

Wien, am 19. Jänner 2023

2. Dienstrechtsnovelle 2022

Gute Ansätze – vertane Chance

Am 13.12.2022 wurde im Nationalrat die 2. Dienstrechtsnovelle 2022 beschlossen (Wirksamkeit 1.1.2023), hier die wichtigsten Inhalte:

Gute Ansätze:

Gehaltserhöhung

Mit 1. Jänner 2023 werden Gehälter und Monatsentgelte sozial gestaffelt zwischen 9,41% und 7,15 % erhöht, aber mindestens um 170 Euro. Zulagen und Vergütungen steigen um 7,32 %, was die Kaufkraft aller Kolleg:innen nachhaltig steigert.

Attraktivierungspaket

Es erfolgt eine durchgehende Erhöhung der Einstiegsgehälter – zusätzlich zur „normalen“ Gehaltserhöhung – um rund 6 % in den meisten Bereichen. Zur Attraktivierung der Unteroffizierslaufbahn werden die Funktionszulagen der Unteroffizier:innen mit jenen der dienstführenden Exekutivbeamt:innen harmonisiert. Dies erfordert auch eine Erhöhung der Beträge für die Funktionsstufen 4 der Funktionsgruppen E 2a/3 und E 2a/4.

Schutz vor Benachteiligung

Bedienstete dürfen nicht aufgrund der Beantragung, Inanspruchnahme oder Ausübung

- einer Telearbeit,
- einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes,
- einer Pflorgeteilzeit,
- einer zulässigen Nebenbeschäftigung,
- eines Frühkarenzurlaubes oder
- einer Pflegefreistellung

vom Dienstgeber gekündigt oder benachteiligt werden.

FSG Homepage

**Dein Team in der Polizeigewerkschaft**1010 Wien, Herrengasse 7 www.fsg4you.at
Tel.: 01/53126/3772 E-Mail: buer@polizeigewerkschaft.at

FSG-APP



Apple



Google



Mehr Rechte hinsichtlich Telearbeit und Pflegefreistellung

Äußern Bedienstete den Wunsch, Telearbeit oder Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen, und lehnt das der Dienstgeber ab, hat er diese Entscheidung den Bediensteten schriftlich zu begründen. Die sonstige Vorgehensweise wird dadurch nicht berührt. Insbesondere wird dadurch kein Anspruch auf Telearbeit begründet.

Gleitzeit

Zur Flexibilisierung der Dienstzeit müssen im Rahmen der Gleitzeit zukünftig keine Blockzeiten mehr festgelegt werden. Je nach dienstlichen Erfordernissen ist es aber zulässig, solche zu normieren.

Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten

Durch das mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz erlangte Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, wurde die ungleiche Entlohnung von Nachtüberstunden als verfassungswidrig aufgehoben. Während bisher der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte außerhalb der Nachtzeit 50 % und während der Nachtzeit 100 % betrug und Überstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) einheitlich mit einem Zuschlag von 25 % vergütet wurden, entfällt durch das oben genannte Erkenntnis diese Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und beträgt der Überstundenzuschlag seit 7. Juli 2022 einheitlich 50 % (außerhalb der Nachtzeit) bzw. 100 % (während der Nachtzeit). Die Bestimmung über den Freizeitausgleich, wonach Werktagüberstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit im Verhältnis 1:1,25 – anstatt im Verhältnis 1:1,5 – auszugleichen sind, wurde nicht als verfassungswidrig aufgehoben. Aufgrund der durch die Aufhebung entstehenden Unstimmigkeiten zwischen Freizeitausgleich, Überstundenzuschlag und Sonn- und Feiertagsvergütung wird nunmehr eine Anpassung der betroffenen Bestimmungen an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorgenommen.

Teilzeit zur Betreuung eines Kindes

Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes wird ab 1. Jänner 2023 bis zur Vollendung des achten Lebensjahres (bisher bis zum Schuleintritt) des Kindes vereinbart werden können.

FSG Homepage



Dein Team in der Polizeigewerkschaft

1010 Wien, Herrngasse 7 www.fsg4you.at
Tel.: 01/53126/3772 E-Mail: buero@polizeigewerkschaft.at

FSG-APP



Apple



Google

Pflegefreistellung

Beim Anspruch auf Pflegefreistellung fällt ab 1. Jänner 2023 das Erfordernis des gemeinsamen Haushalts bei nahen Angehörigen. Zudem besteht nunmehr auch ein Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn die erkrankte oder verunglückte Person im gemeinsamen Haushalt mit der oder dem Bediensteten lebt, ohne mit ihr oder ihm in einem nahen Angehörigkeitsverhältnis zu stehen.

Disziplinarrecht

Nach der bisherigen Regelung konnte zur Bemessung der Disziplinarstrafen Geldbuße und Geldstrafe nur auf den Zeitpunkt der Fällung des Disziplinarerkenntnisses oder der Verhängung der Disziplinarverfügung abgestellt werden. Für Beamt:innen, denen zu diesem Zeitpunkt kein Monatsbezug gebührte, kam mangels Bemessungsgrundlage praktisch nur der Verweis oder die Entlassung in Frage. Eine Reduktion auf diese beiden Disziplinarstrafen ist jedoch sachlich nicht gerechtfertigt. Durch die Änderung wird in jenen Fällen, in denen Beamt:innen zum maßgebenden Zeitpunkt kein Monatsbezug gebührt wie etwa im Fall eines Karenzurlaubs, für die Bemessung einer Geldbuße oder Geldstrafe auf den letzten gebührenden Monatsbezug abgestellt.

Auch hinsichtlich der Verjährungsfristen finden Anpassungen statt.

Die Verständigung darüber, dass die Dienstbehörde von der Erlassung einer Disziplinarverfügung oder der Weiterleitung der Disziplinaranzeige an die Bundesdisziplinarbehörde absieht, war bisher gesetzlich an ein diesbezügliches Verlangen der Beamt:innen geknüpft. Im Sinne der Transparenz und Rechtsklarheit hat eine solche Verständigung künftig in jedem Fall zu erfolgen.

Die bisherige Kostenbestimmung räumte einen weiten Interpretationsspielraum ein, der in der Praxis unterschiedlich ausgelegt wurde. Nunmehr erfolgt eine konkrete Festlegung der von Beamt:innen zu ersetzenden Verfahrenskosten.

Zeug:innenvernehmungen unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung werden erleichtert.

Elektronische Zustellung

Es wird eine gesetzliche Grundlage für die einheitliche elektronische Zustellung von Bescheiden und anderen Dokumenten an die Bediensteten geschaffen.





Jobrad

Der Dienstgeber kann jenen Bediensteten, die wiederkehrend verhältnismäßig kurze Wegstrecken aus dienstlicher Veranlassung zurückzulegen haben, ein Jobrad zur Verfügung stellen. Wie in der Privatwirtschaft zählt der Weg von der Wohnung zur Dienststelle und wieder zurück nicht als dienstlich veranlasst. Auf die Zurverfügungstellung eines Jobrads besteht kein Rechtsanspruch. Die Zurverfügungstellung erfolgt grundsätzlich für die von den Bediensteten beantragte Dauer, allerdings darf sie – abgesehen von einem vorzeitigen Widerruf infolge des Wegfalls der Voraussetzungen – die Dauer von vier Jahre nicht unter- und die von acht Jahren nicht überschreiten. Der Aufwandsbeitrag umfasst grundsätzlich die Hälfte der Anschaffungs- und der voraussichtlichen Instandhaltungskosten. Er wird gleichmäßig über die Nutzungsdauer verteilt und vermindert die monatlichen Bruttobezüge (Gehaltsumwandlung). Die andere Hälfte trägt der Dienstgeber. Zugleich ist der umgewandelte Teil des Bruttomonatsbezugs als steuerbegünstigter Sachbezug zu behandeln. Nach Ablauf der beantragten Dauer der Zurverfügungstellung ist das Jobrad grundsätzlich der Dienstbehörde zurückzustellen. In Folge kann eine neuerliche Zurverfügungstellung desselben Jobrads beantragt werden, wobei für die Anschaffungskosten nur noch der nicht bereits abbeschriebene Teil anzusetzen ist. Alternativ kann auch ein anderes Jobrad zur Verfügung gestellt werden oder das bisherige Jobrad im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung für den Restwert veräußert werden (z. B. an die oder den Bediensteten).

Urlaubersatzleistung

Der Anspruch auf Urlaubersatzleistung steht ab 1. Jänner 2023 auch Vertragsbediensteten hinkünftig unabhängig vom Grund der Auflösung des Dienstverhältnisses zu.

Reisegebührenvorschrift und Nachhaltigkeit

Bisher war die Benützung der 1. Wagenklasse bei Bahnfahrten nur möglich, wenn ein diesbezügliches dienstliches Interesse gegeben war. Um die Benützung von Bahnreisen zu attraktivieren und damit einen Beitrag zum nachhaltigen Mobilitätsverhalten von Bundesbediensteten zu leisten, ist ab 1. Jänner 2023 die Benützung der 1. Bahnklasse ab einer Reisedauer von drei Stunden möglich. Weiters wird klargestellt, dass bei der Verwendung von Schlafwagen für längere Zugreisen auch Einzelabteile gebucht werden können. Der Beförderungszuschuss wird um 50 % erhöht, wenn die Bediensteten glaubhaft machen, dass für die Reisebewegung Massenbeförderungsmittel benutzt wurden.

FSG Homepage

**Dein Team in der Polizeigewerkschaft**1010 Wien, Herrengasse 7 www.fsg4you.at
Tel.: 01/53126/3772 E-Mail: buero@polizeigewerkschaft.at

FSG-APP



Apple



Google



Personalverzeichnis für Personalvertretungsorgane

Da ein Großteil der Personalvertreter:innen als Bedienstete des Bundes über einen Zugriff auf das aktuelle Personalverzeichnis verfügt, soll die schriftliche Mitteilung des Personalverzeichnisses an das Personalvertretungsorgan nur in jenen Fällen erfolgen, in denen nicht alle Mitglieder des Ausschusses über einen derartigen Zugriff verfügen. Diese Mitglieder sollen die Information künftig nicht mehr halbjährlich, sondern vierteljährlich erhalten.

Sitzungen von Personalvertretungsorganen

Die Sitzungen können in Präsenz, als Videokonferenz oder als Mischform derselben abgehalten werden. Über die Abhaltungsform entscheidet die Person, die die Sitzungen einzuberufen hat, wobei auf die technischen Möglichkeiten der Mitglieder des Personalvertretungsorgans Bedacht zu nehmen ist.

Umlaufbeschluss in Personalvertretungsorganen

Umlaufbeschlüsse werden für jene Angelegenheiten ausgeschlossen, in denen dienstrechtlich gravierende oder sonst nachteilige Konsequenzen für Bedienstete die Folge sein können, wie etwa die Entlassung.

Vertane Chance:

Sowohl auf dienst- als auch auf besoldungsrechtlicher Ebene wurden von der **FSG/Klub der Exekutive** seit April 2020 etliche Anträge eingebracht, die einer dringenden Umsetzung bedürfen. Als Beispiele seien die Erweiterung der Ausnahmen beim Ruhen von pauschalierten Nebengebühren, die Aufwertung von Arbeitsplätzen, die Aufhebung der Steuerpflicht bei der Rückerstattung von Stornokosten, Verbesserungen bei der Schwerkraftverordnung, insbesondere die Anerkennung von Zeiten nach Karenzurlauben, besserer Schutz nach Dienstunfällen während des provisorischen Dienstverhältnisses, die Erhöhung der Gebührensätze in der RGV und die Erhöhung des Dienstgeberbeitrages bei der Bundespensionskasse genannt.

Entschließungsantrag der SPÖ im Parlament abgelehnt!

Alle Möglichkeiten, doch noch Verbesserungen in eurem Sinne zu erreichen, wurden ausgeschöpft. So hat auf unser Betreiben und in engster Abstimmung im Laufe der Debatte im Parlament die SPÖ in 2. Lesung einen Entschließungsantrag eingebracht, in dem der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport aufgefordert wurde, „umgehend mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst in Verhandlungen zu treten, um das Berufsbild für den Polizeiberuf attraktiver zu gestalten. Dabei sollen die oben beispielhaft angeführten Forderungen der Gewerkschaft verhandelt werden“.





Dieser Antrag wurde mit den Stimmen von ÖVP, Grünen und den NEOS abgelehnt! Es ist demokratiepolitisch mehr als bedenklich, wenn nicht einmal mehr Verhandlungsbereitschaft gegeben ist – Wertschätzung eurer Leistungen sieht anders aus!

Somit wurde wieder die Chance vertan, die Attraktivität des Berufsbildes für mögliche Neueinsteiger und/oder die Mitarbeiterzufriedenheit beim bestehenden Personal entsprechend zu steigern. Der Dienstgeber ist sichtlich nicht bereit, eure berechtigten Anliegen, die seitens der Personalvertretung und der Gewerkschaft an ihn wiederholt herangetragen worden sind, in eurem Sinne einer Lösung zuzuführen!

**WIR LEBEN PERSONALVERTRETUNG –
WIR KÖNNEN PERSONALVERTRETUNG!**

Mit gewerkschaftlichen Grüßen,

Hermann GREYLINGER

Martin NOSCHIEL

Walter HASPL

