

DIENST- RECHT

Stand: 12.08.2020

INHALTSVERZEICHNIS

GESETZLICHE GRUNDLAGEN	4
VERFASSUNGSRECHTLICHE GRUNDLAGEN	4
LANDESGESETZLICHE GRUNDLAGEN	4
BUNDESGESETZLICHE GRUNDLAGEN	4
Stufenbau der Rechtsordnung	4
AUFNAHME IN DEN LANDESDIENST	5
Voraussetzungen	5
Dienstpostenplan	5
DIENSTRECHT NEU (NÖ LBG).....	6
MARKANTE ECKPFEILER	6
WESENTLICHE UNTERSCHIEDE.....	6
BEWERTUNG	6
Bewertungskriterien	7
BERUFSFAMILIEN	7
VERWENDUNG.....	7
Vorübergehende Verwendung in einer niedrigeren Gehaltsklasse	7
ZUORDNUNG	7
Einzuziehende Ausgleichvergütung	8
Vorläufige Zuordnung	8
STICHTAGE	8
EINSTIEGSLAUFBAHN/EINSTIEGSPHASE	8
Einstiegslaufbahn	8
Einstiegsphase.....	8
DIENSTVERTRAG	9
GEHALT - GEHALTSKLASSE	9
GEHALT - VORRÜCKUNGEN	9
AUSZAHLUNG DER BEZÜGE - DIENSTBEZUG	10
AUSZAHLUNG DER SONDERZAHLUNGEN.....	10
ANSPRÜCHE BEI DIENSTVERHINDERUNG FÜR VERTRAGSBEDIENSTETETE	10
VERTRETUNGSREGELUNGEN.....	10
BEGÜNSTIGT BEHINDERTE	11
ERHOLUNGSURLAUB	11
BEURTEILUNG	11
Beurteilungskalküle.....	11
ORDNUNGSSTRAFEN	11
ENDE DES DIENSTVERHÄLTNISSSES	11
Auflösung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses	11
Entlassung von Gesetzeswegen	12
Vorzeitige Auflösung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses (Entlassung, Austritt).....	12
Enden des privatrechtlichen Dienstverhältnisses (z. B. 1-jähriger Krankenstand).....	12
Kündigung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses	12
UNKÜNDBARSTELLUNG	12
DIENSTRECHT ALT (LVBG UND DPL 1972).....	13
EINREIHUNG DES VERTRAGSBEDIENSTETEN IN ENTLOHNUNGSSCHEMAS	13
Unterschied Entlohnungsschema I und II	13
BEGRIFFE	13
Verwendungsgruppe - Entlohnungsgruppe	13
Dienstzweig.....	13
Dienstklassen.....	13
Stichtag	13
Ermittlung des Stichtages	14
VERGLEICH	14
PERSONALMAßNAHMEN.....	16
DIENSTBESCHREIBUNG UND DIENSTPOSTENBEURTEILUNG.....	16
UNKÜNDBARSTELLUNG	17

PRAGMATISIERUNG.....	17
ÜBERSTELLUNG.....	17
Überstellung von einer niedrigeren Entlohnungsgruppe in eine höhere.....	18
Überstellung von einer höheren Entlohnungsgruppe in eine niedrigere	18
Überstellung von einem Dienstzweig in einen anderen.....	18
BIENNALBEFÖRDERUNG	19
LEISTUNGS- BZW. ERSCHWERNISZULAGE.....	19
ERGÄNZUNGSZULAGE	20
einziehbare Ergänzungszulage	20
dauernde Ergänzungszulage.....	20
BEFÖRDERUNGSRICHTLINIEN	20
HÖHERVERSICHERUNG	21
DIENSTPFLICHTVERLETZUNG.....	22
DIENSTVERHINDERUNG.....	22
Pflichten der Bediensteten.....	22
Pflichten der Dienststellenleitung	22
RECHTE DES BEDIENSTETEN.....	23
Bezüge.....	23
Vorrückung.....	23
Entlohnung bei teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten bzw. teilweise Dienstfreistellung	23
ZULAGEN	23
Verwaltungsdienstzulage (VDZ)	23
Dienstalterszulage (DAZ).....	24
Höchststufenzulage	24
Allgemeine Dienstzulage (ADZ).....	24
Leistungszulage.....	24
Sonderzulagen.....	24
Personalzulage für Leiterfunktionen	24
Vertretungsabgeltung	24
OPTION.....	25
Option	25
Auswirkungen der Option	25
Übergangsregelung Erholungsurlaub.....	25
Abfertigung.....	25
Pension/Ruhegenuss.....	25
Dienstprüfung/Durchlässigkeit.....	25
GEMEINSAME BESTIMMUNGEN	26
ARBEITSZEIT	26
Bereitschaftsdienst	26
Turnusdienst.....	26
Wechseldienst.....	27
Rufbereitschaft.....	27
Gesetzliche Feiertage.....	27
Persönlicher Feiertag.....	28
HÖCHSTGRENZEN DER DIENSTZEIT	28
Ruhepausen.....	28
Tägliche Ruhezeiten	28
DIENSTPLANGESTALTUNG	28
NEBENBESCHÄFTIGUNG	28
NEBENTÄTIGKEIT	29
EINHALTUNG DES DIENSTWEGES.....	29
AMTSVERSCHWIEGENHEIT.....	29
STRAFRECHTLICHE VERANTWORTUNG.....	30
Amtsverlust	30
Missbrauch der Amtsgewalt.....	30
Geschenkannahme durch Bedienstete.....	30
TEILBESCHÄFTIGUNG	30
WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT	31
KINDERZUSCHUSS	32
SOZIALLEISTUNGEN	33

Gehaltsvorschüsse	33
Studienbeihilfe, Lehrlingsbeihilfe	35
Kinderweihnachtsgeld	36
Jubiläumsbelohnung	37
JUBILÄUMSFREISTELLUNG	38
URLAUB	38
ERWERB VON ZUSÄTZLICHEM ERHOLUNGSURLAUB	39
NICHTVERFALL VON ERHOLUNGSURLAUB	39
URLAUBSABGELTUNG	39
SONDERURLAUB	40
Karenz	40
Frühkarenzurlaub der Väter „Papamonat“	40
Sonderurlaube durch Dienststellenleitung genehmigt	40
PFLEGE, FAMILIENHOSPIZFREISTELLUNG, PFLEGEKARENZ UND -TEILZEIT, FREISTELLUNG ZUR PFLEGE EINES BEHINDERTEN KINDES	41
SABBATICAL - FREIJAHR	41
ALTERSTEILZEIT	42
ALTERSSABBATICAL	44
OPTING OUT	44
BILDUNGSFREISTELLUNG	45
BILDUNGSTEILZEIT	45
MUTTERSCHUTZ UND KARENZURLAUB	45
MEHRDIENSTLEISTUNGEN	46
Abgeltung von Überstunden	46
Innendienstüberstunden	46
Außendienstüberstunden	46
REISEGEBÜHREN	46
Dienstreisen	46
Reisekostenvergütung	46
Reisezulage	47
Nebenkosten	47
Antragsfrist	47
Unfallschaden am eigenen Kraftfahrzeug	47
Dienstzuteilung	47
Zuteilungsgebühr	47
Versetzung	47
Versetzungsg Gebühr	47
Fahrtkostenzuschuss	48
Tägliche Fahrten	48
MITARBEITERVORSORGE (ABFERTIGUNG NEU)	48

Gesetzliche Grundlagen

Verfassungsrechtliche Grundlagen

Dienst- und Besoldungsrecht
Art. 21 B-VG (November 1974)
Gesetzgebung und Vollziehung Landessache

Arbeitsrecht
Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG
Gesetzgebung und Vollziehung Bundessache

Landesgesetzliche Grundlagen

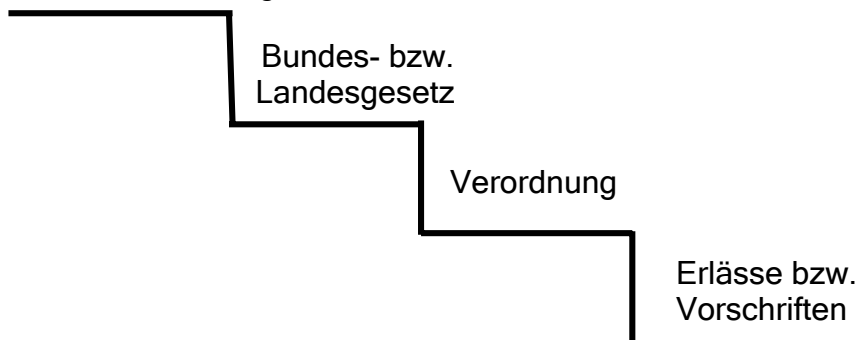
- Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972), LGBl. 2200
- Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG), LGBl. 2300
- NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), LGBl. 2100
- NÖ Spitalsärztegesetz (NÖ SÄG 1992), LGBl. 9410

Bundesgesetzliche Grundlagen

- Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
- Mutterschutzgesetz (MSchG)
- Väter-Karenzgesetz (VKG)
- Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG)
- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)
- Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG)
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

Stufenbau der Rechtsordnung

Bundes- bzw.
Landesverfassung



Aufnahme in den Landesdienst

§ 8 NÖ LBG

Voraussetzungen

- freier Dienstposten laut Dienstpostenplan
- österreichische Staatsbürgerschaft in der Hoheitsverwaltung, sonst auch EU- bzw. EWR-Bürger (Ausnahme möglich)
- vollendetes 15. Lebensjahr
- persönliche und fachliche Eignung (ua. deutsche Sprache in Wort und Schrift)
- gesundheitliche Eignung (Feststellung durch betriebsärztliche Untersuchung)

Dienstpostenplan

Der Dienstpostenplan ist ein Teil des Voranschlages des Landes Niederösterreich. Die Beschlussfassung erfolgt gemeinsam mit dem jeweiligen Budget.

Er besteht aus

1. einem allgemeinen Teil und
2. einem besonderen Teil

Im besonderen Teil sind

- a) die Zahl der benötigten Dienstposten,
- b) die Leiterposten und
- c) die Aufteilung auf die Dienstzweige

ersichtlich.

Der Betriebsrat ist im Sinne der §§ 98 (personelles Informationsrecht) und 108 ArbVG vom Betriebsinhaber über den künftigen Bedarf an Arbeitnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen (personellen) Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten. Der Betriebsrat kann Anregungen und Vorschläge erstatten. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Somit kann auch der Entwurf des Dienstpostenplans eingefordert werden.

Dienstrecht neu (NÖ LBG)

Gültig für alle Bediensteten, die

- ab 1. Juli 2006 im NÖ Landesdienst begonnen
- oder in das neue Dienst- und Besoldungssystem optiert haben.

Markante Eckpfeiler

- gleiche Besoldung für Vertragsbedienstete und beamtete Bedienstete
- Arbeitsplatzbewertung ist Grundlage für die Einstufung
- höhere Anfangsgehälter
- Verflachung der Gehaltskurve
- neue Beurteilungskriterien
- Verwaltungsverfahren auch bei Vertragsbediensteten
- Anstelle der Auflösung des Dienstverhältnisses bei negativer Beurteilung auch Ordnungsstrafen bei Vertragsbediensteten möglich

Wesentliche Unterschiede

- Besoldung mit mehr Transparenz
- Durchlässigkeit - Abgehen vom ausschließlichen Vor- und Ausbildungsprinzip
- Verwendungsgruppen und Dienstklassen bei beamteten Bediensteten entfallen
- Entlohnungsschemen und Entlohnungsgruppen (a-e, k-Schemen, sowie p1-p5) entfallen
- qualitative Zulagen im Bezug berücksichtigt
- quantitative Zulagen (z. B. Überstunden, Turnusdienstzulage) weiterhin möglich

Bewertung

Jeder Arbeitsplatz stellt eine bestimmte Anforderung an die Stelleninhaber. Ausschließlich diese Anforderungen sind zu bewerten. Bewertet wird die Stelle, nicht die Person. Durch die Bewertung wird der Arbeitsplatz einer **NÖ Gehaltsklasse - NOG** zugeordnet. Bei geänderten Anforderungen bzw. Umstrukturierungen wird der Arbeitsplatz neu bewertet.

Durch die Bewertung wird

- die Zugehörigkeit zu der jeweiligen Gehaltsklasse
- zu einer oder mehreren Berufsfamilien
- das Höchstausmaß der anrechenbaren Zeiten (bis zu 10 Jahren)
- die Dauer der Einstiegslaufbahn oder der Einstiegsphase
- vorgesehene Dienstprüfung festgelegt.

Bewertungskriterien

§ 1 NÖ BRO

Bei der Bewertung sind Anforderungen an das Wissen, die erforderliche Denkleistung für die Umsetzung des Wissens und das Profil der Verwendung zu berücksichtigen.

Fachwissen (Ausbildung und Erfahrung),

Managementwissen (Integration, Überwachung und Koordination),

Umgang mit Menschen (Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Führungsqualität und Verhandlungsgeschick),

Denkraum (Handlungsfreiheit),

Denkanforderung (wiederkehrende oder neuartige Aufgaben)

Profil (planungs- oder umsetzungsorientiert)

Berufsfamilien

§ 2 NÖ BRO

Bereich Verwaltung 1, technische Dienste 2, allgemeine Dienste 3, Bereich Schulen 4, Ärzte 5, nicht ärztliche medizinische Gesundheitsberufe 6, soziale- und pädagogische Dienste 7, Bereich Straße 8

Verwendung

Die Verwendung wird bei Beginn des Dienstverhältnisses festgelegt. Sie ist ein abstraktes Anforderungsprofil, das aus typischen Aufgaben gebildet wird, die auf einem Dienstposten dieser Verwendung wahrzunehmen sind.

Die Verwendung (Arbeitsplatz) kann entweder durch Zuteilung zu einer Referenzverwendung oder durch Einzelbewertung definiert werden.

Referenzverwendungen bezeichnen jeweils eine größere Anzahl von Dienstposten mit gleichem Anforderungsprofil. z. B.: SachbearbeiterIn Wohnbauförderung und SachbearbeiterIn Servicestelle = Referenzverwendung „SachbearbeiterIn II“.

Vorübergehende Verwendung in einer niedrigeren Gehaltsklasse

Werden Bedienstete vorübergehend in einer niedrigeren Gehaltsklasse als der eigenen verwendet, haben sie trotzdem Anspruch auf das Gehalt ihrer eigenen Gehaltsklasse.

Zuordnung

Ein Wechsel der Verwendung erfolgt durch Zuordnung. Zuordnungen erfolgen grundsätzlich auf Antrag, können aber auch unter gewissen Voraussetzungen von Amts wegen erfolgen (z. B. bei dauernder Dienstunfähigkeit in der jeweiligen Verwendung, auf Grund einer Organisationsänderung; aus dienstlichem Interesse zu einer der gleichen Gehaltsklasse und Berufsfamilie angehörenden Verwendung).

Amtswegige Zuordnungen aus organisatorischen Gründen dürfen höchsten 3 Gehaltsklassen unter der letzten dauernden Verwendung liegen. In diesem Fall kommt es zu einer Ausgleichsvergütung, wenn die amtswegige Zuordnung nicht vom Bediensteten selbst zu vertreten ist und Bedienstete zumindest 5 Jahre in dieser Verwendung zugeordnet waren.

Einzuziehende Ausgleichvergütung

Bedienstete, deren Gehalt sich infolge Dienstunfähigkeit oder wegen einer Organisationsänderung verschlechtert, haben Anspruch auf eine einzuziehende Ausgleichvergütung im Ausmaß der Differenz zwischen dem neuen Gehalt und dem Durchschnitt des Gehalts der letzten 5 Jahre vor der Zuordnung.

Vorläufige Zuordnung

Die Zuordnung bewirkt grundsätzlich einen dauernden Wechsel der Verwendung. Unter gewissen Umständen kann aber auch eine vorläufige Zuordnung angeordnet werden (z. B. nicht abgelegte Dienstprüfung oder zu Vertretungszwecken).

Stichtage

Bei Option wird der Besoldungsstichtag grundsätzlich unverändert übernommen. Liegen die anrechenbaren Zeiten unter den Zeiten, die in der Besoldung neu angerechnet werden können, wäre eine Neuberechnung des Stichtages möglich (Antrag erforderlich).

Bei Neueinsteigern werden berücksichtigt:

- ab 1. Juli 2011 facheinschlägige Zeiten bis zum Höchstausmaß von 3 Jahren zusätzlich zu den
- facheinschlägige Vordienstzeiten laut der jeweiligen Referenzverwendung in der BRO (unabhängig ob privat oder öffentlich, je nach Verwendung bis zu 10 Jahre möglich)
- Präsenz- bzw. Zivildienst in der jeweiligen gesetzlich vorgesehenen Dauer

Ebenso wie der Besoldungsstichtag werden - mit Ausnahme des Jubiläumsstichtages für 30 Jahre - die übrigen Stichtage bei Option unverändert übernommen; der Stichtag für das 30-jährige Dienstjubiläum wird dem Stichtag für das 25/40-jährige Dienstjubiläum angepasst (siehe dazu auch Jubiläumsstichtage).

Einstiegslaufbahn/Einstiegsphase

Einstiegslaufbahn

Sie beträgt bis zu 2 Jahren. Die Beendigung erfolgt durch Zuordnung nach Ablegung der vorgeschriebenen Dienstprüfung und Mindestzeit.

Einstiegsphase

Sie beträgt bis zu 3 Jahren, wenn Berufserfahrung (facheinschlägige Verwendung) vorausgesetzt wird (z. B. Diplompfleger/in, Pflegeassistent/in unmittelbar nach Ausbildung - 1 Jahr Einstiegsphase Gehalt: 90 %).

Dienstvertrag

§ 12 NÖ LBG

Der Vertragsbedienstete erhält eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages.

Der Dienstvertrag beinhaltet:

- a) Zeitpunkt des Beginnes des Dienstverhältnisses
- b) Dienstort oder den örtlichen Verwaltungsbereich
- c) Dauer des Dienstverhältnisses (bestimmte oder unbestimmte Zeit)
- d) Verwendung sowie etwaige Prüfungsaufgabe
- e) Ausmaß der Beschäftigung (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung)
- f) Hinweis auf die Geltung des Gesetzes in der jeweils geltenden Fassung

Ebenso wird auf etwaige Einstiegsphasen bzw. -laufbahnen hingewiesen. Der Dienstvertrag ist zusätzlich mit dem Tag der Ausstellung und einer Unterschrift zu versehen.

Gehalt – Gehaltsklasse

Insgesamt gibt es 25 Gehaltsklassen (NÖ Gehaltsklassen - NOG) mit 17 Gehaltsstufen. Die Einreihung erfolgt auf Grund der Bewertung. Die Gehaltsklasse 1 (Reinigungskraft) spiegelt die geringste Einstufung wider, die Gehaltsklasse 25 die höchste (Landesamtsdirektor/in). Die Referenzverwendungen sind in der Anlage zur NÖ Bewertungs- und Referenzverwendung (NÖ BRO), LGBl. 2100/1 dargestellt. Einzelverwendungen werden darin nicht abgebildet. Die aktuellen Referenzverwendungen sind im Rechtsinformationssystem des Bundes (www.ris.bka.gv.at), Bereich *Landesrecht, Titel, Abkürzung* „BRO“ abrufbar.

Gehalt – Vorrückungen

Für die besoldungsrechtliche Stellung der Bediensteten ist der Besoldungsstichtag maßgebend. Die Einstufung erfolgt in die entsprechende Gehaltsstufe der jeweiligen Gehaltsklasse.

Aufbau der Gehaltskurve:

- 1 Vorrückung nach 1 Jahr
- 6 Vorrückungen im Abstand von 2 Jahren (Biennien)
- 5 Vorrückungen im Abstand von 3 Jahren (Triennien)
- 4 Vorrückungen im Abstand von 4 Jahren (Quadriennien)

Auszahlung der Bezüge – Dienstbezug

Die Auszahlung erfolgt am Monatsende im Nachhinein.

Achtung bei Umstieg:

Bei Vertragsbediensteten erfolgt die Auszahlung 2 Wochen später, bei Beamten durch die Umstellung vom 1. im Vorhinein auf 30. im Nachhinein (daher 2 Monate zu überbrücken).

Auszahlung der Sonderzahlungen

Die Auszahlung erfolgt halbjährlich (Juni/November) in Form eines doppelten Bezuges. Die Auszahlung der Vergütungen (Sonn- und Feiertags-, Turnus-, Nachtdienstvergütung) und Überstunden ist innerhalb von 2 Monaten nach Entstehen des Anspruchs vorzunehmen.

Ansprüche bei Dienstverhinderung für Vertragsbedienstete

allgemein - 42 Tage 100 %

DV unter 5 Jahre - weitere 42 Tage 40 %

DV über 5 Jahre - weitere 140 Tage 40 %

DV über 10 Jahre - weitere 140 Tage 40 %, 182 Tage 20 %

Dienstverhinderungen unter 6 Monaten werden zusammengerechnet. Zuwendungen der Krankenkasse sind noch nicht berücksichtigt. Der Kinderzuschuss wird nicht gekürzt.

Vertretungsregelungen

Bei Vertretungen von **Dienststellenleitungen** (Stellvertreter/in) erfolgt eine pauschale Abgeltung von 25 % der Differenz der Gehaltsstufe 3 der jeweiligen Gehaltsklasse der Stellvertretung und der Dienststellenleitung. Bei Abwesenheit der Dienststellenleitung von mehr als 3 Monaten, erfolgt eine rückwirkende Entschädigung zu 100 % auf die vertretene Gehaltsklasse.

Bedienstete, die vorübergehend Tätigkeiten einer anderen höherwertigen Verwendung auf Anordnung übernehmen, haben Anspruch auf folgende Abgeltung:

- **Vertretung ab dem 31. Kalendertag:** 50 % Abgeltung auf höhere Gehaltsklasse
- **Vertretung bei mehr als 61 Kalendertagen:** 100 % Abgeltung auf höhere Gehaltsklasse
- **Karenzvertretungen:** Abgeltung ab dem 1. Tag

Seit 1. Juli 2018 erhalten Vertretungen von Leitungskräften in der Pflege rascher eine finanzielle Abgeltung. Zu vertreten sind:

- leitende medizinisch-technische Dienste I und II (NOG 12 und 13)
- leitende Hebammen und leitender Pflegedienst (NOG 13)
- Leiter/innen der Pflege und Betreuung (NOG 13 - 15)

In diesen Fällen erfolgt ab einer 7-tägigen ununterbrochenen Vertretungstätigkeit eine 100% Abgeltung. Die Regelung ist vorläufig bis 31. Dezember 2024 befristet.

Begünstigt Behinderte

Ein Bescheid des Sozialministeriumservice (vorm. Bundessozialamt) ab 50 % ist erforderlich. Es gelten Sonderregelungen: Die Einstufung erfolgt entweder nach dem Vorbildungsprinzip oder der Arbeitsplatzbewertung.

Erholungsurlaub

- bis zum 43. Lebensjahr - 200 Stunden (5 Wochen) Urlaub
- ab dem 43. Lebensjahr - 240 Stunden (6 Wochen) Urlaub
- **begünstigt Behinderte** - Erhöhung um 40 Stunden

Beurteilung

Die Beurteilung erfolgt mittels Bescheid durch die Dienstbehörde. Dies bedeutet zusätzliche Rechtssicherheit (z. B. Parteiengehör, Klagsmöglichkeit gegen den Bescheid).

Beurteilungskalküle

entspricht/entspricht nicht

Lautet das Kalkül auf „entspricht nicht“ erfolgt eine Gehaltsreduktion von 15 % ab Bescheiderlassung, bei der zweiten negativen Beurteilung (6 Monate später) in Folge wird das Dienstverhältnis beendet. Bei positiver Beurteilung wird wieder 100 % des Bezuges zuerkannt.

Ordnungsstrafen

Falls Vertragsbedienstete schuldhaft ihre Dienstpflichten verletzen - und dafür nicht mit einer Ermahnung das Auslangen gefunden werden kann oder ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund vorliegt - ist über sie eine Ordnungsstrafe zu verhängen. Ordnungsstrafen sind ein Verweis, eine Geldbuße bis zu einem halben Dienstbezug oder eine Geldstrafe bis zu 5 Dienstbezügen. Die Berechnungsbasis ist der Dienstbezug bei Vollbeschäftigung, wobei auf private und familiäre Hintergründe Rücksicht zu nehmen ist.

Ende des Dienstverhältnisses

Auflösung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses

Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis wird aufgelöst durch

- Austritt (ohne Angabe von Gründen durch eine schriftliche Erklärung)
- Ausscheiden
- Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses
- Entlassung
- Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft, bei Verwendung mit der Voraussetzung der österreichischen Staatsbürgerschaft; bei sonstigen Verwendungen bei Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft, wenn nicht die Staatsangehörigkeit eines Landes der europäischen Integration gegeben ist.

- Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu einer anderen Gebietskörperschaft
- Tod

Entlassung von Gesetzeswegen

durch Disziplinarerkenntnis bzw. negative Beurteilung

Vorzeitige Auflösung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses (Entlassung, Austritt)

Enden des privatrechtlichen Dienstverhältnisses (z. B. 1-jähriger Krankenstand)

Kündigung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses

Unkündbarkeit

nicht mehr vorgesehen

Dienstrecht alt (LVBG und DPL 1972)

Einreihung des Vertragsbediensteten in Entlohnungsschemas

§ 5 LVBG ES I: z.B. a, b, c, d1, d2, e, kl3, kl3s, kmf, kshd
§ 6 LVBG ES II: p1 - p5

Sieht die Dienstzweigeordnung die Ablegung einer Dienstprüfung vor, so werden Bedienstete im Dienstvertrag dazu aufgefordert.

Unterschied Entlohnungsschema I und II

Der Unterschied zwischen den beiden Entlohnungsschemen besteht darin, dass beim Entlohnungsschema II die manuelle Arbeit im Vordergrund steht.

Hinweis:

Diese Entlohnungsschemen sind stark vom Vor- und Ausbildungsprinzip geprägt.

Begriffe

Verwendungsgruppe - Entlohnungsgruppe

Die Verwendungsgruppe umfasst Dienstzweige mit gleich hoher Vorbildung.

z.B.: A und K₈: Studium
B und K₇: Matura

Dienstzweig

Der Dienstzweig umfasst Dienstposten mit

- gleicher facheinschlägiger *Vorbildung* und
- weist auf die bestimmte fachliche *Tätigkeit* hin.

Dienstklassen

Die Dienstklassen bestimmen die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Beamten (I - IX). Neben der Verwendungsgruppe (Höhe der Vorbildung) und dem Dienstzweig (gleiche Vorbildung und Tätigkeit) bestimmt die Dienstklasse den Amtstitel und das Gehalt.

Stichtag

§ 29 LVBG, § 7 DPL 1972

Der Stichtag ist maßgebend für die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Bediensteten. Er wirkt sich auf die Einstufung, die Vorrückung, die Beförderung, die Biennialbeförderung und das Ausmaß des Urlaubsanspruches aus.

Achtung:

Neben dem oben angeführten Stichtag für die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung gibt es auch Stichtage, die für die Pension („Pensionsstichtag“) und für die 25-, 30- bzw. 40-jährigen Dienstjubiläen relevant sind.

Ermittlung des Stichtages

Diensteintritt vor dem 1. Mai 1995

- Zeit vom 18. Geburtstag bis zum Diensteintritt wird zur Hälfte angerechnet (privater Dienstgeber, ohne Beschäftigung)
- bestimmte Zeiten werden voll angerechnet (Dienstzeiten bei einer Gebietskörperschaft, Präsenzdienst, Ausbildungszeiten)

Diensteintritt ab dem 1. Mai 1995

- Zeit nach dem 18. Geburtstag bis zum Dienstantritt wird bis *maximal 3 Jahre* zur *Hälfte* angerechnet (privater Dienstgeber, ohne Beschäftigung)
- bestimmte Zeiten werden voll angerechnet (z. B. Dienstzeiten bei einer Gebietskörperschaft (auch innerhalb der EU), Präsenzdienst, Ausbildungszeiten - auch im EWR-Raum, und z. B. Schweiz)

Vergleich

Beamte	Vertragsbedienstete
Verwendungsgruppe	Entlohnungsgruppe
A, K8	a
B	b
KL3S	kl3s
C, KMF	c, kmf
KL3	kl3
	d1, d2
	kshd
	e
Entlohnungsschema II (Anlage zu § 6 LVBG)	
	p1, p2, p3 Facharbeiter
	p4 angelernte Arbeiter
	p5 ungelernete Arbeiter
Rechtsgrundlage	
DPL 1972	LVBG
Aufnahme ist	
hoheitlicher Akt („Ernennung“) Ernennungsdekret (Bescheid)	privatrechtlicher Vertrag Dienstvertrag
Begründung des Verhältnisses	
öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis	zweiseitiges Rechtsgeschäft

Beamte**Vertragsbedienstete****gerichtliche Zuständigkeit**

Verwaltungsgerichtshof

Arbeits- und Sozialgericht

Dienstverhältnis endet durch

Austritt

einverständliche Lösung

Ausscheiden

Übernahme in ein öffentlich-rechtliches
Dienstverhältnis

Entlassung

vorzeitige Auflösung

Verlust der österr. Staatsbürgerschaft
(Hoheitsverwaltung)

Ablauf des befristeten

jedoch **nicht** bei RuhestandsversetzungDienstverhältnisses
mit Pensionierung**Abfertigung****bei Pensionierung**abhängig von den Erträgen der Mitarbei-
tervorsorgekasse (ab Jahrgang 1957)2 - 12 Monatsbezüge
(Eintritt vor dem 1. Jänner 2003)abhängig von den Erträgen der Mitarbei-
tervorsorgekasse (ab Jahrgang 1957)abhängig von den Erträgen
der Mitarbeitervorsorgekasse
(Eintritt ab 1. Jänner 2003)**bei Kündigung (bzw. Beendigung) durch Dienstnehmer/in**– innerhalb von 6 Jahren nach Geburt
eines Kindes– innerhalb von 6 Jahren nach Geburt
eines Kindes– bei Annahme an Kindesstatt oder un-
entgeltliche Pflege eines Kindes– bei Annahme an Kindesstatt oder un-
entgeltliche Pflege eines Kindes

– Austritt aus gesundheitlichen Gründen

– Pensionierung

1 - 12 Monatsbezüge

2 - 12 Monatsbezüge

(Eintritt vor dem 1. Jänner 2003)

bzw. abhängig von den Erträgen der Mit-
arbeitervorsorgekasse - Auszahlung oder
Rucksack (ab Jahrgang 1957)bzw. abhängig von den Erträgen der Mit-
arbeitervorsorgekasse - Auszahlung oder
Rucksack (Eintritt ab 1. Jänner 2003)Achtung: kein Auszahlungsanspruch bei
Selbstkündigung (einvernehmliche Lö-
sung zu empfehlen)Achtung: kein Auszahlungsanspruch bei
Selbstkündigung (einvernehmliche
Lösung zu empfehlen)**Erkrankung**

Fortzahlung der Bezüge

stufenweise Einstellung der Bezüge

nach 1 Jahr zeitlicher Ruhestand
(geboren bis 31. Dezember 1956)und Krankengeld durch Krankenkasse
nach 1 Jahr endet das Dienstverhältnis
bei Unkündbar- oder Gleichgestellten:

weitere Leistungen

Krankenversicherung

BVAEB

BVAEB

ÖGK (vorm. GKK, Eintritt bis Ende 2000)

Personalmaßnahmen

Auf Initiative des Betriebsrates sind folgende Personalmaßnahmen möglich:

Beamte	Vertragsbedienstete
(Pragmatisierung)	Unkündbarstellung
Beförderung	Biennialbeförderung
Biennialbeförderung	Überstellung
Überstellung	Ergänzungszulage
	Leistungszulage
	Höherversicherung

Wirksamkeitstermine:

zwischen 2. Oktober und 1. April	1. Jänner
zwischen 2. April und 1. Oktober	1. Juli

Folgende Voraussetzungen müssen vorliegen:

- entsprechende Dienstpostenbeschaffenheit
- entsprechende Verwendung
- entsprechende Dienstbeurteilung
- entsprechende Dienstzeit (ab Stichtag)
- entsprechende gesundheitliche Eignung

Folgende Besserstellungen sind möglich:

- Beförderung
- Biennialbeförderung
- Funktionszulagen
- Leistungs- bzw. Erschwernis- oder Ergänzungszulage
- Überstellungen
- Unkündbarstellung
- Höherversicherung

Dienstbeschreibung und Dienstpostenbeurteilung

In diesem Punkt sind Vertragsbedienstete mit Beamten gleichgestellt.

Die Dienstbeschreibung erfolgt meist anlassbezogen (z. B. Beförderung, Biennialbeförderung). Es ist jedoch auch möglich, dass ein Verwendungsbericht erfolgt, wenn die Dienststellenleitung der Meinung ist, dass das Ergebnis der letzten Dienstbeschreibung nicht mehr zutrifft.

Der Bedienstete hat bei der Dienstbeschreibung ein Mitwirkungsrecht, d. h.

1. der Entwurf der Dienstbeschreibung ist ihm durch den Vorgesetzten zur Kenntnis zu bringen,
2. hat er die Möglichkeit, sich binnen 2 Wochen zur Dienstbeschreibung zu äußern. Die Stellungnahme muss der Dienstbeschreibung beigelegt werden.

Die Dienststellenleitung hält fest, welchen Arbeitserfolg der Bedienstete erreicht hat.

Unkündbarkeit

§ 57 LVBG

Vertragsbedienstete sind vom Dienstgeber in ein unkündbares Dienstverhältnis zu übernehmen, wenn

- a) die Dienstzeit 10 Jahre gedauert hat (**Ausnahme:** bei übernommenen Landeskliniken beträgt die Landesdienstzeit 5 Jahre, sofern bereits vorher bei der Gemeinde längerfristig beschäftigt),
- b) die für den Dienstzweig vorgeschriebene Dienstprüfung erfolgreich abgelegt wurde,
- c) die Dienstbeschreibung für die letzten zwei Jahre mindestens auf „Durchschnitt“ lautete (Achtung: bei Rückkehr nach Karenz ist eine Dienstbeschreibung der letzten beiden Jahre oft nicht möglich) und
- d) sie für ihre Verwendung gesundheitlich geeignet sind.

Dienstzeit:

Als Dienstzeit gelten die im bestehenden oder in einem früheren Dienstverhältnis zum Land zurückgelegten Zeiten, soweit sie für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen zur Gänze angerechnet wurden, Karenzurlaube, Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes bis zum Beginn des Kindergartenjahres, in dem das Kind das 4. Lebensjahr (Kind nach 2003 geboren) vollendet, „Papamonat“, Präsenz- bzw. Zivildienste bis zu 1 Jahr. Alle übrigen Sonderurlaube unter Entfall der Bezüge werden nicht angerechnet.

Problem „gesundheitliche Eignung“:

Ab dem 40. Lebensjahr wird zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung eine betriebsärztliche Untersuchung veranlasst. Die Tätigkeit des Betriebsrates liegt dabei insbesondere in der Kontrolle.

Unkündbarstellungen erfolgen mit Wirkung vom 1. Jänner und 1. Juli.

Pragmatisierung

Hinweis:

Eine Pragmatisierung in der DPL (§§ 7 und 8) wird nicht mehr durchgeführt. In der Besoldung neu besteht diese Möglichkeit nur mehr in den Verwaltungen der Pflege- und Betreuungs- bzw. Förderzentren.

Überstellung

§ 31 LVBG, § 65 DPL 1972

Von einer Überstellung spricht man, wenn man von

1. einer niedrigeren Entlohnungsgruppe in eine höhere,
2. von einer höheren Entlohnungsgruppe in eine niedrigere oder
3. von einem Dienstzweig in einen anderen wechselt.

Überstellung von einer niedrigeren Entlohnungsgruppe in eine höhere

Folgende Varianten sind möglich:

p5 → p4

(z. B. Hilfskoch) - Aufnahme in p5 und nach 6 Monaten in p4

(z. B. allseits verwendbare Hausarbeiter) - bei Vorliegen von einer handwerklichen Ausbildung kann nach 10-jähriger Verwendung in p3 eine Überstellung in p2 erfolgen

Voraussetzungen:

- entsprechender Dienstposten im Dienstpostenplan vorhanden
- erfolgreich abgelegte Kurse bzw. entsprechende Ausbildung
- entsprechende Verwendung (siehe Anlage zu § 6 LVBG)
- Anlernzeit positiv absolviert bzw. die entsprechende Zeit im Bereich eingesetzt
- entsprechende Dienstbeurteilung

Überstellung von einer höheren Entlohnungsgruppe in eine niedrigere

§ 58 LVBG

Sind Vertragsbedienstete für die vereinbarte Tätigkeit gesundheitlich nicht mehr geeignet, können jedoch im Rahmen der Landesverwaltung zumutbare Aufgaben erfüllt werden, sind ihnen derartige Aufgaben schriftlich anzubieten. Bedienstete können innerhalb von einem Monat Stellung dazu nehmen. Sind sie mit der Tätigkeit einverstanden (keine Stellungnahme gilt als Zustimmung), sind sie in die neue entsprechende Entlohnungsgruppe zu überstellen.

Hinweis:

Eine *Ausgleichszulage* ist möglich, wenn der Bedienstete bereits eine Dienstzeit von 20 Jahren vorweisen kann und in den letzten zwei Jahren zumindest mit Durchschnitt bewertet wurde.

Überstellung von einem Dienstzweig in einen anderen

Eine Überstellung ist bei nachfolgenden Dienstzweigen möglich:

- 4 - Kanzleidiens einschließlich Verwaltungshilfs- und Telefondienst (Verwendungsgruppe d)
- 10 - Mittlerer Bau und technischer Dienst (Verwendungsgruppe d)

Voraussetzungen:

- entsprechender Dienstposten im Dienstpostenplan vorhanden
- erfolgreich abgelegte Dienstprüfung bzw. erfolgreich absolvierte Kurse
- entsprechende qualifizierte Verwendung (siehe Dienstzweigeordnung §§ 117 DPL 1972, 6 LVBG)
- entsprechende Zeit im jeweiligen Bereich eingesetzt
- entsprechende Dienstbeurteilung

Beispiel für Überstellung d → c:

Ein Antrag der Dienststellenleitung ist notwendig. Maßgebend ist jedoch eine überdurchschnittliche quantitative und qualitative c-wertige Verwendung. Eine Überstellung ist nur bei einem entsprechenden c-Posten laut Dienstpostenplan möglich bzw. wenn eine Karenzvertretung eines c-Bediensteten erfolgt.

Biennialbeförderung

§ 30 LVBG (außerordentliche Vorrückungen)

Vertragsbedienstete können vorzeitig in eine höhere Entlohnungsstufe (oder Zuerkennung der Höchststufenzulage) eingereiht werden. Anlässlich einer außerordentlichen Vorrückung darf eine Höherreihung *nur um drei Entlohnungsstufen* (oder Zuerkennung der Höchststufenzulage) erfolgen. Die vorzeitige Einreihung in eine höhere Entlohnungsstufe ist mit *1. Jänner* oder *1. Juli* vorzunehmen.

Hierbei handelt es sich um Richtlinien, ein Rechtsanspruch auf eine außerordentliche Vorrückung besteht nicht. Für die Zuerkennung einer außerordentlichen Vorrückung ist ein Beschluss der NÖ Landesregierung erforderlich.

Voraussetzungen:

Entlohnungsgruppe	Dienstbeschreibung (für das laufende Jahr)	Mindestdienstzeit	Vorrückung Entlohnungsstufe(n)
e, d ₁ , d ₂ , c, b, a, p ₅ - p ₁	mindestens Durchschnitt	14 Jahre	1
c, b, a	über dem Durchschnitt	16 Jahre *)	2
e, d ₁ , d ₂ , c, p ₅ - p ₁	über dem Durchschnitt	18 Jahre	1
d ₁ , d ₂ , p ₃ - p ₁	über dem Durchschnitt	22 Jahre *)	2
e, p ₅ , p ₄	über dem Durchschnitt	24 Jahre *)	2

*) bei einer auf "Durchschnitt" lautenden Dienstbeschreibung → Verlängerung um 2 Jahre

Leistungs- bzw. Erschwerniszulage

Eine Leistungs- bzw. Erschwerniszulage kann für den Dienstzweig 4 - Kanzleidiens einschließlich Verwaltungshilfs- und Telefondienst (Verwendungsgruppe d) beantragt werden. Das *Ausmaß* beträgt 50 % der Differenz der Verwendungsgruppen d₁ auf c.

Voraussetzungen:

"d-Prüfung" erfolgreich abgelegt (mindestens seit 6 Monaten im Landesdienst beschäftigt, Dienstbeschreibung über dem Durchschnitt)

Ergänzungszulage

häufigster Fall: Ergänzungszulage von d → c

Voraussetzungen:

- c-Posten bzw. Karenzvertretung eines c-Bediensteten
- erfolgreich abgelegte Dienstprüfung bzw. Anmeldung zum c-Kurs (Einteilung)
- entsprechende qualifizierte Verwendung im überwiegenden Ausmaß
- (z.B. 75 % selbstständige Tätigkeit - 25 % Schreibkraft)
- entsprechende Dienstbeschreibung

Die Zuerkennung der Ergänzungszulage kann auch auf einen bestimmten Zeitraum befristet zuerkannt werden (Mutterkarenzurlaub, Sonderurlaub).

Die Initiative geht vom Betriebsrat aus. Die Einstufung erfolgt linear, d. h. der Bedienstete verbleibt in der gleichen Gehaltsstufe wie in der vorherigen Entlohnungsgruppe (z. B. d1/12 → c/12). Des Weiteren sind zwei Arten von Ergänzungszulagen zu unterscheiden:

- die einziehbare und
- die dauernde Ergänzungszulage

einziehbare Ergänzungszulage

§ 31 Abs. 6 LVBG

Ist das Monatsentgelt in der neuen Entlohnungsgruppe niedriger als das bisherige, so gebührt eine einzuziehende Ergänzungszulage auf das bisherige Monatsentgelt. Im Monatsentgelt ist die Teuerungszulage inkludiert.

dauernde Ergänzungszulage

§ 31 Abs. 7 LVBG

Zusätzlich besteht ein Anspruch auf die dauernde Ergänzungszulage, wenn ein Bediensteter aus gesundheitlichen Gründen nicht geeignet ist, eine Dienstzeit von 20 Jahren aufweist und in den letzten beiden Jahren eine mindestens durchschnittliche Dienstleistung erbracht hat.

Beförderungsrichtlinien

§ 17 DPL 1972

Bei pragmatisch Bediensteten stellen Beförderung eine Besserstellung dar. Es handelt sich dabei um eine *Ermessenssache des Dienstgebers*, d. h. es besteht *kein Rechtsanspruch* auf eine Beförderung. Für eine Beförderung ist ein kollegialer Beschluss der Landesregierung notwendig.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen können öffentlich-rechtliche Bedienstete

- a) vorzeitig in eine höhere Gehaltsstufe (Biennialbeförderung) eingereiht oder
- b) auf einen Dienstposten der nächst höheren Dienstklasse ernannt werden.

Voraussetzungen für eine Beförderung sind:

- freier Dienstposten laut Dienstpostenplan
- entsprechende Dienstzeit (Interkalarzeit)
- entsprechende Dienstbeschreibung
- Dienstalter und Mindestalter ist erreicht

Hinweis:

Die Beförderungen werden mit 1. Jänner und 1. Juli wirksam. Die Vorschläge werden vom Zentralbetriebsrat vorbereitet und mit der Abteilung Personalangelegenheiten B sowie der Landeshauptfrau diskutiert und verhandelt. Danach erfolgen ein Regierungsbeschluss und die Verständigung durch den Zentralbetriebsrat.

Höherversicherung

§ 59 LVBG

Hinweis:

Die Höherversicherung gilt für neu übernommene Landeskliniken nach einer Dienstzeit von 15 Jahren nach Übernahme.

Einem unkündbaren Vertragsbediensteten und einem Vertragsbediensteten, der aus gesundheitlichen Gründen nicht unkündbar gestellt wurde, werden Beiträge zur Höherversicherung in der Pensionsversicherung für die Dauer des Ersatzzeitraumes bzw. längstens bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses ersetzt.

Voraussetzung für die Gewährung des Ersatzbetrages ist, dass der Vertragsbedienstete

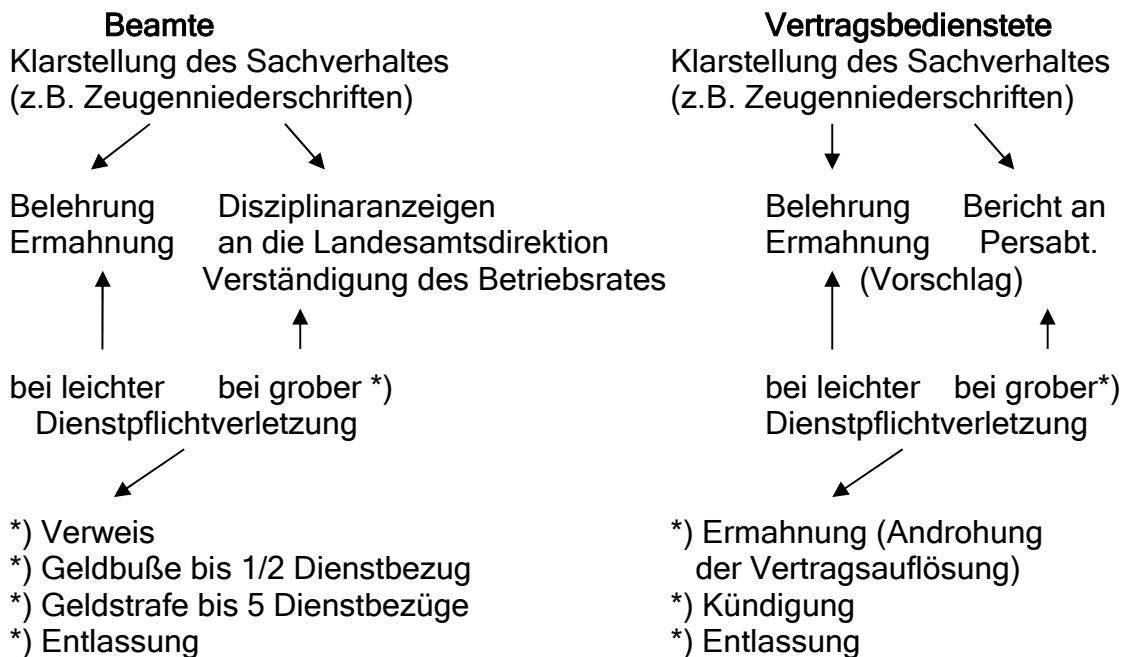
- das 45. Lebensjahr vollendet hat,
- eine Dienstzeit von mindestens 15 Jahren aufweist und
- für die letzten zwei Jahre vor Beginn des Ersatzzeitraumes mindestens mit „Durchschnitt“ beschrieben wurde.

Der *Ersatzzeitraum* beginnt mit 1. Jänner bzw. 1. Juli nach Erfüllung der Voraussetzungen und dauert *120 Monate*.

bei Einstufung in die Entlohnungsgruppe	für die ersten 15 Dienstjahre	für jedes weitere Dienstjahr
e, p5, p4	€ 18,17	5 % des jeweiligen Grund- betrages
d1, d2, kshd, p3, p2, p1	€ 22,67	
c, k13, k13s, kmf	€ 27,32	
b, k12v, ks	€ 36,34	
a	€ 54,50	

Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf des Ersatzzeitraumes (z. B. wegen einer Dienstverhinderung in der Dauer eines Jahres bzw. wegen eines Unfalles oder einer Krankheit etc. - siehe § 60 Abs. 1 lit. d, Abs. 2 und Abs. 3 lit. b LVBG) gebührt eine Abfindung in der Höhe von 75 %.

Dienstpflichtverletzung



*) grobe Dienstpflichtverletzungen: z.B. Trunkenheit im Dienst, Nichtbeachtung der Arbeitszeit

Dienstverhinderung

§ 16 LVBG, § 31 DPL 1972

Pflichten der Bediensteten

Bei Dienstverhinderung ist der Dienststellenleitung sobald als möglich die Verhinderung unter Angabe des Grundes anzuzeigen. Handelt es sich um eine Dienstverhinderung in Folge einer Krankheit, ist der Dienststellenleitung ein ärztliches Zeugnis vorzulegen, sofern sie dies verlangt bzw. wenn die Dienstverhinderung länger als drei Tage dauert.

Der wegen Krankheit oder eines Unfalles abwesende Bedienstete ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers durch einen von diesem bestimmten Arzt untersuchen zu lassen.

Pflichten der Dienststellenleitung

Sie trägt die Verantwortung bezüglich der Kontrolle der Anzeigen und Bescheinigungen. Sie hat die Bescheinigungen 6 Jahre bei seiner Dienststelle aufzubewahren und der Personalabteilung die Abwesenheit der Bediensteten sowie (Dienst-)Unfälle sowie Unfälle mit Fremdverschulden mitzuteilen.

Hinweis:

Bei Dienstunfällen ist auch der Betriebsrat in Kenntnis zu setzen. Dies ist deshalb wichtig, weil bei längeren Abwesenheiten Zulagen, wie z. B. die Allgemeine Erschwernis- bzw. die Gefahrenzulage eingestellt werden. Handelt es sich um einen

Dienstunfall, können die eingestellten Zulagen im Nachhinein geltend gemacht werden. Dies bedarf jedoch eines schriftlichen Antrages.

Rechte des Bediensteten

Bezüge

Die *Monatsentgelte der Vertragsbediensteten* sind in den §§ 23, 24 LVBG angeführt. Sie sind am 15. jeden Monats fällig. Die *Gehälter der Beamten* werden in den §§ 59, 60 DPL 1972 aufgelistet. Die Auszahlung erfolgt am Monatsersten im Vorhinein.

Vorrückung

§ 29 LVBG, § 62 DPL 1972

Vertragsbedienstete rücken nach jeweils zwei Jahren in die nächsthöhere Entlohnungsstufe, Beamte in die nächsthöhere Gehaltsstufe seiner Dienstklasse vor. Für die Vorrückung ist der Stichtag maßgebend.

Wirksamkeitstermine:

zwischen 2. Oktober und 1. April 1. Jänner

zwischen 2. April und 1. Oktober 1. Juli

Anlässlich *außerordentlicher Vorrückungen* dürfen *Vertragsbedienstete* nur um drei Entlohnungsstufen höher gereiht werden. Hinsichtlich der Berechnung des Stichtages wird auf § 7 DPL 1972 verwiesen.

Entlohnung bei teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten bzw. teilweise Dienstfreistellung

§ 27 LVBG; § 19 DPL 1972

Teilzeitbeschäftigte Vertragsbedienstete erhalten wie teilweise vom Dienst freigestellte Beamte (50 % aufwärts) den aliquoten Teil des Monatsentgeltes entsprechend ihrer Arbeitszeit.

Zulagen

Die Grundbezüge können sich durch folgende Zulagen erhöhen:

- Verwaltungsdienstzulage
- Dienstalterszulage
- Höchststufenzulage
- Allgemeine Dienstzulage
- Kinderzuschuss
- Leistungszulage
- Teuerungszulagen
- Sonderzulagen
- Personalzulage für Leitungsfunktionen

Verwaltungsdienstzulage (VDZ)

§ 32 LVBG, § 66 DPL 1972

Die Verwaltungsdienstzulage gebührt nur Bediensteten bestimmter Dienstzweige. Sie wird in der Höhe eines Vorrückungsbetrages gewährt.

Dienstalterszulage (DAZ)

§ 66 Abs. 2 und 3 DPL 1972 - nur für Beamte

VERWENDUNGSGRUPPE A

Dienstklassen VII, VIII, IX

nach 4 Jahre in der höchsten Gehaltsstufe, danach 1 ½ Vorrückungsbeträge

VERWENDUNGSGRUPPE B

Dienstklassen VI und VII

nach 4 Jahre in der höchsten Gehaltsstufe, danach 1 ½ Vorrückungsbeträge

VERWENDUNGSGRUPPE C

Dienstklasse V

nach 2 Jahre in der höchsten Gehaltsstufe, danach 1 Vorrückungsbetrag

nach 4 Jahren in der höchsten Gehaltsstufe, Aufstockung auf 2 ½ Vorrückungsbeträge

BEAMTE EINER VERWENDUNGSGRUPPE OHNE DIENSTKLASSE

nach 4 Jahren in der höchsten Gehaltsstufe, danach 1 ½ Vorrückungsbeträge

Höchststufenzulage

§§ 23 Abs. 3, 24 Abs. 2 LVBG - nur für Vertragsbedienstete

Vertragsbediensteten, die zwei Jahre in der höchsten Entlohnungsstufe verbracht haben, gebührt eine Höchststufenzulage. Die Höhe errechnet sich aus der Differenz der letzten und vorletzten Entlohnungsstufe.

Allgemeine Dienstzulage (ADZ)

§ 33 LVBG, § 66 a DPL 1972

Leistungszulage

Leistungszulagen können Bediensteten des Entlohnungsschemas II entsprechend dem Zulagenkatalog zuerkannt werden.

Sonderzulagen

Für Bedienstete von Landeskliniken und Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren sind diese in einem Zulagenkatalog festgehalten, der jährlich zu beschließen ist.

Personalzulage für Leiterfunktionen

§ 71 Abs. 11 und 12 DPL 1972

Für gewisse Leiterposten (z. B. Pflegedirektor/in, Leiter/in und Manager/in Pflege und Betreuung, Stationsleiter/in) wird eine Personalzulage zuerkannt.

Vertretungsabgeltung

Eine Abgeltung erfolgt im Leitungsbereich, z. B. Stations-, Pflege- und Betreuungssowie Küchenleitung, Manager/in Pflege und Betreuung (d. h. Vertretung nur im Anlassfall) ab dem 7. Kalendertag. Bei Vertretungen von **Dienststellenleitungen** (Stellvertreter/in) erfolgt eine pauschale Abgeltung meist durch eine Personalzulage.

Option

Von einer Option spricht man bei allen Bediensteten, die bereits vor dem 1. Juli 2006 im Landesdienst beschäftigt waren und **freiwillig** vom alten in das neue Dienst- und Besoldungsrecht wechseln. Es bedarf eines schriftlichen Antrages („Optionsantrag“). Eine Option zurück ins alte Dienst- und Besoldungsrecht ist nicht möglich.

Option

Ein Umstieg ist jederzeit möglich und erfolgt mit Wirkung des auf die Antragstellung folgenden Monatsersten oder mit einem späteren Zeitpunkt, der im Antrag angeführt werden kann.

Auswirkungen der Option

- kein neues Dienstverhältnis, d. h. Sozialversicherung bleibt gleich
- unbefristetes Dienstverhältnis bleibt unbefristet
- Besoldungs- und Jubiläumstichtag für 25 und 40 Jahre bleiben grundsätzlich gleich, Jubiläumstichtag für 30 Jahre wird dem 25/40-Stichtag angeglichen
- Änderungen beim Urlaubsausmaß erst im Folgejahr wirksam

Übergangsregelung Erholungsurlaub

Das Ausmaß des Erholungsurlaubes (5 Wochen und ab dem 43. Lebensjahr 6 Wochen) treten im Fall der Option mit dem Beginn des auf die Antragstellung folgenden Jahres in Kraft.

Abfertigung

Ab dem Zeitpunkt der Option gilt in jedem Fall die Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu). Bei Dienstantritt ab 1. Jänner 2003 - keine Änderung. Bei Eintritt vor 2003 bleiben die bis zum Zeitpunkt der Option erworbenen alten Abfertigungsansprüche erhalten (werden eingefroren). Ein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung alt besteht bei Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Geburt eines Kindes bis zum 6. Lebensjahr, Austritt aus gesundheitlichen Gründen oder Pensionierung.

Mit dem Wechsel in die Besoldung neu wird auch hier die Mitarbeitervorsorge angewandt. Beamte hatten bisher keinen Abfertigungsanspruch (Ausnahme ab Geburtsjahrgänge 1957). Durch den Wechsel in die Besoldung neu werden auch Einzahlungen in die Mitarbeitervorsorge vorgenommen.

Pension/Ruhegenuss

Es gibt keine Auswirkungen auf Pensionsstichtag. Die Pensionshöhe kann auf Grund höherer Sozialabgaben durch höhere Bezüge steigen.

Dienstprüfung/Durchlässigkeit

- bereits abgelegte Dienstprüfungen werden angerechnet
- werden stufenweise in Modulform gestaltet (Verordnungen z. T. noch offen)
- Dienstprüfungen können unter gewissen Voraussetzungen nachgesehen werden (mind. 5 Jahre auf Arbeitsplatz)

Gemeinsame Bestimmungen

Arbeitszeit

§ 14 LVBG, § 30 DPL 1972, § 33 NÖ LBG

Die Wochenarbeitszeit beträgt grundsätzlich 40 Stunden und ist im mehrwöchigen Durchschnitt zu erbringen. Die Dienstzeit kann individuell gestaltet werden.

Hinweis:

Für Bedienstete, die im Turnusdienst beschäftigt sind, gelten eigene Bestimmungen. Die Arbeitszeit wird durch einen Dienstplan geregelt.

Bereitschaftsdienst

§ 14 Abs. 6 LVBG, § 30 Abs. 6 DPL 1972, § 32 Abs. 6 NÖ LBG

Ein Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn Bedienstete verpflichtet werden, sich an ihrer Dienststelle oder an einem vom Dienstgeber bestimmten Ort aufzuhalten, um bei Bedarf oder auf Anordnung ihren Dienst zu verrichten.

Turnusdienst

§ 14 Abs. 4 LVBG, § 30 Abs. 3 DPL 1972, § 32 Abs. 4 NÖ LBG

Turnusdienst liegt vor, wenn Bedienstete regelmäßig ohne Rücksicht auf die Tageszeit und auf Sonn- und Feiertage eine fortlaufende Dienstleistung zu erbringen haben, also regelmäßig zu Sonn- und Feiertagsarbeiten sowie zur Nachtdienstleistung herangezogen werden. Als Nachtdienst gilt der Dienst zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr. Für Bediensteten im Turnus- und Wechseldienst ist ein fiktiver Dienstplan zu erstellen.

Hinweis:

Werden Bedienstete zu Dienstleistungen an Sonntagen herangezogen, ist dafür nach Möglichkeit am nächsten dienstfreien Werktag, der dem Sonntagsdienst folgt, ein Ersatzruhetag im Dienstplan vorzusehen. Kein Anspruch auf einen Ersatzruhetag besteht bei einer Dienstleistung von weniger als 5 Stunden.

§ 71 Abs. 5 DPL 1972, § 76 Abs. 5 NÖ LBG

Die Turnusdienstzulage beträgt 8 % des Dienstbezuges (vermindert um den Kinderzuschuss, sofern darauf ein Anspruch besteht) und stellt eine Mehrleistungsentschädigung dar.

§ 71 Abs. 7 DPL 1972, § 76 Abs. 6 NÖ LBG

Für Bedienstete, die im Turnusdienst beschäftigt sind und an einem Sonntag Dienst leisten, gebührt für jede Stunde eine Sonn- und Feiertagsvergütung in der Höhe von 1,5 v. T. des Gehaltes der NOG 5 Gehaltsstufe 16 einschließlich einer gebührenden Teuerungszulage.

Wechseldienst

§ 14 Abs. 5 LVBG, § 30 Abs. 5 DPL 1972, § 32 Abs. 5 NÖ LBG

Wechseldienst liegt vor, wenn Bedienstete regelmäßig Dienst an Sonn- und Feiertagen außerhalb der Nachtzeit (22.00 Uhr bis 6.00 Uhr) versehen.

Hinweis:

Wird der Bedienstete zu Dienstleistungen an Sonn- oder Feiertagen herangezogen, ist dafür nach Möglichkeit am nächsten dienstfreien Werktag, der dem Sonn- oder Feiertagsdienst folgt, ein Ersatzruhetag im Dienstplan vorzusehen. Kein Anspruch auf einen Ersatzruhetag besteht bei einer Dienstleistung von weniger als 5 Stunden.

§ 71 Abs. 7 DPL 1972, § 76 Abs. 6 NÖ LBG

Für Bedienstete, die im Wechseldienst beschäftigt sind und an einem Sonn- oder Feiertag Dienst leisten, gebührt für jede Stunde eine Sonn- und Feiertagsvergütung in der Höhe von 1,5 v. T. des Gehaltes der NOG 5 Gehaltsstufe 16 einschließlich einer gebührenden Teuerungszulage.

Rufbereitschaft

§ 14 Abs. 7 LVBG, § 30 Abs. 7 DPL 1972, § 32 Abs. 7 NÖ LBG

Rufbereitschaft liegt vor, wenn Bedienstete verpflichtet werden, in ihrer dienstfreien Zeit ihren Aufenthalt so zu wählen, dass sie jederzeit erreichbar und binnen kürzester Zeit zum Antritt des Dienstes bereit sind. Rufbereitschaft gilt nicht als Dienstzeit. Werden Bedienstete im Rahmen der Rufbereitschaft zum Dienst herangezogen, so gilt die Zeit, während sie Dienst versehen, als Dienstzeit.

§ 71 Abs. 8 DPL 1972, § 76 Abs. 7 NÖ LBG

Für Bedienstete, die Rufbereitschaft leisten, gebührt für jede Stunde eine Entschädigung in der Höhe von

- 0,5 v. T. des Gehaltes der NOG 5 Gehaltsstufe 16 zuzüglich allfälliger Teue-
rungsvergütungen an *Wochentagen* und
- 0,7 v. T. des Gehaltes der NOG 5 Gehaltsstufe 16 zuzüglich allfälliger Teue-
rungsvergütungen an *Sonn- und Feiertagen*.

Gesetzliche Feiertage

§ 14a Abs. 5 LVBG, § 30a Abs. 5 DPL 1972, § 33 Abs. 4 NÖ LBG

1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November, 15. November (Fest des Landespatrons), 8. Dezember, 25. Dezember, 26. Dezember

Hinweis:

Bedienstete evangelischer Bekenntnisse sind am Tag des Reformationsfestes vom Dienst zu befreien (kein Feiertag).

Persönlicher Feiertag

Landesbedienstete können einen Urlaubstag pro Urlaubsjahr einseitig festlegen („persönlicher Feiertag“). Dieser Tag ist drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Kann dieser „persönliche Feiertag“ aus dienstlichen Gründen nicht angetreten werden, besteht ein Anspruch auf Auszahlung in der Höhe von 0,577 % des Dienstbezuges pro geleisteter Stunde.

Höchstgrenzen der Dienstzeit

§ 14b LVBG, § 30b DPL 1972, § 34 NÖ LBG

Die Tagesdienstzeit darf im Regelfall 13 Stunden nicht überschreiten. Von dieser Höchstgrenze kann jedoch bei Tätigkeiten abgewichen werden, die notwendig sind, um die Kontinuität des Dienstes zu gewährleisten, insbesondere zur Betreuung oder Beaufsichtigung von Personen in Heimen.

Die Wochendienstzeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

Ruhepausen

§ 14c LVBG, § 30c DPL 1972, § 35 Abs. 1 NÖ LBG

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit mehr als sechs Stunden, gebührt eine Ruhepause von einer halben Stunde, die auch in mehreren Teilen konsumiert werden kann.

Tägliche Ruhezeiten

§14d LVBG, § 30d DPL 1972, § 35 Abs. 2 NÖ LBG

Nach Beendigung der Tagesdienstzeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

Dienstplangestaltung

siehe Broschüre „Dienstplangestaltung“

Nebenbeschäftigung

§ 18 LVBG, § 32 DPL 1972, § 39 NÖ LBG

Unter Nebenbeschäftigung versteht man jede Tätigkeit, die Bedienstete außerhalb ihres Dienstverhältnisses und einer allfälligen Nebentätigkeit ausüben. Jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ist unverzüglich im Dienstweg an die Personalabteilung zu melden.

Bedienstete dürfen keine Nebenbeschäftigung ausüben bzw. haben sie einzustellen, wenn sie sie an der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben behindert, die Vermutung der Befangenheit hervorruft oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährdet.

Nebentätigkeit

§ 20 LVBG, § 74 DPL 1972, § 77 NÖ LBG

Bediensteten können ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben, noch weitere Tätigkeiten für das Land in einem anderen Wirkungskreis übertragen werden.

Einhaltung des Dienstweges

§ 13 LVBG, § 37 DPL 1972, § 44 NÖ LBG

Bedienstete haben alle für das Dienstverhältnis bedeutsame Umstände *innerhalb eines Monats* anzuzeigen.

Hinweis:

Dies ist auch für die Gewährung von Sonderurlaub (z. B. Heirat, Umzug) wichtig. Erfolgt keine rechtzeitige Meldung, wird auch kein Sonderurlaub zuerkannt.

Anzuzeigen sind insbesondere:

- Adressänderung (auch Zweitwohnsitz)
- Änderung des Familienstandes
- Änderung der Staatsangehörigkeit
- Änderung des Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt
- alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung des Kinderzuschusses erheblich sind

Amtsverschwiegenheit

§ 12 LVBG, § 28 DPL 1972, § 29 NÖ LBG

Grundsätzlich sind Bedienstete im Sinne der Auskunftspflichtgesetze zur Auskunftserteilung verpflichtet, sofern andere Rechtsvorschriften (z. B. AVG) bzw. die Bestimmungen der Dienstrechte keine gegenteiligen Regelungen vorsehen. Bedienstete sind gegenüber jedermann über alle Tatsachen zur Verschwiegenheit verpflichtet, die ihnen ausschließlich aus ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt geworden und deren Geheimhaltung

- im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit,
- im Interesse der umfassenden Landesverteidigung,
- im Interesse der auswärtigen Beziehungen,
- im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft öffentlichen Rechts,
- zur Vorbereitung einer Entscheidung oder
- im überwiegenden Interesse der Parteien geboten sind.

Strafrechtliche Verantwortung

Achtung:

Auch Vertragsbedienstete gelten als Beamte im Sinne des Strafgesetzes.

Amtsverlust

Ein Amtsverlust tritt ein, wenn Bedienstete durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer mehr als einjährigen (unbedingten) Freiheitsstrafe verurteilt wurden.

Missbrauch der Amtsgewalt § 302 StGB

- Missbrauch der Amtsgeschäfte
- Schädigungsabsicht
- Hoheitsverwaltung

Geschenkannahme durch Bedienstete

§ 19 LVBG, § 35 DPL 1972, § 42 NÖ LBG

Bediensteten ist es untersagt, im Hinblick auf ihre amtliche Stellung für sich oder andere ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder sonstige Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten (z. B. Kaffee) von geringem Wert gelten nicht als Geschenke. Ebenso ist der Dienstgeber über Ehrengeschenke zu informieren.

Bargeld und geldwertähnliche Zuwendungen (z. B. Gutscheine, Wertkarten, Autobahnvignetten) dürfen nicht angenommen werden.

Teilbeschäftigung

§ 27 LVBG, § 19 DPL 1972, § 25 NÖ LBG

Das Mindestbeschäftigungsausmaß für Vertragsbedienstete beträgt 14 Wochenstunden, bei Beamten 20 Wochenstunden.

Bedienstete, die für ein minderjähriges Kind oder für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu sorgen haben, haben Anspruch auf Herabsetzung bis auf 50 %.

Hinweis:

Die Initiative für eine Teilbeschäftigung muss vom Bediensteten ausgehen, d. h. der Dienstgeber kann sie nicht einseitig anordnen. Anträge auf Teilbeschäftigung sollten nur befristet gestellt werden. Teilbeschäftigte sollten nach Möglichkeit nicht zu Mehrleistungen herangezogen werden, da Mehrarbeitsstunden immer im Verhältnis 1:1 abgegolten werden. Überstunden entstehen erst nach Überschreitung der Monatsstunden von vollbeschäftigten Bediensteten.

Wiedereingliederungsteilzeit

§ 27 Abs. 6 LVBG, § 19 Abs. 6 DPL 1972, § 25a NÖ LBG

Die Wiedereingliederungsteilzeit gilt für voll- und teilbeschäftigte Bedienstete, wobei nach der Reduzierung ein Mindestbeschäftigungsausmaß von 12 Stunden einzuhalten ist.

Eckpunkte bei Beamten:

- Dienstverhinderung von mindestens 6 Monaten (auch mit Unterbrechung)
- Herabsetzung auf die Hälfte der Normalleistung (Vollbeschäftigung erforderlich)
- ärztliche Untersuchung (Dienstfähigkeit muss vorliegen)
- längstens auf die Dauer eines Jahres (frühestens nach 5 Jahren wieder möglich)
- bei 50 % Dienstleistung, 75 % der Bezüge
- Verbot der Anordnung von Mehrleistungen

Die Eckpunkte bei Vertragsbediensteten nach § 13a AVRAG sind:

- mindestens sechswöchiger Krankenstand
- Dienstverhältnis muss vor Abschluss mindestens 3 Monate gedauert haben
- es muss die Arbeitsfähigkeit gegeben und der Krankenstand beendet sein (ärztliche Bestätigung)
- in Zusammenarbeit mit fit2work bzw. Arbeitsmediziner vor Ort - Wiedereingliederungsplan (Rahmenbedingungen für Ablauf - schrittweise Rückkehr in den Arbeitsprozess)
- schriftliche Vereinbarung mit Dienstgeber notwendig - Wiedereingliederungsvereinbarung (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit)
- Betriebsrat ist in die Verhandlungsgespräche beizuziehen
- Antritt setzt voraus, dass Bewilligung durch den Krankenversicherungsträger erfolgt ist
- Dauer von 3 bis höchstens 6 Monate, bzw. bei medizinischer Notwendigkeit kann eine Verlängerung bis maximal 9 Monaten erfolgen
- Herabsetzung muss um mind. ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte erfolgen und es dürfen 12 Stunden nicht unterschritten werden
- Verbot von Mehrarbeit
- Wiedereingliederungsgeld (Lohnausgleich) von Krankenversicherungsträger
- Urlaub wird aliquotiert, Mitarbeitervorsorge bleibt unverändert
- neuerliche Inanspruchnahme nach 18 Monaten nach Beendigung

Höhe des Wiedereingliederungsgeldes:

Als Berechnungsgrundlage wird das jeweils zustehende erhöhte Krankengeld herangezogen (entspricht 60 % der Bemessungsgrundlage - in der Regel das Entgelt inklusive anteiliger Sonderzahlung)

Beispiel:

- Entgelt beträgt € 2.000,00 (inkl. anteiliger Sonderzahlung)
- erhöhtes Krankengeld beträgt 60 % davon also € 1.200,00
- wöchentliche Normalarbeitszeit wird um 50% verringert
- d. h. Mitarbeiter/in erhält als Entgelt € 1.000,00 und 50% des errechneten Wiedereingliederungsgeldes € 600,00
- in Summe erhält Mitarbeiter/in € 1.600,00

Kinderzuschuss

§ 34 LVBG, § 68 DPL 1972, § 72 NÖ LBG

Ein Kinderzuschuss gebührt für jedes Kind, für das Familienbeihilfe, oder eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird.

Der Kinderzuschuss beträgt bei bis zu 2 Kindern je 0,75 %; bei 3 oder 4 Kindern je 0,94 %; ab dem 5. Kind je 1,17 % der NOG 5/16. Für ein behindertes Kind wird jeweils der doppelte Betrag berechnet. Der Kinderzuschuss gebührt für (un)eheleiche und adoptierte Kinder, sowie sonstige Kinder, sofern sie dem Haushalt der Bediensteten angehören und diese überwiegend für die Kosten des Unterhaltes aufkommen.

Bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe (Studium, Ausbildung) kann der Kinderzuschuss bis zum Zeitpunkt der Einstellung der Familienbeihilfe gewährt werden (Höchstausmaß 24. Lebensjahr), ebenso wenn das Kind infolge Krankheit oder Gebrechens erwerbsunfähig ist. (25. Lebensjahr).

Für ein und dasselbe Kind gebührt der Kinderzuschuss nur einmal. Sind beide Elternteile öffentlich Bedienstete und hätten daher Anspruch auf diese Zulage, zählt die Haushaltszugehörigkeit bzw. gehen ältere Rechte den jüngeren vor. Der Kinderzuschuss gebührt, sofern sie nach Aufnahme in das Dienstverhältnis durch Geburt eines Kindes anfällt, erstmalig im vierfachen Ausmaß.

Wichtig:

Da der Bezug des Kinderzuschusses auch Voraussetzung für die Gewährung weiterer Sozialleistungen (z. B. Studienbeihilfe und Kinderweihnachtsgeld) ist, empfehlen wir jede Mitteilung des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe eines Kindes **unverzüglich** nach Erhalt im Dienstweg an die Abteilung Personalangelegenheiten weiterzuleiten, damit der Kinderzuschuss durchgehend angewiesen werden kann. Eine verspätete Meldung kann zur Folge haben, dass rückwirkend kein Kinderzuschuss angewiesen wird, und damit für diese Monate auch kein Anspruch auf die aliquote Studien- bzw. Lehrlingsbeihilfe oder zur Gänze auf das Kinderweihnachtsgeld besteht. Andererseits kann eine verspätete Vorlage der Bestätigung des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe auch zu erheblichen Rückforderungen führen, wenn die Familienbeihilfe für ein Kind eingestellt wurde, und in dieser Zeit weiterhin Kinderzuschuss bezogen wurde.

Sollte zwischen dem Antrag auf Verlängerung der Familienbeihilfe für ein Kind und der Erledigung durch das Finanzamt längere Zeit verstreichen, empfehlen wir eine Bestätigung beim Finanzamt einzuholen, wann der Antrag beim Finanzamt eingelangt ist und diese Bestätigung gemeinsam mit der Bestätigung des Finanzamtes über die Verlängerung der Familienbeihilfe im Dienstweg vorzulegen.

Befinden sich Bedienstete im Mutterschaftskarenzurlaub bzw. im Sonderurlaub und bezieht Kinderbetreuungsgeld, erhalten sie durch den Dienstgeber keine Bezüge und daher auch keinen Kinderzuschuss. Sollte der andere Elternteil ebenfalls im öffentlichen Dienst beschäftigt sein, empfehlen wir, zumindest in dieser Zeit den Kinderzuschuss bei einem bezugsauszahlenden Dienstgeber zu beantragen.

Sozialleistungen

mit Rechtsanspruch

- Studienbeihilfe
- Jubiläumsbelohnungen

Ermessensausgabe

- Kinderweihnachtsgeld
- Betreuungsgelder =
Kultureuro
- Gehaltsvorschüsse

Gehaltsvorschüsse

§ 38 LVBG, § 56 DPL 1972, § 64 NÖ LBG

Unter bestimmten Voraussetzungen kann Bediensteten auf Ansuchen ein binnen längstens zehn Jahre rückzahlbarer Gehaltsvorschuss auf ihre Bezüge gewährt werden. Ein Gehaltsvorschuss wird grundsätzlich erst nach einer mindestens einjährigen effektiven Dienstzeit und bei Bestehen eines unbefristeten Dienstverhältnisses gewährt. Bei Gehaltsvorschüssen, die in den ersten drei Jahren des Landesdienstes beantragt werden, ist eine Bürgschaftserklärung ab einem Betrag von € 3.633,65 erforderlich.

Ein Gehaltsvorschuss wird auch während eines Mutterschaftskarenzurlaubes (Vaterkarenzurlaubes) bewilligt. Ein Ansuchen um Gewährung eines Bezugsvorschusses ist mit den erforderlichen Unterlagen (z. B. Kostenvoranschlag, Kaufvertrag, Baubewilligungsbescheid, Rechnungen usw.), die nicht älter als 6 Monate sein dürfen, im Dienstweg an die Abteilung Personalangelegenheiten zu richten. Die bestimmungsgemäße Verwendung ist innerhalb von drei Monaten durch Vorlage saldierter Rechnungen nachzuweisen. Unter folgenden Voraussetzungen wird ein Bezugsvorschuss gewährt:

Für Neuschaffung von Wohnraum
Höhe von € 10.000,00

- Errichtung eines Eigenheimes
- Ankauf eines Eigenheimes, einer Eigentums- oder Genossenschaftswohnung
- Ankauf einer Altwohnung
- Fertigstellung eines Eigenheimes (Fassade, Innentüren)
- Zu-, Auf- und Umbauten

Dieser Gehaltsvorschuss kann erhöht werden:

- um € 2.000,00 wenn den Bediensteten der Alleinverdienerabsetzbetrag zusteht
- um € 1.000,00 für jedes Kind unter 18 Jahren, für das den Bediensteten der Kinderzuschuss zusteht

Das *Höchstausmaß* dieses Gehaltsvorschusses beträgt € 15.000,00 und wird nur einmal gewährt.

Hinweis:

Sind beide Ehepartner im Landesdienst beschäftigt, können beide den Gehaltsvorschuss in Anspruch nehmen.

Bedienstete, die einen Gehaltsvorschuss für diese Zwecke im jeweils geltenden Höchstausmaß von € 3.997,01, € 4.360,37 bzw. € 7.200,00 bereits einmal erhalten haben, haben keinen Anspruch auf den Differenzbetrag zum nunmehrigen Höchstausmaß. Bisher gewährte Gehaltsvorschüsse, etwa für Instandsetzungs- bzw. Installationsarbeiten oder für Althausanierung bzw. Wohnungsverbesserungen, sind bei einem Ansuchen um Gehaltsvorschuss zur Neuschaffung von Wohnraum zu berücksichtigen.

Ein Bezugsvorschuss für die Errichtung eines Eigenheimes bzw. für Zu-, Auf- und Umbau kann nur gewährt werden, wenn Bedienstete selbst oder dessen Ehegattinnen/Ehegatte Eigentümer (Miteigentümer) des Bauplatzes sind.

*Für Althausanierung oder Wohnungsverbesserung bereits bestehender Wohnungen
Höhe € 4.000,00*

Wurde ein Gehaltsvorschuss für Instandsetzungs- oder Installationsarbeiten oder ein Gehaltsvorschuss zur Neuschaffung von Wohnraum bereits gewährt, so kann ein neuerlicher Bezugsvorschuss zur Althausanierung oder Wohnungsverbesserung zehn Jahre ab Auszahlung des seinerzeitigen Gehaltsvorschusses zuerkannt werden. Als Arbeiten zur zeitgemäßen Umgestaltung einer Wohnung wird auch ein Kachelofen als Primärheizung anerkannt.

*Zum Ankauf einer Kücheneinrichtung
Höhe bis € 1.500,00*

„Starthilfe“ für Bedienstete bis zum vollendeten 35. Lebensjahr zum Ankauf einer Kücheneinrichtung. Dieser Gehaltsvorschuss wird jedoch auf das Höchstausmaß eines Gehaltsvorschusses zur Neuschaffung von Wohnraum angerechnet.

*Zum Ankauf eines Kraftfahrzeuges
Höhe bis € 1.500,00*

Dieser Bezugsvorschuss wird nur gewährt, wenn der Ankauf im dienstlichen Interesse liegt. Dieses liegt bei Bediensteten vor, die innerhalb der letzten zwölf Monate ab Antragstellung mindestens an 30 Tagen Dienstreisen mit Anspruch auf Kilometergeld durchgeführt haben. Dieser Bezugsvorschuss kann unter der Voraussetzung mehrmals gewährt werden, dass kein Bezugsvorschussrest für einen Gehaltsvorschuss zum Ankauf eines Kraftfahrzeuges ausständig ist.

*Begräbniskosten
Höhe bis € 1.200,00*

für Familienangehörige und nahe Verwandte (Eltern, Geschwister, Gattin/Gatte, Kinder)

*Bei Notlagen
Höhe bis € 1.000,00*

- a) bei Krankheiten für sich selbst, für Familienangehörige oder der Sorgepflicht unterliegende Angehörige, sowie bei Operationen
- b) Unfälle (eigene und von Familienangehörigen sowie der Sorgepflicht unterliegende Angehörige)
- c) Kieferorthopädische Behandlung für Kinder
- d) Zahnreparaturen bzw. Zahnersatz (wird nur für Bedienstete selbst gewährt)

*Bei Verhehlung eines Kindes
Höhe bis € 1.000,00*

Es gilt allerdings der Grundsatz, dass ein derartiger Gehaltsvorschuss nur denjenigen gewährt werden kann, die nach den Grundsätzen des ABGB auch zur Leistung des Heiratsgutes bzw. für die Gewährung einer Ausstattung verpflichtet sind. Sind beide Elternteile Landesbedienstete, ist der Bezugsvorschuss nur einem Elternteil oder anteilmäßig zu gewähren.

*Bei Verhehlung von Landesbediensteten
Höhe bis € 1.000,00*

Grundsätzlich können Gehaltsvorschüsse, mit Ausnahme des Gehaltsvorschusses für Neuschaffung von Wohnraum, mehrfach gewährt werden. Um einen Gehaltsvorschuss aus demselben Titel erneut beantragen zu können, muss der alte Gehaltsvorschuss bereits getilgt sein.

Die Laufzeit darf zehn Jahre nicht überschreiten. Der Zinssatz für die Bewertung von unverzinslichen Gehaltsvorschüssen beträgt für das Kalenderjahr 2019 0,5 % für € 7.300,00 übersteigende Darlehen. Zu beachten ist, dass es sich beim Gehaltsvorschuss um gedeckelte Finanzmittel handelt. Durch die Erhöhung der Beträge kann es möglicherweise im Laufe des Jahres zu einer vorzeitigen Ausschöpfung der Unterstützungsmittel kommen. Gehaltsvorschüsse sollten daher immer rasch beantragt werden, nicht nur im Hinblick auf eine Fristversäumnis.

Studienbeihilfe, Lehrlingsbeihilfe

§ 39 LVBG, § 57 DPL 1972, § 66 NÖ LBG

Verordnung über die Gewährung von Studienbeihilfen LGBl. 2200/8

Erhalten Bedienstete den Kinderzuschuss für ein Kind und besucht dieses Kind eine andere als die Pflichtschule ab der 9. Stufe oder einer höheren Schulstufe, so gebührt derzeit je nach Schultype eine jährliche Studienbeihilfe in folgender Höhe:

Kinderschuss bis 2 Kinder	öffentliche Schule	öffentliche Schule
	1. Kind € 230,--	2. Kind € 350,--
	Hochschule	öffentliche Schule
	1. Kind € 350,--	2. Kind € 350,--
	Hochschule	Hochschule
	1. Kind € 350,--	2. Kind € 460,--
Kinderzuschuss ab 3 Kinder	öffentliche Schule	öffentliche Schule
	1. Kind € 600,--	2. Kind € 800,-- 3. Kind € 1.000,--
	Hochschule	öffentliche Schule
	1. Kind € 800,--	2. Kind € 800,-- 3. Kind € 1.000,--
	Hochschule	öffentliche Schule
	1. Kind € 800,--	3. Kind € 1.000,--
	2. Kind € 1.000,--	
	Hochschule	Hochschule
	1. Kind € 800,--	2. Kind € 1.000,-- 3. Kind € 1.150,--

Bei Kindern die durch ein geistiges oder körperliches Gebrechen in einem Internat einer Sonderschule untergebracht sind erhält man € 330,--	
---	--

Lehrlingsbeihilfe	€ 38,--/Lehrjahr
-------------------	------------------

Bedienstete, dessen/deren Ehegattin/deren Ehegatte bzw. eingetragene/r Partner/in aus einem Dienstverhältnis zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft einen Kinderzuschuss oder eine ähnliche Leistung erhält, gebührt die jährliche Studienbeihilfe unter den gleichen Voraussetzungen, sofern dessen/deren Ehegattin/Ehegatte bzw. eingetragene/r Partner/in nicht eine derartige Studienbeihilfe gewährt wird. Der Antrag auf Studienbeihilfe ist am Beginn eines Schul- oder Studienjahres mittels Formblattes bei der Personalabteilung im Dienstweg einzubringen, wobei die Schul- oder Studienbestätigung anzuschließen wäre. Der Anspruch auf Studienbeihilfe besteht maximal drei Jahre rückwirkend, sofern in dieser Zeit ein Kinderzuschuss bezogen wurde.

Hinweis:

Die Studienbeihilfe kann nur für Schulen nach dem Schulorganisationsgesetz gewährt werden. Eine Krankenpflegeschule ist keine derartige Schule.

Kinderweihnachtsgeld

Beim Kinderweihnachtsgeld handelt es sich um eine außerordentliche Zuwendung, die jährlich von der Landesregierung zu beschließen ist. Wird diese beschlossen, wird diese Sozialleistung ausbezahlt, sofern im Monat Dezember Anspruch auf einen Kinderzuschuss besteht. Diese außerordentliche Zuwendung wird am 30. November für Bedienstete in der Besoldung neu sowie am 1. Dezember für Beamte und Beamtinnen bzw. 15. Dezember für Vertragsbedienstete im alten System, Ärztinnen und Ärzte sowie Apotheker/innen in NÖ Landeskliniken (KV für pharmazeutische Fachkräfte) ausbezahlt. Ist eine Antragstellung erforderlich, erfolgt die Auszahlung im Nachhinein.

Grundsätzlich ist kein schriftlicher Antrag erforderlich, auch dann nicht, wenn die Bezüge der Bediensteten wegen Krankheit oder Unfall gekürzt oder eingestellt sind, aufgrund einer Schutzfrist, eines Mutterschafts- bzw. Vater-Karenzurlaubes, oder eines Sonderurlaubes zur Erziehung des Kindes oder eines „Papamonats“ abwesend sind. Ein schriftlicher Antrag ist nur von jenen Kolleginnen und Kollegen zu stellen,

- die nur deswegen keinen Kinderzuschuss für ein Kind erhalten, weil der andere Elternteil für dieses Kind Anspruch auf einen Kinderzuschuss oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft hat,
- Vertragsbedienstete, die vom Arbeitsamt eine Sondernotstandshilfe erhalten und
- Apotheker/innen, die einen Kinderzuschuss durch die pharmazeutische Gehaltsklasse für Österreich für wenigstens ein Kind erhalten und dem anderen Elternteil von seinem Dienstgeber keine ähnliche Leistung gewährt wird.

Teilzeitbeschäftigte Bedienstete mit weniger als 50 % Beschäftigungsausmaß erhalten einen ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teilbetrag.

Jubiläumsbelohnung

§ 54 LVBG, § 49 DPL 1972, § 65 NÖ LBG

Die Auszahlung erfolgt für Bedienstete im LVBG bzw. NÖ LBG mit den Novemberbezügen, für Beamte (DPL 1972) im Dezember.

25- sowie 40- jähriges Dienstjubiläum	jeweils 300 % des Monatsbezuges
30-jährige Treueprämie	$\frac{100 \%}{700 \%}$ des Monatsbezuges

Für Bedienstete die nach dem NÖ SÄG 1992 (NÖ Spitalsärztegesetz 1992) angestellt sind, gelten Verweisungsbestimmungen zum Gemeindedienstrecht. Sie erhalten bei 25 Jahren 2 Monatsbezüge und bei 40 Jahren 4 Monatsbezüge. Ein 30-jähriges Dienstjubiläum ist nicht vorgesehen.

Hinweis:

Für das 25- und 40-jährige Dienstjubiläum werden

- die in einem Ausbildungsverhältnis zum Land NÖ zurückgelegten Zeiten,
- die in einem Dienstverhältnis zum Land NÖ zurückgelegten Zeiten, soweit sie für die Vorrückung anzurechnen sind
- und Zeiten gemäß §§ 7 Abs. 4 der DPL 1972 und 7 Abs. 2 Z 1 des NÖ LBG angerechnet.

Die *25-jährige Jubiläumsbelohnung* kann aliquot (1/25 pro Dienstjahr) bei mindestens 20 Dienstjahren im Fall der Dienstunfähigkeit oder bei Übertritt in den dauernden Ruhestand oder Pension gewährt werden. Ausnahme: In der Besoldung neu erfolgt die Auszahlung grundsätzlich mit Ablauf des Jahres, in dem das 65. Lebensjahr erreicht wurde bzw. im Krankheitsfall bei Enden des Dienstverhältnisses nach einjährigem Krankenstand oder bei Aussteuerung durch die Krankenkasse.

Für die 30-jährige Treueprämie zählt nur die effektive Landesdienstzeit. Eine Ausnahme stellen jene in das NÖ LBG optierte Bedienstete dar, weil anlässlich der Option der Stichtag für das 30-jährige Dienstjubiläum an den Stichtag des 25- und 40-jährigen Dienstjubiläums angeglichen wird.

Die 40-jährige Jubiläumsbelohnung wird im Falle des Übertritts in den dauernden Ruhestand bzw. bei Lösung des Dienstverhältnisses wegen Pensionierung bereits bei 35 Dienstjahren gewährt, wenn Bedienstete das 65. Lebensjahr vollendet haben.

Mutterschutzzeiten, Mutterschaftskarenzurlaube und Sonderurlaube zur Erziehung des Kindes sowie der „Papamonat“ werden für die Jubiläumsstichtage voll angerechnet.

Wichtig:

Für Bedienstete, die in dem Monat, der für die Berechnung der Jubiläumsbelohnung herangezogen wird, selbst Anspruch auf Familienbeihilfe für Kinder haben, erhöht sich die Jubiläumsbelohnung um den Betrag, der der Familienbeihilfe entspricht. Auf eine zeitgerechte Vorlage der Mitteilung des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe an die Personalabteilung ist zu achten - aus der Mitteilung muss auch hervorgehen, dass die Bediensteten SELBST Anspruch auf die Familienbeihilfe haben (nicht der andere Elternteil). Die maßgeblichen Monate sind nach dem NÖ

LBG jener Monat, in dem die jeweilige Dienstzeit vollendet wurde, in der DPL 1972 der Monat Dezember und im LVBG der Monat November.

Jubiläumsfreistellung

§ 46 LVBG, § 172 DPL 1972, § 132a NÖ LBG

Anstelle der Auszahlung kann die Jubiläumsbelohnung (für 25, 30 und 40 Jahre) nun angespart werden. Die beabsichtigte Inanspruchnahme wäre frühestens ein Jahr, aber mindestens 3 Monate vor Beginn der Freistellung zu beantragen. In diesem Fall würde der einbehaltene Betrag mittels Bescheid in Freizeit umgewandelt werden. Die so ermittelte dienstleistungsfreie Zeit muss direkt vor dem Regelpensionsalter verbraucht werden. Wird kein Antrag auf Umwandlung in Freizeit gestellt oder endet das Dienstverhältnis vor dem Regelpensionsalter, ist der unverbrauchte und aufgewertete Betrag der einbehaltenen Jubiläumsbelohnung(en) zum Ende des Dienstverhältnisses bzw. zum Zeitpunkt der Pensionierung auszuzahlen. Ein Antrag auf Einbehaltung der Jubiläumsbelohnung ist im Jahr der Fälligkeit bis 30. September zu stellen. Eine Einladung zum diesbezüglichen Festakt erfolgt auch im Fall einer Umwandlung in Freizeit.

Urlaub

§§ 43 und 44 LVBG, §§ 41 und 42 DPL 1972, § 46 und 47 NÖ LBG

Bediensteten gebührt in jedem Kalenderjahr ein Erholungsurlaub. Er kann in mehreren Teilen gewährt werden, ein Teil muss jedoch zumindest 80 Arbeitsstunden (bei Vollbeschäftigung) betragen. Der Urlaub ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen festzulegen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der Bediensteten Rücksicht zu nehmen ist. Bedienstete mit schulpflichtigen Kindern sind grundsätzlich in der Zeit der Schulferien bevorzugt zu behandeln. Werden Bedienstete vorzeitig aus dem Urlaub zurückberufen bzw. dürfen sie aus dienstlichen Gründen den Urlaub nicht antreten, gebührt ihnen der Ersatz der dadurch entstandenen Mehrauslagen (Genehmigung ist daher wichtig).

Der Anspruch auf den Urlaub erlischt mit 31. Dezember des 2. Folgejahres, sofern die Bediensteten unter Mitteilung eines drohenden Urlaubsverfalls aufgefordert wurden, die Festlegung des Erholungsurlaubes rechtzeitig durchzuführen. Die Dienststellenleitungen haben im September jeden Jahres zu prüfen, bei welchen Bediensteten Urlaubsansprüche mit Ende des Kalenderjahres zu verfallen drohen. Die betroffenen Bediensteten sind von der Dienststellenleitung nachweislich

- aufzufordern, den Erholungsurlaub in Abstimmung mit der Leitung zu konsumieren und
- in Kenntnis zu setzen, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub sonst mit 31. Dezember des laufenden Jahres verfällt.

Ausnahmen: Der Verfallstermin für den Anspruch auf Erholungsurlaub verschiebt sich um jenen Zeitraum, der das Ausmaß des Karenzurlaubes übersteigt. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses verfällt er bereits mit 31. März des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres, sofern er nicht davor verbraucht wurde.

Das Ausmaß desurlaubes ist vom Lebensalter (bzw. im alten Dienstrecht auch vom Stichtag und der Einstufung) abhängig. Bei Bediensteten, die während des laufenden Jahres ihr Dienstverhältnis beginnen, gebührt für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes.

Hinweis: Für Teilbeschäftigte entspricht das Urlaubsausmaß dem aliquoten Teil entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß. Eine Erhöhung des Urlaubsausmaßes für begünstigt Behinderte ist ab 50 % (im LVBG bzw. der DPL 1972 ab 25 %) vorgesehen.

Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub

§ 46 Z 3 LVBG, § 17 Abs. 1 Z 3 DPL 1972, § 132c NÖ LBG

Ab dem 55. Lebensjahr können vollbeschäftigte Bedienstete monatlich 14,5 Stunden zusätzlichen Erholungsurlaub (im Jahr 174 Stunden) erwerben. Die Vollbeschäftigung muss zumindest für 1 Jahr vor dem geplanten Erwerb vorliegen. Der Dienstgeber behält 10 % des Dienstbezuges ein. Zu beachten ist, dass dies auch zu einer Reduzierung der Sozialabgaben (und damit auch der Pensionsbeiträge) führt. Damit diese Maßnahme gewährt wird, dürfen keine dienstlichen Interessen dagegensprechen. Der Verbrauch des Urlaubs kann flexibel erfolgen. Der Kauf ist auch für einzelne Monate möglich.

Nichtverfall von Erholungsurlaub

§ 132b NÖ LBG

Ab dem 60. Lebensjahr verfällt Urlaub nicht mehr, sofern Erholungsurlaub im Ausmaß von zumindest 160 Arbeitsstunden pro Jahr konsumiert wurde. Der Verbrauch hat vor dem tatsächlichen Pensionsantritt (somit auch Korridor pension) zu erfolgen.

Hinweis: Eine Kombination von Ansparen des Urlaubs mit dem Urlaubskauf ist möglich (z. B. 80 Stunden werden immer mitgenommen, und man kauft für das laufende Jahr zusätzlichen Urlaub - Achtung Verfallsbestimmung).

Urlaubsabgeltung

§ 45 LVBG, § 41 Abs. 9 DPL 1972, § 93 NÖ LBG

Für beamtete Bedienstete kann Erholungsurlaub bis zum Vierfachen der Wochenarbeitszeit bei Versetzung (z. B. bei 40 Wochenstunden wären dies 160 Stunden) in den dauernden Ruhestand finanziell abgefunden werden, sofern die Ruhestandsversetzung

- mit Ablauf des Jahres, in dem Bedienstete das 65. Lebensjahres vollenden bzw.
- wegen dauernder Dienstunfähigkeit erfolgt.

Die Deckelung gilt sinngemäß auch für Vertragsbedienstete. Im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einverständliche Lösung haben Bedienstete grundsätzlich das Unterbleiben des Verbrauches nicht zu vertreten.

Sonderurlaub

§ 49 LVBG, § 44 DPL 1972, § 49 NÖ LBG

Sofern nicht wesentliche Interessen entgegenstehen, kann Bediensteten ein Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge gewährt werden. Liegt die Gewährung des Sonderurlaubes überdies im Interesse des Landes oder liegen berücksichtigungswürdige Gründe vor, kann ein Sonderurlaub unter *Fortzahlung der Bezüge* längstens für die *Dauer eines Jahres* gewährt werden. Für einen im dienstlichen Interesse gelegenen Sonderurlaub zur Fortbildung oder zum Erwerb einer Zusatzausbildung können die hierfür nachgewiesenen Kosten ganz oder teilweise ersetzt werden.

Karenz

Sonderurlaube unter Entfall der Bezüge, auf deren Gewährung ein Rechtsanspruch besteht (Karenzurlaub), bleiben für alle Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, voll wirksam (z. B. für die Treueprämie).

Über Antrag ist ein weiterer Sonderurlaub, bis zum Beginn des Kindergartenjahres indem das Kind das 4. Lebensjahr vollendet, möglich. Seit dem Jahr 2003 wird dieser Sonderurlaub ebenfalls zur Gänze auf die Stichtage angerechnet. Bei Sonderurlaub zur Erziehung der Kinder, die *vor 2003* geboren wurden, wurde dieser Sonderurlaub nur zur Hälfte für Vorrückungen und für Abfertigungen (bei Vertragsbediensteten) und sonstige Rechte nicht angerechnet.

Frühkarenzurlaub der Väter „Papamonat“

Väter haben Anspruch innerhalb der Zeit zwischen der Geburt des Kindes bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter einen Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge bis zu vier Wochen zu konsumieren. Es handelt sich um einen Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge, welcher für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche voll angerechnet wird. Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird um die Dauer dieses Frühkarenzurlaubes gekürzt.

Die Sozialversicherungsansprüche (Kranken- und Pensionsversicherung) werden vom Dienstgeber weitergezahlt. Beiträge werden für Bedienstete, die sich in der Mitarbeitervorsorge neu befinden, in diesem Zeitraum, nicht einbezahlt.

Die Voraussetzungen sind:

- gemeinsamer Haushalt mit Kind und Mutter
- Bekanntgabe spätestens 2 Monate vor dem geplanten Geburtstermin, schriftlicher Antrag unter Anführung von Beginn und Dauer ist spätestens 1 Woche vor dem beabsichtigen Beginn des „Papamonats“ zu stellen
- kein Entgegenstehen wichtiger dienstlicher Interessen

Der Sonderurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit Kind und Mutter nicht mehr gegeben ist.

Sonderurlaube durch Dienststellenleitung genehmigt

Bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Umstände kann durch die Dienststellenleitung ein Sonderurlaub bis zu 8 Tagen im Jahr gewährt werden (Gründe siehe Broschüre Dienstplangestaltung). Die Dienststellenleitung ist auch ermächtigt, Sonderurlaube zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen innerhalb von Niederösterreich und Wien zu genehmigen. Folgende Sonderurlaube können u. a. genehmigt werden:

- Sonderurlaub für einen Unterkunftswechsel
- Geburt eines Kindes
- Tod der Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Geschwister, Schwiegerkinder, Ehegatten, eigener Kinder oder eines Wahl- oder Adoptivkindes
- eigene Eheschließung (sofern bereits mehrmals erfolgt) oder Eheschließung des Kindes
- silberne Hochzeit
- Vorladung zu Behörden und Gerichten als Zeuge
- Einsätze bei der Feuerwehr
- unaufschiebbare Arzttermine

Längere Sonderurlaube *können* durch die Personalabteilung gewährt werden. Bei solchen Ermessensentscheidungen ist die Begründung für eine eventuelle Gewährung maßgeblich. Eine Genehmigung ist insbesondere auch beim erstmaligen Heiratsurlaub, bei der Vorbereitung und Ablegung von Prüfungen unbedingt notwendige Zeit und diversen Ausbildungen vorgesehen.

Pflege, Familienhospizfreistellung, Pflegekarenz und -teilzeit, Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes

ist in der Broschüre „Dienstplangestaltung“ zu finden.

Ergänzender Hinweis:

Für Zeiten der Pflegekarenz bzw. -teilzeit kann auch Pflegekarenzgeld, eine Leistung des Sozialministeriumservice, in Anspruch genommen werden kann. Die Höhe entspricht ca. 55 % des täglichen Nettoeinkommens. Bei Pflegezeit wird dieser Betrag aliquot zuerkannt.

Sabbatical – Freijahr

§ 49d LVBG, § 19a DPL 1972, § 26 NÖ LBG

Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung

Bedienstete, die zumindest 5 Jahre ununterbrochen beschäftigt sind, können auf Antrag eine Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung gewährt werden, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht. Die Freistellung kann in einer Rahmenzeit von zwei, drei, vier oder fünf Dienstjahren in der Dauer eines Jahres gewährt werden. Die Freistellung darf im Fall der zwei-, drei- oder vierjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer einjährigen und im Fall der fünfjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer zweijährigen Dienstleistungszeit angetreten werden. Sie ist ohne Unterbrechung zu verbrauchen. Innerhalb dieser Rahmenzeit werden die Bezüge entsprechend der Dauer der Freizeitphase herabgesetzt

(z. B. 5 Jahre Rahmenzeit, davon 1 Jahr Dienstfreistellung - Freizeitphase, 4 Jahre Arbeitsphase - Dienstleistungszeit, ergibt kontinuierlich 80 % Bezug). Die Zeit wird für den Besoldungstichtag voll, für den Pensionsanspruch (aliquot wie bei Teilbeschäftigung) berücksichtigt.

Das Ausmaß der Beschäftigung muss während der Rahmenzeit im Durchschnitt mindestens die Hälfte der Normalleistung (bei Beamten) bzw. ein Drittel (bei VB) betragen.

Der Ablauf der Rahmenzeit wird gehemmt durch

- den Antritt eines Karenzurlaubes oder eines Sonderurlaubes unter Entfall der Bezüge,
- die Leistung eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes,
- eine gänzliche Dienstfreistellung,
- eine Suspendierung (bei Beamten),
- eine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst oder
- ein Beschäftigungsverbot nach den Mutterschutzgesetzen,
- wenn die Abwesenheit die Dauer eines Monats überschreitet.

Der Antrag auf Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes ist spätestens drei Monate vor dem beantragten Beginn der Rahmenzeit zu stellen und hat Angaben über Beginn und Dauer der Rahmenzeit sowie über Beginn und Dauer der Freistellung zu enthalten.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Freistellung, gebührt ein in diesem Kalenderjahr anfallender Erholungsurlaub nur in dem Ausmaß, das der Zeit der Dienstleistung in diesem Kalenderjahr entspricht.

Hinweis:

Anders als bei Karenz- oder Sonderurlauben unter Entfall der Bezüge wird der Besoldungstichtag nicht verändert.

Altersteilzeit

Bei der Altersteilzeit handelt es sich um ein vom AMS gefördertes Modell für Vertragsbedienstete zur einvernehmlichen Herabsetzung der Arbeitszeit vor Pensionsantritt. Gleichzeitig findet für Bedienstete ein Lohnausgleich von 50 % der Differenz (z. B. bei Reduktion auf 20 Wochenstunden: effektiv 75% Besoldung – 50 % Dienstgeber, 25 % AMS-Förderung) zum durchschnittlichen Entgelt des letzten Jahres vor Beginn der Altersteilzeit statt. Für Bediensteten wird durch den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung ein gleitender Übergang in die Pension geschaffen, wobei Arbeitslosenversicherungs-, Pensions-, Krankengeld- sowie allfällige Abfertigungs- und/oder Jubiläumsansprüche erhalten bleiben.

Voraussetzungen:

- Vertragsbedienstete/r
- Beginn: frühestens 5 Jahre vor Erfüllung der Voraussetzungen für eine gesetzliche Leistung aus der Pensionsversicherung, das bedeutet (Stand 2020):
 - o Mindestalter bei Männern: 60 Jahre
 - o Mindestalter bei Frauen, die am 02.12.1964 oder danach geboren sind: 56 Jahre 6 Monate
 - o Frauen, die am 01.12.1964 oder davor geboren sind können jederzeit mit einer Altersteilzeit beginnen
- Beschäftigungsausmaß im gesamten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit: vollbeschäftigt oder teilbeschäftigt mit mindestens 80 % (32 Wochenstunden)
- in den letzten 25 Jahren mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung
- keine Ansprüche auf eine Leistung aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung aus dem Versicherungsfall des Alters oder auf Ruhegenuss aus einem Dienstver-

hältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft. Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer Korridor pension gemäß § 4 Abs. 2 APG steht dem Anspruch auf Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von einem Jahr, längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, nicht entgegen.

- sozialversicherungspflichtiges Gesamteinkommen bis maximal zur Höchstbeitragsgrundlage
- keine (drohende) Bezugskürzung aufgrund Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unfall

Liegen diese Voraussetzungen vor, kann eine Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und einem/einer Vertragsbediensteten abgeschlossen werden, die im Kern folgenden Inhalt aufweist:

- die gesetzliche Normalarbeitszeit wird auf 40 % – 60 % (16 bis 24 Wochenstunden) reduziert
- es erfolgt ein Lohnausgleich in der Höhe von 50 % des Differenzbetrages zum durchschnittlichen Entgelt des letzten Jahres vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit
- es werden weiterhin Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Beginn der Altersteilzeit entrichtet
- es werden weiterhin die Beiträge in die Mitarbeitervorsorgekasse auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit berechnet bzw.
- eine allfällig gebührende Abfertigung bzw. ein allfällig gebührendes Dienstjubiläum wird auf Grundlage der Arbeitszeit der letzten 5 Jahre vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit berechnet

Die Altersteilzeitvereinbarung wird ausschließlich im Rahmen einer kontinuierlichen Arbeitszeitvereinbarung (§ 27 Abs. 4 Arbeitslosenversicherungsgesetz – AIVG) abgeschlossen und kann wie folgt in Anspruch genommen werden:

- **gleichmäßige Reduktion** der Arbeitszeit auf die Dauer von maximal 5 Jahren vor Pensionsantritt (z.B. Herabsetzung um 50% bedeutet bei einer vollbeschäftigten Person: zu erbringende wöchentliche Arbeitsleistung von 20 Stunden) oder
- **durchgerechnete Reduktion** der Arbeitszeit auf die Dauer von maximal einem Jahr vor Pensionsantritt (z.B. Herabsetzung um 50% bedeutet bei einer vollbeschäftigten Person: zu erbringende wöchentliche Arbeitsleistung sechs Monate 40 Wochenstunden, sechs Monate vor Pensionsantritt Freizeit).

Bei Inanspruchnahme der Altersteilzeit dürfen laut Vorgabe des AMS keine Überstunden, Mehrarbeitsstunden oder Zeitausgleichsstunden zur Abgeltung gebracht werden. In diesem Fall müssen diese Stunden als Freizeit konsumiert werden. Betreffend der Dienstform gibt es keine Vorgaben. Somit sind auch Sonn- und Feiertagsdienste sowie Nachdienste möglich.

Hinweise:

Eine allfällig gewünschte Optierung in das NÖ LBG und eine Wiedereingliedersteilzeit während der Altersteilzeit sind nicht möglich. Die Antragstellung erfolgt spätestens 2 Monate vor dem gewünschten Beginn der Altersteilzeit mittels Formular „Ansuchen um Abschluss einer Vereinbarung über Altersteilzeit“. Dem Antrag sind eine Stellungnahme der zuständigen Dienststellenleitung sowie eine Bestätigung der Pensionsversicherungsanstalt, aus dem der Pensionsantrittsstichtag ersichtlich ist, beizulegen. Es besteht **kein Rechtsanspruch** auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung.

Alterssabbatical

§ 46 LVBG, § 172 DPL 1972, § 132 NÖ LBG

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Alterssabbaticals ist die Vollendung des 55. Lebensjahres und dass kein wichtiger dienstlicher Grund dagegenspricht. Das Ende ist mit Erreichen des Regelpensionsantrittsalters (65) bzw. bei ASVG Frauen mit Erreichen der Alterspension vorzusehen. Die Rahmenzeit kann von zwei bis 10 Jahre abgeschlossen werden. Die Freiphase kann zwischen einem halben und 5 Jahren (in Halbjahresschritten) betragen. Der Konsum hat unmittelbar vor Antritt der Pension bzw. des Ruhestandes zu erfolgen. Das Mindestbeschäftigungsausmaß während der Rahmenzeit darf 14 (bei Beamten: 20) Stunden nicht unterschreiten.

Auswirkungen auf Jubiläumsbelohnung und Abfertigung:

Alterssabbatical entspricht einer Teilbeschäftigung. Somit hat der Abschluss innerhalb der letzten 5 Jahre vor der Pension oder Ruhestandsversetzung auch Auswirkungen auf die Abfertigungshöhe und Höhe der Jubiläumsbelohnung. Anstelle des Letztbezuges wird ein **Durchschnittsbezug der letzten 60 Monate** als Berechnungsgrundlage herangezogen.

Die Beantragung hat spätestens 3 Monate vor dem Antritt zu erfolgen. **Eine Kombination mit der Jubiläumsfreistellung ist nicht möglich.**

Beispiel:

5 Jahre Rahmenzeit bei 2,5 Jahren FREI von 60 bis 65

Rahmenzeit:	von Juli 2018 bis Juni 2023
Freiphase:	von Jänner 2021 bis Juni 2023
100 % Arbeit bei 50 % Bezug	von Juli 2018 bis Dez. 2020
0 % Arbeit bei 50 % Bezug	von Jänner 2021 bis Juni 2023

Teilzeitbezug auf 50 % ab 60. Lebensjahr, Freiphase ab 62,5. Lebensjahr, Ruhestand mit 65. Lebensjahr und somit KEINE Abschläge

Opting out

§ 172 DPL 1972, § 132d NÖ LBG - gilt nur beamtete Bedienstete

Ab dem 55. Lebensjahr können Beamte einen Antrag auf Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit einbringen. Wird dieser genehmigt ist eine Zuordnung max. 5 Gehaltsklassen unter der bisherigen Verwendung möglich. Das Angebot eines entsprechenden Postens erfolgt durch die Dienstbehörde. Ein freier Dienstposten ist dafür Voraussetzung. Es erfolgt keine Stichtagsveränderung, eine etwaige sonst vorgesehene Dienstprüfung ist nicht mehr erforderlich. Die Reduktion der Bezüge wird durch eine Ausgleichsvergütung (6 Jahre - 2 Jahre 75 %, 2 Jahre - 50 % und 2 Jahre 25 %) abgedeckt. Monatlich dürfen nur mehr max. 10 Überstunden geleistet werden. In der DPL 1972 wird z. B. die Personalzulage für die Berechnung der Ausgleichszulage berücksichtigt.

Bildungsfreistellung

gilt nur für Vertragsbedienstete - gestützte Maßnahme des AMS
siehe auch Broschüre „Dienstplangestaltung“

Die wesentlichen Eckpfeiler für die Inanspruchnahme der Bildungskarenz sind:

- Das Dienstverhältnis ist zumindest 6 Monate aufrecht.
- Die Bildungskarenz wird mit einer Laufzeit zwischen 2 Monaten und einem Jahr abgeschlossen.
- Es stehen keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegen.
- Ein Anspruch auf Weiterbildungsgeld vom AMS muss bestehen.

Hinweis:

Bedienstete erhalten in der Zeit der Bildungsfreistellung Weiterbildungsgeld vom Arbeitsmarktservice und daher keine Bezüge vom Dienstgeber. Die Zeit der Bildungsfreistellung wird für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen (z. B. Dienstjubiläen, Vorrückungen), nicht angerechnet. Eine neuerliche Bildungsfreistellung ist erst 3 Jahre nach Ende der vorhergehenden Bildungsfreistellung wieder möglich.

Bildungsteilzeit

gilt nur für Vertragsbedienstete - gestützte Maßnahme des AMS
siehe auch Broschüre „Dienstplangestaltung“

Bildungsteilzeit kann für die Dauer von mindestens vier Monaten bis maximal zwei Jahren unter folgenden Bedingungen durch den Dienstgeber ermöglicht werden:

- Das Dienstverhältnis ist seit mindestens 6 Monaten aufrecht.
- Es stehen keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegen.
- Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird um mindestens 25 % und höchstens 50 % reduziert.
- Aus der Erledigung vom Dienstgeber muss hervorgehen, dass diese zu Bildungszwecken erfolgt ist.
- Die vereinbarte Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit darf 14 Wochenstunden nicht unterschreiten.

Vorteil: Jede Arbeitsstunde, die reduziert wird, wird vom Arbeitsmarktservice (AMS) mit 0,83 Euro „Bildungsteilzeitgeld“ pro Tag gefördert - ein Beispiel: Reduzierung von 40 auf 30 Stunden pro Woche bedeutet daher $10 \times 0,83 \times 31$ (Juli) = 257,30 Euro (Reduzierung auf 20 Stunden bedeutet das Doppelte).

Hinweis: Für die Beantragung des AMS-Bildungsteilzeitgeldes gibt es eine spezielle Bescheinigung des AMS.

Mutterschutz und Karenzurlaub

siehe Broschüre „Wir und unsere Kinder“

Mehrdienstleistungen

Abgeltung von Überstunden

W T (Wochentagsüberstunden)

Freizeitausgleich 1 : 1,5 oder

Barabgeltung: Grundvergütung und 50 % Zuschlag oder

kombinierte Abgeltung: Freizeitausgleich 1 : 1 und Geld: 50 % Zuschlag

W N (Wochentagsnachtüberstunden) - Freizeitausgleich nicht möglich

Barabgeltung: Grundvergütung + 100 % Zuschlag

S F (Sonn- und Feiertagsüberstunden) - Freizeitausgleich nicht möglich

Barabgeltung: Grundvergütung + 100 % Zuschlag (1. bis 8. Stunde)

Grundvergütung + 200 % Zuschlag (ab 9. Stunde)

Innendienstüberstunden

Die Überstunden müssen von der Dienststellenleitung bzw. von der Personalabteilung angeordnet werden.

Höhe:

Grundvergütung 0,577 % des Dienstbezuges - Kinderzuschusses

Überstundenzuschlag für Überstunden an	v. H. der Grundvergütung	v. T. der Bemessungsgrundlage
Wochentagen außerhalb der Nachtzeit	50	2,885
Wochentagen während der Nachtzeit (22.00 Uhr bis 6.00 Uhr)	100	5,77
Sonn- und Feiertagen (von der 1. bis zur 8. Stunde)	100	5,77
Sonn- und Feiertagen (ab der 9. Stunde)	200	11,54

Außendienstüberstunden

Für Überstunden im Außendienst ist keine eigene Anordnung erforderlich, da der Dienstreiseauftrag eine derartige Anordnung darstellt. Überstunden im Außendienst sind immer in voller Höhe finanziell abzugelten, Reisezeiten werden zur Hälfte abgegolten.

Reisegebühren

§§ 99 - 129 NÖ LBG

Ein Anspruch auf Reisegebühren besteht für Dienstreisen, Dienstzuteilungen und Versetzungen.

Dienstreisen

Reisekostenvergütung

Kilometergeld: € 0,42 pro Kilometer,

Mitbeförderungszuschlag: € 0,05 pro Kilometer und Person bzw.

Kosten für ein Massenbeförderungsmittel

Reisezulage

Tagesgebühr: € 26,40 Tagesgebühr (ab 8 Std. Ausbleibezeit)
€ 13,20 Tagesgebühr (von 4 bis 8 Std. Ausbleibezeit)
Nächtigungsgebühr: € 15,00

Nebenkosten

Tagungskosten, Eintrittsgebühren etc.

Antragsfrist

6 Monate ab Beendigung der Dienstreise, bei verspäteter Antragstellung (innerhalb von 3 Jahren) ist eine reduzierte Vergütung im Ausmaß von 75 % möglich.

Unfallschaden am eigenen Kraftfahrzeug

Bei Unfällen auf Dienstreisen kann, wenn die Schadenskosten nicht durch eine Versicherung abgedeckt werden, eine Geldaushilfe beantragt werden (nicht rückzahlbar!).

Voraussetzungen:

- Die Dienstreise konnte nur mit dem eigenen PKW durchgeführt werden.
- Es muss eine entschuldbare Fehlleistung vorliegen, d. h. der Unfall darf nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden sein.
- Er muss behördlich aufgenommen worden sein.

Dienstzuteilung

Unter einer Zuteilung versteht man die vorübergehende Zuweisung an einen anderen Dienstort bzw. -stelle für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen. Liegt die Dienststelle weniger als 20 Kilometer von der Wohnung entfernt, gebührt kein Kostenersatz. Anspruch besteht nur für jene Tage, an denen Dienst geleistet wird.

Zuteilungsgebühr

Hälfte des Kilometergeldes, höchstens aber 37,5 % der Nächtigungsgebühr
die ersten beiden Monate: 100 % der Tagesgebühr
ab dem dritten Monat: 75 % der Tagesgebühr

Versetzung

Unter Versetzung versteht man einen dauerhaften Wechsel des Dienstorts bzw. -stelle. Liegt die Dienststelle weniger als 20 Kilometer von der Wohnung entfernt, gebührt kein Kostenersatz. Anspruch besteht nur für jene Tage, an denen Dienst geleistet wird.

Versetzungsgebühr

Hälfte des Kilometergeldes, höchstens aber 37,5 % der Nächtigungsgebühr

- die ersten beiden Monate: 75 % der Tagesgebühr
- für weitere 6 Monate: 50 % der Tagesgebühr
- für weitere 28 Monate: 25 % der Tagesgebühr

Unmittelbar vorangegangene Zeiträume der Zuteilung vermindern den maximalen Zeitraum von 36 Monaten.

Fahrtkostenzuschuss

§§ 130 - 131 NÖ LBG

Ein Fahrtkostenzuschuss wird nur auf Antrag gewährt.

Tägliche Fahrten

Für Fahrten vom Wohnort zum Dienstort gebührt ein täglicher Fahrtkostenzuschuss für eine Wegstrecke von mehr als 13 Kilometern (auch mehrere Hin- und Rückfahrten möglich). Als Ausgangspunkt gilt grundsätzlich das Ortszentrum des Wohnortes sowie des Dienstortes. Liegt der Wohn- und Dienstort in Wien, gebührt kein Fahrtkostenzuschuss. Die Höhe des täglichen Fahrtkostenzuschusses beträgt:

1 km	€ 0,1552	84 km	€ 3,6695
30 km	€ 2,8653	ab dem 85 km je	€ 0,0438

Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu)

§ 64 LVBG, § 79 NÖ LBG

Für Bedienstete, die nach dem 31. Dezember 2002 ein Dienstverhältnis mit dem Land Niederösterreich abgeschlossen haben und für „pensionsharmonisierte“ Beamtinnen und Beamte, die nach dem 31. Dezember 1956 geboren sind (Mitarbeitervorsorge ab 1. Jänner 2009), gelten die gesetzlichen Bestimmungen über die Mitarbeitervorsorge. Für alle Bediensteten, die schon vor diesem Zeitpunkt ein aufrechtes Dienstverhältnis hatten, treten keine Änderungen in den bestehenden Abfertigungsregelungen ein. Die Möglichkeit in das neue System zu wechseln, ist nicht vorgesehen.

Das Land NÖ veranlagt bei der NÖ Vorsorgekasse (Gesellschaft der NÖ Versicherung und Hypo NOE Landesbank) 1,53 % des monatlichen Entgelts. Auch während der Präsenz-, Ausbildungs-, Zivildienst- und Auslandszivildienstzeit sowie während des Zeitraumes, in dem Wochen- und Krankengeld nach dem ASVG bezogen wird, werden diese Beiträge vom Dienstgeber entrichtet. Beiträge während der Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld und der Familienhospizkarenz leistet der Familienlastenausgleichsfonds.

Anspruch auf Auszahlung besteht nach drei Einzahlungsjahren (kein Auszahlungsanspruch besteht bei Selbstkündigung, berechtigter Entlassung und ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt). Besteht ein Anspruch auf Auszahlung, ergeben sich folgende Möglichkeiten:

- direkte Auszahlung
- Weiterveranlagung in der bisherigen Mitarbeitervorsorgekasse Übertragung in die Mitarbeitervorsorgekasse des neuen Arbeitgebers
- Verwendung als Einmalprämie für eine Rentenversicherung
- Erwerb von Pensionsinvestmentfondsanteilen
- Überweisung an eine Pensionskasse

Bei Pensionierung bestehen folgende Möglichkeiten:

- Auszahlung als Abfertigung (Besteuerung mit 6 %)
- Rentenversicherung (steuerfrei)
- Veranlagung in Pensionsinvestmentfondsanteilen (steuerfrei)

Für eingefrorene Ansprüche gilt weiterhin das alte Recht (Verlust bei Selbstkündigung). Bei Tod des Vertragsbediensteten haben obsorgeberechtigte Erben einen direkten Abfertigungsanspruch. Sind diese nicht vorhanden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft. Dies ist auch der Grund für die Streichung des Sterbekostenbeitrages.

Die Mitarbeitervorsorgekasse informiert jährlich mittels einer Kontonachricht über die Höhe des erworbenen Abfertigungsanspruches.



Stand: 12.08.2020

Impressum

Redaktion: Gottfried Feiertag, MSc, Helga Ruzicka
Herausgeber: Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren
Medieninhaber: Dipl. KH-BW Peter Maschat, MAS
Foto: Fotolia, © Andrey Popov

Hersteller: Amt der NÖ Landesregierung,
Abteilung Gebäudeverwaltung-Amtsdruckerei
Landhausplatz 1, Haus 5, 3. Stock, 3109 St. Pölten
Änderungen, Irrtümer, Satz- und Druckfehler vorbehalten.