

Kleines Jahrbuch

# 2024



younion

Oberösterreich

Vorwort des Landesvorsitzenden .....	3
Ihre Ansprechpartner:innen in der Landesgruppe Oberösterreich.....	4
Ihre Ansprechpartner:innen in den Bezirksgruppen in Oberösterreich .....	5
Gehaltstabelle für Beamt:innen der Allgemeinen Verwaltung .....	6–7
Gehaltstabelle für Beamt:innen in handwerklicher Verwendung.....	8
Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I .....	9
Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II .....	10
Monatsentgelt und Zulagen im Bereich Elementarpädagogik .....	11–14
Gemeindewachdienst .....	15–16
Lehrlingseinkommen .....	16–17
Zulagen Gehaltsschema „ALT“ .....	17–23
Überstundenvergütung für Beamt:innen, Vertragsbedienstete .....	24
Gehalt für Gemeindebedienstete Besoldung NEU, Zulagen.....	25–35
Richtlinien für die Gewährung von Bezugsvorschüssen, Kindergeld, Geldaushilfen und Familienbeihilfen .....	36
Jubiläumsszuwendungen und Treueabgeltung.....	36–38
Kündigungsfristen und Abfertigung für Vertragsbedienstete .....	38–44
Ansprüche bei Dienstverhinderung für Vertragsbedienstete.....	45–46
Urlaub, Sonderurlaub, Pflegefreistellung.....	47–60
Beförderungsrichtlinien .....	61–69
Unterstützungseinrichtungen des ÖGB, Zentralorganisation, Landesgruppe Oberösterreich .....	70–71
ÖGB-Solidaritätsversicherung.....	72–73
Förderung berufsbezogener Weiterbildung.....	74–76
Inanspruchnahme von Ermäßigungen und Begünstigungen .....	76
Urlaub in der Villa Styria .....	77
Kalender 2024 .....	78–79
Kalender 2025 .....	80–81
Vorsorge-Einschaltung .....	82–83
Urlaubsplanung 2024 .....	84

---

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



## **Liebe Kolleg:innen!**

Für 2024 haben wir unser Dienst- und Gehaltsrecht sowie Informationen zu Leistungen und Förderungen in unser Kleines Jahrbuch kompakt aufgenommen und auf den neuesten Stand gebracht. Einen besonderen Platz bekommt die Gehaltserhöhung für 2024.

In meinem sechsten Jahr als Vorsitzender konnten wir bis zu 9,71% als Gehaltserhöhung, jedenfalls aber 9,15% verhandeln. Das ermöglichen Sie mit Ihrer Mitgliedschaft, dafür ein herzliches Dankeschön!

Darüber hinaus konnten wir im Kinderbildungsbereich auf Grund des gemeinsam mit euch aufgebauten Drucks und den gesetzten Aktionen Verhandlungsergebnisse mit spürbaren Verbesserungen umsetzen. Die gemeinsame Stärke werden wir in diesen fordernden Zeiten für alle Berufsgruppen dringend benötigen. Die Personalknappheit sowie unsere Arbeitsbedingungen erfordern ein starkes gewerkschaftliches Engagement!

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

Mit freundlichen Grüßen,

**Christian Jedinger**

Landesvorsitzender der  
younion \_ Die Daseinsgewerkschaft

# Ihre Ansprechpartner:innen in der Landesgruppe Oberösterreich

Landesvorsitzender

**Christian Jedinger**

Tel. 0732/65 42 46-84313

Mail: oberoesterreich@younion.at

Landeskassier und Bildungsreferent

**Gregor Kratochwill-Pichler**

Tel. 0732/65 42 46-84313

Mail: oberoesterreich@younion.at

Landessekretär

**Mario Kalod**

Tel. 0732/65 42 46-84313

Mail: oberoesterreich@younion.at

recht.ooe@younion.at

Dienstrechtsangelegenheiten

**Katharina Lang**

Tel. 0732/65 42 46-84329

Mail: recht.ooe@younion.at

**Harald Teurezbacher**

Tel. 0732 / 65 42 46-84314

Mail: recht.ooe@younion.at

Sekretariat

**Silvia Thiele**

Tel. 0732/65 42 46-84313

Mail: oberoesterreich@younion.at

Mitgliederservice Linz, Wels, Steyr

**Pauline Krenner**

Tel. 0732/65 42 46-84323

Mail: mitglieder.ooe@younion.at

Mitgliederservice OÖ

**Manuela Gando**

Tel. 0732/65 42 46-84315

Mail: mitglieder.ooe@younion.at

Sektion Pensionist:innen

**Birgit Mayr**

Tel. 0732/65 42 46-84316

Mail: pensionisten.ooe@younion.at

Kommunikation | Öffentlichkeitsarbeit

**Barbara Luger**

Tel. +43 664 6145 246

Mail: oberoesterreich@younion.at

Verein „Freizeit und Bildung für OÖ.  
Gemeindebedienstete“

**Gudrun Reiter**

Tel. 0732/65 42 46-84322

Mail: oberoesterreich@younion.at

Versicherungen und Förderungen  
(Montag bis Mittwoch)

**Christa Hochhauser**

Tel. 0732/65 42 46-84317

Mail: oberoesterreich@younion.at

Aufgabenbereich KMSfB und Förderun-  
gen (Donnerstag und Freitag)

**Bianca Schwentner**

Tel. 0732/65 42 46-84317

Mail: oberoesterreich@younion.at

Buchhaltung

**Murthada Alasadi**

Tel. 0732/65 42 46-84324

Mail: oberoesterreich@younion.at

Finanzen und Rechnungswesen

**Emina Anna Floh**

Tel. 0732/65 42 46-84325

Mail: oberoesterreich@younion.at

# Ihre Ansprechpartner:innen in den Bezirksgruppen in Oberösterreich

## **Braunau**

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

## **Eferding**

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

## **Freistadt**

Johann Windischhofer  
07956/7855  
klaeranlage.uwb@aon.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**

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

## **Ried**

Peter Geisböck  
0676/83603250  
peter.geisboeck@ried.gv.at

## **Rohrbach**

Alexander Neidhart

07289/71555-12

neidhart@lichtenau.ooe.gv.at

## **Schärding**

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

## **Steyr**

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

## **Steyr-Land**

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

## **Urfahr-Umgebung**

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

## **Vöcklabruck**

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

## **Wels**

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

## **Wels-Land**

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

## **Frauen**

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

## **KMSfB**

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

## **Sicherheitswache**

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

# Regelungen Schema ALT (Eintritt vor 1. Juli 2002)

Gehalt für Beamt:innen der Allgemeinen Verwaltung  
Ansätze ab 1. Jänner 2024

DKI.	GSt.	Verwendungsgruppe			
		D	C	B	A
I	1	2.010,50	2.074,80		
	2	2.039,50	2.113,30		
	3	2.068,30	2.151,80		
	4	2.097,40	2.190,70		
	5	2.126,40	2.229,30		
II	1	2.155,00	2.267,90	2.267,90	
	2	2.184,20	2.307,50	2.318,20	
	3	2.212,80	2.349,90	2.371,00	
	4	2.242,00	2.391,60	2.423,30	
	5	2.270,70	2.433,90		
III	1	2.300,70	2.476,30	2.476,30	2.747,60 0
	2	2.332,20	2.521,50	2.532,40	
	3	2.363,50	2.567,10	2.590,70	
	4	2.395,40	2.615,20	2.651,90	
	5	2.427,30			
	6	2.458,70			
	7	2.546,70			
	inkl. 1. DAZ	2.634,70			
	inkl. 2. DAZ	2.766,70			
	inkl. 3. DAZ	2.854,70			
LZ		116,70	133,30	187,30	299,00

Gehalts- stufe	Dienstklasse					
	IV	V	VI	VII	VIII	IX
1			3.831,90	4.614,50	6.124,30	8.597,40
2		3.287,80	3.940,30	4.755,30	6.432,10	9.061,50
3	2.641,60	3.396,60	4.048,30	4.894,60	6.739,60	9.525,70
4	2.741,20	3.505,10	4.190,70	5.202,10	7.204,10	9.990,50
5	2.848,40	3.614,10	4.333,00	5.509,80	7.668,00	10.455,00
6	2.958,10	3.722,80	4.475,40	5.817,80	8.132,40	10.918,90
7	3.067,90	3.831,90	4.614,50	6.124,30	8.597,40	
8	3.178,20	3.940,30	4.755,30	6.432,10	9.061,50	
9	3.287,80	4.048,30	4.894,60	6.739,60		
inkl. 1. DAZ	3.397,40	4.156,30	5.103,60	7.200,90	9.757,70	11.614,80
inkl. 2. DAZ	3.561,80	4.318,30	5.242,90	7.508,40	10.221,800	12.078,70
inkl. 3. DAZ	3.671,40	4.426,30				

#### LEISTUNGSZULAGE

D.....	€ 116,70
C.....	€ 133,30
B.....	€ 187,30
A.....	€ 299,00

#### VERWALTUNGSDIENSTZULAGE

DKI. I - V.....	€ 215,00
DKI. VI - VIII .....	€ 273,10

# Gehalt für Beamt:innen in handwerklicher Verwendung

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2024

Dienst- klasse	Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
		P 2	P 1
I	1	2.043,20	2.074,80
	2	2.074,80	2.113,30
	3	2.107,20	2.151,80
	4	2.139,30	2.190,70
	5	2.171,50	2.229,30
II	1	2.203,60	2.267,90
	2	2.235,40	2.307,50
	3	2.267,90	2.349,90
	4	2.300,70	2.391,60
	5	2.335,60	2.433,90
III	1	2.371,00	2.476,30
	2	2.406,10	2.521,50
	3	2.441,40	2.567,10
	4	2.476,30	2.615,20
	5	2.513,70	
	6	2.551,80	
	7	2.627,10	
	inkl. 1. DAZ	2.702,40	
	inkl. 2. DAZ	2.815,40	
	inkl. 3. DAZ	2.890,70	

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

## LEISTUNGSZULAGE

**P1-P2 .....€ 116,70**



# Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2024

Entlohnungsgruppe							
E.St.	a	b	c	d	e + 50 % d	e	E.St.
1	2.861,50	2.327,20	2.116,10	2.049,30		1.982,80	1
2	2.928,90	2.375,20	2.154,30	2.079,00		1.999,60	2
3	2.996,40	2.423,50	2.192,40	2.108,60		2.016,20	3
4	3.064,10	2.472,60	2.230,70	2.138,10		2.032,90	4
5	3.131,70	2.523,80	2.268,70	2.167,80		2.049,30	5
6	3.199,60	2.576,70	2.307,80	2.197,30	2.131,90	2.066,50	6
7	3.313,80	2.632,60	2.349,80	2.226,80	2.154,90	2.082,90	7
8	3.429,10	2.688,80	2.391,00	2.256,20	2.178,00	2.099,80	8
9	3.543,10	2.767,90	2.432,60	2.286,00	2.201,20	2.116,30	9
10	3.656,50	2.854,90	2.474,30	2.318,10	2.225,70	2.133,20	10
11	3.771,20	2.970,00	2.519,10	2.350,30	2.250,20	2.150,00	11
12	3.884,80	3.085,30	2.564,40	2.382,10	2.274,50	2.166,80	12
13	3.999,00	3.200,80	2.611,50	2.414,80	2.299,00	2.183,20	13
14	4.113,40	3.315,00	2.659,70	2.447,00	2.323,50	2.200,00	14
15	4.227,30	3.429,40	2.708,00	2.480,10	2.348,40	2.216,70	15
16	4.376,50	3.543,40	2.756,30	2.514,10	2.373,80	2.233,50	16
17	4.525,50	3.658,50	2.808,20	2.549,10	2.399,60	2.250,00	17
18	4.672,10	3.771,60	2.861,50	2.584,60	2.425,70	2.266,70	18
19	4.819,10	3.886,40	2.914,70	2.622,30	2.453,00	2.283,60	19
20	4.966,10	4.000,00	2.967,90	2.659,70	2.480,50	2.301,20	20
21	5.113,60	4.114,50	3.082,90	2.697,30	2.508,30	2.319,30	21
22	5.260,80	4.227,80	3.197,80	2.734,00	2.535,90	2.337,70	22
23	5.407,30	4.342,50	3.313,20	2.771,50	2.563,80	2.356,10	23
24	5.554,60	4.457,50	3.427,40	2.812,50	2.593,50	2.374,40	24
25	5.701,80	4.570,00	3.541,90	2.853,90	2.623,30	2.392,70	25
26	5.848,10	4.683,20	3.655,90	2.894,90	2.652,90	2.410,80	26
27				2.936,20	2.682,70	2.429,20	27

## LEISTUNGSZULAGE

## VERWALTUNGSDIENSTZULAGE

a ..... € 299,00  
 b ..... € 187,30  
 c ..... € 133,30  
 d ..... € 116,70  
 e+e + 50% d ..... € 92,30

a Stufe 1 - 8, b, c, d, e..... € 215,00  
 a ab Stufe 9 ..... € 273,10

# Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2024

E-stufe	p1	p2	p3	p4 + 75 % p3	p4 + 50 % p3	p4	p5
1	2.124,60	2.090,90	2.057,60			2.023,90	1.989,90
2	2.162,70	2.124,00	2.087,00			2.046,80	2.007,30
3	2.201,40	2.157,20	2.116,70			2.070,50	2.024,00
4	2.240,00	2.189,90	2.146,70			2.093,60	2.041,20
5	2.278,40	2.222,80	2.176,40			2.116,70	2.057,80
6	2.318,80	2.255,80	2.206,50	2.189,90	2.173,40	2.140,20	2.074,30
7	2.361,10	2.289,00	2.235,50	2.217,40	2.199,40	2.163,20	2.091,20
8	2.402,60	2.323,80	2.265,40	2.245,70	2.226,00	2.186,50	2.108,40
9	2.445,20	2.360,30	2.295,60	2.274,10	2.252,70	2.209,70	2.124,90
10	2.487,40	2.396,70	2.328,20	2.304,50	2.280,90	2.233,50	2.141,80
11	2.532,30	2.432,40	2.360,60	2.334,60	2.308,60	2.256,50	2.158,70
12	2.578,00	2.468,30	2.392,90	2.364,70	2.336,40	2.279,90	2.176,10
13	2.626,70	2.506,20	2.425,20	2.395,00	2.364,80	2.304,30	2.192,70
14	2.675,60	2.545,70	2.457,70	2.425,60	2.393,60	2.329,40	2.209,40
15	2.724,20	2.584,60	2.491,30	2.457,40	2.423,40	2.355,50	2.226,50
16	2.773,50	2.626,50	2.525,70	2.489,60	2.453,40	2.381,10	2.242,70
17	2.826,90	2.668,40	2.561,20	2.522,50	2.483,70	2.406,20	2.260,10
18	2.880,60	2.709,80	2.597,80	2.556,20	2.514,70	2.431,50	2.276,90
19	2.934,60	2.752,00	2.636,00	2.591,30	2.546,60	2.457,10	2.293,90
20	2.987,90	2.795,30	2.673,20	2.625,60	2.578,00	2.482,80	2.312,50
21	3.041,00	2.842,30	2.711,30	2.661,00	2.610,80	2.510,20	2.331,20
22	3.095,70	2.888,70	2.749,40	2.696,50	2.643,60	2.537,70	2.349,50
23	3.148,90	2.934,60	2.788,20	2.732,50	2.676,70	2.565,20	2.367,90
24	3.202,50	2.980,80	2.835,30	2.775,00	2.714,60	2.593,90	2.386,60
25	3.255,70	3.026,60	2.882,10	2.817,30	2.752,50	2.622,90	2.405,30
26	3.308,70	3.073,00	2.928,40	2.859,40	2.790,30	2.652,20	2.423,60
27	3.361,70	3.119,10	2.975,00	2.901,60	2.828,20	2.681,40	2.442,70

**LEISTUNGSZULAGE**

p1-p3 ..... € 116,70

p4+75% p3-p5 ..... € 92,30

**VERWALTUNGSDIENSTZULAGE: € 215,00**

# Gehalt für pädagogische Fachkräfte in Kinderbetreuungseinrichtungen

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2024

## Gehalt für Beamt:innen Schema „ALT“

Verwendungsgruppe	
GSt.	L 2b 1
1	2.409,00
2	2.446,30
3	2.482,50
4	2.520,50
5	2.560,40
6	2.667,30
7	2.776,30
8	2.896,40
9	3.016,70
10	3.135,90
11	3.255,50
12	3.419,60
13	3.582,70
14	3.747,00
15	3.910,50
16	4.056,00
17	4.207,30
<b>DAZ</b>	226,90

### LEISTUNGSZULAGE

**€ 187,30**

## Entgelt für Vertragsbedienstete Schema „ALT“

GSt.	Entlohnungsgruppen	
	I 2b 1	I 3
1	2.481,50	2.266,40
2	2.520,70	2.297,30
3	2.562,10	2.329,20
4	2.603,90	2.362,00
5	2.647,80	2.394,80
6	2.761,80	2.445,80
7	2.886,60	2.524,20
8	3.012,10	2.608,60
9	3.136,80	2.696,20
10	3.261,70	2.785,10
11	3.385,50	2.882,80
12	3.557,00	2.978,40
13	3.728,20	3.076,20
14	3.899,20	3.173,80
15	4.070,10	3.307,00
16	4.220,70	3.439,80
17	4.379,10	3.571,00
18	4.547,70	3.703,0
19	4.699,10	3.834,80

### LEISTUNGSZULAGE

I 2b 1 ..... € 196,70  
I 3..... € 140,00

# Gehalt für Kindergartenpädagog:innen

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2024

## Schema „NEU“

GSt.	KBP
1	3.209,30
2	3.264,80
3	3.375,50
4	3.486,00
5	3.596,70
6	3.707,40
7	3.818,20
8	3.928,70
9	4.039,60
10	4.150,40
11	4.261,00
12	4.371,60
13	4.482,20
14	4.593,00
15	4.703,80

## 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 € 20,50

in der Entlohnungsgruppe

I 3 € 71,70

I 2b 1 € 21,50

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

in der Verwendungsgruppe

L 2b 1 € 187,30

in der Entlohnungsgruppe

I 3 € 140,00

I 2b 1 € 196,70

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

Gehalts-(Entlohnungs-)stufen	Verwendungsgruppe L 2b 1	Entlohnungsgruppe I 2b 1
	Euro	
1 bis 5	122,40	128,70
6 bis 11	171,10	179,80
ab 12	243,50	255,80

**Leitungszulage für Leiter:innen von Kinderbetreuungseinrichtungen (§ 230 Abs. 12–15 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	378,50	413,10	445,20
4 Gruppen	319,60	346,20	369,70
3 Gruppen	266,20	288,00	307,40
2 Gruppen	222,20	241,70	256,10
1 Gruppe	160,10	173,10	184,50

**Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe I 2b 1:**

Gruppenanzahl	Entlohnungsstufen		ab der Entlohnungsstufe 13
	1 bis 8	9 bis 12	
	Euro		
5 Gruppen	397,30	433,80	467,50
4 Gruppen	335,40	363,40	388,20
3 Gruppen	279,40	302,60	322,90
2 Gruppen	233,40	253,80	268,90
1 Gruppe	168,20	181,50	193,60

### Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe I 3:

Gruppenanzahl	Entlohnungsstufen		ab der Entlohnungsstufe 16
	1 bis 10	11 bis 15	
	Euro		
5 Gruppen	315,00	321,20	342,50
4 Gruppen	233,40	241,70	259,40
3 Gruppen	157,00	162,20	171,30
2 Gruppen	109,70	112,30	118,10
1 Gruppe	76,20	80,30	86,60

Bei sechs oder mehr Gruppen in der Kinderbetreuungseinrichtung erhöht sich die Leitungszulage um € 22,50 je Gruppe.

#### Zuschlag für pädagogische Fachkräfte

(Schema alt § 230 Oö. GDG 2002)

€ 272,90

#### Zuschlag für pädagogische Assistenzkräfte

(Schema alt § 230a Oö. GDG 2002)

€ 163,70

### Gehaltsschema KBP

Sonderkindergartenzulage (§ 193b Abs. 3 Oö. GDG 2002):

€ 189,20

Leitungszulage für Leiter:innen von Kinderbetreuungseinrichtungen

(§ 193b Abs. 4 Oö. GDG 2002):

Gruppenanzahl in der Kinderbetreuungseinrichtung	Euro
5	448,90
4	378,90
3	308,80
2	238,40
1	163,80

Bei sechs oder mehr Gruppen in der Kinderbetreuungseinrichtung erhöht sich die Leitungszulage um € 22,50 je Gruppe.

#### Zuschlag für pädagogische Assistenzkräfte

(Schema neu § 193e Oö. GDG 2002)

€ 163,70

## Gehalt für den Gemeindevachdienst (Schema ALT)

Für Wachebeamten: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	2.074,80
2	2.113,30
3	2.151,80
4	2.190,70
5	2.229,30
6	2.267,90
7	2.307,50
8	2.349,90
9	2.391,60
10	2.433,90
11	2.476,30
12	2.521,50

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 Beamten:innen der Allgemeinen Verwaltung maßgebend.

### Dienstzulage für Wachebeamten:innen (§ 140 Gehaltsgesetz 1956)

- während der Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses **€ 41,80** und
- im definitiven Dienstverhältnis

in der Verwendungsgruppe W 2		
Grundstufe, Dienststufe	Dienstzulagenstufe	
	1	2
	Euro	
Grundstufe	86,00	154,30
Dienststufe 1b	232,90	332,70
Dienststufe 2	332,70	411,30
Dienststufe 3	490,10	586,40

<b>Besondere Dienstzulage</b> (§ 141 Gehaltsgesetz 1956) Verwendungsgruppe W 2	€ 147,40
<b>Dienstzulage</b> (§ 142 Gehaltsgesetz 1956)	€ 83,00
<b>Wachdienstzulage</b> (§ 143 Gehaltsgesetz 1956) Verwendungsgruppe W 2	€ 120,20
<b>Vergütung für Wachebeamte:innen</b> (§ 145 Gehaltsgesetz 1956)	€ 143,90

## Richtlinie für die Beschäftigung von Lehrlingen im oö. Gemeinde(verbands)bereich; 8. Änderung (IKD-2017-263634/121 vom 18.10.2023)

Die grundsätzlichen Regelungen für die Lehrlingsausbildung sind im Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBl. Nr. 142/1969, i.d.g.F., enthalten.

### Lehrlingseinkommen

Angestellte – Lehrlinge

	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
Bürokaufmann/frau / Verwaltungsassistent:in	895,40	1.119,20	1.343,00	
Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent:in	895,40	1.119,20	1.343,00	
Informationstechnologie - Techniker:in	955,40	1.194,30	1.433,10	1.791,40
Medienfachmann/frau - Medientechnik Medienfachmann/frau - Mediendesign	955,40	1.194,30	1.433,10	
Bautechnische/r Zeichner:in	955,40	1.194,30	1.433,10	
Bautechnische/r Assistent:in	955,40	1.194,30	1.433,10	

Arbeiter:innen – Lehrlinge

	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
Garten- und Grünflächengestaltung	1.112,90	1.391,20	1.669,40
Straßenerhaltungsfachmann/frau	1.112,90	1.391,20	1.669,40
Koch/Köchin	1.112,90	1.391,20	1.669,40



Die aktuellen Sätze für das **Jahr 2024** werden ab Bekanntgabe durch das Amt der Oö. Landesregierung auf unserer Homepage **www.younion.at** veröffentlicht.

### **Sonn- und Feiertagsabgeltung**

Lehrlinge, die im Rahmen eines Schicht- und Wechseldienstes (Turnusdienst) an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag Dienst versieht, 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 € 150,00.

Bei Ablegung der Lehrabschlussprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg € 300,00.

## **Allgemeine Bezugserhöhung ab 1. Jänner 2024 für die Bediensteten der oö. Gemeinden und Gemeindeverbände (Gehaltsschema „ALT“)**

Auf Grund der Bezugserhöhung ergeben sich **ab 1. Jänner 2024** 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 1.1.2024 € 3.287,80 – dar):

### **Leitende Gemeindebeamt:innen**

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

Verwendungszulage

<i>Gemeinden</i>	<i>bis</i>	<i>1.500</i>	<i>EW</i>	<i>23,00 %</i>	<i>€</i>	<i>756,20</i>	
<i>von</i>	<i>1.501</i>	<i>-</i>	<i>2.500</i>	<i>EW</i>	<i>25,00 %</i>	<i>€</i>	<i>822,00</i>
<i>von</i>	<i>2.501</i>	<i>-</i>	<i>5.000</i>	<i>EW</i>	<i>30,00 %</i>	<i>€</i>	<i>986,30</i>
<i>von</i>	<i>5.001</i>	<i>-</i>	<i>10.000</i>	<i>EW</i>	<i>38,00 %</i>	<i>€</i>	<i>1.249,40</i>
<i>von</i>	<i>10.001</i>	<i>-</i>	<i>15.000</i>	<i>EW</i>	<i>44,00 %</i>	<i>€</i>	<i>1.446,60</i>
<i>über</i>	<i>15.000</i>	<i>EW</i>		<i>48,00 %</i>	<i>€</i>	<i>1.578,10</i>	

### **Aufwandsvergütung**

<i>Gemeinden</i>	<i>bis</i>	<i>1.500</i>	<i>EW</i>	<i>3,50 %</i>	<i>€</i>	<i>115,10</i>	
<i>von</i>	<i>1.501</i>	<i>-</i>	<i>2.500</i>	<i>EW</i>	<i>3,80 %</i>	<i>€</i>	<i>124,90</i>
<i>von</i>	<i>2.501</i>	<i>-</i>	<i>5.000</i>	<i>EW</i>	<i>5,40 %</i>	<i>€</i>	<i>177,50</i>
<i>von</i>	<i>5.001</i>	<i>-</i>	<i>10.000</i>	<i>EW</i>	<i>7,00 %</i>	<i>€</i>	<i>230,10</i>
<i>von</i>	<i>10.001</i>	<i>-</i>	<i>15.000</i>	<i>EW</i>	<i>8,60 %</i>	<i>€</i>	<i>282,80</i>
<i>über</i>	<i>15.000</i>	<i>EW</i>		<i>8,60 %</i>	<i>€</i>	<i>282,80</i>	

**Abteilungsleiter:innen** (in Gemeinden mit mehr als 7.000 Einwohner:innen)

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

Verwendungszulage	16,00 %	€ 526,00
Aufwandsvergütung	3,00 %	€ 98,60

**Gruppenleiter:innen** (in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohner:innen)

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

Verwendungszulage	30,00 %	€ 986,30
Aufwandsvergütung	6,00 %	€ 197,30

**Verwendungszulage für Standesbeamt:innen**

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

	12,79 %	€ 420,50
--	---------	----------

**Jährliche Aufwandsvergütung („Bekleidungsprämie“) für****Standesbeamt:innen** – Neuregelung (IKD-2017-263626/155-KL vom 20.04.2023)

Ab 1 Trauungstag	Bis zu 14,2 % Grundbetrag*, d.i. heuer € 466,90	Höchstens bis zu
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 (2024: € 3.287,80).

Die ermittelten Beträge werden kaufmännisch auf € 10,00 gerundet.

Die Auszahlung erfolgt jeweils im Dezember für das laufende Kalenderjahr.

**Dienstvergütung für EDV-Koordinator:innen**

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

ab 5 Bildschirmarbeitsplätzen	5,0 %	€ 164,40
ab 10 Bildschirmarbeitsplätzen	6,0 %	€ 197,30
ab 15 Bildschirmarbeitsplätzen	7,0 %	€ 230,10
ab 20 Bildschirmarbeitsplätzen	8,0 %	€ 263,00
ab 25 Bildschirmarbeitsplätzen	9,0 %	€ 295,90
ab 30 Bildschirmarbeitsplätzen	10,5 %	€ 345,20
ab 50 Bildschirmarbeitsplätzen	12,0 %	€ 394,50
ab 70 Bildschirmarbeitsplätzen	14,0 %	€ 460,30
ab 150 Bildschirmarbeitsplätzen	18,0 %	€ 591,80

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

von 31 bis 50 Bediensteten	4,0 %	€ 131,50
von 51 bis 250 Bediensteten	6,0 %	€ 197,30
von 251 bis 1000 Bediensteten	8,0 %	€ 263,00

## 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 % € 164,40

Für die Betreuung eines mindestens 50% beeinträchtigten Lehrlings, bei Teilqualifikation, bei sonstigen berücksichtigungswürdigen

Umständen bzw. bei Ausbildung von mindestens 3 Lehrlingen:

8,0 % € 263,00

## Pauschalbetrag für VB. II

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

4,23 % € 139,10

Der Stundensatz beträgt 0,62 Euro.

## Zulagen auf höhere Entlohnungsgruppen

1. Vertragsbedienstete mit der Entlohnungsgruppe „e“ des Entlohnungsschemas I erhalten mit Erreichung der 6. Entlohnungsstufe eine Zulage im Ausmaß von 50 Prozent der Differenz des Bezuges der Entlohnungsgruppe „e“ auf den linearen Bezug der Entlohnungsgruppe „d“. (Gem-40/3-1968-H vom 28. 3. 1968 i. Verb. mit Pers-R-219/3-1968 vom 8. 3. 1968, Gem-40/10-1968-H vom 24. 6. 1968, Gem-40/18-1973-H vom 5. 11. 1973) Gem-200033/210-2000-Shü/Shz vom 18. Dezember 2000)
2. a) Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe p 4 des Entlohnungsschemas II – **angelernte Arbeiter:innen 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 zufriedenstellen der Dienstleistung nach zehnjähriger Gemeindedienstzeit eine 100prozentige Ergänzungszulage auf die linearen Bezüge der Entlohnungsgruppe **p 4** gewährt werden. (Gem-33/103-1991-Pf v. 13. 6. 1991). Bei Anwendung dieser Neuregelung hat die unter 3.a) angeführte Zulage im Ausmaß von 1 v. H. zu entfallen.

## **Fernzulage**

3 – 6 km	0,15 %	€	4,93	tgl.
7 – 12 km	0,20 %	€	6,58	tgl.
über 12 km	0,25 %	€	8,22	tgl.

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

### **Heizzulage – A und B (1)**

Bis zu 10 Klassenräumen	2,12 %	€	69,70
Über 10 Klassenräume	3,43 %	€	112,80

### **Heizzulage – B (2)**

Bis zu 5 Einzelöfen	2,12 %	€	69,70
6 – 10 Einzelöfen	3,89 %	€	127,90
Darüber je Einzelofen	0,40 %	€	13,20

### **Entschädigung für die Benützung eigener Fahrräder**

0,94 % € 30,90

### **Facharbeiterzulage**

6,00 % € 197,30

## **Vergütungssätze an Schulwart:innen für schulfremde Veranstaltungen**

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

je volle Stunde	an Werktagen	0,26 %	€	8,55
	an Samstagen	0,34 %	€	11,18
	an Sonn- und Feiertagen	0,42 %	€	13,81

### **Zulage für VB II**

p 5 und p 4	1,00 %	€	32,90
p 4	2,00 %	€	65,80

## **Erschwernisabgeltung**

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

je volle Stunde	0,18 %	€	5,92
-----------------	--------	---	------

## **Erschwernisabgeltung für Küchenkräfte**

(Gem 200061/2-2000-Shü/Shz vom 18. 12. 2000) 1,19 % € 39,10

## **Gefahrenabgeltung für Müllarbeiten**

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

je Einsatztag	0,21 %	€	6,90
---------------	--------	---	------

## **Bereitschaftsentschädigung je Stunde**

an Wochentagen	0,05 %	€	1,64
an Sonn- und Feiertagen	0,07 %	€	2,30

## **Bereitschaftsentschädigung für den handwerklichen Bereich je Stunde**

an Wochentagen	0,0664 %	€	2,18
an Sonn- und Feiertagen	0,0996 %	€	3,27

## **Bereitschaftsentschädigung für Aufzugswärter:innen**

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

in Alten- und Pflegeheimen

je Aufzug	1,36 %	€	44,70
höchstens	8,16 %	€	268,30
in anderen gemeinde(verbands)eigenen öffentlichen Gebäuden			
je Aufzug	1,00 %	€	32,90
höchstens	6,00 %	€	197,30

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

je Stunde	0,225 %	€	7,40
-----------	---------	---	------

### **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.

### **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.

### **Gehaltzuschlag für das pflegerische Personal** (gemäß § 27 Abs. 1a Oö. LVBG bzw. § 34c Oö. LGG)

Die in einer Krankenanstalt, einem Heim oder einem Pflegezentrum tätigen Bediensteten der nachstehenden Berufsgruppen erhalten je nach Verwendung einen in untenstehenden Beträgen und zu den jeweils angeführten Terminen ausgedrückten Zuschlag zu ihrem Gehalt nach § 28 und zwar

1. Bedienstete der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKS/DGKP) sowie der medizinisch-technischen Berufe (MTD), Hebammen, klinische Psycholog:innen, Psychotherapeut:innen, Musiktherapeut:innen sowie Kardiotechniker:innen ab 1. Juli 2015 € 135,10 sowie ab 1. Jänner 2023, ab 1. Jänner 2018 und ab 1. Jänner 2019 € 67,70
  - 1a. Bedienstete der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) und Hebammen zusätzlich zu Z 1 ab 1. Februar 2021 € 120,60,
  - 1b. Bedienstete der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) in vom jeweiligen Träger definierten Spezialbereichen zusätzlich zu Z 1 ab 1. Februar 2021 € 117,00,
2. Bedienstete der Fach-Sozialbetreuung in der Altenarbeit (FSB-A) ab 1. Juli 2015 € 67,70,

3. Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte und Bedienstete in der Pflegeassistenz sowie Bedienstete der medizinischen Assistenzberufe (MABG) einschließlich Sportwissenschaftler:innen, die in der Trainingstherapie tätig sind, sowie zahnärztliche Assistent:innen ab 1. Juli 2015 € 135,10 sowie ab 1. Jänner 2017 € 67,70,
4. diplomierte Medizinisch-technische Fachkräfte zusätzlich zu Z 3 ab 1. Februar 2021 € 65,50.

### **Höhe der Zulagen der Nebengebühren und des Gehaltszuschlages für Bedienstete in Alten- und Pflegeheimen der öö. Gemeinden und Gemeindeverbände ab 1. Jänner 2024 (Gehaltsschema „ALT“)**

Durch die Bezugserhöhung ergeben sich ab **1. Jänner 2024** nachstehende Beträge (die nachstehend angeführten Prozentsätze stellen jeweils Hundertsätze des Gehaltsansatzes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamtinnen und Beamten der Allgemeinen Verwaltung – ab 1. 1. 2024 **€ 3.287,80** – dar):

#### **Zulagen und Nebengebühren für das pflegerische Personal**

##### **Nachtdienstzulage**

für FSB-A, DSB-A, PA und PFA

je Nachtdienst 1,44 % € 47,30

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

je Nachtdienst 1,852 % € 60,90

##### **Bereitschaftsentschädigung für das Pflegepersonal**

je Einheit 1,10 % € 36,20

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

5,47 % € 179,80

##### **Zulage für diplomiertes Krankenpflegepersonal**

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

3,97 % € 130,50

##### **Zulage für sonstiges Pflegepersonal**

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

3,27 % € 107,50

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

für FSB-A, DSB-A, PA und PFA je Stunde 0,225 % € 7,40

für Bedienstete mit Krankenpflegediplom

(soweit sie nicht unter lit. a fallen) je Stunde 0,300 % € 9,86

### **Gehaltszulage (ruhegenussfähig) für Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes**

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

bis 90 Heimplätze	2,5 %	€ 82,20
ab 91 Heimplätze	5,0 %	€ 164,40

### **Gehaltszulage (ruhegenussfähig) für Pflegegruppenverantwortliche**

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

4,5 % € 148,00

### **Einspringregelung**

bis 4 Stunden	€	32,40
mehr als 4 Stunden	€	57,10

### **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 % € 7,40

**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 % € 5,92

**3. Erschwernisabgeltung für Küchenkräfte**

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

1,19 % € 39,10

### **Bereitschaftsentschädigung für Aufzugswärter:innen**

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

in Alten- und Pflegeheimen

je Aufzug	1,36 %	€ 44,70
höchstens	8,16 %	€ 268,30

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

# Überstundenvergütung für Beamt:innen, Vertragsbedienstete, Schema I (Angestellte) und Schema II (Arbeiter)

§ 196 Abs. 4 Oö. GDG

## 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.

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



# Regelungen Schema NEU (Eintritt ab 1. Juli 2002)

## Gehalt für Gemeinde(verbands)bedienstete

nach § 190 Oö. GDG 2002

Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2024

GSt.	in der Funktionslaufbahn (GD)						
	25	24	23	22	21	20	19
	Euro						
1	2.231,40	2.270,70	2.319,30	2.376,90	2.443,20	2.519,30	2.607,00
2	2.265,00	2.307,50	2.359,50	2.419,10	2.488,00	2.566,60	2.659,40
3	2.299,20	2.346,00	2.399,80	2.461,90	2.532,80	2.615,10	2.711,10
4	2.335,90	2.384,30	2.440,20	2.504,30	2.577,90	2.663,60	2.763,00
5	2.373,10	2.422,80	2.480,70	2.546,60	2.623,30	2.712,50	2.818,60
6	2.409,70	2.461,60	2.520,80	2.588,90	2.669,30	2.761,10	2.875,20
7	2.446,80	2.499,60	2.561,10	2.632,50	2.714,90	2.812,50	2.931,40
8	2.483,40	2.538,30	2.602,00	2.675,90	2.761,40	2.865,70	2.987,80
9	2.520,50	2.576,70	2.643,20	2.719,30	2.809,60	2.918,60	3.044,40
10	2.557,30	2.615,70	2.684,10	2.762,60	2.859,70	2.971,10	3.100,80
11	2.594,30	2.654,40	2.725,50	2.808,40	2.909,50	3.024,00	3.156,80
12	2.631,90	2.694,30	2.766,50	2.855,90	2.959,30	3.076,60	3.212,80
13	2.669,30	2.733,60	2.810,20	2.902,50	3.008,80	3.129,20	3.269,60
14	2.707,00	2.772,20	2.855,00	2.949,70	3.058,70	3.182,00	3.325,30
15	2.744,50	2.814,80	2.899,90	2.996,80	3.108,60	3.235,30	3.381,50

GSt.	in der Funktionslaufbahn (GD)					
	18	17	16	15	14	13
	Euro					
1	2.710,00	2.832,70	2.980,30	3.150,00	3.344,40	3.566,10
2	2.765,60	2.898,30	3.051,10	3.226,90	3.428,00	3.658,40
3	2.825,60	2.963,40	3.122,20	3.303,60	3.510,90	3.749,60
4	2.886,00	3.028,70	3.192,40	3.380,20	3.594,70	3.841,00
5	2.946,80	3.094,10	3.263,00	3.456,70	3.678,00	3.932,90
6	3.007,00	3.159,00	3.333,70	3.532,90	3.761,60	4.024,40
7	3.067,60	3.224,30	3.403,30	3.609,20	3.845,40	4.116,00
8	3.128,00	3.289,60	3.473,60	3.685,90	3.928,70	4.207,80
9	3.188,50	3.354,00	3.543,90	3.761,90	4.012,10	4.299,70
10	3.249,30	3.418,70	3.613,70	3.838,50	4.095,70	4.391,90
11	3.309,10	3.483,20	3.683,50	3.914,70	4.179,40	4.483,30
12	3.369,50	3.547,90	3.754,00	3.991,00	4.262,60	4.574,50
13	3.429,20	3.612,30	3.823,60	4.067,10	4.346,10	4.664,10
14	3.489,50	3.677,00	3.894,00	4.143,30	4.430,50	4.755,10
15	3.548,90	3.741,70	3.963,80	4.219,60	4.513,70	4.845,00

GSt.	in der Funktionslaufbahn (GD)					
	12	11	10	9	8	7
	<b>Euro</b>					
<b>1</b>	3.821,70	4.115,30	4.453,80	4.837,10	5.277,30	5.783,60
<b>2</b>	3.922,90	4.227,30	4.577,10	4.973,90	5.430,20	5.955,30
<b>3</b>	4.023,90	4.339,40	4.700,10	5.110,60	5.583,80	6.127,40
<b>4</b>	4.125,20	4.452,00	4.822,40	5.247,70	5.736,80	6.299,30
<b>5</b>	4.226,40	4.563,10	4.945,40	5.384,50	5.890,20	6.471,20
<b>6</b>	4.327,70	4.673,50	5.068,40	5.521,20	6.043,30	6.643,10
<b>7</b>	4.429,10	4.783,60	5.191,20	5.657,90	6.196,60	6.815,10
<b>8</b>	4.529,60	4.894,20	5.314,00	5.794,90	6.349,90	6.987,30
<b>9</b>	4.629,60	5.004,40	5.436,80	5.931,60	6.503,30	7.159,00
<b>10</b>	4.729,30	5.115,10	5.559,20	6.068,60	6.656,30	7.331,10
<b>11</b>	4.828,60	5.225,40	5.682,50	6.205,20	6.809,20	7.503,00
<b>12</b>	4.929,00	5.336,10	5.805,10	6.341,90	6.962,90	7.675,20
<b>13</b>	5.028,50	5.446,30	5.927,80	6.478,90	7.116,00	7.847,60
<b>14</b>	5.127,80	5.556,60	6.050,70	6.615,40	7.269,30	8.019,40
<b>15</b>	5.228,10	5.667,10	6.173,70	6.752,50	7.422,90	8.191,30

GSt.	in der Funktionslaufbahn (GD)					
	6	5	4	3	2	1
	<b>Euro</b>					
<b>1</b>	6.365,10	7.034,80	7.804,30	8.690,00	9.708,00	10.878,70
<b>2</b>	6.558,80	7.253,00	8.051,20	8.969,40	10.025,00	11.239,20
<b>3</b>	6.752,30	7.471,80	8.298,20	9.249,00	10.342,50	11.600,10
<b>4</b>	6.945,90	7.689,50	8.545,10	9.528,40	10.660,00	11.960,80
<b>5</b>	7.139,50	7.907,80	8.792,00	9.808,10	10.977,20	12.321,70
<b>6</b>	7.332,90	8.126,70	9.038,90	10.087,90	11.294,80	12.682,70
<b>7</b>	7.526,70	8.344,70	9.285,70	10.367,20	11.612,60	13.043,50
<b>8</b>	7.720,20	8.563,50	9.532,80	10.647,10	11.929,90	13.404,30
<b>9</b>	7.913,80	8.781,70	9.779,40	10.926,60	12.247,20	13.764,90
<b>10</b>	8.107,10	9.000,20	10.026,10	11.206,20	12.564,70	14.125,60
<b>11</b>	8.300,90	9.218,40	10.272,90	11.485,90	12.882,30	14.486,50
<b>12</b>	8.494,30	9.436,60	10.520,00	11.765,40	13.199,70	14.847,20
<b>13</b>	8.687,90	9.655,30	10.767,00	12.044,60	13.517,50	15.207,90
<b>14</b>	8.881,10	9.873,60	11.013,70	12.324,60	13.834,80	15.568,80
<b>15</b>	9.074,80	10.091,50	11.260,40	12.604,00	14.152,40	15.929,70

**Allgemeine Bezugs­erhöhung ab 1. Jänner 2024 für die  
Bediensteten der öö. Gemeinden und Gemeindeverbände  
(Gehaltsschema „NEU“)**

Durch die Bezugs­erhöhung ergeben sich ab **1. Jänner 2024** nachstehende Beträge (die nachstehend angeführten Prozentsätze stellen jeweils Hundertsätze des im § 194 Abs. 3 Oö. GDG 2002 festgelegten Betrages – ab 1. Jänner 2024: **€ 3.287,80** – 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 % € 98,60
- Leiter:in eines Gemeindeamts bis 2.500 Einwohner: 4 % € 131,50
- Leiter:in eines Gemeindeamts bis 4.500 Einwohner: 5 % € 164,40
- Leiter:in eines Gemeindeamts bis 10.000 Einwohner: 7 % € 230,10
- Leiter:in eines Gemeindeamts über 10.000 Einwohner: 9 % € 295,90
- Abteilungsleiter:in (in Gemeinden über 7.000 Einwohner): 3 % € 98,60
- Geschäftsgruppenleiter:in  
(in Gemeinden über 10.000 Einwohner): 6 % € 197,30
- Leiter:in eines Gemeindegewachkörpers: 3 % € 98,60
- Leiter:in eines Alten- und Pflegeheims zwischen  
50 bis 90 Heimplätzen: 6 % € 197,30
- Leiter:in eines Alten- und Pflegeheims ab 91 Heimplätzen: 8 % € 263,00
- Verbandssekretär:in (Bezirksabfallverband) 3 % € 98,60

**Aufwandsvergütung (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.

**Jährliche Aufwandsvergütung („Bekleidungsprämie“) für  
Standesbeamte:innen** (IKD-2017-263626/155-KL vom 20.04.2023)

Ab 1 Trauungstag	Bis zu 14,2 % Grundbetrag*, d.i. heuer € 466,90	Höchstens bis zu
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 (2024: € 3.287,80).

Die ermittelten Beträge werden kaufmännisch auf € 10,00 gerundet.  
Die Auszahlung erfolgt jeweils im Dezember für das laufende Kalenderjahr.

**Dienstvergütung:**

**Dienstvergütung für EDV-Koordinator:innen**

(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 %	€ 164,40
ab 10	Bildschirmarbeitsplätzen	6,0 %	€ 197,30
ab 15	Bildschirmarbeitsplätzen	7,0 %	€ 230,10
ab 20	Bildschirmarbeitsplätzen	8,0 %	€ 263,00
ab 25	Bildschirmarbeitsplätzen	9,0 %	€ 295,90
ab 30	Bildschirmarbeitsplätzen	10,5 %	€ 345,20
ab 50	Bildschirmarbeitsplätzen	12,0 %	€ 394,50
ab 70	Bildschirmarbeitsplätzen	14,0 %	€ 460,30
ab 150	Bildschirmarbeitsplätzen	18,0 %	€ 591,80

**Dienstvergütung für Lehrlingsausbilder:innen**

(Durchführungsinformation IKD-2017-263876/18-Ki vom 17. Nov. 2023)

Für die Betreuung eines Lehrlings bzw. von zwei Lehrlingen:

5,0 % € 164,40

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

8,0 % € 263,00

## **Dienstvergütung für Betriebsratsvorsitzende und Obfrauen und Obmänner der Personalvertretung**

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

von 31 bis 50 Bediensteten	4,0 %	€ 131,50
von 51 bis 250 Bediensteten	6,0 %	€ 197,30
von 251 bis 1000 Bediensteten	8,0 %	€ 263,00

## **Dienstvergütung für Exekutivbeamt:innen**

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

7,30 %	€ 240,00
9,13 %	€ 300,20
12,06 %	€ 396,50

## **Dienstvergütung für Nachtdienstleistungen**

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

Für Bedienstete des Exekutivdienstes:	0,11 %	€ 3,62 pro Std.
Für sonstige Bedienstete der Funktionslaufbahnen GD 25 bis GD 17:	0,14 %	€ 4,60 pro Std.
Für sonstige Bedienstete der Funktionslaufbahnen GD 16 bis GD 5:	0,18 %	€ 5,92 pro Std.

## **Abweichend davon beträgt die Dienstvergütung für Nachtdienstleistungen**

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

Für FSB-A, DSB-A, PA, PFA	1,440 %	je Nachtdienst	€ 47,30
Für Bedienstete mit Krankenpflagediplom (soweit sie nicht unter lit.a) fallen)	1,852 %	je Nachtdienst	€ 60,90

## **Gehaltzuschlag für das pflegerische Personal**

(gemäß § 193a Abs. 1 Oö. GDG 2002)

(1) Die in einer Krankenanstalt, einem Heim oder einer Einrichtung tätigen Bediensteten der nachstehenden Berufsgruppen erhalten je nach Verwendung einen in untenstehenden Beträgen und zu den jeweils angeführten Terminen ausgedrückten Zuschlag zu ihrem Gehalt nach § 190 und zwar

1. Bedienstete der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKS/ DGKP) sowie der medizinisch-technischen Berufe (MTD), Hebammen, klinische Psycholog:innen, Psychotherapeut:innen, Musiktherapeut:innen sowie Kardiotechniker:innen ab 1. Juli 2015 € 135,10 sowie ab 1. Jänner 2017, ab 1. Jänner 2018 und ab 1. Jänner 2019 jeweils € 67,70

- 1a. Bedienstete der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege in von der Landesregierung durch Verordnung festgelegten Spezialbereichen zusätzlich zu Z 1 ab 1. Februar 2021 € 117,00,
- 1b. Bedienstete der Pflegefachassistenz ab 1. Februar 2021 265,50 Euro,
2. Bedienstete der Fach-Sozialbetreuung in der Altenarbeit (FSB-A) ab 1. Juli 2015 € 67,70,-,
3. Bedienstete der Sanitätshilfsdienste und diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte (alle nach dem MTF-SHD-G) sowie Bedienstete in der Pflegehilfe und der Pflegeassistenz sowie Bedienstete der medizinischen Assistenzberufe (MABG) einschließlich Sportwissenschaftler:innen, die in der Trainingstherapie tätig sind, sowie zahnärztliche Assistent:innen ab 1. Juli 2015 € 135,10 sowie ab 1. Jänner 2017 € 67,70,
4. diplomierte Medizinisch-technische Fachkräfte zusätzlich zu Z 3 ab 1. Februar 2021 € 65,50.

(2) Die Beträge nach Abs. 1 sind mit der Erhöhung des zugrundeliegenden Gehalts mit Verordnung der Landesregierung, die auch rückwirkend erlassen werden kann, anzupassen. Durch Verordnung können die einzelnen Berufsgruppen auch einzeln aufgeschlüsselt und in Form eigener Gehaltstabellen unter Einrechnung allfälliger Gehaltszulagen und des Zuschlags nach Abs. 1 dargestellt werden.

### **Einspringregelung**

bis 4 Stunden	€ 32,40
mehr als 4 Stunden	€ 57,10

### **Sonn- und Feiertagsgebühr je Stunde**

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

Für Bedienstete der Funktionslaufbahnen GD 25 bis GD 17:	0,225 %	€ 7,40
Für Bedienstete der Funktionslaufbahnen GD 16 bis GD 5:	0,300 %	€ 9,86

### **Bereitschaftsentschädigung je Stunde**

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

an Wochentagen	0,05 %	€ 1,64
an Sonn- und Feiertagen	0,07 %	€ 2,30

### **Bereitschaftsentschädigung für Aufzugswärter:innen**

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

in Alten- und Pflegeheimen		
je Aufzug	1,36 %	€ 44,70
höchstens	8,16 %	€ 268,30
in anderen gemeinde(verbands)eigenen öffentlichen Gebäuden		
je Aufzug	1,00 %	€ 32,90
höchstens	6,00 %	€ 197,30

### **Bereitschaftsentschädigung für den handwerklichen Bereich je Stunde**

an Wochentagen	0,0664 %	€ 2,18
an Sonn- und Feiertagen	0,0996 %	€ 3,27

### **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 (erstmalig) 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) € 218,30,
  2. angeleitete Verwendungen im handwerklichen Bereich der GD 23 bis GD 20 € 136,40 und
  3. unterstützende Verwendungen im handwerklichen Bereich der GD 25 und GD 24 € 81,90.
- (2) Die Beträge nach Abs. 1 sind erstmalig 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.

## **Vergütungssätze für Schulwart:innen bei schulfremden Veranstaltungen** (IKD(Gem)-200020/38-2012-Shü vom 14. Mai 2012)

je volle Stunde

an Werktagen	0,26 %	€	8,55
an Samstagen	0,34 %	€	11,18
an Sonn- und Feiertagen	0,42 %	€	13,81

## **Haushaltsbeihilfe – Zuschlag zur Haushaltsbeihilfe (Schulbeihilfe)** (Gem-200034/58-2016-Shü vom 26. Juli 2016 und IKD (Gem)-200034/58-2016-Shü vom 26. Juli 2016)

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

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

Durch diese Regelung ergeben sich für den einzelnen

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

usw.

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

Dieser Zuschlag beträgt für Kinder

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

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

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

Für die Gewährung der Haushaltsbeihilfe kommen folgende Bedienstete in Betracht:

Beamte und Vertragsbedienstete, Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger. Die vorstehende Regelung gilt sinngemäß auch für jene Gemeinde(verbands)bedienstete, deren Ehegatte/Ehegattin bei einer anderen inländischen Gebietskörperschaft die Kinderbeihilfe bezieht, aber keine Haushaltsbeihilfe oder ähnliche Leistung erhält. Hierbei ist vom/von der Gemeinde(verbands)bediensteten jeweils der Nachweis über den Bezug der Kinderbeihilfe durch den Ehegatten/die Ehegattin zu erbringen. Weiters hat der/die Gemeinde(verbands)bedienstete



tete zu bestätigen, dass der Ehegatte/die Ehegattin keine Haushaltsbeihilfe oder ähnliche Leistung bezieht. Diese Regelung gilt auch für die eingetragene Partnerin bzw. den eingetragenen Partner oder die Lebensgefährtin bzw. den Lebensgefährten der bzw. des Gemeinde(verbands)bediensteten. Die Auszahlung der Haushaltsbeihilfe kann in solchen Fällen nur über schriftlichen Antrag des/der Bediensteten erfolgen.

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

### **Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen anlässlich der Geburt eines Kindes: (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.

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

#### **1. Geltungsbereich**

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

#### **2. Arten der Bezugsvorschüsse**

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

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

#### **3. Allgemeine Bezugsvorschüsse**

Bei Vorliegen einer unverschuldeten Notlage oder sonstiger berücksichtigungswürdiger Gründe kann Bediensteten nach Z. 1 ein Bezugsvorschuss gewährt werden. Ehepartner, die beide in einem öffentlichen Dienstverhältnis stehen, können diesen Vorschuss gleichzeitig beantragen, nicht jedoch für denselben

Verwendungszweck. Für jeden Bediensteten besteht ein Vorschusskontingent in Höhe von € 10.900,- für seine gesamte aktive Dienstzeit, das sich pro Kind, für welches die Kinderbeihilfe gebührt, um € 730,-, maximal jedoch auf € 14.500,-, erhöht. Das vorstehende Kontingent kann pro Vorschuss maximal zu 50 % ausgenützt werden, die Mindesthöhe beträgt € 1.100,-. Sämtliche bisher gewährten Vorschüsse sind auf das Kontingent anzurechnen.

Die Rückzahlung erfolgt wahlweise in 48, 72 oder 120 Raten, wobei im letzteren Fall eine Sicherstellung in Form einer Mithaftungserklärung des Ehegatten, eines aktiven öö. Gemeinde(verbands)bediensteten desselben Dienstgebers mit unbefristetem Dienstverhältnis oder eines aktiven Gemeinde(verbands)beamten desselben Dienstgebers als Bürge oder Zahler erforderlich ist. Alternativ kann auch eine Kreditrestschuldversicherung abgeschlossen werden.

Ein neuer Antrag ist erst nach Bezahlung der letzten Rate eines vorangegangenen Vorschusses möglich. Die Aufstockung eines laufenden Vorschusses ist nicht möglich.

#### **4. Einkommensgrenzen**

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

a) Alleinstehende und Verheiratete	€ 54.000,-
b) Zuschlag für Alleinverdiener	€ 19.100,-
c) Zuschlag pro Kind (Kinderbeihilfe muss gebühren)	€ 6.200,-

Unabhängig von der Familiengröße kann ab einem Jahresbruttoeinkommen von € 102.700,- kein Vorschuss mehr beantragt bzw. bewilligt werden.

Von diesen Einkommensgrenzen kann in besonderen Notsituationen Abstand genommen werden.

#### **5. Verwendungsnachweis**

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

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

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

Anlässlich der Eheschließung bzw. Verpartnerung kann einem Gemeinde(verbands)bediensteten einmal ein Bezugsvorschuss bis zur Höhe von € 1.900,- rückzahlbar in 120 Monatsraten gewährt werden, wenn die Eheschließung bzw. Verpartnerung während der Gemeinde(verbands)dienstzeit erfolgt und zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht länger als 2 Jahre zurückliegt. Dieser Vorschuss darf nicht gewährt werden, wenn der Ehe- bzw. Lebenspartner der Antragstellerin/Ehe- bzw. Lebenspartnerin des Antragstellers ebenfalls in einem öffentlichen Dienstverhältnis steht und anlässlich dieser Eheschließung

ßung bzw. Verpartnerung eine Leistung gem. Z. 6 erhalten hat, erhält oder voraussichtlich erhalten wird.

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

## **7. Gemeinsame Bestimmungen**

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

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

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

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

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

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

## **8. Verfahrensbestimmungen**

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

## **Kinderbeihilfe** (§ 211 Oö. GDG 2002)

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

## **Familienbeihilfe**

Ab Januar 2024 steigt die Höhe der Beihilfe um 9,7 Prozent und wird jährlich an die Inflation angepasst.

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

ab Geburt	€ 132,31
ab 3 Jahren	€ 141,48
ab 10 Jahren	€ 164,22
ab 19 Jahren	€ 191,62

Bei zwei oder mehr Kindern mit Anspruch auf die Familienbeihilfe wird zusätzlich eine Geschwisterstaffelung pro Kind ausgezahlt. Diese wird ebenso an die Inflationshöhe valorisiert:

für zwei Kinder um monatlich	€ 8,24
für drei Kinder um monatlich	€ 20,20
für vier Kinder um monatlich	€ 30,76
für fünf 5 Kinder um monatlich	€ 37,14
für sechs Kinder um monatlich	€ 41,43
für sieben Kinder + um monatlich	€ 60,36

## **Schulstartgeld**

Im September wird jährlich für alle Kinder zwischen 6 und 15 Jahren zusätzlich zu Familienbeihilfe ein Schulstartgeld von € 116,10 Euro pro Kind ausgezahlt. Ein gesonderter Antrag für das Schulstartgeld ist nicht notwendig.

## **Jubiläumswuwendung**

(Schema ALT § 20c OÖ. LGG, Schema NEU § 208 Oö. GDG 2002)

- (1) Dem (Der) Bediensteten kann aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25, 35 und 40 Jahren eine Jubiläumswuwendung in Höhe von je 200% des Monatsbezugs einschließlich der Kinderbeihilfe gewährt werden, welcher der gehaltsrechtlichen Stellung des (der) Bediensteten in dem Monat entspricht, in den das Dienstjubiläum fällt.
- (2) Dienstzeit im Sinn des Abs. 1 ist das Besoldungsdienstalter, ohne die Ausnahmezeiten im Sinn des § 169 Abs. 4.
- (3) Die Dienstzeit von 25, 35 oder 40 Jahren gilt bereits an dem dem Fristablauf vorangehenden Tag als erfüllt.
- (4) Hat der (die) Bedienstete die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumswuwendung erfüllt und ist er gestorben, ehe die Jubiläumswuwendung ausgezahlt worden ist, kann die Jubiläumswuwendung seinen (ihren) versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.
- (5) Bei Bediensteten, die im bestehenden Dienstverhältnis Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 106 oder 107 aufweisen, ist die Jubiläumswu-

wendung nach jenem Teil des der Einstufung entsprechenden Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe zu bemessen, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im bisherigen Dienstverhältnis entspricht.

- (6) Der Beitritt des (der) Vertragsbediensteten zu einer Pensionskassenregelung nach § 160 oder zum Zeitwertkonto nach § 112b Abs. 2b oder die Aufnahme des Beamten (der Beamtin) in eine Pensionskasse nach § 161 Abs. 1 schließt die Zuerkennung einer Jubiläumswendung aus.
- (7) Liegen jedoch zwischen dem Tag des Beitritts des (der) Vertragsbediensteten zur Pensionskassenregelung gemäß § 160 oder zum Zeitwertkonto nach § 112b Abs. 2b oder der Aufnahme des Beamten (der Beamtin) in eine Pensionskasse gemäß § 161 Abs. 1 und dem Tag, an dem die zeitlichen Voraussetzungen für die Jubiläumswendung erfüllt sind, neun Jahre oder weniger, gebührt die Jubiläumswendung bei entsprechender Dienstleistung zum Auszahlungszeitpunkt aliquot gemäß nachstehender Tabelle:

Zeitraum zwischen Beitritt/Aufnahme und Fälligkeit der Jubiläumswendung	Prozentsatz der auszubezahlenden Jubiläumswendung
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%

## Treueabgeltung für Beamt:innen

(Schema ALT/NEU - § 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 obige 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.

## **Richtlinien über besondere Hilfeleistungen an Hinterbliebene von Bediensteten der öö. Gemeinden (einschließlich der Städte mit eigenem Statut) sowie der öö. Gemeindeverbände IKD-2017-263608/21-Ki**

Nach diesen Richtlinien wird an Hinterbliebene von Gemeindebediensteten (Bediensteten der Gemeindeverbände) eine besondere Hilfeleistung gewährt.

Hinterbliebene im Sinne dieser Richtlinien sind Ehegatten, eingetragene Partnerinnen und eingetragene Partner und Kinder, für die die/der Gemeindebedienstete (Bedienstete des Gemeindeverbandes) zu sorgen hatte, wenn ihnen durch den Tod der/des Gemeindebediensteten (Bediensteten des Gemeindeverbandes) der Unterhalt entgangen ist. Lebensgemeinschaften können im Sinn dieser Richtlinie in freier Ausübung des Ermessens der Ehe gleichgestellt werden. Kriterien der Lebensgemeinschaft sind neben der Eheähnlichkeit eine gewisse Dauer sowie das Bestehen einer Wohn-, Wirtschafts- und Geschlechtsgemeinschaft, wobei im Sinne des beweglichen Systems der Judikatur des OGH nicht alle drei Merkmale vorhanden sein müssen. Es hat eine möglichst fundierte Plausibilitätsprüfung zu erfolgen, wobei folgende Kriterien gelten:

1. Die Lebensgemeinschaft muss im Todeszeitpunkt bereits mindestens ein Jahr bestanden haben.
2. Beträgt der Altersunterschied zwischen den Lebensgefährten mehr als 20 Jahre, muss die Lebensgemeinschaft abweichend von Z 1 mindestens zwei Jahre bestanden haben.
3. Z 1 und 2 gelten nicht, wenn aus der Lebensgemeinschaft ein gemeinsames Kind hervorging bzw. hervorgeht.
4. Eine Lebensgemeinschaft wird vermutet, wenn ein Kind im gemeinsamen Haushalt vorhanden ist, das zwar nicht unter die Z 3 fällt, aber der/die Verstorbene zum Zeitpunkt des Todes entweder überwiegend für die Kosten des Unterhalts aufgekomen ist oder zumindest wesentlich zum Unterhalt dieses Kindes beigetragen hat.

Die besondere Hilfeleistung an Hinterbliebene von Gemeindebediensteten (Bediensteten der Gemeindeverbände) wird gewährt, wenn ein Gemeindebediensteter (Bediensteter des Gemeindeverbandes) einen Dienstunfall gemäß § 2 Abs. 1 und Abs. 2 Z 4 Oö. Gemeinde-Unfallfürsorgegesetz, LGBl. Nr. 36/1969, i.d.g.F. erleidet und dieser Dienstunfall den Tod des Gemeindebediensteten (Bediensteten des Gemeindeverbandes) zur Folge hat.

Die einmalige Geldleistung der Gemeinde (des Gemeindeverbandes) beträgt € 125.000,- brutto. Kommen mehrere Hinterbliebene des Gemeindebediensteten (Bediensteten des Gemeindeverbandes) dafür in Betracht, ist die einmalige Geldleistung zur ungeteilten Hand zu zahlen.

## **Kündigungsfristen**

(§ 25 Oö. GDG 2002)

(1) 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.

(1a) Für Vertragsbedienstete, die ihr Dienstverhältnis mit Wirksamkeit unmittelbar im Anschluss an die Inanspruchnahme einer Karenz nach dem (Oö.) MSchG bzw. (Oö.) VKG oder einer Karenz gemäß §127 Abs.5 Z1 kündigen, gelten die im Abs. 1 genannten Kündigungsfristen nicht, sofern sie dem Dienstgeber die Kündigung zwei Monate vor Ablauf der Karenz erklären. Der Dienstgeber kann auf die Einhaltung dieser Frist verzichten.

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

(3) Ansprüche nach Abs. 2 bestehen nicht, wenn

1. der (die) Vertragsbedienstete einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat und
2. eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

(4) Abs. 3 gilt nicht bei Kündigung wegen einer Gleitpension gemäß § 253c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes.

## **Abfertigung**

**Abfertigung bei Dienstverhältnissen, die vor dem 1. September 2003 begonnen haben** (§ 205 Oö. GDG 2002)

(1) Die nachstehenden Absätze gelten nur, wenn das Dienstverhältnis vor dem 1. September 2003 begonnen hat. Die Anwendbarkeit der nachstehenden Absätze schließt die Anwendung des § 205a aus.

(1a) Dem (Der) Vertragsbediensteten gebührt beim Enden des Dienstverhältnisses nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Abfertigung.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn

1. das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 18 Abs. 3) und durch Zeitablauf geendet hat oder
2. das Dienstverhältnis vom Dienstgeber nach § 24 Abs. 2 Z 1, 3 oder 6 gekündigt wurde oder
3. das Dienstverhältnis vom (von der) Vertragsbediensteten gekündigt wurde oder
4. den (die) Vertragsbedienstete(n) ein Verschulden an der Entlassung (§ 26 Abs. 2) trifft oder
5. der (die) Vertragsbedienstete gemäß § 26 Abs. 3 oder 4 entlassen wurde

oder

6. der (die) Vertragsbedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (§ 26 Abs. 5) oder
  7. das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird und keine Vereinbarung über die Abfertigung zustande kommt oder
  8. das Dienstverhältnis gemäß § 22 Abs. 1 Z 3 oder 6 endet.
- (3) Abweichend vom Abs. 2 gebührt einem (einer) Vertragsbediensteten eine Abfertigung, wenn er (sie)
1. verheiratet ist und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach seiner (ihrer) Eheschließung kündigt oder
  2. innerhalb von sechs Monaten nach der
    - a) Geburt eines eigenen Kindes oder
    - b) Annahme eines von ihm (ihr) allein oder gemeinsam mit seinem (ihrem) Ehegatten an Kindesstatt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
    - c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2 Mutterschutzgesetz 1979 oder § 5 Abs. 1 Z 2 Väter-Karenzgesetz), das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, und wenn das Kind im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, das Dienstverhältnis kündigt oder
  3. spätestens zwei Monate vor Ablauf einer Karenz nach den §§ 15 bis 15d und 15j Mutterschutzgesetz 1979 oder nach den §§ 2, 3, 5, 6 und 9 Väter-Karenzgesetz das Dienstverhältnis kündigt oder
  4. spätestens zwei Monate vor Ablauf einer im Anschluss an eine Karenz nach Z 3 aus den Gründen der §§ 15 bis 15d und 15j Mutterschutzgesetz 1979 oder nach den §§ 2 bis 6 und 9 Väter-Karenzgesetz gewährten verlängerten Karenz das Dienstverhältnis kündigt oder
  5. während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß Mutterschutzgesetz 1979 oder Väter-Karenzgesetz oder nach § 106 Abs. 3 das Dienstverhältnis kündigt oder
  6. spätestens drei Monate vor Ablauf eines Bildungskarenzurlaubs, der im Anschluss an eine Karenz nach Z 3 oder 4 längstens bis zum fünften Lebensjahr des Kindes gewährt wurde, das Dienstverhältnis kündigt.
- (4) Aus dem Anlass der Eheschließung kann nur einer der beiden Ehepartner - und auch das nur einmal - die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Abs. 3 Z 2 bis 4 und 6 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner oder beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Fall des Abs. 3 Z 1 der Anspruch des älteren Ehepartners, in den Fällen des Abs. 3 Z 2 bis 4 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Der Anspruch nach Abs. 3 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband besteht.
- (5) Abweichend vom Abs. 2 gebührt eine Abfertigung einem (einer) Vertragsbediensteten auch dann, wenn das Dienstverhältnis
1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und
    - a) bei Männern nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen



nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder  
b) wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch den (die) Vertragsbedienstete(n) gekündigt wird oder

2. wegen Inanspruchnahme

a) einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

b) einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch den (die) Vertragsbedienstete(n) gekündigt wird oder

3. durch Zeitablauf endet, bereits mindestens fünf Jahre gedauert hat und nicht aus Gründen, die den Kündigungs- bzw. Entlassungsgründen (§ 24 bzw. § 26) gleichkommen und vom (von der) Vertragsbediensteten zu vertreten sind, nicht verlängert wird.

(6) Entfallen

(7) Entfallen

(8) Entfallen

(9) Die Abfertigung beträgt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

3 Jahren das Zweifache

15 Jahren das Sechsfache

5 Jahren das Dreifache

20 Jahren das Neunfache

10 Jahren das Vierfache

25 Jahren das Zwölfache

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

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

(11) In den Fällen des Abs. 3 Z 5 ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsbezugs vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 oder dem Väter-Karenzgesetz auszugehen.

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

1. soweit die Dienstzeit in einem anderen Dienstverhältnis für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet wurde, wenn aus diesem Dienstverhältnis eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuss besteht oder

2. wenn das Dienstverhältnis

a) noch andauert oder

b) in einer Weise beendet wurde, durch die ein Abfertigungsanspruch erlosch oder, falls Abs. 2 auf das Dienstverhältnis anzuwenden gewesen wäre, erloschen wäre oder

3. wenn der (die) Vertragsbedienstete bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung erhalten hat.

Die in Z 2 lit. b angeführten Ausschlussgründe liegen nicht vor, wenn das Dienstverhältnis im Einverständnis mit dem Dienstgeber ausschließlich deswegen beendet wurde, um ein Dienstverhältnis zur Gemeinde einzugehen und dieses Gemeindedienstverhältnis an das beendete Dienstverhältnis unmittelbar anschließt.

- (13) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des (der) Vertragsbediensteten aufgelöst, tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Hat das Dienstverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, beträgt der Sterbekostenbeitrag das Einfache des dem (der) Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den gesetzlichen Erben (Erbeninnen) zur ungeteilten Hand, zu deren Erhaltung der Erblasser (die Erblasserin) gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzlichen Erben nicht vorhanden, so kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil jenen Personen zur ungeteilten Hand gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten haben und dies unter Vorlage sämtlicher anspruchrelevanter Urkunden und Nachweise beantragt haben.
- (14) ) Endet das Dienstverhältnis während oder mit Ablauf eines Bildungskarenzurlaubs und gebührt eine Abfertigung, sind für die Berechnung der Abfertigung der für den letzten Monat vor Antritt des Bildungskarenzurlaubs gebührende Monatsbezug und die Kinderbeihilfe zugrunde zu legen.
- (15) Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung, für die die Voraussetzungen für Alterszeitgeld gemäß § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vorliegen, bemisst sich die Abfertigung abweichend vom Abs. 9 auf der Grundlage des Beschäftigungsmaßes vor dessen Herabsetzung.
- (16) Endet das Dienstverhältnis während oder mit Ablauf einer Familienhospizfreistellung nach § 126a Abs. 1 Z 2 oder Z 3, gelten die Abs. 15 bzw. 16 (Anm: Richtig: Abs. 14 bzw. 15) sinngemäß.
- (17) Auf die Berücksichtigung der im § 17 Abs. 7 angeführten Zeit ist für die Bemessung der Abfertigung im nachfolgenden Dienstverhältnis Abs. 12 Z 3 anzuwenden.

### **Abfertigung bei Dienstverhältnissen, die nach dem 1. September 2003 begonnen haben (§ 205a Oö. GDG 2002)**

- (1) Auf Dienstverhältnisse, die ab dem 1. September 2003 beginnen, ist der 1. Teil des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) mit folgenden Maßgaben anzuwenden:
  1. Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers im Sinn des § 6 Abs. 1 und 4 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) sind der Monatsbezug gemäß § 165 Abs. 1 und die Kinderbeihilfe sowie die Sonderzahlungen gemäß § 165 Abs. 4.
  2. Die Auswahl der Betrieblichen Vorsorgekasse hat durch den Gemeinderat nach Anhörung der Gemeinde-Personalvertretung zu erfolgen.
  3. § 6 Abs. 1, 2 und 3 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) gelten sinngemäß mit der Maßgabe, dass an Stelle des Trägers der Krankenversicherung der Träger der Krankenfürsorge tritt.
  4. § 1, § 5, § 6 Abs. 5, § 7 Abs. 5 bis 7, § 9, § 10 und § 11 Abs. 4 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) sind nicht

anzuwenden.

- (2) Auf Dienstverhältnisse gemäß § 16 Abs. 1 Z 1, 4 und 5, die ab 1. Jänner 2003 beginnen, ist Abs. 1 sinngemäß anzuwenden.
- (3) Auf Dienstverhältnisse gemäß § 16 Abs. 1 Z 3, die ab dem 1. Jänner 2003 beginnen, sind der 1. Teil des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) mit Ausnahme des § 7 Abs. 5 bis 7 sowie § 48 Abs. 2 BMSVG anzuwenden.
- (3a) Auf freie Dienstverhältnisse im Sinn des § 4 Abs. 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) und auf freie Dienstverhältnisse von geringfügig beschäftigten Personen im Sinn des § 5 Abs. 2 ASVG, ausgenommen in Fällen der fallweisen Beschäftigung, ist Abs. 5 sinngemäß und der 1. Teil des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) mit den folgenden Maßgaben anzuwenden:
  1. an die Stelle der Begriffe „Arbeitgeber“, „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsverhältnis“ treten die Begriffe „Dienstgeber“, „freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer“ und „freies Dienstverhältnis“ in der jeweils grammatikalisch richtigen Form;
  2. die Betriebliche Vorsorgekasse für freie Dienstverhältnisse im Sinn dieser Bestimmung ist die gemäß Abs. 1 Z 2 ausgewählte Betriebliche Vorsorgekasse;
  3. die § 1, § 5, § 6 Abs. 4, § 7 Abs. 5 bis 7, § 9, § 10, § 11 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Z 4 letzter Satz des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) sind nicht anzuwenden;
  4. für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer, denen das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat gebührt, ist das monatliche Entgelt im Hinblick auf die Berechnung der fiktiven Bemessungsgrundlage nach § 7 Abs. 3 oder 4 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) nach § 44 Abs. 8 ASVG zu berechnen.
- (4) Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezugs haben Bedienstete oder ehemalige Bedienstete, soweit diese bei Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezugs abgesehen vom Geschlecht die Anspruchsvoraussetzungen für Wochengeld gemäß § 162 ASVG (fiktiv) erfüllt haben, Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53 % des jeweils nach dem KBGG bezogenen Tagesbetrags an Kinderbetreuungsgeld.
- (5) Für die Dauer einer Bildungskarenz haben Bedienstete Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53 % der Bemessungsgrundlage in der Höhe des Weiterbildungsgeldes gemäß § 26 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG). Die Bemessungsgrundlage des Weiterbildungsgeldes in der Höhe des Arbeitslosengeldes ist jedoch nur im Fall des Nachweises der tatsächlichen Höhe durch den Bediensteten (die Bedienstete) heranzuziehen. Der Nachweis hat binnen sechs Wochen nach Zustellung der entsprechenden Bestätigung (Bescheid) durch das zuständige Arbeitsmarktservice durch Vorlage selbiger zu erfolgen, widrigenfalls eine Berücksichtigung für die Bemessungsgrundlage ausscheidet. Für die Dauer einer Familienhospizfreistellung haben Bedienstete Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl. I Nr. 301/2001 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 53/2016. Für die Dauer einer Pflegekarenz haben Bedienstete einen Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes nach § 5b Abs.

1 des KBBG, BGBl. I Nr. 301/2001 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 53/2016. Für die Dauer einer Bildungsteilzeit sowie einer Pflegeteilzeit ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Arbeitgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes heranzuziehen.

(6) Die Anwendbarkeit des § 205a schließt die Anwendung des § 205 aus.

### **Abfertigung für Beamt:innen** (§ 206 Oö. GDG 2002 bzw. § 26 Oö. LGG)

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

(2) Eine Abfertigung gebührt nicht,

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

(3) Eine Abfertigung gebührt

1. einem (einer) verheirateten Beamten (Beamtin), wenn er/sie innerhalb von zwei Jahren nach seiner/ihrer Eheschließung
2. einem Beamten (einer Beamtin), wenn er/sie innerhalb von sechs Jahren nach der Geburt
  - a) eines eigenen Kindes
  - b) eines von ihm/ihr allein oder gemeinsam mit seinem/ihrer Ehegatten (-gattin) an Kindes statt angenommenen Kindes oder
  - c) eines von ihm in unentgeltliche Pflege übernommenen Kindes (§ 15c Abs. 1 Z 2 MSchG, § 5 Abs. 1 Z 2 Väter-Karenzgesetz, § 11b Abs. 1 Z 2 Oö. MSchG oder § 5 Abs. 1 Z 2 Oö. Väter-Karenzgesetz), das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt. Aus dem Anlass seiner (ihrer) Eheschließung kann nur einer der beiden Ehepartner – und auch das nur einmal – die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach der Z 2 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner bzw. beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Fall der Z 1 der Anspruch des älteren Ehepartners, in den Fällen der Z 2 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Eine Abfertigung nach Z 1 und 2 gebührt nicht, wenn zum Zeitpunkt des Austritts ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband besteht.

## **Ansprüche bei Dienstverhinderung (§ 181 Oö. GDG 2002)**

- (1) Ist der (die) Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er (sie) die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, behält er (sie) den Anspruch auf den Monatsbezug und die Kinderbeihilfe bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen und wenn es zehn Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.
- (2) Wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die der (die) Vertragsbedienstete eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 oder dem Opferfürsorgegesetz bezieht, verlängern sich die Zeiträume, während derer der Anspruch auf den Monatsbezug und die Kinderbeihilfe fortbesteht, wenn der Grad der Behinderung mindestens 50% beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Drittel auf die im Abs. 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird, wenn jedoch der Grad der Behinderung mindestens 70% beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zur Hälfte auf die im Abs. 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird.
- (3) Dauert die Dienstverhinderung über die in den Abs. 1 und 2 bestimmten Zeiträume hinaus an, gebühren dem (der) Vertragsbediensteten für die gleichen Zeiträume 25% des Monatsbezugs, der Kinderbeihilfe und allfälliger (pauschalierter) Nebengebühren. Die Bestimmungen über das Ruhen der Nebengebühren (§ 194 Abs. 5) werden dadurch nicht berührt.
- (4) Die in den Abs. 1 bis 3 vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht nach Abs. 6 etwas anderes bestimmt wird, jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.
- (5) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, gilt sie als Fortsetzung der Dienstverhinderung.
- (6) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalls, die die bzw. der Bedienstete nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, hat der Dienstgeber Leistungen gemäß Abs. 1 und 3 über die in den Abs. 1 bis 3 angegebenen Zeiträume hinaus zu leisten.
- (7) Wird der (die) Vertragsbedienstete nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, gebühren ihm (ihr) der Monatsbezug und die Kinderbeihilfe für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.
- (8) Weiblichen Vertragsbediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach dem MSchG nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge. Die Zeit, während der weibliche Vertragsbedienstete nach dem MSchG nicht beschäftigt werden dürfen (Beschäftigungsverbot), gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinn des Abs. 1.
- (9) Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des Abs. 7 ein Jahr gedauert, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde oder dass es durch ein Dienstverhältnis, das maximal bis zur Dauer eines Jahres befristet werden kann, fortgesetzt wird. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der frühe-

ren Dienstverhinderung. Der Dienstgeber hat den (der) Vertragsbediensteten spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses gemäß erster Satz zu verständigen. Erfolgt die nachweisliche Verständigung später, endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, sofern der (die) Vertragsbedienstete bis dahin den Dienst nicht wieder angetreten hat und vor Ablauf dieser Frist auch keine Verlängerung des Dienstverhältnisses vereinbart worden ist. Die Verständigung gilt auch dann als nachweislich erfolgt, wenn sie auf eine Weise zugestellt oder hinterlegt wurde, die den Vorschriften des Zustellgesetzes über die Zustellung zu eigenen Händen oder über eine nachfolgende Hinterlegung entspricht. Abgabestelle ist jedenfalls auch eine vom (von der) Vertragsbediensteten dem Dienstgeber bekannt gegebene Wohnadresse.

- (10) Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zur Gemeinde, die dem Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter vorangehen, sind der Dauer des Dienstverhältnisses im Sinn der Abs. 1 und 7 zuzurechnen, wenn zwischen der Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses und der Aufnahme nicht mehr als sechs Wochen verstrichen sind.

### **Dienstbefreiung für Kuraufenthalt (§ 131 Oö. GDG 2002)**

- (1) Der Bürgermeister (Die Bürgermeisterin) hat dem/der Bediensteten auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthalts Dienstbefreiung zu gewähren, wenn
1. ein Sozialversicherungsträger oder Krankenfürsorgeträger oder ein Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet und
  2. die Kur in der Benützung einer Mineralquelle oder eines Moorbades oder im Aufenthalt in einem vorgeschriebenen Klima oder in der therapeutischen Anwendung von kaltem Wasser (sogenannte „Kneipp-Kuren“) besteht und ärztlich überwacht wird.
- (2) Dem/Der Bediensteten ist vom Bürgermeister (von der Bürgermeisterin) auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn der/die Bedienstete zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder Krankenfürsorgeträger oder einem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen nach chirurgischem Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthalts im Genesungsheim vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen oder vom Sozialversicherungsträger oder Krankenfürsorgeträger getragen werden.
- (3) Bei der zeitlichen Einteilung der Dienstbefreiung nach den Abs. 1 und 2 ist auf zwingende dienstliche Gründe Rücksicht zu nehmen.
- (4) Für den (die) Bedienstete(n), der (die) im Ausland bei einer österreichischen Dienststelle oder als Vertreter(in) (Beobachter) Österreichs bei einer zwischenstaatlichen Organisation seinen Dienst versieht, gelten die Voraussetzungen als erfüllt, wenn nach dem Gutachten eines Sozialversicherungsträgers oder Krankenfürsorgeträgers die medizinischen Voraussetzungen für die Gewährung eines Kuraufenthalts oder für die Einweisung in ein Genesungsheim vorliegen.
- (5) Eine Dienstbefreiung nach Abs. 1 und 2 gilt als eine durch Krankheit verursachte Abwesenheit vom Dienst.

# Urlaub

## **Anspruch auf Erholungsurlaub** (§ 113 Oö. GDG 2002)

- (1) Der (Die) Bedienstete hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.
- (2) Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses mit Beginn des jeweiligen Kalendermonats im Ausmaß von je einem Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Nach einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von sechs Kalendermonaten entsteht der Anspruch in Höhe des noch für das laufende Kalenderjahr gebührenden restlichen Urlaubsausmaßes. Ab dem nachfolgenden Kalenderjahr entsteht der Urlaubsanspruch jeweils mit Jahresbeginn in voller Höhe.
- (3) Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Bedienstete mit Behinderung (§ 125) bleibt beim Entstehen des Urlaubsanspruchs während der ersten sechs Kalendermonate des Dienstverhältnisses außer Betracht.

## **Ausmaß des Erholungsurlaubs** (§ 114 Oö. GDG 2002)

- (1) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr
  1. 200 Stunden bei Vollbeschäftigung (entspricht 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen) bei einem Dienstalder von weniger als 25 Jahren;
  2. 240 Stunden bei Vollbeschäftigung (entspricht 36 Werktagen bzw. 30 Arbeitstagen)
    - a) bei einem Dienstalder von 25 Jahren;
    - b) für den Bediensteten, der das 51. Lebensjahr vollendet und mindestens zehn Jahre im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt hat.
- (1a) Der Erholungsurlaub der pädagogischen Fachkräfte umfasst
  1. den jeweiligen Erholungsurlaub nach Abs. 1, der nach Möglichkeit während der Hauptferien (§ 8 Abs. 2 Oö. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz) und
  2. 80 Stunden, die unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse nach Möglichkeit während der Weihnachts-, Oster- und Pfingstferien zu verbrauchen sind.
- (1b) Der Erholungsurlaub der pädagogischen Assistenzkräfte umfasst
  1. den jeweiligen Erholungsurlaub nach Abs. 1, der nach Möglichkeit während der Hauptferien (§ 8 Abs. 2 Oö. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz) und
  2. a) von 1. September 2023 bis 31. Dezember 2023 40 Stunden bei Vollbeschäftigung,  
b) ab 1. Jänner 2024 80 Stunden bei Vollbeschäftigung, die jeweils unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse nach Möglichkeit während der Weihnachts-, Oster- und Pfingstferien zu verbrauchen sind.
- (2) Ergeben sich bei der Umrechnung Teile von Arbeitstagen, sind diese auf ganze Arbeitstage aufzurunden.
- (3) In den ersten sechs Kalendermonaten des Dienstverhältnisses beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Kalendermonat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes; § 113 Abs. 2 zweiter und dritter Satz gilt sinngemäß.
- (4) Bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr neu zu berechnen. Das Ausmaß des gesamten Erholungsurlaubs eines Kalenderjahres ist zunächst nach den Zeiten mit gleichbleibendem Beschäftigungsausmaß und anschließend nach allen Zeiträumen mit verschiedenen Beschäftigungsausmaßen entsprechend

desselben zu aliquotieren. Die Summe aller dementsprechend (doppelt) aliquotierten Teilurlaubsguthaben bilden das Gesamtjahresurlausausmaß, von dem wiederum der bereits verbrauchte Erholungsurlaub abzuziehen ist. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vergangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

- (4a) Kommt es nach Anwendung des Abs. 4 infolge einer Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes zu einer Verkürzung des umgerechneten Urlaubsausmaßes unter vier Wochen (bei wochenweiser Betrachtung) für das jeweilige Kalenderjahr, so kann die Dienstbehörde zur Erfüllung der Verpflichtungen im Rahmen der Verträge zur europäischen Integration von Amts wegen eine Erhöhung des Urlaubsausmaßes verfügen. Dies jedoch nur dann, wenn die Verkürzung des Urlaubsausmaßes (infolge des noch nicht im aliquoten Ausmaß konsumierten Urlaubs) auf überwiegend dienstliche oder wichtige persönliche Umstände zurückzuführen ist. Für die Dauer der Konsumation des erhöhten Urlaubsausmaßes ist das Entgelt jedoch entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß des Kalenderjahres zu bemessen, in dem die Verkürzung stattgefunden hat. Aus Gründen der Verwaltungsökonomie kann die Entgeltdifferenz auch bereits vor Urlaubsantritt in einem von den laufenden Bezügen in Abzug gebracht werden oder wegen Geringfügigkeit auch nachgesehen werden.
- (5) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten,
1. eines Karenzurlaubs oder einer Karenz oder
  2. einer Außerdienststellung nach den §§ 155, 157 oder 159 oder
  3. einer gänzlichen Dienstfreistellung oder
  4. einer Suspendierung oder
  5. einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst,
- gebührt ein in diesem Kalenderjahr anfallender Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubs oder der Karenz, der Außerdienststellung, der Dienstfreistellung, der Suspendierung bzw. der ungerechtfertigten Abwesenheit verkürzten Kalenderjahr entspricht. Wenn jedoch die Suspendierung aufgehoben wird und das Disziplinarverfahren nicht zum Ausspruch einer Disziplinarstrafe führt, gebührt der Erholungsurlaub rückwirkend im ungekürzten Ausmaß.
- (5a) Dem Beamten (Der Beamtin) gebührt für das Kalenderjahr, in dem er (sie) aus dem aktiven Dienststand ausscheidet, ein Erholungsurlaub in dem Ausmaß, das der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr im Verhältnis zum gesamten Kalenderjahr entspricht.
- (6) Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist jeweils der 30. September.
- (7) Unter Dienstalster im Sinn des Abs. 1 ist die Zeit zu verstehen, die für das Besoldungsdienstalster, verringert um den angerechneten Qualifikationsausgleich, maßgebend ist.

### **Verbrauch des Erholungsurlaubs (§ 117 Oö. GDG 2002)**

- (1) Der Erholungsurlaub kann nur nach Tagen oder nach einem Vielfachen von Tagen, bei stundenweiser Festlegung auch stundenweise und, wenn erforderlich, auch in Bruchteilen davon gewährt und verbraucht werden.
- (2) Bei einem (einer) Vertragsbediensteten ist über den Verbrauch des Erholungsurlaubs rechtzeitig vor jedem Urlaubsantritt unter Berücksichtigung



der dienstlichen Interessen eine Vereinbarung mit dem Bürgermeister (der Bürgermeisterin) zu treffen; bei einem/einer Beamt:in ist die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubs rechtzeitig vor jedem Urlaubsantritt vom Bürgermeister (von der Bürgermeisterin) unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen vorzunehmen. Dabei ist auf die persönlichen Verhältnisse des/der Bediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen. Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, hat der/die Bedienstete Anspruch, die Hälfte des Erholungsurlaubs ungeteilt zu verbrauchen.

### **Entlastungswoche als Schutzmaßnahme für das Pflegepersonal (§ 3a GuKG)**

- (1) Die Abs. 2 bis 4 gelten abweichend vom Geltungsbereich der §§ 1 und 2 für alle Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die in einem der in § 1 GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997, in der Fassung BGBl. I Nr. 165/2022, angeführten Berufe beschäftigt werden.
- (2) Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern nach Abs. 1 ist ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 43. Lebensjahr vollenden, eine Entlastungswoche im Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, höchstens jedoch 40 Stunden, in jedem Kalenderjahr zu gewähren. Diese Entlastungswoche gebührt zusätzlich zu einem allfälligen Anspruch auf Zeitguthaben nach § 3.
- (3) Auf die Entlastungswoche gemäß Abs. 2 sind Ansprüche aus § 10a Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976, in geltender Fassung nicht anzurechnen. Auf Gesetzen, Verordnungen, Arbeits(Dienst)ordnungen oder sonstige Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhende Urlaubsansprüche sind anzurechnen, soweit sie über den gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Werktagen hinausgehen. Eine Anrechnung erfolgt jedoch nicht, sofern eine nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 214/2022 beschlossene Norm der kollektiven Rechtsgestaltung diese Anrechnung, wenn auch nur teilweise, ausschließt.
- (4) 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.

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 Öö. G-EV)	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Öö. GDG 2002
Bedienstete der Pflegehilfe (bspw. GD 20.4 Öö. G-EV)	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Öö. GDG 2002
Heimhilfe (bspw. GD 21.5 Öö. 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 Öö. GDG 2002
Diplom-Sozialbetreuung „A“	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Öö. GDG 2002
Fach-Sozialbetreuung „BA“	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Öö. GDG 2002
Diplom-Sozialbetreuung „BA“	Ja, außer Spalte 3	40 Stunden gem. § 114 Abs. 1 Z 2 oder gem. § 126 Abs. 6 Öö. 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 Öö. 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	-

- (3) Der (Die) Bürgermeister (Bürgermeisterin) kann die Aufgaben im Sinn des Abs. 2 an den/die zuständige/n Vorgesetzte/n übertragen.

### **Unterbrechung des Erholungsurlaubs und Verhinderung des Urlaubsantritts (§ 118 Oö. GDG 2002)**

- (1) Die Vereinbarung über den Verbrauch des Erholungsurlaubs bei Vertragsbediensteten oder die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubs bei Beamten (Beamtinnen) schließt eine aus besonderen dienstlichen Rücksichten gebotene abändernde Verfügung nicht aus. Der Antritt oder die Fortsetzung des Erholungsurlaubs ist, sobald es der Dienst zulässt, zu ermöglichen. Eine finanzielle Abgeltung des Urlaubs ist ausgeschlossen.
- (2) Konnte ein(e) Bedienstete(r) wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten, oder ist der (die) Bedienstete aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihm (ihr) die dadurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht nach den für Gemeindebedienstete geltenden Bestimmungen über Reisegebühren zu ersetzen sind. Die Ersatzpflicht umfasst auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen (§ 130 Abs. 2), wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubs ohne den (die) Bedienstete(n) nicht zumutbar ist.

### **Verfall des Erholungsurlaubs (§ 122 Oö. GDG 2002)**

- (1) Nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahrs, in dem er entstanden ist, verfällt die Hälfte des noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruchs, der Rest nach Ablauf von drei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahrs, in dem er entstanden ist.
- (1a) Im Fall eines drohenden Urlaubsverfalls hat durch den Dienstgeber rechtzeitig und nachweislich ein entsprechender Hinweis zu erfolgen.
- (2) Hat der (die) Bedienstete eine Karenz nach MSchG, Oö. MSchG, VKG oder Oö. VKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

### **Erkrankung während des Erholungsurlaubs (§ 124 Oö. GDG)**

- (1) Erkrankten Bedienstete während des Erholungsurlaubs, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so findet bei einer länger als drei Kalendertage dauernden Erkrankung keine Anrechnung auf das Urlaubsausmaß statt.
- (2) Der (Die) Bedienstete hat dem (der) zuständigen Vorgesetzten nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom (von der) Bediensteten zu vertreten sind, nicht möglich, gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrunds nachgeholt wird. Beim Wiederantritt des Dienstes hat der (die) Bedienstete ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungs- oder Krankenfürsorgeträgers oder der Krankenanstalt über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Kommt der (die) Bedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, ist Abs. 1 nicht anzuwenden.
- (3) Erkrankt ein(e) Bedienstete(r), der (die) während eines Erholungsurlaubs eine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit ausübt, ist Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

- (4) Abs. 1 bis 3 gelten auch für den (die) Bedienstete(n), der (die) infolge eines Unfalls dienstunfähig war.
- (5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 gelten sinngemäß auch für Abwesenheiten auf Grund eines Freizeitausgleichs (Zeitausgleich).

### **Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Bedienstete mit Behinderung**

(§ 125 Oö. GDG 2002)

- (1) Der (Die) Bedienstete hat Anspruch auf aliquote Erhöhung des ihm (ihr) gemäß § 114 für das laufende Kalenderjahr gebührenden (aliquoten) Urlaubsausmaßes ab jenem Kalendermonat, in welchem er (sie) nachweist, dass eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:
  1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, des Opferfürsorgegesetzes oder des Heeresversorgungsgesetzes wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit;
  2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit im Dienst einer Gebietskörperschaft oder eines Gemeindeverbands;
  3. Besitz eines Bescheids gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes;
  - 3a. Besitz eines Bescheids des Sozialministeriumservice nach dem Bundesbehindertengesetz bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit bzw. des Grads der Behinderung von bis zu maximal 49 %;
  4. Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl. Nr. 21, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1958 oder gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969, in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 329/1973.
- (2) 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).
- (3) Der (Die) blinde Bedienstete hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um 40 Stunden.

### **Sonderurlaub (§ 126 Oö. GDG 2002)**

- (1) Der (Die) Bürgermeister(in) kann dem (der) Bediensteten auf dessen (deren) Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass einen Sonderurlaub in der Höchstdauer von einer Woche im Jahr gewähren.
- (2) Ein das Ausmaß gemäß Abs. 1 übersteigender Sonderurlaub bis zur Höchstdauer von drei Monaten kann ausnahmsweise auf begründetes Ansuchen des (der) Bediensteten vom Gemeindevorstand gewährt werden.
- (3) Für die Zeit des Sonderurlaubs behält der (die) Bedienstete den Anspruch auf die vollen Bezüge.
- (4) Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen; er darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen.
- (5) Sonderurlaub kann auch stundenweise gewährt und verbraucht werden.

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

## **Richtlinien für die Gewährung von Sonderurlaub für Bedienstete der Oö. Gemeinden und Oö. Gemeindeverbände**

### **Allgemeine Bestimmungen**

1. Dem Bediensteten kann auf sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden.
2. Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen; er darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen.
3. Der Sonderurlaub darf nur für einen Zeitraum gewährt werden, der mit dem Anlass unmittelbar zusammenhängt. Ein mehrtägiger Sonderurlaub ist für einen zusammenhängenden Zeitraum zu gewähren, soweit nicht der Anlass oder dienstliche Interessen die Teilung notwendig machen.
4. Fällt ein Ereignis, für welches Sonderurlaub nach P. 1 oder 2 der besonderen Bestimmungen gewährt werden kann, auf einen dienstfreien Tag, so kann Sonderurlaub nur dann gewährt werden, wenn der Anlass (Eheschließung, Geburt eines Kindes) den Bediensteten direkt (selbst) betrifft.
5. Ein dienstfreier Tag liegt vor:
  - a. bei Fünftagewoche an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen,
  - b. bei Schicht- und Wechseldienst an einem Tag, an dem keine Dienstleistung anfällt,
  - c. bei Herabsetzung der Wochendienstzeit an einem Tag, an dem im Rahmen der Dienststundeneinteilung kein Dienst verrichtet wird.
6. Bei Bediensteten, bei denen die Wochendienstzeit herabgesetzt ist, ist das Ausmaß des Sonderurlaubes, soweit dieser in Stunden festgesetzt ist, entsprechend zu aliquotieren.
7. Hinsichtlich der Zuständigkeit für die Gewährung eines Sonderurlaubes im Gemeinde(verbands)bereich wird folgende Vorgangsweise empfohlen:  
Soweit gesetzlich nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt wird, besteht kein Einwand, wenn dem Bürgermeister als Vorstand des Gemeindeamtes bzw. dem Obmann eines Gemeindeverbandes im Rahmen dieser Richtlinien die Entscheidungsbefugnis im Einzelfall eingeräumt wird.

## Besondere Bestimmungen

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

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

<p><b>11. Teilnahme an Veranstaltungen zur Fortbildung, an Tagungen, Konferenzen und sonstigen Veranstaltungen, wenn dienstliche Interessen vorliegen</b></p>	<p>bis zu 80 Stunden jährlich</p>	<p>Je nach dem Grad des dienstlichen Interesses.</p>
<p><b>12. Sonstige Aufgaben im öffentlichen Interesse insbesondere Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für Mitglieder von freiwilligen Feuerwehren, Rettungs- oder sonstigen Hilfsorganisationen</b></p>	<p>bis zu 40 Stunden jährlich</p>	<p>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.</p>
<p><b>13. Promotion oder Sponson des Bediensteten</b></p>	<p>1 Arbeitstag</p>	<p>Der Sonderurlaub kann nur einmal gewährt werden; entweder Promotion oder Sponson.</p>
<p><b>14. Dienstnehmervertretung</b></p>		
<p>Teilnahme von Funktionären der Gewerkschaft, von Personalvertretern oder von Betriebsräten an Tagungen der Gewerkschaft</p>	<p>bis zu 80 Stunden jährlich</p>	<p>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.</p>
<p><b>15. Sonstige besondere Anlässe</b></p>	<p>bis zu 1 Arbeitstag</p>	<p>Der Geburtstag des Bediensteten ist kein besonderer Anlass im Sinne dieser Bestimmung.</p>
	<p>über 1 Arbeitstag</p>	<p>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>
<p><b>16. Persönliche (familiäre) Bedürfnisse:</b></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 <b>an einem Tag</b> ungeteilt gewährt werden; ein Aufteilen des Stundenkontingents auf mehrere Tage ist nicht zulässig. Dieser Sonderurlaub kann nur gewährt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) keine gesonderte Regelung (zusätzliche Begünstigung) bezüglich Silvestertag,</li> <li>b) keine dem § 228 Abs. 2 Oö. GDG 2002 bzw. dem § 165i Abs. 2 Oö. GBG 2001 widersprechende Regelung und</li> <li>c) kein mit der Landesregelung (Zeitgutschrift von 6,5 Stunden) inhaltsgleiches oder vergleichbares Arbeitszeitmodell besteht.</li> </ul> <p>Eine Zeitgutschrift anstelle von tatsächlicher Inanspruchnahme des Sonderurlaubs ist nicht möglich.</p>



<b>17. Helferinnen und Helfer in Kinderbetreuungseinrichtungen (Kindergärten, Kinderhorte und Krabbelstuben)</b>	Bis maximal 10 Arbeitstage im Kalenderjahr	Dieser Sonderurlaub dient zur Abdeckung betriebsfreier Zeiten wie z.B. Weihnachts-, Semester-, Oster- oder Pfingstferien (ausgenommen Hauptferien), die den Erholungsurlaub der betroffenen Bediensteten übersteigen.
--	--	---

### **Homeoffice** (§ 112c Oö. GDG 2002)

- (1) Homeoffice ist die regelmäßige dienstliche Aufgabenwahrnehmung in der Wohnung oder einer mit dem Dienstgeber vereinbarten, nicht zur Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik.
- (2) Der Gemeindevorstand kann im Interesse des Dienstes für einzelne Arbeitsbereiche entsprechend den Erfordernissen des Dienstes sowie des Bürgerservice festlegen, dass unter Einhaltung der dienstrechtlichen Vorschriften tageweise Homeoffice durchgeführt werden kann. Der Gemeindevorstand hat hierfür unter Bedachtnahme auf die berechtigten Interessen der Aufrechterhaltung des Dienstes, der Bediensteten, des Bürgerservice und eine allfällige, für den Landesdienst geltende Regelung sowie auf eine allfällige Verordnung nach Abs. 3 eine innerdienstliche Festlegung zu treffen. Eine dienstliche Aufgabenwahrnehmung im Homeoffice ist nur zulässig, insoweit eine innerdienstliche Festlegung vorliegt und im Einzelfall eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und der (dem) Bediensteten erfolgt.
- (3) Die Landesregierung kann unter Bedachtnahme auf die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sowie zur Gewährleistung des Grundsatzes der gleichartigen Behandlung der Gemeindebediensteten untereinander durch Verordnung Regelungen über die Durchführung von Homeoffice festlegen.

### **Bildungskarenz und Bildungsteilzeit** (§ 128 Oö. GDG 2002)

- (1) Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen mindestens sechs Monate gedauert hat, kann Vertragsbediensteten auf Ansuchen ein Bildungskarenzurlaub gegen Entfall der Bezüge oder eine Bildungsteilzeit unter Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes gewährt werden, wenn dem dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Eine neuerliche Bildungskarenz oder eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach vier Jahren nach Antritt der letzten Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit gewährt werden.
- (2) Die Dauer der Bildungskarenz beträgt mindestens zwei Monate und höchstens ein Jahr. Sie kann auch in Teilen, von je mindestens zwei Monaten verbraucht werden, wenn dem dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (3) Die Bildungsteilzeit beträgt mindestens vier Monate und höchstens zwei Jahre und kann in Teilen von nicht weniger als vier Monaten verbraucht werden, wenn dem dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die mit der Bildungsteilzeit verbundene Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes muss mindestens ein Viertel und darf höchstens die Hälfte betragen, wobei zehn Wochenstunden nicht unterschritten werden dürfen. Während der Bildungsteilzeit ist die Vereinbarung über eine Bildungskarenz sowie sonstige Freistellungen unzulässig.

- (4) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit fallenden Beschäftigungsverbots, einer Karenz nach dem MSchG oder VKG, eines Präsenzdienstes oder eines Zivildienstes ist die Genehmigung einer Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit unwirksam. Im Übrigen ist die Bildungskarenz einem Karenzurlaub nach § 127 Abs. 1 und 2 und die Bildungsteilzeit einer Teilzeitbeschäftigung nach § 106 gleichzuhalten. Eine Änderung der Verwendung in Folge der Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit ist von dem Vertragsbediensteten (der Vertragsbediensteten) im Sinn des § 188 zu vertreten. Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung nach § 205 sowie der Urlaubersatzleistung nach § 120 der für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit gebührende Monatsbezug zugrunde zu legen.

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

- (1) Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat sowie Beamte (Beamtinnen), deren Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband - unter Miteinrechnung der Zeiten in einem Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter (Vertragsbedienstete) - ununterbrochen drei Monate gedauert hat, können schriftlich um eine Pflegekarenz gegen Entfall der Bezüge oder eine Pflegezeit zum Zweck der Pflege oder Betreuung eines (einer) nahen Angehörigen im Sinn des § 126a, dem (der) zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz oder Pflegezeit Pflegegeld ab der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes (BPGG) gebührt, für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten ansuchen. Wird eine Pflegekarenz oder Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.
- (2) Während der Pflegezeit dürfen zehn Wochenstunden nicht unterschritten werden. Die Bestimmung des § 128 Abs. 4, ausgenommen dessen zweiter Satz, bezüglich der Bildungskarenz gilt sinngemäß für die Pflegekarenz, die ansonsten dienst- und besoldungsrechtlich einer Karenz nach dem MSchG bzw. dem VKG gleichzuhalten ist. Die Bestimmung des § 128 Abs. 4 bezüglich der Bildungsteilzeit gilt sinngemäß für die Pflegezeit.
- (3) Eine Maßnahme nach Abs. 1 darf nur genehmigt werden, wenn wichtige dienstliche Interessen dem nicht entgegenstehen und grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem (zu betreuender) nahen Angehörigen im Sinn des § 126a. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Inanspruchnahme zulässig. Die Pflegekarenz oder Pflegezeit ist auch für die Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen im Sinn des § 126a zulässig, sofern diesen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht. Wurde eine Pflegekarenz oder Pflegezeit bereits angetreten, ist die Genehmigung der jeweils anderen Maßnahme für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.
- (4) Eine vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit ist nach
1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
  2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie

3. dem Tod
  - des (der) nahen Angehörigen im Sinn des § 126a zulässig, wenn dem wichtige dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.
- (5) Die Zeit einer Pflegekarenz oder Pflegezeit ist als ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit zu berücksichtigen, wenn ein Überweisungsbetrag nach sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen geleistet wurde. Darüber hinaus ergibt sich bei der Pflegekarenz bzw. erhöht sich bei der Pflegezeit die Beitrags- bzw. Bemessungsgrundlage nach § 1 Abs. 10 in Verbindung mit dem IX. Abschnitt des Oö. L-PG für die betroffenen Monate nach der bzw. um die Höhe der im Überweisungsverfahren festgestellten sozialversicherungsrechtlichen Beitragsgrundlage.

### **Pflegefreistellung (§ 130 Oö. GDG 2002)**

- (1) Bedienstete haben - unbeschadet des § 126 - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind:
  1. wegen der notwendigen Pflege einer oder eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder
  2. wegen der 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
  3. wegen der 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.
- (2) Als nahe Angehörige sind der Ehegatte (die 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.
- (3) Die Pflegefreistellung nach Abs. 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit des Bediensteten nach § 96 Abs. 2 und 6 oder nach den §§ 106 bis 109 oder nach den §§ 155 und 158 nicht übersteigen.
- (4) Darüber hinaus besteht - unbeschadet des § 126 - Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn der (die) Bedienstete
  1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat und
  2. wegen der notwendigen Pflege seines (ihres) im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder Kindes der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt), das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat oder für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist.

- (5) Die Pflegefreistellung kann tageweise, halbtageweise oder in vollen Stunden in Anspruch genommen werden. Verrichtet der (die) Bedienstete jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.
- (6) Ändert sich das Ausmaß der dienstplanmäßigen Wochendienstzeit des (der) Bediensteten während des Kalenderjahrs, ist die in diesem Kalenderjahr bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung in dem Ausmaß umzurechnen, das der Änderung des Ausmaßes der dienstplanmäßigen Wochendienstzeit entspricht. Bruchteile von Stunden sind dabei auf volle Stunden aufzurunden.
- (7) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Pflegefreistellung in einem dem bestehenden Dienstverhältnis unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur selben Gemeinde, so ist diese im vorangegangenen Dienstverhältnis bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung auf den im bestehenden Dienstverhältnis gegebenen Anspruch auf Pflegefreistellung anzurechnen. Hat sich das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit geändert, ist dabei auch Abs. 6 anzuwenden.
- (8) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann zu einem im Abs. 4 genannten Zweck noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige kalendermäßige Festlegung bzw. ohne vorherige Vereinbarung angetreten werden.
- (9) Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jener Bedienstete (jene Bedienstete) Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 4 und 8, die oder der nicht mit ihrem oder seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

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

24. Dezember (Heiliger Abend): ganztägig 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.

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

## 1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

### § 1 Beförderungsbedingungen

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

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

### § 2 Dienstzeit

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

### § 3 Wartefrist und bezugsrechtliche Stellung

1. Die in einer Dienstklasse (Dienststufe) zurückzulegende Dienstzeit bildet die Wartefrist. Die §§ 8 bis 11 Oö. Landes-Gehaltsgesetz sind sinngemäß anzuwenden.
2. Die Beförderung eines Beamten (einer Beamtin) in die nächsthöhere Dienstklasse (Dienststufe) ist erst möglich, wenn der Beamte (die Beamtin) in der vorhergehenden Dienstklasse (Dienststufe) die im 2. und 3. Abschnitt festgelegte Wartefrist (oder bezugsrechtliche Stellung und Wartefrist) erfüllt hat. Das Überspringen einer Dienstklasse (Dienststufe) ist nicht zulässig.
3. Die Wartefrist soweit im 2. und 3. Abschnitt eine solche neben einer Beförderungsdienstzeit festgelegt ist und eine Verkürzung nicht ausgeschlossen ist - kann auf ein Jahr herabgesetzt werden, wenn trotz rechtzeitiger Erfüllung aller Pragmatisierungserfordernisse oder sonstiger Ernennungserfordernisse eine Pragmatisierung oder eine sonstige Ernennung mangels eines freien Dienstpostens nicht früher möglich war. Soweit im 2. und 3. Abschnitt eine Wartefrist festgelegt ist, kann sie nicht unter ein Jahr herabgesetzt werden. Die Wartefrist beträgt abweichend vom 2. Abschnitt in den Verwendungsgruppe A und B zwei Jahre, wenn ein Beamter (eine Beamtin) gleichzeitig mit

der Überstellung befördert wird, oder wenn dies nicht der Fall ist, für die erste Beförderung nach der Überstellung.

4. Die Wartefrist kann für die Beförderung in die Dienstklasse VIII der Verwendungsgruppe A und in die Dienstklasse VII der Verwendungsgruppe B um ein Jahr verkürzt werden, wenn der Beamte (die Beamtin) bereits fünf Jahre den Dienstposten innehatte, auf dem die Beförderung in die Spitzendienstklasse möglich ist, bzw. bereits fünf Jahre ununterbrochen auf Dienstposten der Spitzendienstklasse seiner (ihrer) Verwendungsgruppe verwendet wurde. In diesem Fall gilt die im 2. Abschnitt in Klammer angeführte Wartefrist.

## § 4

### Dienstbeurteilung

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

## § 5

### Dienstposten

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

## § 6

### Dienstpostenbewertung

1. Für den Zeitpunkt der Beförderung in die nächsthöhere Dienstklasse kann auch eine Dienstpostenbewertung mitentscheidend sein.
2. Bei folgenden Bewertungen erfolgt die Beförderung in die Dienstklasse VII der Verwendungsgruppe A, in die Dienstklasse VI der Verwendungsgruppe B und in die Dienstklasse IV der Verwendungsgruppe C um ein Jahr früher, als im 2. Abschnitt festgelegt ist:
  - 2.1. Verwendungsgruppe A, Dienstklassen
    - a. III bis VIII
    - b. III bis VII/N2-Laufbahn und
    - c. III bis VII/N1-Laufbahn;
  - 2.2. Verwendungsgruppe B, Dienstklassen
    - a. II bis VII
    - b. II bis VI/N2-Laufbahn und
    - c. II bis VI/N1-Laufbahn;

### 2.3. Verwendungsgruppe C, Dienstklassen

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

## § 7

### **N1-Laufbahn**

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

## § 8

### **N2-Laufbahn**

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

## § 9

### **Berücksichtigung des Dienstzeitüberhangs**

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

## § 10

### **Berücksichtigung der Einwohnerzahl**

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

## 2. Abschnitt

### Besondere Bestimmungen für die Beamt:innen der allgemeinen Verwaltung und des handwerklichen Dienstes.

#### § 11

##### Verwendungsgruppe A

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

#### § 12

##### Verwendungsgruppe B

Beförderung i.d.DKI.	Dienstbeurteilung	Beförderungsdienstzeit (in Dienstjahren)	Wartefrist (in Dienstjahren)
III	wenig zufriedenstellend	5	
	zufriedenstellend	5	
	sehr zufriedenstellend	5	
IV	wenig zufriedenstellend	12 ½	1 ½
	zufriedenstellend	9 ½	1 ½
	sehr zufriedenstellend	8 ½	1 ½
V	wenig zufriedenstellend	17	1 ½
	zufriedenstellend	14	1 ½
	sehr zufriedenstellend	13	1 ½
VI	wenig zufriedenstellend	23	2
	zufriedenstellend	20	2
	sehr zufriedenstellend	19	1 ½
VII	in den 3 vorangegangenen Kalenderjahren mindestens „zufriedenstellend“		5 (4)
Amtsleiter	in Gemeinden		
	mit 5.001 bis 7.000 Einw.		4 (3)
	mit 7.001 bis 10.000 Einw.		3 (2)



## § 13

### Verwendungsgruppe C

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

## § 14

### Verwendungsgruppe D

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

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

## § 15

### Verwendungsgruppe P1

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

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

## § 16

### Verwendungsgruppe P2

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

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

## § 17

### Verwendungsgruppe P 3

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

## § 18

### Verwendungsgruppen E, P 4 und P 5

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

## 3. Abschnitt

### Besondere Bestimmungen für die Gemeindevachebeamt:innen der Verwendungsgruppe W 2

## § 19

### Dienstklassenbeförderung

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

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

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

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

## § 20

### Dienststufenbeförderung für dienstführende Wachebeamt:innen

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

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

#### 2. Beförderung in die Dienststufe 3:

Die Beförderung in die Dienststufe 3 ist nur bei Vorliegen einer mindestens „zufriedenstellenden“ Dienstbeurteilung möglich.

Dienstposten	Dienstbeurteilung	Wartezeit (in Dienstjahren); diese Frist ist nicht verkürzbar	oder bezugsrechtliche Stellung und Wartezeit (in Dienstjahren)
W 2 – Leiter	sehr zufriedenstellend	9	
	zufriedenstellend	10	IV/4 und 2 Jahre Wartezeit IV/4 + 1 Jahr und 3 Jahre Wartezeit

Sollte in Ausnahmefällen bei Vorliegen besonderer Gründe die Beförderung anderer dienstführender Wachbeamt:innen beabsichtigt sein, sind jeweils um 1/2 Jahr erhöhte Wartezeit- und Besoldungsvoraussetzungen zu erbringen.

## § 21

### Schlussbestimmungen

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

## **Beförderungsmöglichkeiten für Vertragsbedienstete Schema I und II (Gehaltsschema ALT)**

IKD(Gem)-200171/7-2011-Shü

Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas I (Entlohnungsgruppe a bis e) und des Entlohnungsschemas II (Entlohnungsgruppen p1 bis p5) werden bei Vorliegen einer zufriedenstellenden Dienstleistung

- a. mit Erreichen der Entlohnungsstufe 4 in die Entlohnungsstufe 6;
- b. mit Erreichen der Entlohnungsstufe 11 in die Entlohnungsstufe 13;
- c. mit Erreichen der Entlohnungsstufe 16 in die Entlohnungsstufe 18 eingereiht.

Weist ein Bediensteter, der zu einer solchen Beförderung heransteht, keine zufriedenstellende Dienstleistung auf, so ist die Beförderung zunächst auf ein Jahr zurückzustellen und kann nach Ablauf dieses Jahres mit Wirkung ab dem neuen Beförderungstermin dann vorgenommen werden, wenn der Betreffende zu diesem Zeitpunkt wieder eine zufriedenstellende Dienstleistung erbringt. Liegt nach Ablauf dieser Frist keine zufriedenstellende Dienstleistung vor, entfällt die betreffende Beförderung ersatzlos.

# Leistungen der younion, Zentralorganisation Wien und Landesgruppe Oberösterreich Unterstützungseinrichtungen

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

## 1. Rechtsschutz

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

Wir sichern Ihr Geld und Ihr Recht bei:

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

## 2. Johann-Böhm-Fonds

Der Johann-Böhm-Fonds will die Forschung zu Themen fördern, die für die 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 Sammelortgruppe 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 Arbeitsamt unverzüglich zu machen.

Höhe: Vierfaches des monatlichen Durchschnittsbeitrages

Dauer: 2-9jährige Mitgliedschaft 3 Monate

10-14jährige Mitgliedschaft 4 Monate

über 15 Jahre Mitgliedschaft 5 Monate

Nachweis: Bestätigung AMS, Mitgliedskarte.

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

## 10. Weihnachtsspende für arbeitslose Mitglieder

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

## ÖGB-Solidaritätsversicherung

Im Versicherungsfall ist eine Meldung an die younion, Landesgruppe Oberösterreich, 4020 Linz, Volksgartenstraße 34 (Sachbearbeiterin Christa Hochhauser, Tel.Nr. 0732/65 42 46-84317), zu richten.

Zur Beanspruchung des Begräbniskostenbeitrages ist ein Formblatt (Homepage: [www.younion.at](http://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 zugehörige behandelt.

### 1. Begräbniskostenbeitrags-Versicherung

Leistungen für Aktive, gestaffelt nach Mitgliedsdauer wie folgt;

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

mind. 3 bis 10 Jahren € 3.200,-

über 10 bis 25 Jahren € 4.800,-

über 25 Jahren € 6.400,-

### 4. Todesfallversicherung bei Freizeitunfällen für aktive Mitglieder

mind. 3-10 Jahren € 800,-

über 10 – 25 Jahren € 1.000,-

über 25 Jahren € 1.200,-



## 5. Ablebensrisiko-Versicherung bei Unfalltod

für am 1.1.2000 im Ruhestand befindliche Mitglieder bei Mitgliedschaftsdauer von:

mind.	3-10 Jahren	€ 875,-
über	10-25 Jahren	€ 1.310,-
über	25 Jahren	€ 1.745,-

# Richtlinie zur Förderung berufsbezogener Weiterbildung

## I.) Allgemeine Förderungsvoraussetzungen

1. Gegenstand der Förderung ist der nachgewiesene erfolgreiche Abschluss einer:
  - a) berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungsveranstaltung, deren Ziel der Erwerb von berufsbegleitendem Wissen war oder
  - b) für die unter Punkt III genannten Kategorien 7 oder 8 die belegten Kosten, die dem Mitglied durch den Besuch einer Fortbildungsveranstaltung persönlich erwachsen und von ihm (ihr) getragen wurden.
2. Der erfolgreiche Abschluss muss von einem autorisierten Ausbildungsinstitut mit Zeugnis, Diplom, Zertifikat oder Gleichwertigem bestätigt sein (ausgenommen Kursunterlagen). Für eine nicht standardisierte Ausbildung, der kein fester Lehrplan und keine ausgewiesenen Erfolgskriterien zugrunde liegen, ist immer ein Kostennachweis beizubringen.
3. Die Förderung wird nur auf Antrag und nach erfolgter Beendigung einer externen Fortbildungsveranstaltung (d.h. keine ÖGB/AK- oder Fachgewerkschaftsfortbildungsveranstaltung) unter Verwendung des Formblatts gewährt.
4. Der (Die) Förderungswerber(in) muss bei Abschluss der Fortbildungsmaßnahme mindestens sechs Monate Mitglied der 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, Berufsreifepfung	235,-	60,-
4. Spezifische Qualifikationswege Abschluss eines Universitätslehrganges (mind. 4 Semester)	175,-	60,-
Abschluss eines Masterlehrganges z.B. MBA, MPA, MSC, MAS (mind. 4 Semester)	175,-	60,-
5. Ablegen von Meister- und Befähigungsprüfungen	145,-	60,-
6. Abschluss einer Ausbildung an berufsbildenden Mittleren Schulen (Sekundärstufe I) z.B. Facharbeiterausbildung	120,-	60,-
7. Innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung Spezifisch innerbetriebliche Qualifikationen, soweit Pkt. I/1 lit. b anwendbar ist	90,-	30,-
8. Berufsweiterbildende Kurse Kurse der fachspezifischen Berufsweiterbildung	90,-	max. 30,-
Sprachkurse, EDV-Ausbildung	90,-	max. 30,-

Der Antrag ist bei der Landesgruppe Oberösterreich einzureichen. Antragsformulare sind bei der Landesgruppe Oberösterreich (Kollegin Schwentner, Tel.-Nr. 0732/65 42 46-84317), bei der jeweiligen Bezirksgruppe sowie als Download auf unserer Homepage [www.younion.at](http://www.younion.at) verfügbar.

### Einmalige Unterstützungen

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

einer einmaligen Unterstützung liegt je nach Fall bei mindestens € 15,- und höchstens € 150,-.

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](http://www.hiwu.at)).

b) 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.

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

d) 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 finden Sie auf unserer Homepage unter [younion.at](http://younion.at).



## Urlaub in der Villa Styria – Bad Aussee

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

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

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

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



**Leiterin Villa Styria:**  
Ulli Hammer, Villa Styria  
Im Wald 45, 8990 Bad Aussee  
Tel. +43/3622/52 2 19, [www.villa-styria.at](http://www.villa-styria.at)



**Auskunft und  
Anmeldung:**  
Gudrun Reiter,  
Tel. +43/732/65 42 46-84322

# 2024

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni
<b>M 1 Neujahr</b>	D 1 Brigitta	F 1 Roger	<b>M 1 Ostern</b>	<b>M 1 Staatsfeiert.</b>	S 1 Simeon
D 2 Gregor	F 2 M. Lichtm.	S 2 Volker	D 2 Franz	D 2 Siegmund	<b>S 2 Armin</b>
M 3 Genoveva	S 3 Oskar	<b>S 3 Künigunde</b>	M 3 Richard	F 3 Philipp	M 3 Karl
D 4 Angelika	<b>S 4 Andreas</b>	M 4 Kasimir	D 4 Isidor	S 4 St. Florian	D 4 Christa
F 5 Emilia	M 5 Agatha	D 5 Gerda	F 5 Vinzenz	<b>S 5 Gotthard</b>	M 5 Winfried
<b>S 6 Hl. 3 Könige</b>	D 6 Dorothea	M 6 Fridolin	S 6 Sixtus	M 6 Gundula	D 6 Norbert
<b>S 7 Reinhold</b>	M 7 Richard	D 7 Reinhard	<b>S 7 Johann</b>	D 7 Gisela	F 7 Robert
M 8 Severin	D 8 Eifrieda	F 8 Johannes	M 8 Walter	M 8 Ida	S 8 Medardus
D 9 Adrian	F 9 Apollonia	S 9 Franziska	D 9 Waltraud	<b>D 9 Chr. Himmelf.</b>	<b>S 9 Vatertag</b>
M 10 Paul	S 10 Scholastika	<b>S 10 Gustav</b>	M 10 Gernot	F 10 Isidor	M 10 Diana
D 11 Thomas	<b>S 11 M. Lourdes</b>	M 11 Rosina	D 11 Reiner	S 11 Joachim	D 11 Paula
F 12 Ernst	M 12 Rosenm.	D 12 Beatrix	F 12 Herta	<b>S 12 Muttertag</b>	M 12 Guido
S 13 Jutta	D 13 Faschingsdie.	M 13 Judith	S 13 Gilda	M 13 Servatius	D 13 Bernhard
<b>S 14 Rainer</b>	M 14 Valentinstag	D 14 Eva	<b>S 14 Erna</b>	D 14 Bonifatius	F 14 Hartwig
M 15 Arnold	D 15 Siegfried	F 15 Klemens	M 15 Anastasia	M 15 Sophie	S 15 Lothar
D 16 Marcel	F 16 Juliana	S 16 Herbert	D 16 Bernadette	D 16 J. Nepomuk	<b>S 16 Benno</b>
M 17 Anton	S 17 Alexis	<b>S 17 Gertrud</b>	M 17 Eberhard	F 17 Pascal	M 17 Adolf
D 18 Margitta	<b>S 18 Constanze</b>	M 18 Edward	D 18 Werner	S 18 Erich	D 18 Elisabeth
F 19 Mario	M 19 Irmgard	D 19 St. Josef	F 19 Gerold	<b>S 19 Pfingsten</b>	M 19 Juliana
S 20 Fabian	D 20 Falko	M 20 Claudia	S 20 Odetta	<b>M 20 Pfingsten</b>	D 20 Adalbert
<b>S 21 Agnes</b>	M 21 Peter	D 21 Christian	<b>S 21 Alexandra</b>	D 21 Hermann	F 21 Alois
M 22 Vinzenz	D 22 Isabella	F 22 Lea	M 22 Alfried	M 22 Julia	S 22 Rotraud
D 23 Hartmut	F 23 Romana	S 23 Otto	D 23 Georg	D 23 Renate	<b>S 23 Marion</b>
M 24 Franz	S 24 Matthias	<b>S 24 Palmsonntag</b>	M 24 Wilfried	F 24 Dagmar	M 24 Johannes
D 25 P. Bekehr.	<b>S 25 Edeltraud</b>	M 25 Lucia	D 25 Markus	S 25 Miriam	D 25 Eleonora
F 26 Timotheus	M 26 Gerlinde	M 26 Lara	F 26 Helene	<b>S 26 Marianne</b>	M 26 David
S 27 Angela	D 27 Gabriel	M 27 Augusta	S 27 Zita	M 27 Augustin	D 27 Heimo
<b>S 28 Manfred</b>	M 28 Roman	D 28 Gründo.	<b>S 28 Hugo</b>	D 28 Wilhelm	F 28 Harald
M 29 Gerhard	D 29 Oswald	F 29 Karfreitag	M 29 Katharina	M 29 Erwin	S 29 Peter
D 30 Martina	M 30 Karsamstag	<b>S 31 Ostern</b>	D 30 Pauline	<b>D 30 Fronleichn.</b>	<b>S 30 Otto</b>
M 31 Johannes				F 31 Petra	

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

● Neumond    ☾ zunehmender Mond    ○ Vollmond    ☽ abnehmender Mond

Januar	
M 1	Neujahr 1
D 2	
F 3	
S 4	
S 5	
M 6	Hl. 3 Könige 2
D 7	
M 8	
D 9	
F 10	
S 11	
S 12	
M 13	3
D 14	Valentinstag
M 15	
D 16	
F 17	
S 18	
S 19	
M 20	4
D 21	
M 22	
D 23	
F 24	
S 25	
S 26	
M 27	5
D 28	
M 29	
D 30	
F 31	

Februar	
S 1	
S 2	
M 3	6
D 4	
M 5	
D 6	
F 7	
S 8	
S 9	
M 10	7
D 11	
M 12	
D 13	
F 14	Valentinstag
S 15	
S 16	
M 17	8
D 18	
M 19	
D 20	
F 21	
S 22	
S 23	
M 24	9
D 25	
M 26	
D 27	
F 28	

März	
S 1	
S 2	
M 3	Rosenmontag 10
D 4	Faschingsdienstag
M 5	Aschermittwoch
D 6	
F 7	15
S 8	
S 9	
M 10	11
D 11	
M 12	
D 13	
F 14	16
S 15	
S 16	
M 17	12
D 18	
M 19	
D 20	
F 21	
S 22	17
S 23	
M 24	13
D 25	
M 26	
D 27	
F 28	18
S 29	
S 30	☾
M 31	14

April	
D 1	
M 2	
D 3	
F 4	
S 5	
S 6	
M 7	15
D 8	
M 9	
D 10	
F 11	
S 12	
S 13	Palmsamstag
M 14	16
D 15	
M 16	
D 17	Gründonnerstag
F 18	Karfreitag
S 19	Karsamstag
S 20	Ostern
M 21	Ostern
D 22	17
M 23	
D 24	
F 25	
S 26	
S 27	
M 28	18
D 29	
M 30	

Mai	
D 1	Staatsfeiertag
F 2	
S 3	
S 4	
M 5	19
D 6	
M 7	
D 8	
F 9	
S 10	
S 11	Muttertag
M 12	20
D 13	
M 14	
D 15	
F 16	
S 17	
S 18	
M 19	21
D 20	
M 21	
D 22	
F 23	
S 24	
S 25	
M 26	22
D 27	
M 28	
D 29	Chr. Himmelfahrt
F 30	
S 31	

Juni	
S 1	
M 2	23
D 3	
M 4	
D 5	
F 6	
S 7	
S 8	Pfingsten
M 9	Vatertag
D 10	
M 11	
D 12	
F 13	
S 14	
S 15	
M 16	25
D 17	
M 18	
D 19	Fronleichnam
F 20	
S 21	
S 22	
M 23	26
D 24	
M 25	
D 26	
F 27	
S 28	
S 29	
M 30	27



Juli		August		September		Oktober		November		Dezember	
D 1		F 1		M 1		M 1		S 1	Allerheiligen	M 1	
M 2		S 2		D 2		D 2		S 2	Allerseelen	D 2	49
D 3		M 3		M 3		F 3		M 3		M 3	
F 4		M 4	32	D 4		S 4		D 4		D 4	
S 5		D 5		F 5		S 5		M 5		F 5	
S 6		M 6		S 6		M 6	41	D 6		S 6	
M 7	28	D 7		S 7		D 7		F 7		S 7	2. Advent
D 8		F 8		M 8	37	M 8		S 8		M 8	M. Empfängnis 50
M 9		S 9		D 9		D 9		S 9		D 9	
D 10		S 10		M 10		F 10		M 10		M 10	
F 11		M 11	33	D 11		S 11		D 11		D 11	
S 12		D 12		F 12		S 12		M 12		F 12	
S 13		M 13		S 13		M 13	42	D 13		S 13	
M 14	29	D 14		S 14		D 14		F 14		S 14	3. Advent
D 15		F 15	M. Himmelfahrt	M 15	38	M 15		S 15		M 15	51
M 16		S 16		D 16		D 16		S 16		D 16	
D 17		S 17		M 17		F 17		M 17		M 17	
F 18		M 18	34	D 18		S 18		D 18		D 18	
S 19		D 19		F 19		S 19		M 19		F 19	
S 20		M 20		S 20		M 20	43	D 20		S 20	
M 21	30	D 21		S 21		M 21		F 21		S 21	4. Advent
D 22		F 22		M 22		D 22		S 22		M 22	52
M 23		S 23		D 23	39	D 23		S 23		D 23	
D 24		S 24		M 24		F 24		M 24		M 24	Hi. Abend
F 25		M 25	35	D 25		S 25		D 25		D 25	Christtag
S 26		D 26		F 26		S 26	Nationalfeiertag ☺	M 26		F 26	Stephanitag
S 27		M 27		S 27		M 27	44	D 27		S 27	
M 28	31	D 28		S 28		D 28		F 28		S 28	
D 29		F 29		M 29	40	M 29		S 29		M 29	1
M 30		S 30		D 30		D 30		S 30	1. Advent	D 30	
D 31		S 31		D 30		F 31				M 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](mailto:a.sichler@wienersaetdtische.co.at)

[www.vorsorge-younion.at](http://www.vorsorge-younion.at)

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

## Urlaubsplanung 2024

Resturlaub 2023

---

Anspruch 2024

---

Anspruch Zusatzurlaub 2024

---

---

Gesamturlaub 2024

---

## URLAUBSVERBRAUCH

Datum	von	bis	Anzahl Tage/Std.	Rest

NOTIZEN:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

NOTIZEN:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# GESUNDHEITS- HOTLINE

*Aktive Mitglieder jeden Montag & Dienstag  
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
- besonderen Risiken oder beruflichen Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Anfragen per Mail an: [gesund.ooe@younion.at](mailto:gesund.ooe@younion.at)



**younion**  
Die Daseinsgewerkschaft

