

# GÖD

BV 3 info



## Wo bleibt der Respekt?

+++ FÜHRUNGSSTIL UND ARBEITSKLIMA +++ 2. DIENSTRECHTSNOVELLE 2022 +++

**Liebe Kolleginnen und Kollegen!**

Die 2. Dienstrechtsnovelle 2022 hat deutliche Verbesserungen, insbesondere für Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger im Bundesdienst, mit sich gebracht.

Beispielsweise

- entfällt die Ausbildungsphase,
- wurden Funktionszulagen angehoben,
- der Überstundenzuschlag bei Teilbeschäftigung erhöht, und
- die Rahmenbedingungen für Pflegefreistellung und Teilzeit zur Betreuung eines Kindes verbessert.

Die Reisegebührenvorschrift wurde zwar nicht grundsätzlich überarbeitet, enthält aber einige Neuerungen, die die Benützung der Öffentlichen Verkehrsmittel attraktiver gestalten und damit einen Beitrag zur Schonung der Umwelt leisten sollen. Der Umweltgedanke stand bei dieser Reform im Vordergrund. Deshalb konnten sich die Gewerkschaften mit ihrer Forderung nach Erhöhung des amtlichen Kilometergeldes bei Benützung des eigenen PKWs nicht durchsetzen. Dass die Nüchterngebühren trotz wesentlich steigender Kosten nicht angehoben wurden, ist ebenfalls bedauerlich.

Auf Antrag kann die Dienstbehörde ein Job-Rad, also ein Fahrrad oder ein Kraftrad mit einem CO<sub>2</sub>-Emissionswert von null Gramm, zur dienstlichen



und persönlichen Nutzung zur Verfügung stellen. Inwieweit dieses Angebot im Sinne des Klimaschutzes angenommen wird, bleibt allerdings abzuwarten.

Allerdings werden diese durchaus positiv zu bewertenden Maßnahmen, wie schon in der letzten Ausgabe der BV3 info erläutert, nicht ausreichen, um den Öffentlichen Dienst nachhaltig so attraktiv zu gestalten, dass qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

in ausreichender Zahl gewonnen werden können und Kolleginnen und Kollegen freudvoll und engagiert ihren Dienst verrichten können:

- „Work Life Balance“,
- Sinnfindung im Job,
- die für ein gutes Arbeitsklima so wichtige Wertschätzung der Person und der geleisteten Arbeit sind die entscheidenden Parameter, damit der Öffentliche Dienst seine bisherige hervorragende Performance weiterhin erbringen kann.

Meint

Johann Pauxberger  
Vorsitzender der BV 3

**IMPRESSUM**

Herausgeber und Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Mag.ª Simone Gartner-Springer, 1080 Wien, Strozzigasse 2/3. Stock, E-Mail: office.bv3@goed.at. Sekretariat: Marion Mauer, Montag bis Donnerstag 9 bis 15 Uhr, Freitag 8 bis 12 Uhr, Tel.: 01/531 20-3253. Redaktion, Produktion: Modern Times Media Verlagsges.m.b.H., Lagergasse 6/2/35, 1030 Wien, Tel.: 01/513 15 50. Hersteller: Druckerei Berger, 3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Die in der Zeitschrift „BV 3-Info“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung der Redaktion und der Herausgeber. Jeder Autor trägt die Verantwortung für seinen Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die Übereinstimmung aller Mitarbeiter zu erzielen. Änderungen auch namentlich gezeichneter Artikel sind vorbehalten. Wir bitten um Verständnis, dass manche Autorinnen oder Autoren die leichte Lesbarkeit einer geschlechtsneutralen Formulierung vorziehen. Unverlangt eingereichte Manuskripte werden nicht retourniert. © GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Missbrauch wird geahndet.

**OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ §25**

GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Unternehmensgegenstand: Führung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere der Wirtschaftsbetriebe im Bereich der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Geschäftsführung: Otto Aiglsperger, Mag. Martin Holzinger. Einziger Gesellschafter: Serviceverein für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verarbeitung sowie Verlag literarischer Werke aller Art. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Fassung gemäß Beschluss durch den 18. Bundeskongress der GÖD) festgehalten sind.

**Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 30.5.2023.** Beiträge bitte an die E-Mail-Adresse **office.bv3@goed.at** mit dem Betreff „BV 3 info“ samt Artikelbezeichnung senden. Es wird ersucht, die Beiträge mit Überschrift abzufassen und nach dem Beitrag den vollständigen Namen der Autorin bzw. des Autors sowie – soweit vorhanden – ein Digitalfoto anzufügen. Für den Fall der Beifügung von Fotos ist der Name der Fotografin bzw. des Fotografen anzugeben und deren Zustimmung zur Veröffentlichung einzuholen.

# Verbrannte Erde als Ergebnis eines falsch verstandenen Führungsstils

**Ein Workaholic zu sein, ist für die meisten keine Motivation, sich am Arbeitsplatz wohlfühlen. Dienstgeber müssen sich den veränderten Prioritäten bewusst werden. Mögliche Wege, das Vertrauen wieder herzustellen.**

Ein bekanntes Bonmot besagt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen wegen des Jobs, bleiben wegen der Aufgabe und gehen wegen der Chefin oder des Chefs. Das ist sicherlich ein wenig zugespitzt formuliert, doch oftmals werden (meist unter vorgehaltener Hand) die Vorgesetzten als Hauptgrund für die Wechselbereitschaft angegeben ...

**ABER WAS KANN BEI DER FÜHRUNG ALLES SCHIEFGEHEN?**

Leider mehr als den meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lieb ist und die Bandbreite des Handlungsspielraums ist facettenreich: kein Feedback geben, Konflikten aus dem Weg gehen, Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ernst nehmen unter dem Motto „Zum einen Ohr rein – zum anderen Ohr wieder raus“, keine Empathie zeigen, kein Vertrauen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Homeoffice eigenständig arbeiten, entgegenbringen, Einengung der eigenständigen Arbeitsweise (durch zB. nicht nachvollziehbare Einschränkung der direkten Kommunikationswege) oder ein Micromanagement.

**WAS ABER MOTIVIERT DIENSTNEHMERINNEN UND DIENSTNEHMER?**

Ein gesunder Arbeitsplatz! Mental Health, Selbstfürsorge und Work-Life-Balance sind zwar Trendworte, die aber alles andere als Worthülsen sind. Denn die neue Generation an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern hat es bereits erkannt und legt großen Wert auf ihre eigene Gesundheit. Es gehört vergangenen Führungsstilen an, ein Workaholic zu

sein – und das zu Lasten der eigenen Gesundheit.

**Eine wertschätzende Arbeitskultur:** Dazu gehört u.a. Aufbau einer positiven Feedback-Kultur, gemeinsam aus Misserfolgen zu lernen, sich an Absprachen zu halten, sich regelmäßig für die geleistete Arbeit zu bedanken, auf einen wertschätzenden Ton zu achten sowie verfügbar zu sein und Interesse zu zeigen.

**Wachstumsmöglichkeiten,** die einen inneren Impuls und Einsatz voraussetzen, gewinnen immer mehr an Bedeutung.

**Flexibilität und Eigenständigkeit:** Es ist motivierend, einen Arbeitsplatz zu haben, welcher Gestaltungsspielraum zulässt. Frei von Führungskräften, die ihren Zwang zur ständigen Kontrolle nicht bändigen können. Es stehen jene Führungskräfte auf der Siegerseite, die das Herz der Bediensteten durch das Vertrauen in sie gewinnen.

**WIE KANN JEDE BZW. JEDER AUF DAS ARBEITSKLIMA EINFLUSS NEHMEN?**

Ein Schlüsselwort dazu ist Kommunikation! Sprechen Sie direkt an, was Sie an Ihrem Arbeitsumfeld bzw. am bestehenden Arbeitsklima stört und bringen Sie zur Verbesserung aktiv positive Vorschläge ein.

Jede und jeder kann auf das Arbeitsklima Einfluss nehmen – auch mit Unterstützung der Personalvertretung – unter dem Motto „Es ist nie zu spät. Auch auf verbrannter Erde kann noch etwas Schönes wachsen!“



Von Mag.ª Simone Gartner-Springer, Pressereferentin der BV 3

FOTOS: ANDI BRUCKNER, CHOKCHAPOOMCHAIVA / ISTOCK



# Sinkende Hemmschwelle, fehlender Respekt

## Der Umgang mit öffentlich Bediensteten verroht.

**H**assparolen im Netz. Gewalt gegen Minderheiten und Frauen. Pöbeleien im Alltag. Verrohung der Sprache und respektloser Umgang mit Vertretern öffentlicher Institutionen. Wer hat das nicht schon selbst, mit eigenen Augen bzw. Ohren verfolgen können? Die Ursachen für dieses gesellschaftliche Phänomen mögen vielfältig sein. Vielleicht ist ein Grund, dass die Menschen verunsichert sind, Sorgen haben. Multiple Krisen begleiten uns immerhin seit Jahren: Pandemie, Ukrainekrieg, Migrationswellen, Globalisierung, Digitalisierung. Fühlt man sich aber bedroht, werden

plötzlich irgendwelche beliebigen Sündenböcke gesucht. Eine andere Ursache der zunehmenden Gewalt liegt vielleicht in einem gesellschaftlichen Wertewandel. Selbstverwirklichung hat eine diffizilere, höhere Bedeutung erhalten: Ich möchte mich selbst verwirklichen! Ich setze mich durch! Ich allein habe Vorrang! Das markiert einen zunehmenden Narzissmus in unserem Zusammenleben, der schon an egozentrierte Freizügigkeit grenzt. Die Evolution hat uns gelehrt, dass es die Mensch-



Von **Claudia Biegler, BV3**  
Vorsitzende  
Stellvertreterin



FOTOS: CLAUDIA BIEGLER / ISTOCK, BEGESTELLT

heit weiterbringt, wenn wir – allein aus Eigennutz! – bereit sind, freundlich und konziliant miteinander umzugehen. Warum also ist der Stresspegel bei vielen so hoch, dass „Ausrasten“ fast schon zum guten Ton gehört? Hält man Rücksprache mit den Personalvertretungen der Exekutive, erfährt man von mehr als 1.000 im Dienst durch Fremdverschulden verletzte Kolleginnen und Kollegen im Jahr 2022. Ähnlich hoch ist die Anzahl der verletzten Kolleginnen und Kollegen im Gesundheitswesen. In der Unterrichtsverwaltung haben wir erfreulicherweise nur wenige körperliche Übergriffe zu beklagen. Allerdings fehlen auch hier verbale Attacken und allgemeine Aggressivität nicht. Ein statistisches Aufarbeiten solcher Sachverhalte ist geboten und wäre bereits bitter nötig. Was ich hier in aller Deutlichkeit ansprechen möchte, ist der zunehmend verrohte Umgangston, dem die Lehrerschaft und vor allem unsere Bediensteten in der Schulverwaltung ausgesetzt sind. Wir wirken als Staatsdiener immerhin für eine funktionierende Verwaltung und haben uns verpflichtet, „die geltende Rechtsordnung treu, gewissenhaft und engagiert“<sup>1</sup> zu administrieren. Das verdient Achtung und Respekt. Es ist der oft distanzlose Ton der Eltern gegenüber der Lehrperson, gegenüber dem Sekretariat, der zur Sorge veranlasst. Aber auch ein scharfer Wind, der vice versa zwischen den über- und untergeordneten Behörden und Dienststellen weht, beunruhigt. Er spiegelt die Angespanntheit einer Situation wider, die durch stetig wachsende Belastung geprägt ist.

„Wir da draußen an den Schulen werden von ‚denen da oben‘ mit Aufgaben überflutet: Blackout-Konzept, Krisenmanagement, Schülerstatistiken, Qualitätssicherung!“ So lautet die frustrierte Rückmeldung einer Kollegin. Sie ist repräsentativ für viele andere, ähnliche Meinungen. In der Schule herrscht Dauerbeschäftigung, Leerlaufzeiten gibt es nur am Rande. In diesen Wochen finden zusätzlich die Anmeldungen für die ersten Klassen in den Gymnasien statt. An Schulen mit hohem Migrationsanteil kommt zu allen übrigen Problemen die fast unüberwindbare Sprachbarriere hinzu. Dennoch: Durchatmen und freundlich bleiben ist die Devise der Direktion, des Sekretariats und der Administration. Leider hallt es nicht immer im gleichen Ton zurück, was das Klima rauer werden lässt.

## EINFACHE ANTWORTEN AUF KOMPLEXE FRAGEN

Was also tun? Die Lösungsansätze sind vielfältig, gefordert ist hier die Politik. Jedenfalls darf es keinen rechtsfreien Raum bei Hassparolen im Netz oder Gewalt gegen unsere Kollegenschaft im Öffentlichen Dienst geben. Wissenschaft und Politik müssen das Thema ernst nehmen, die Ursachen zunehmender Aggressivität genau analysieren und korrigierende Maßnahmen setzen. Dazu gehört freilich auch, Druck vom Arbeitsplatz durch Entlastung der Kollegenschaft zu nehmen.

Wir Menschen haben Sorgen, Ängste und fürchten die Kontrolle über unsere Zukunft zu verlieren. Auch die Zivilgesellschaft ist angehalten, eine andere Umgangskultur zu leben. Jeder Einzelne sollte sich sagen: Ich bin verantwortlich dafür, dass wir eine Respektkultur haben und dass wir vernünftig und anständig miteinander umgehen. Diese Einstellung muss vorgelebt werden. Die Wissenschaft, die Politik aller Gesinnungsgemeinschaften, die Elite aus Wirtschaft und Kultur, die Führungsebenen unserer Behörden sind hier in ihrer Vorbildfunktion gefordert. Gegenseitige Achtung und Mäßigung im Umgangston: Das müssen die Leute in den Schulen sowie in den Firmen wieder spüren und auch selbst üben. Falsch wäre ein Verharmlosen, das de facto zum österreichischen Savoir-vivre geworden ist. „Goschn halten“ ist etwas sehr Österreichisches, ich tu's nicht und fordere jeden Einzelnen an dieser Stelle, ganz forsch, zum Handeln auf. ●

<sup>1</sup> Beamtenrecht, § 43 (1) Allgemeine Dienstpflichten

## Reimi

*Es liegt im Gras ein Osterhas,  
denn Hackeln macht ihm nicht mehr Spaß:  
Er wird von andern nicht geloppt  
auch wenn er noch so fleißig hoppt.  
Wie immer Eier, bunt lackiert –  
doch heuer wird er kritisiert.  
Auch fühlt er sich so ganz allein  
setzt sich verheult auf einen Stein.  
Da kommt der Briefträger vorbei,  
bringt Info von der BV drei.  
Has' liest sie dann auf seinem Stein  
und fühlt fortan sich nicht allein.*

# Ergebnisse der 2. Dienstrechtsnovelle 2022



Die aktuelle Dienstrechtsnovelle bringt wieder zahlreiche Verbesserungen für den Bereich der Unterrichtsverwaltung mit sich.

### 1. Entfall der Ausbildungsphase

Die geringeren Entgelte während der Ausbildungsphase (§ 72 VBG) für Vertragsbedienstete (v und h) gibt es ab 1. Januar 2023 nicht mehr. Die Grundausbildung muss aber nach wie vor während der bisher geltenden Fristen (v1 und v2 in den ersten vier Jahren, v3 und h1 in den ersten beiden Jahren und v4, h2 und h3 im ersten Jahr des Dienstverhältnisses) absolviert werden. Falls das aus eigenem Verschulden nicht der Fall ist, besteht für den Dienstgeber ein Kündigungsgrund.

### 2. Neugestaltung der Funktionszulagen (§ 73 VBG)

Neu ist, dass diesen Vertragsbediensteten bereits in der Grundlaufbahn eine Funktionszulage zusteht und die Zulagen in der jeweils zweiten Bewertungsgruppe deutlich angehoben wurde. Die neuen Funktionszulagen wurden in eine (niedrigere) Einstiegsstufe und eine Regelstufe gesplittet. Die Regelstufe gebührt in:

- v1 ab der Entlohnungsstufe 3
- v2, v3 und h1 ab der Entlohnungsstufe 2

Das ab 1. Januar 2023 allen zustehende Monatsentgelt (§ 71 VBG):

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe									
	v1	v2	v3	v4	v5	h1	h2	h3	h4	h5
	Euro									
1	3.115,1	2.438,6	2.194,2	2.067,6	1.976,6	2.206,5	2.121,3	2.078,6	2.032,7	1.986,9
2	3.452,6	2.490,2	2.231,3	2.096,6	1.995,8	2.243,4	2.151,5	2.107,8	2.058,7	2.006,9
3	3.666,4	2.590,5	2.276,0	2.128,1	2.014,7	2.289,6	2.180,8	2.139,3	2.082,1	2.025,0
4	3.848,1	2.709,6	2.314,1	2.157,1	2.032,7	2.326,5	2.212,2	2.169,6	2.106,6	2.044,1
5	4.039,9	2.829,8	2.350,1	2.187,4	2.051,8	2.363,4	2.241,3	2.199,8	2.131,4	2.064,0
6	4.221,7	2.947,8	2.388,1	2.217,8	2.070,9	2.401,7	2.272,8	2.230,0	2.156,1	2.082,1
7	4.343,3	3.071,9	2.425,2	2.247,0	2.089,9	2.438,6	2.301,8	2.260,3	2.179,6	2.101,1
8	4.443,7	3.150,6	2.463,3	2.277,2	2.106,6	2.477,8	2.333,3	2.290,7	2.204,4	2.118,1
9	4.509,0	3.214,2	2.500,2	2.307,5	2.122,4	2.515,9	2.363,4	2.320,8	2.226,7	2.133,6
10	4.574,1	3.277,1	2.539,5	2.337,6	2.137,0	2.554,7	2.394,9	2.351,2	2.250,3	2.149,3
11	4.639,3	3.340,8	2.580,7	2.368,0	2.152,8	2.597,7	2.425,2	2.382,6	2.272,8	2.163,9
12	4.704,4	3.404,8	2.622,2	2.399,4	2.167,3	2.639,4	2.456,6	2.412,8	2.294,9	2.179,6
13	4.768,3	3.469,9	2.665,4	2.428,6	2.184,0	2.682,4	2.489,1	2.444,2	2.319,8	2.196,5
14	4.833,3	3.533,7	2.705,8	2.459,8	2.198,6	2.724,3	2.526,1	2.474,5	2.342,2	2.211,0
15	4.897,4	3.597,9	2.748,9	2.490,2	2.214,4	2.766,1	2.564,4	2.504,8	2.364,5	2.225,6
16	4.962,4	3.661,3	2.790,5	2.521,7	2.229,0	2.809,0	2.607,6	2.537,2	2.388,1	2.241,3
17	5.027,5	3.725,3	2.832,4	2.553,5	2.244,6	2.850,7	2.650,5	2.569,3	2.410,6	2.258,0
18	5.075,4	3.789,3	2.875,4	2.589,1	2.260,3	2.893,8	2.692,3	2.606,3	2.434,2	2.272,8
19	-	3.853,2	2.915,9	2.624,7	2.275,0	2.936,9	2.735,3	2.642,0	2.459,8	2.288,3
20	-	3.871,5	2.958,8	2.680,0	2.290,7	2.978,3	2.777,0	2.697,1	2.491,2	2.302,9
21	-	-	2.979,7	2.715,6	2.298,5	3.000,5	2.799,2	2.734,0	2.512,6	2.310,8

FOTOS: ANDI BRUCKNER, TIBOR13 / ISTOCK



Von Johann Pauxberger, Vorsitzender BV3 und Sabine Serafini, Dienst- und Besoldungsreferentin

- v4 und h2 ab dem auf die Vollendung eines Besoldungsdienstalter von einem Jahr folgenden Monatsersten

Diese Neuerungen (höhere Anfangsgehälter) gelten für alle Bediensteten, unabhängig von deren Dienstbeginn. Wegen der umfangreichen technischen Umstellungsarbeiten werden die Punkte 1 und 2 erst mit der Märzabrechnung 2023 abgeschlossen sein. Das richtige Entgelt wird dann rückwirkend mit 1. Januar 2023 ausbezahlt.

### 3. Verwaltungspraktikanten

Sie erhalten ab 1. Januar 2023 bereits ab dem ersten Tag das volle Entgelt. (§ 36b VBG) (Davor erhielten sie – wie jetzt, während eines Kurzpraktikums, das in unserem Bereich eher unüblich ist – während der ersten drei Monate lediglich 50 Prozent des jeweiligen Entgelts.)

### 4. Überstundenzuschlag – Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten (§ 49 BDG gilt auch für VB)

Bisher betrug der Überstundenzuschlag bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung (40 Stunden) 25 Prozent. Seit 7. Juli 2022 beträgt dieser nun wie bei einer Vollbeschäftigung außerhalb der Nachtzeit 50 Prozent und während der Nachtzeit 100 Prozent. Auch an Sonn- und Feiertagen beträgt der Zuschlag nicht mehr 25 Prozent bzw. 50 Prozent, sondern wie bei Vollbeschäftigten 100 Prozent bzw. 200 Prozent.

### 5. Pflegefreistellung (§ 76 BDG, § 29f VBG)

Es besteht nun auch ein Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn die erkrankte oder verunglückte Person im gemeinsamen Haushalt mit der oder dem Bediensteten lebt.

Ein nahes Angehörigenverhältnis ist nur mehr dann erforderlich, wenn die zu pflegende Person nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

### Funktionszulage § 73 VBG

in der Bewertungsgruppe	in der Einstiegsstufe	in der Regelstufe
	Euro	
v1/1	174,3	348,5
v1/2	174,3	567,1
v1/3	174,3	709,2
v1/4	174,3	1.721,1
v2/1	31,0	62,0
v2/2	95,1	190,1
v2/3	159,0	318,3
v2/4	159,0	465,4
v2/5	159,0	611,5
v2/6	159,0	1.186,0
v3/1, h1/1	23,0	45,8
v3/2, h1/2	51,4	102,8
v3/3, h1/3	79,8	159,7
v3/4, h1/4	79,8	282,5
v3/5	79,8	415,9
v4/1, h1/1	21,8	49,5
v4/2, h2/2	41,9	83,6
v4/4, h2/3	58,9	117,7

### 6. Teilzeit zur Betreuung eines Kindes (§ 50b BDG – gilt auch für VB)

Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes kann bis zur Vollendung des achten Lebensjahres (bisher bis zum Schuleintritt) des Kindes vereinbart werden.

### 7. Urlaubersatzleistung (§ 28b VBG)

Der Anspruch auf Urlaubersatzleistung steht ab 1. Januar 2023 allen Vertragsbediensteten unabhängig vom Grund der Auflösung des Dienstverhältnisses zu.

# Reisegebühren

**Aufgrund der 2. Dienstrechtsnovelle 2022, kundgemacht unter BGBl I Nr. 205/2022, ist es zu Änderungen in der Reisegebührenvorschrift 1955 (RGV) gekommen.**

Die Änderungen sind mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten. Mit den Änderungen werden insbesondere ökologische und nachhaltige Gesichtspunkte verfolgt und umfassen insbesondere folgende Maßnahmen:

## **SUBSIDIARITÄT UND ÖKOLOGISIERUNG VON DIENSTREISEN**

Gemäß § 2a Abs. 1 RGV trifft dem Dienstvorgesetzten die Verpflichtung zur Prüfung der Notwendigkeit der Dienstreise. Zudem ist zu prüfen, ob der Zweck der Dienstverrichtung auf andere Weise (d.h. Berücksichtigung der Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation per Videokonferenzen) erreicht werden kann. Das angeordnete Prinzip der Subsidiarität der physischen Dienstreise soll Reisebewegungen verringern und Wegzeiten einsparen und dient dem übergeordneten Ziel des Klimaschutzes.

## **ATTRAKTIVIERUNG DER BAHNREISEN Erleichterte Möglichkeit der Nutzung von Schlafwägen**

Aufgrund der Änderungen können Nachtzüge mit Schlafwagenabteil für Reisebewegungen ohne Einschränkungen genutzt werden. Liegt ein dienstliches Interesse vor (wie beispielsweise die persönliche Sicherheit einer/eines Bediensteten), erfolgt

eine Übernahme der Kosten für Einzelabteile bei der Verwendung von Schlafwägen.

## **Kostenübernahme für die Fahrt in der ersten Wagenklasse**

Für Bahnfahrten mit einer Reisedauer (Zugfahrt) von mehr als drei Stunden, erfolgt eine Kostenübernahme für die erste Wagenklasse bei Bahnfahrten. Für kürzere Strecken ist ein Nachweis eines dienstlichen Interesses für einen Kostenersatz erforderlich. Durch diese Maßnahmen wird die Möglichkeit des mobilen Arbeitens während der Zugreisen unterstützt.

## **Erhöhung des Beförderungszuschusses bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel**

Bedienstete, die anstelle eines Ersatzes nachzuweisender Auslagen einen Beförderungszuschuss beantragen, erhalten ab 1. Jänner 2023 einen höheren Beförderungszuschuss, sofern sie glaubhaft machen, ein öffentliches Verkehrsmittel benutzt zu haben. Insbesondere Inhaberinnen und Inhaber eines Klimatickets, einer Jahreskarte sowie einer Vorteils-Card können vom höheren Beförderungszuschuss bei Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels erzielen.

Im Übrigen ist aufgrund der vorliegenden Änderungen das dienstliche Interesse im Rahmen der besonderen Entschädigung für die Benützung des privaten Kraftfahrzeugs zu konkretisieren. ■

**Telefonische Adressenberichtigung: 01/534 54-139**

Österreichische Post AG • MZ 03Z035302 M • GÖD, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien • nicht retournieren

Name

Straße

Nr.

Postleitzahl

Ort