel. 050350/9061824
Wolfgang Kultsar (Pinzgau)	Tel. 050350/9061910
Petra Gruber (Lungau)	Tel. 050350/9061516

Ihre Vorsorgebetreuer:innen stehen Ihnen außerdem in allen sonstigen Versicherungsangelegenheiten zur Verfügung.

Wichtige Adressen

younion_Die Daseinsgewerkschaft

Landesgruppe Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 7, 5024 Salzburg
Tel. 0662-8072/2828/2823/2810

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel. (01) 534 44-0

ÖGB-Landesorganisation Salzburg
Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg
Tel. 0662/881646

ÖGB-Regionalsekretariat Flachgau-Nord/Salzburg Stadt
RS Ronny Gündzel, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg
Tel. 0664/2837275

ÖGB-Regionalsekretariat Tennengau/Flachgau Süd
RS Christian Weiß
Bahnhofstraße 10, 5400 Hallein
Tel. 06245/80307

ÖGB-Regionalsekretariat Pongau/Lungau
RS Susanne Ellmer
Gasteiner Straße 29, 5500 Bischofshofen
Tel: 06462/307413

ÖGB-Regionalsekretariat Pinzgau
RS Nadja Haitzmann und
RS MMag.a Claudia Schürz, Ebenbergstraße 1, 5700 Zell am See
Tel. 06542/72307

Kammer für Arbeiter und Angestellte in Salzburg
Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg
Tel. 0662/8687-0

ÖGK-Landesstelle Salzburg
Engelbert-Weiß-Weg 10, 5020 Salzburg
Tel. 0662/8889-0

Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter - BVAEB
Landesstelle für Salzburg, Faberstraße 2A, 5020 Salzburg
Tel. 050/405

Pensionsversicherungsanstalt - Landesstelle Salzburg
Schallmooser Hauptstraße 11, 5020 Salzburg
Tel. 050/303-0

Finanzamt Salzburg-Land (FA93)
Aigner Str. 10, 5026 Salzburg
Tel. 050/233233

Finanzamt St. Johann Tamsweg Zell am See (FA90)

Gartengasse 3, 5580 Tamsweg

Tel. 050/233233

Finanzamt St. Johann Tamsweg Zell am See (FA90)

Hans Kappacherstraße 14, 5600 St. Johann im Pongau

Tel. 050/233233

Finanzamt St. Johann Tamsweg Zell am See (FA90)

Brucker Bundesstraße 13, 5700 Zell am See

Tel. 050/233233

Bundeszentrale der**younion_Die Daseinsgewerkschaft**

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Tel. 01/31316-0

Vom Handy: *900

Bildungsreferat DW 83 640

Frauenabteilung DW 83 670

Infocenter DW 83 720

Jugendabteilung DW 83 678

Mitgliederservice DW 83 620

Referat für Internationales/EU und Daseinsvorsorge DW 83 691

Referat für Gesundheit, Humanisierung und Inklusion DW 83 693

Dienst- und Besoldungsrecht

Im Dienst- und Besoldungsrecht finden laufend Verhandlungen und Novellierungen statt. Die nachfolgenden dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen werden auszugsweise angeführt und sind keine vollständige Wiedergabe.

Beförderungen im Gemeindedienst

Entlohnungsschema (VD)

Allgemeine Bestimmungen:

1. Die Beförderungsbestimmungen für Salzburger Gemeindebedienstete stellen Mindestfordernisse dar, welche von den Bediensteten für die Erreichung der für sie in Betracht kommenden Dienstklassen erfüllt werden müssen.
2. Voraussetzung für jede Beförderung ist das Vorhandensein einer entsprechenden Planstelle im jeweiligen Stellenplan, der Nachweis über die erfolgreich abgeschlossene Grundausbildung für den betreffenden Dienstzweig sowie zumindest ein der zu erwartenden Normalleistung entsprechender Arbeitserfolg.
3. Für Bedienstete, für die eine schriftliche Übernorm-Bewertung erfolgt ist, nach der sie den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten haben (überdurchschnittlich), kann eine (Ü-Norm)-Beförderung nach einer kürzeren Dienstzeit erfolgen.
4. Die Beförderungstabellen „alt“ gelten für Beamte und Vertragsbedienstete.
5. Beförderungen sind eine „Kann-Bestimmung“, bei Ablehnung der Beförderung muss dies begründet werden.

Beförderungen müssen von den Bediensteten oder von Vorgesetzten beantragt werden. Ab 01.01.2023 gibt es eine „Hinweispflicht“ für den Dienstgeber über mögliche Beförderungen.

Beförderungen können immer zu den Vorrückungsterminen mit 01. Januar oder 01. Juli erfolgen. Günstigkeitsregel zu Gunsten der Bediensteten!

Bei Fragen zu diesem Thema bzw. wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie befördert werden können, können Sie gerne eine **Überprüfung** Ihres **Dienstvertrages** bzw. **Lohnzettels** durch die **Gewerkschaft** vornehmen lassen, Terminvereinbarung unter Tel. 0662/8072 DW 2823 oder 2828.

Beförderungen bei Dienstantritt vor 01.07.2004:

Beförderungstabelle VD - ALT			
Verwendungsgruppe	Dienstklasse	anrechenbare Dienstzeit	
			überdurchschnittlich
a	IV	2	2
	V	5	4½
	VI	9	7
	VII	15	13
	VIII	19	17
	III	7	7
b*)	IV	9	7½
	IV	8	24
	V	15	13
	VI	21	19
	VII	25	23
	II	10	8
c	III	16	14
	IV	18½	17
	IV/8	-	24
	V	23	21
	II	10	8
d	III	18	16
	Dkl. III		
	Geh. St. 8	24½	22½
	IV	26½	24½

*) Vollmaturanten (B-Maturanten jeweils 1 Jahr schlechter)

Beförderungen bei Dienstantritt ab 01.07.2004:

Die neuen Beförderungsbestimmungen gelten für alle Bediensteten ab dem Dienstantritt **01.07.2004** und für alle, die in das neue System optiert haben.

Beförderungstabelle VD - NEU					
Entl.-Gruppe	Dkl. Entl.-Stufe	normale Dienstzeit:		überdurchschn. Leistung	
		anrechenb. Dienstzeit	Vorrück.-aussetzung	anrechenb. Dienstzeit	Vorrück.-aussetzung
a	V/4	3	3	3	-
	VI/2	6	-	5	-
	VI/3	-	-	6½	-
	VI/5	10	4	9	4
	VII/1	14	5	-	-
	VII/2	-	-	13	6
fh	VII/3	19	4	-	-
	VII/4	-	-	19	4
	IV/5	4	-	3	-
	V/3	7	4	6	4
b	VI/2	13	3	11	3
	VII/1	20	3	18	3

Beförderungstabelle VD - NEU					
Entl.-Gruppe	Dkl. Entl.-Stufe	normale Dienstzeit:		überdurchschn. Leistung	
		anrechenb. Dienstzeit	Vorrück.-aussetzung	anrechenb. Dienstzeit	Vorrück.-aussetzung
b (VII)	III/1	5	-	4	-
	IV/4	7	-	5	-
	V/2	11	5	10	4½
	V/5	-	-	14½	5
	VI/1	22	-	19½	-
	VII/2	27	3	25	3
b (VI)	III/1	5	-	4	-
	IV/4	7	-	5	-
	V/2	11	5	10	4½
	V/5	-	-	14½	5
	VI/1	22	3	19½	4½
	VII/1	-	-	32	3½
c (V)	II/1	5	-	4	-
	III/1	9	3½	-	-
	III/2	-	-	8½	3½
	IV/3	16	-	13	-
	V/2	24	4	22	4
c (IV)	d/c 1/4	4	-	-	-
	d/c 1/5	-	-	4	-
	II/2	7	4	5½	3½
	II/4	11	4	9	4
	III/2	15	3	13	4
	IV/4	18	6	17	5½
d	IV/9	-	-	28½	4
	II/1	8	-	8	-
	III/1	18	-	16	-
	III/8	24½	-	22½	-
	IV/3	26½	-	24½	-

Beförderungen im Entlohnungsschema HD (p4 - p5 sowie p1 -3 bis 01.01.2008)

Im Entlohnungsschema II (Arbeiter) können durch Zusätze zum Dienstvertrag folgende Beförderungen vereinbart werden:

1. nach einem Dienstalter von **6** Jahren in die Entlohnungsstufe **6**;
2. bei einem Dienstalter von **12** Jahren in die Entlohnungsstufe **11**;
3. bei einem Dienstalter von **14** Jahren in die Entlohnungsstufe **13**;
4. bei einem Dienstalter von **24** Jahren in die Entlohnungsstufe **19**.

Beförderungen im Entlohnungsschema HD (p1 - 3 ab 01.01.2008)

Mit Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen **p1, p2 und p3**, deren Dienstverhältnis ab dem **1. Jänner 2008** beginnt, können mit der Maßgabe einer damit verbundenen Vorrückungsaussetzung folgende Beförderungen vereinbart werden:

1. nach einem Dienstalter von **4** Jahren in die Entlohnungsstufe **9**;
2. nach einem Dienstalter von **10** Jahren in die Entlohnungsstufe **15**;
3. nach einem Dienstalter von **16** Jahren in die Entlohnungsstufe **18**;
4. nach einem Dienstalter von **22** Jahren in die Entlohnungsstufe **20**;
5. nach einem Dienstalter von **28** Jahren in die Entlohnungsstufe **21**;
6. nach einem Dienstalter von **34** Jahren in die Entlohnungsstufe **22**.

Bei der **1.** Beförderung beträgt die Vorrückungsaussetzung **6** Jahre, bei den weiteren Beförderungen **12** Jahre. Bei der **6.** Beförderung nach **34** Dienstjahren erfolgt die weitere Vorrückung nach **2** Jahren.

Überstundenvergütung

Diese setzt sich zusammen aus der Grundvergütung und dem Überstundenzuschlag. Die Grundvergütung errechnet sich aus Grundbezug sowie bestimmten Zulagen (ohne Nebengebühren und Leistungszulage), dividiert durch 173,2 (= 1 Wochentagsarbeitsstunde).

Der Überstundenzuschlag beträgt je nach der Einsatzzeit einen bestimmten Prozentsatz der Grundvergütung.

Die Überstundenvergütung beträgt für:

- a) **Wochentag**
ab der **41.** Stunde Grundvergütung + 50 % Zuschlag
Nachts (22-6 Uhr) Grundvergütung + 100 % Zuschlag

- b) **Sonn- oder Feiertag**
bis zu **8** Stunden Grundvergütung + 100 % Zuschlag
ab der **9.** Stunde Grundvergütung + 200 % Zuschlag

Abgeltung je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit oder
2. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften.

Mehrdienstleistungen von **Teilzeitbeschäftigten (unter 40 Wochenstunden)**, die nicht im selben Kalendervierteljahr im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden können, sind im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen oder nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen gelten in jedem Fall als Mehrstunden und sind nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten. Mehrstunden sind mit 25 % Zuschlag nach dem Kalendervierteljahr zu vergüten, an Sonn- und Feiertagen immer bis einschließlich der **8.** Stunde 25 % und ab der **9.** Stunde 50 %. Achtung: Änderungen zugunsten der Dienstnehmer:innen sind 2025 geplant!

Mutterschaft

Schwangerschaft und Mutterschutz

Werdende Mütter haben, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hiervon Mitteilung zu machen. Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes schützen Schwangere ab dem Tag der Meldung der Schwangerschaft an den Dienstgeber. Ab diesem Tag dürfen beispielsweise keine Überstunden mehr geleistet werden oder bestimmte Tätigkeiten („Heben und Tragen“) nicht mehr ausgeübt werden. Ebenso besteht ein **genereller Kündigungs- und Entlassungsschutz**. Achtung bei befristeten Dienstverhältnissen. **Verbot der Beschäftigung** für werdende Mütter innerhalb der letzten **8 Wochen (Achtwochenfrist)** vor der voraussichtlichen **Entbindung** und **8 Wochen** nach der Entbindung. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt der Mutterschutz mindestens **12 Wochen** nach der Geburt.

Während des Beschäftigungsverbots besteht Anspruch auf Wochengeld durch die Krankenkasse, dieses steht in Höhe des durchschnittlichen Nettobezuges der letzten 13 Wochen inklusive Zuschlag für Sonderzahlungen zu.

Karenzurlaub

Eine wichtige Unterscheidung ist die Trennung in die dienstrechtliche Karenz (Karenzurlaub) und die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld (früher Karenzgeld). Es besteht ein **Rechtsanspruch auf Karenz**, diese beginnt bei Müttern direkt im Anschluss an das Beschäftigungsverbot. Anspruch besteht **bis zur Vollendung des 22. Lebensmonats des Kindes**, die **Meldung** muss innerhalb von **acht Wochen nach der Geburt erfolgen**. Will auch der zweite Elternteil später in Karenz gehen, ist dies spätestens drei Monate vor Karenzantritt zu melden. Die Karenz kann auch einmal verlängert werden, aber nur wenn eine Karenz unter zwei Jahren gemeldet wurde. Ein Rechtsanspruch auf Karenz besteht bis zum 2. Geburtstag des Kindes, nur wenn auch der zweite Elternteil zumindest zwei Monate Karenz in Anspruch nimmt, danach muss eine gesonderte Vereinbarung mit dem Dienstgeber getroffen werden.

Antrag/Meldefrist

Nach Geburt des Kindes innerhalb der Mutterschutzfrist (in der Regel 8 Wochen nach der Geburt) in der Personalverwaltung. Für die Dauer des Karenzurlaubs bleibt das Dienstverhältnis zur Gemeinde aufrecht. Wird Karenz beansprucht, verkürzt sich der Urlaubsanspruch in diesem Kalenderjahr um die Zeit der Karenz (Aliquotierung bis zum Ende des Beschäftigungsverbots), nicht jedoch für die Dauer des Mutterschutzes.

Frühkarenzurlaub für Partner:in - Rechtsanspruch

Auf Ansuchen ist der/den Bediensteten, welche/r sich nach Geburt des Kindes **bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter eine Auszeit für die Familie nehmen möchte**, ein Urlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Rechtsanspruch). Seit 01. März 2017 gibt es dafür einen bei der zuständigen Krankenkasse zu beantragenden „Familienzeitbonus“.

Kinderbetreuungsgeld

Anstelle des bisherigen Bezuges wird ein **Kinderbetreuungsgeld** gewährt, zu beantragen über die **Krankenkasse**. Seit 01.03.2017 gibt es nur mehr zwei verschiedene Kinderbetreuungsgeldmodelle.

Das **einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld** beträgt 80% des **Wochengeldes (max. ca. 2.300 €)** und steht für **12 Monate** (14 Monate bei Teilung durch Eltern) zu. Das **Kinderbetreuungsgeld-Konto** steht für **365 bis 851 Tage** (456 bis 1.063 Tage bei Teilung) ab Geburt zu

Es gibt hier keine fixe Vorgabe mehr wie lange das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch genommen werden muss, es ist variabel hinsichtlich der Bezugsdauer, mindestens jedoch 365 Tage. Das Kinderbetreuungsgeld im Kinderbetreuungsgeld-Konto-Modell kann nur in Blöcken von mindestens 61 Tagen beansprucht werden. Eltern können das Kinderbetreuungsgeld-Konto auch teilen.

Eine individuelle Beratung durch die **Gewerkschaft** lohnt sich, welches Modell, das Beste für Sie und Ihre Familie ist.

Elternteilzeit

Nach Ende der Karenz kann Elternteilzeit mit dem Dienstgeber vereinbart werden, bei mindestens **3-jähriger Beschäftigung** (inkl. Karenzzeit) gibt es einen Rechtsanspruch (ab 20 Bediensteten). Elternteilzeit ist bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes möglich. Die Elternteilzeit ist drei Monate vor Ablauf der Karenz zu melden und die Rahmenbedingungen zu vereinbaren.

Hinweis

Unter bestimmten Voraussetzungen

- haben auch männl. Dienstnehmer Anspruch auf Karenzurlaub;
- ist die Teilung eines solchen zwischen Mutter und Vater möglich;
- kann auch eine Teilzeitbeschäftigung beansprucht werden;
- ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses bei Geburt eines Kindes ein Anspruch auf Abfertigung Alt gegeben (Fristenlauf beachten).

Wussten Sie, ...?

- ... dass wenn sich Eltern das Kinderbetreuungsgeld zu annähernd gleichen Teilen teilen, jedem Elternteil ein Partnerschaftsbonus gebührt. Die Partnerschaftsaufteilung muss dabei im Verhältnis 50:50 bis 60:40 sein. Der Partnerschaftsbonus beträgt einmalig € 500,- pro Elternteil. Er muss beim Krankenversicherungsträger beantragt werden, spätestens mit Ende des letzten Bezugsteiles.
- ... dass nach Rückkehr aus der Karenz ein **Rechtsanspruch auf Elternteilzeit** besteht, wenn Sie **mindestens 12 Stunden pro Woche (30%)** arbeiten wollen. Bei geringerer Stundenanzahl besteht kein gesetzlicher Anspruch auf die gewünschte Stundenanzahl, sondern bedarf einer ausdrücklichen Zustimmung des Dienstgebers.
- ... dass es ab 2024 für die Dauer des Frühkarenzmonats (früher „Papamonat“) einen Zuschuss von bis zu ca. **€ 1.600** gibt, je nachdem ob man 28, 29, 30 oder 31 Tage bei der Familie zuhause bleibt
- ... dass ein genereller Kündigungs- und Entlassungsschutz während der gesamten **Schwangerschaft** (bis 4 Monate nach Entbindung) und bei **Elternteilzeit** bis 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes besteht, ab dem 4. Geburtstag besteht ein „Motivkündigungsrecht“.
- ... dass die ersten 4 Jahre nach der Geburt des Kindes als Pensionsversicherungszeiten gerechnet werden, 2024 wurde dies mit **€ 2.163,78** (jährliche Anpassung) monatlich als Pensionsbemessungsgrundlage bewertet, wird in dieser Zeit dazuvor verdient, erhöht sich diese Summe um das Einkommen aus dem Zuverdienst.

Kinderzulage – (Antrag notwendig)

Eine monatliche Kinderzulage (Höhe in den Gehaltskarten ersichtlich) gebührt für jedes der folgenden Kinder:

1. eheliche Kinder,
2. legitimierte Kinder,
3. Wahlkinder,
4. uneheliche Kinder,

5. sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt des/der Bediensteten angehören und der/die Bedienstete überwiegend für die Kosten des Unterhalts aufkommt und Familienbeihilfe bezogen wird.

Die Kinderzulage gebührt unabhängig vom Beschäftigungsausmaß für jene Zeitspanne, für die der/die Beschäftigte oder eine andere Person für ein Kind Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 bezieht.

Der Bezug der Familienbeihilfe ist vom Bediensteten nachzuweisen.

Bedienstete sind verpflichtet, alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung der Kinderzulage von Bedeutung sind, binnen eines Monats nach dem Eintritt der Tatsache der Personalverwaltung zu melden. Bei verspäteter Meldung wird die Kinderzulage erst ab dem Folgemonat angewiesen.

Erholungsurlaub – Vereinbarung notwendig!

Vertragsbedienstete haben in jedem Kalenderjahr (nicht Arbeits- oder Kindergartenjahr) Anspruch auf Erholungsurlaub. Dieser ist grundsätzlich wie Zeitausgleich im Einvernehmen festzulegen. Ausnahmen für Resturlaub aus Vorjahren ab 01.01.2023.

Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr 30 Werktagen.

Ein Urlaubsausmaß von 36 Werktagen gebührt erstmals in jenem Jahr, in dem die oder der/die Vertragsbedienstete bis spätestens 30. Juni das 43. Lebensjahr vollendet hat, ansonsten im nächst folgenden Jahr. Der Urlaub kann auch in Stunden berechnet werden. Ein Konsum von stundenweisen Urlaub widerspricht dem Erholungszweck.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubs, einer Karenz oder einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um diese Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. Gleiches gilt sinngemäß auch für das Jahr, in dem das Dienstverhältnis beginnt oder endet.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Außerdienststellung gemäß § 58 oder einer gänzlichen Dienstfreistellung nach § 55a, ist das Ausmaß des Erholungsurlauba aliquot zu kürzen. Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Tagen, sind sie auf ganze Tage aufzurunden.

Ab 2023 darf der Dienstgeber unter angemessener Fristsetzung beim Nichtzustandekommen einer Urlaubsvereinbarung (nicht wenn dies durch Bedienstete versucht wurde) bis zu 2 Wochen Alturlaub aus Vorjahren kalendermäßig festlegen. Dies kann jedoch sicherlich erst im 3. oder 4. Quartal erfolgen, um den Bediensteten eine Möglichkeit zu geben, Urlaub zu verbrauchen. Grundregel: Es wird immer zunächst der Resturlaub konsumiert und im Anschluss der neue Urlaub aus dem nächsten Urlaubsjahr.

Erkrankung während des Erholungsurlaubs

Dauert eine Erkrankung während des Urlaubs länger als 3 Tage, wird der Urlaub unterbrochen und keine Urlaubstage verbraucht, sofern unverzüglich Meldung an den Dienstgeber erstattet wird. Ist dies nicht möglich, hat die Meldung unmittelbar nach Wegfall des Hindernisgrundes zu erfolgen! Achtung: Gilt nicht bei vereinbarten Zeitausgleichskonsument!

Erkrankung im Inland

Bei Dienstantritt ist die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit ab dem 3. Tag bzw. auf Verlangen erforderlich.

Erkrankung im Ausland

1. Bestätigung über die stationäre oder ambulante Behandlung in einer Krankenanstalt oder
2. ärztliches Zeugnis mit der behördlichen Bestätigung der Zulassung zur Berufsausübung des Arztes.

Pflegefreistellung/Betreuungsfreistellung/Spitalsbegleitung

Anspruch: Bei nachweislicher Pflegebedürftigkeit eines/r nahen Angehörigen/Kindes des/der Dienstnehmers/-in oder wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, wenn die Betreuungsperson ausfällt. Seit 2023 auch bei notwendiger stationärer Begleitung eines Kindes unter 14 Jahren.

Ausmaß: 1 Woche pro Kalenderjahr, bei neuerlicher Krankheit eines Kindes (bis zum 12. Lebensjahr bzw. bei erhöhter Familienbeihilfe auch nach dem 12. Lebensjahr) eine weitere Woche.

Familienhospizfreistellung

Für die Sterbegleitung nacher Angehöriger oder zur Begleitung schwerster erkrankter Kindern kann die/der Bedienstete beantragen:

1. Dienstplanerleichterung
2. Reduzierung des Beschäftigungsausmaßes
3. Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge für eine Dauer bis drei Monate; danach besteht die Möglichkeit, um weitere drei Monate anzusuchen. Ab 2023 bis max. 9 Monate.

Karenzurlaub – Urlaub unter Entfall der Bezüge

Kann auf Ansuchen der/des Bediensteten gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Achtung: Möglicher Verlust von Rechten im Ausmaß des in Anspruch genommenen Karenzurlaubs, die von der Dauer des Dienstverhältnisses (Dienstzeiten für Beförderungen oder Dienstjubiläen) abhängen.

Sonderurlaub/Dienstfreistellung

Sonderurlaub beziehungsweise Dienstfreistellung gibt es für bestimmte Anlässe im Gemeindedienst. Näheres dazu regelt die von der Gemeindevorsteitung zu beschließende Sonderurlaubs- und Freistellungsrichtlinie.

In den meisten Gemeinden (bitte individuell prüfen) stehen diesbezüglich folgende Festlegungen derzeit in Geltung:

Der jeweils gewährte Sonderurlaub bzw. die Dienstfreistellung ist anlassgebunden und somit zum sofortigen Verbrauch bestimmt.

Sonderurlaubstage:

Aus wichtigen persönlichen bzw. familiären Gründen kann gemäß § 49 Gem-VBG Sonderurlaub wie folgt gewährt werden:

- Verlegung des Hauptwohnsitzes, max. einmal im Jahr, nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses.....**2 Tage (16 Std.)**
- Bei standesamtlicher Verehelichung/Verpartnerung der/des Bediensteten.....**2 Tage (16 Std.)**

- Bei Verehelichung/Verpartnerung eines Kindes **1 Tag** (8 Std.)
- Bei Geburt eines Kindes **2 Tage** (16 Std.)
- Bei Tod des/der Ehegattin/en oder Lebensgefährtin/en (gemeins. Haushalt), bei Tod des Kindes **3 Tage** (24 Std.)
- Bei Tod der Eltern **2 Tage** (16 Std.)
Bei Tod der Groß-, Schwiegereltern oder Geschwistern **1 Tag** (8 Std.)
- Verwaltungsdienstprüfung (mind. 2 Auszeichn.) **1 Tag** (8 Std.)

In bestimmten Ausnahmefällen kann einzelfallbezogen auch aus weiteren Anlässen (z.B. 1 Tag für Aufräumarbeiten nach einem Hochwasser- oder Hagelschlagschaden an der Wohnung der/des Bediensteten) ein Sonderurlaub genehmigt werden.

Freistellungstage:

Gemäß § 49a Abs 2 Z 1 Gem-VBG können Dienstfreistellungen für die Bediensteten aller oder einzelner Dienststellen an bestimmten Kalender(halb)tagen gegeben werden, z.B. Faschingsdienstag, Heiliger Abend, Silvester, Landesfeiertag usw.

Gemäß § 49a Abs 2 Z 2 Gem-VBG können gewährt werden:

- Teilnahme an Ausbildungskursen als Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr max. **3 Tage** pro Jahr
- Vorbereitung auf eine Dienstprüfung im Rahmen der Grundausbildung
 Verwaltungsfachdienst **3 Tage**
 Leitender Verwaltungsfachdienst **4 Tage**
- Lehrlinge: Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung **2 Tage**

Fahrtkostenzuschuss (Antrag notwendig)

Bediensteten gebührt ein Fahrtkostenzuschuss, wenn die Entfernung zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung mehr als 15 Kilometer beträgt (Luftlinie) und diese Wegstrecke an mindestens 3 Arbeitstagen regelmäßig zurückgelegt wird. Bei mehr als 15 km gebührt ein Fahrtkostenzuschuss im Ausmaß von einem Prozent, bei mehr als 25 km ein solcher von einerinhalb Prozent von V/2.

Ansprüche bei Dienstverhinderung der Vertragsbediensteten

Der/die Vertragsbedienstete hat bei nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführter Dienstverhinderung durch Krankheit Anspruch auf das Monatsentgelt und die Kinderzulage bei:

- Unfall nach Dienstantritt **bis 56 Kalendertage**
- bei Dauer des Dienstverhältnisses von
 - mindestens 14 Tagen **bis 42 Kalendertage**
 - mindestens 5 Jahren **bis 91 Kalendertage**
 - mindestens 10 Jahren **bis 182 Kalendertage**

Dauert die krankheitsbedingte Dienstverhinderung über die angeführten Zeiträume hinaus an, so gebürtet dem/der Vertragsbediensteten für die gleichen Zeiträume ein Zuschuss im Ausmaß des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen der laufenden Geldleistung aus der gesetzlichen Krankenversicherung und dem Nettomonatsbezug; dieser Zuschuss durch den Dienstgeber darf jedoch 49 v. H. des Nettomonatsbezuges nicht übersteigen.

Voraussetzung: Vorlage der Krankengeldbestätigung der ÖGK/BVAEB in der Personalverwaltung. Nach Gesundmeldung erfolgt grundsätzlich der Zuschuss!

Achtung: Hier kann es zu einem Übergenuss kommen, wenn zu lange vom Dienstgeber Entgelt weiterbezahlt wird. Dieser muss refundiert werden, die Personalvertretung hat hier ein Mitwirkungsrecht!

Achtung: Bei langem Krankengeldbezug kann es zu einer Steuernachforderung kommen!

Dienstverhinderung – Weitergewährung der Nebengebühren

Dienstverhinderungen hat der/die Bedienstete unter Angabe des Grundes (keine Diagnose) unverzüglich seinem/ihrem Vorgesetzten zu melden. Bei Krankheit ist ein ärztliches Attest vorzulegen. Bei krankheitsbedingter Dienstabwesenheit von länger als einem Monat werden die Nebengebühren durch die Personalverrechnung eingestellt. Bei Wiederantritt des Dienstes lebt eine Nebengebühr mit dem darauffolgenden Monatsersten wieder auf. Es erfolgt keine Einstellung der pauschalierten Nebengebühren bei Dienstunfällen.

Gehaltsvorschuss

Bei Vorliegen einer unverschuldeten Notlage oder sonst berücksichtigungswürdigen Gründen kann den Bediensteten ein Gehaltsvorschuss gewährt werden. Zu beantragen im Gemeindeamt.

Ausmaß

- a) Bis zum zweifachen Monatsentgelt
- b) Zum Zwecke der Errichtung, Sanierung oder Erwerbs von Wohnraum bis 350 % von V/2.

Geldaushilfe

Bei Vorliegen einer unverschuldeten Notlage oder sonst berücksichtigungswürdigen Gründen kann den Bediensteten der Gemeinde eine nicht rückzuzahlende Geldaushilfe gewährt werden.

Antrag: Schriftlich an die Personalverwaltung.

Abfertigung ALT für Vertragsbedienstete (Eintritt vor dem 1. 1. 2003)

Die Abfertigung beträgt beim Enden des Dienstverhältnisses, das vor dem 1. 1. 2003 begründet wurde, nach einer Dauer von:

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

des dem/der Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes und der Kinderzulage, jedoch keine Nebengebühren wie Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen.

Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht

- 1. wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde und durch Zeitablauf geendet hat
 - 2. wenn das Dienstverhältnis vom Dienstgeber bei Vorliegen bestimmter Verfehlungen des/der Vertragsbediensteten gekündigt wurde
 - 3. wenn das Dienstverhältnis vom Dienstnehmer gekündigt wurde
 - 4. wenn den Dienstnehmer ein Verschulden an der Entlassung trifft
 - 5. wenn der Dienstnehmer aus bestimmten Gründen entlassen wurde
 - 6. wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt
 - 7. wenn das Dienstverhältnis einverständlich aufgelöst wird und keine Vereinbarung über die Abfertigung zustande kommt.
- Abweichend vom Punkt 3 gebührt dem/der Vertragsbediensteten eine Abfertigung auch dann, wenn er/sie
- 1. verheiratet bzw. verpartnernt ist und das Dienstverhältnis innerhalb von 6 Monaten nach Eheschließung oder
 - 2. innerhalb von 6 Monaten nach der
 - a) Geburt eines eigenen Kindes oder
 - b) eines von ihm allein oder gemeinsam mit dem Ehegatten an Kindes statt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder
 - c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (MSchG bzw. VKG), das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn das Kind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt oder
 - 3. spätestens 3 Monate vor Ablauf eines Karenzurlaubs nach den Bestimmungen des MSchG bzw. VKG oder
 - 4. während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG das Dienstverhältnis kündigt.
- Eine Abfertigung gebührt weiters, wenn das Dienstverhältnis
- 1. bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder
 - 2. wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch den Dienstnehmer gekündigt wird und das Dienstverhältnis mindestens ununterbrochen 10 Jahre gedauert hat.
- ## Abfertigung NEU für Vertragsbedienstete (Eintritt nach dem 31. 12. 2002)
- Für Bedienstete, deren Dienstverhältnis ab dem 1. 1. 2003 begonnen hat, gilt das Prinzip der Mitarbeitervorsorgekasse. Hierzu wird vom Dienstgeber ein Beitrag von 1,53 % an eine betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse geleistet, welcher auch bei Wechsel des Dienstverhältnisses oder Beendigung nicht verloren geht. Seit 1.1.2019 auch von den Sonderzahlungen.

Kündigungsfristen

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 nach Wochen bemessen mit Ablauf einer Woche, wenn nach Monaten bemessen mit Ablauf eines Kalendermonats. In den ersten beiden Jahren des Dienstverhältnisses bedarf es keinen Kündigungsgrund für die Kündigung. Befristete Dienstverhältnisse dürfen seitens der Gemeinde erst frühestens nach einer Dauer von einem Jahr gekündigt werden.

Einverständliche Lösung

Bei Vereinbarung einer Auflösung des Dienstverhältnisses im Einvernehmen wird gemeinsam das Dienstende und die Frist für das Ende festgelegt. **Achtung bei Abfertigung Alt, diese gebührt nur, wenn dies vereinbart wird im Rahmen dieser Einverständlichen Lösung.**

Probezeit

Innerhalb der ersten drei Monate ab dem Beginn des Dienstverhältnisses kann dieses von beiden Vertragsparteien jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

Bildungskarenz für Vertragsbedienstete

Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis ununterbrochen mindestens 6 Monate gedauert hat können Bildungskarenz beantragen. Sie muss mind. 2 Monate und darf max.1 Jahr betragen.

Altersteilzeit für Vertragsbedienstete

Für Vertragsbedienstete gibt die Möglichkeit Altersteilzeit zu nutzen. Hierbei kann die Arbeitszeit um 40-60 % verringert werden. Neben dem Gehalt für die geringere Arbeitsleistung erhalten Bedienstete zusätzlich einen Lohnausgleich vom AMS in der Höhe

von 50 % der Differenz zwischen dem bisherigen und dem verringerten Gehalt. Sozialversicherungsbeiträge werden aufgrund des bisherigen Gehalts abgeführt. Der Pensionsantritt erfolgt nach dem Ende der Altersteilzeit.

Die Voraussetzungen dafür sind:

- 5 Jahre vor Regelpensionsalter
- In den letzten 25 Jahren 780 Wochen = 15 Jahre, arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen.
- Beschäftigungsmaß im letzten Jahr vor Inanspruchnahme nicht unter 60 %

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit. Es braucht eine Vereinbarung zwischen Bediensteten und Vorgesetzten bzw. Gemeinde.

Jubiläumszuwendung

Aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit (effektive und bei Bediensteten mit „Vorrückungsstichtag alt“ auch angerechnete öffentliche Dienstzeiten).

Diese beträgt bei einer Dienstzeit von:

25 Jahren	2 Monatsbezüge.
35 Jahren	2 Monatsbezüge.
40 Jahren	2 Monatsbezüge.

Auszahlung der Jubiläumszuwendung im Juli des laufenden Jahres für Jubiläumsstichtage zwischen 1. 1. bis 30. 6. bzw. im Jänner des Folgejahres für Jubiläumsstichtage zwischen 1. 7. bis 31. 12.

Die Jubiläumszuwendung aus Anlass der 40-jährigen Dienstzeit kann auch gewährt werden, wenn der/die Bedienstete nach einer Dienstzeit von mindestens 35 Jahren durch Tod oder aus einem anderen Grund aus dem Dienststand ausscheidet.

Im Falle des Ablebens der/des Bediensteten kann bei Erfüllung der Voraussetzung zur Gewährung die Zuwendung seinen/ihren versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausbezahlt werden.

Pensionsanspruch des/der Vertragsbediensteten

Das Dienstverhältnis des/der Vertragsbediensteten kann von Seiten des Dienstgebers mit Vollendung des 65. Lebensjahr gekündigt werden. Davor kann das Dienstverhältnis einvernehmlich unter Wahrung des Anspruches auf die Abfertigung auch dann beendet wer-

den, wenn der/die Vertragsbedienstete das für Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat, nämlich

- bei der Alterspension für Frauen mit Vollendung des 60. Lebensjahres, für Männer mit Vollendung des 65. Lebensjahres,
- bei der vorzeitigen Alterspension:

Mit 01.01.2005 trat das APG (Allgemeines Pensionsgesetz) in Kraft, das für die VB, die das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, massive Änderungen mit sich bringt. Für alle anderen ASVG-Versicherten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gelten langfristige Übergangsregelungen.

Möglichkeit auf Antrag zur Feststellung der Versicherungszeiten (Bescheid), ab dem 50. Lebensjahr.

Anträge bei der Pensionsversicherungsanstalt (auch online möglich). Beim Dienstgeber ist eine Kündigung wegen Pensionierung abzugeben, Kündigungsfristen beachten.

Schwerarbeiter:innenpension

Bestimmte Tätigkeiten und Berufe erfüllen die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Schwerarbeiter:innenpension, welche mit geringeren Abschlägen verbunden ist, wenn eine frühere Pensionierung erfolgt. Ein Antrag auf Feststellung, ob Schwerarbeitszeiten vorliegen bzw. ob man als Schwerarbeiter:in anerkannt wird, ist ab dem 50. Lebensjahr möglich

Wer genau Schwerarbeit leistet bzw. ob Anspruch auf Schwerarbeiter:innen-Pension besteht, kann in einem Beratungsgespräch bei der Gewerkschaft geklärt werden.

Pensionierung des Beamten/der Beamtin

1. Durch Erklärung

Der Beamte kann aufgrund einer schriftlichen Erklärung frühestens mit Ablauf des Monats in den Ruhestand versetzt werden, in dem er/sie das gesetzlich vorgeschriebene Pensionsanfallsalter vollendet und Anspruch auf eine Leistung der Pensionsversicherung (ASVG) hat. Mit der Novelle 2005 zum Salzburger Gemeindebeamten gesetz wird die Pensionsreform des Landes weitestge-

hend übernommen. Das Regelpensionsalter wird stufenweise auf 65 Jahre angehoben.

2. Wegen Dienstunfähigkeit

Der Beamte/die Beamtin, der/die

- a) dauernd dienstunfähig oder
- b) infolge Krankheit ein Jahr vom Dienst abwesend gewesen und dienstunfähig ist, kann von Amts wegen oder auf seinen/ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden.

Der Ruhegenuss wird auf der Grundlage des ruhegenussfähigen Monatsbezuges und der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit ermittelt. Für jeden Monat, der zwischen dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand und dem Ablauf des Monats liegt, in dem der Beamte/die Beamtin sein/ihr gesetzlich vorgeschriebenes Pensionsantrittsalter vollendet haben wird, ist die Ruhegenussbemessungsgrundlage um einen gesetzlich festgelegten Prozentsatz zu kürzen. Der Abstand pro Jahr bei Ruhestandsversetzungen vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter beträgt seit 2009 2,4 %. Die Kürzung beträgt maximal 15 %. Die Gehaltshöhe V/2 gilt als Mindestmaß, das bei Frühpensionen nicht unterschritten werden darf. Eine Kürzung findet nicht statt im Fall des im Dienststand eingetretenen Todes oder wenn die Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit aufgrund eines Dienstunfalles erfolgt (Anmerkung: zusätzlich die Bestimmungen des ASVG beachten).

3. Übertritt

Der Beamte/die Beamtin, der/die das 65. Lebensjahr bereits vollendet hat und noch dem aktiven Dienststand angehört, tritt mit Ablauf des Monats, in dem er/sie das 65. Lebensjahr vollendet, von Amts wegen in den Ruhestand.

Sonderbestimmungen für Seniorenwohnhäuser und Krankenanstalten

Bedienstete, welche im Bereich der Pflege in Krankenanstalten (Heil- und Pflegeanstalten) im Sinne des Krankenanstaltengesetzes tätig sind oder in Seniorenwohnhäusern (unabhängig von der Bettenanzahl und dem anwesenden Pflegepersonal) oder in den folgenden Bereichen in der Zeit zwischen **22:00 und 06:00 Uhr mindestens 6 Stunden** unmittelbar **Betreungs- und Behandlungsarbeit** (dazu zählen auch Dokumentationen, Medikamenten sortierung etc.) für Patient:innen/Bewohner:innen leisten, sofern nicht regelmäßig und in erheblichen Ausmaß Arbeitsbereitschaft vorliegt, unterliegen den Schutzbestimmungen hinsichtlich Nachschwerarbeit.

- Pflegeeinrichtungen/Seniorenwohnhäuser
- Intensivstationen
- im OP-Bereich (OP-Saal, Aufwachstation und Kreißsaal)
- Unfallambulanzen
- Psychiatrische Ambulanzen bzw. für die Aufnahme von psychiatrischen Patienten während der Nacht vorgesehene Primariate
- Notfallambulanzen und chirurgische Ambulanzen
- Entgiftungsstationen
- Dialysestationen
- Akutdialysestationen
- Aufnahmestationen
- Aids-Stationen
- Unfallstationen, orthopädische Stationen
- onkologische und chemotherapeutische Stationen
- schwerpunktinterne Abteilungen
- Neurochirurgen und Neurologen (chirurgische und neurologische Abteilungen)
- Transplantationschirurgen.

Für diese Bereiche wurde als **Ausgleichsmaßnahme** für die besondere Belastung im Bereich der Krankenpflege eingeführt, dass für jeden Nachtdienst im Sinne des Gesetzes, welcher nach dem 31. Dezember 1994 geleistet wird, ein Zeitguthaben im Ausmaß von **2 Stunden** zu gewähren ist. Dieses **Zeitguthaben** ist grundsätzlich im Rahmen der **nächsten Dienstzeiteinteilung** zu vereinbaren und ist **nach dem Entstehen im nächsten Monat zu verbrauchen**. Eine Ablösung in Geld ist nicht erlaubt.

Sonderbestimmungen für Krankenanstalten

Das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz sieht in einigen Bereichen vor, dass durch Betriebsvereinbarung (BV) Ausnahmen vereinbart werden können. Beim Betrachten der Bestimmungen in diesem Bundesgesetz sind daher immer auch ergänzend dazu die Betriebsvereinbarungen zu berücksichtigen.

Geltungsbereich

Das Gesetz findet Anwendung in allgemeinen Krankenanstalten (auch solche in Justizanstalten), Sonderkrankenanstalten, Heimen für Genesende (besondere Pflege), Pflegeanstalten für chronisch Kranke, Gebäranstalten, Entbindungsheimen, Sanatorien, selbstständigen Ambulatorien, Kuranstalten und Organisationseinheiten zur stationären Pflege in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen. Es ist anzuwenden auf Angehörige von Gesundheitsberufen (z. B. Ärztinnen, Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, MTD, MTF, Hebammen) bzw. Arbeitnehmer:innen, deren Tätigkeit für die Aufrechterhaltung des Betriebes ununterbrochen erforderlich ist.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist die Zeit vom Dienstantritt bis zum Dienstende ohne die Ruhepausen. Die zulässige Tagesarbeitszeit beträgt grundsätzlich innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden höchstens 13 Stunden. Die zulässige Wochenarbeitszeit beträgt grundsätzlich innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag durchschnittlich 48 Stunden, wobei der Durchrechnungszeitraum maximal 17 Wochen beträgt. In einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes kann die Wochenarbeitszeit bis zu 60 Stunden betragen.

Verlängerte Dienste

Bei Arbeitnehmer:innen, die während der Arbeitszeit nicht durchgehend in Anspruch genommen werden, kann durch eine Betriebsvereinbarung eine längere Arbeitszeit zugelassen werden. Es sind innerhalb des Durchrechnungszeitraums durchschnittlich 6 verlängerte Dienste pro Monat zulässig. Durch Betriebsvereinbarungen sind folgende verlängerte Höchstgrenzen möglich:

- Arbeitszeit von Ärzt:innen und Anstaltsapotheker:innen bis 31.12.2020 bis zu 29 Stunden. Danach nur bis zu 25 Std.
- Arbeitszeit für die übrigen Arbeitnehmer:innen bis zu 25 Std.
- Wochenarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum von durchschnittlich bis zu 48 Stunden kann mit zusätzlicher schriftlicher Zustimmung des/der einzelnen Arbeitnehmer:in bis zum 30. Juni 2025 auf bis zu 55 Stunden und bis zum 30. Juni 2028 auf bis zu 52 Stunden ausgedehnt werden.
- Arbeitszeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes bis zu 72 Stunden.
- Bis zu durchschnittlich acht verlängerte Dienste pro Monat.

Weiters kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass als Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit nicht in der Kalenderwoche, sondern innerh. eines anderen Zeitraums von 168 aufeinanderfolgenden Stunden gilt. Diese Regelung muss einheitlich für sämtliche Arbeitnehmer einer Organisation, die verlängerte Dienste leisten, getroffen werden. Durch Betriebsvereinbarungen kann der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 26 Wochen ausgedehnt werden. Für Ärzt:innen und Anstaltsapotheker:innen kann der Durchrechnungszeitraum durch Betriebsvereinbarungen auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn dies aus objektiven Gründen technischer oder arbeitsorganisatorischer Art notwendig ist und entweder für den verlängerten Dienst keine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zugelassen wird oder Notfälle im Sinne des § 8 Abs. 3 KA-AZG vorliegen.

Ruhepausen

Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitszeit mehr als 6 Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mind. 30 Minuten zu unterbrechen. Verlängerte Dienste von mehr als 25 Std. sind durch zwei Ruhepausen von jeweils mind. 30 min zu unterbrechen. Ist die Gewährung von Ruhepausen aus organisatorischen Gründen nicht möglich, so ist innerhalb der nächsten 10 Kalendertage eine Ruhezeit entsprechend zu verlängern.

Tägliche Ruhezeit

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit oder nach Beendigung eines verlängerten Dienstes ist den Arbeitnehmer:innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mind. 11 Std. zu gewähren. Beträgt die Tagesarbeitszeit 8-13 Std, ist jeweils innerhalb der nächsten 10 Kalendertage eine Ruhezeit um 4 Std. zu verlängern. Bei verlängerten Diensten ist die unmittelbar folgende Ruhezeit um jenes Ausmaß, um das der verlängerte Dienst 13 Std. überstiegen hat, mind. jedoch jeweils um 11 Stunden zu verlängern.

Allgemeine Neuerungen/Verbesserungen seit 2023/2024:

- Elternteilzeit bis zum 8. Geburtstag des Kindes
- Kein gemeinsamer Haushalt mehr erforderlich bei Pflegefreistellung
- Verbesserte Aufklärungspflichten zum Dienstverhältnis
- Verbesserung bei Einstufungen, Zulagen und Nebengebühren
- Verdoppelung Kinderzulage pro Kind (1% aus V/2)
- Erhöhung der Gruppenführungszulage – Elementarpädagogik – von 3 auf 7% aus V/2
- Einführung Handwerkszulage (p1 - p3) von 5 % aus V/2
- Bessere Einstufung v. Freizeitpädagog:innen – Entlohnungsschema GP
- Mehrleistungszulagen für Standesbeamte:innen/ höhere Bekleidungs- pauschale und Trauungsvergütungen
- Erhöhung der Funktionszulagen für Amtsleiter:innen, Bauhofleiter:innen, Kassen- und Bauamtsleitungen, Pflegedienst- und Verwaltungsleitungen in Seniorenwohnhäusern sowie weitere leitende Funktionen um bis 3 % sowie Halbierung der abgegoltenen Mehrstunden
- Bessere Berücksichtigung von Dienstzeitüberhängen bei „verspäteten“ Beförderungen
- Rückwirkende Beförderungsmöglichkeit bis zu 6 Monate
- Hinweispflicht auf Beförderung
- Verbesserungen bei der Grundausbildung
- Klarstellung bei Einstufungen in p3 und p2
- Verbot v. Minusstunden bei inkl. Mehrstunden im Rahmen von Funktionszulage

younion_Die Daseinsgewerkschaft

Landesgruppe Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 7

Tel. 0662/8072 DW 2828, 2823, 2810

E-Mail: salzburg@younion.at



younion-salzburg.at