



# BS<sup>info</sup>.3

Nr. 2  
November 2001



Foto: Andreas Stepan

## 14. GEWERKSCHAFTSTAG DER GÖD

# Gemeinsam bereit zum Dialog

### inhalt

> Anträge der BS 3 zum  
14. Gewerkschaftstag

3

> Gehaltstabellen 2002  
Teil 1: Vertragsbedienstete

4

> Treue- und Fürsorgepflicht  
im Arbeitsrecht

6

# Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

## Ins richtige Licht gerückt



Die permanent wiederkehrenden verbalen Angriffe – speziell aus den Reihen von „F-Politikern“ – auf PersonalvertreterInnen

und GewerkschaftsfunktionärInnen veranlassen mich, Ihnen eine „Realitätsdarstellung“ betreffend „Bezugsregelung“ für den Personalvertretungs- bzw. den Gewerkschaftsbereich „Verwaltung“ im Bildungsressort zu geben.

Die PersonalvertreterInnen arbeiten ehrenamtlich und unentgeltlich für Sie. Zusätzlich sind viele oftmals weit über die Dienstzeit hinaus für Sie im Einsatz.

Es werden je nach Einstufung des Arbeitsplatzes einfach die laufenden Bezüge fortbezahlt.

Ich bin überzeugt, dass alle unsere PersonalvertreterInnen und GewerkschafterInnen ihre Funktion, die oft unbedankt und stets familienfeindlich ist, mit viel Engagement und Idealismus im Sinne der Kollegenschaft für eine gemeinsame und lebenswerte Arbeitszukunft ausüben.

Herzlichst, Ihre

Monika Jantschitsch  
monika.jantschitsch@aon.at

P. S: Auf diesem Wege möchte ich allen PersonalvertreterInnen, gewerkschaftlichen Vertrauenspersonen und GBAs sehr herzlich für ihr Engagement danken. Denn sie sind es, die sich vor Ort um die Angelegenheiten der KollegInnen annehmen und stets versuchen gemeinsam mit den Bediensteten praktikable Lösungen zu erreichen.

## SERVICE

### Altersteilzeitmodell

Die Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme der Versicherungsleistung „Altersteilzeitgeld“ sollen so verändert werden, dass nunmehr auch im Bundesdienst tätige KollegInnen (Vertragsbedienstete) von dieser Möglichkeit profitieren könnten. Dies wäre endlich eine sozialverträgliche Möglichkeit speziell für VB, deren Arbeitsplätze aufgrund von Reorganisationsmaßnahmen beziehungsweise von Umstrukturierungen betroffen sind. Ein dementsprechendes Rundschreiben vom BMÖLS ist derzeit in Ausarbeitung und wird mit der GÖD verhandelt.

Voraussetzungen zur Zuerkennung der Altersteilzeitregelung wären:

>> für Frauen: die Vollendung des 50. Lebensjahres,

>> für Männer: die Vollendung des 55. Lebensjahres,

>> Inanspruchnahme der Altersteilzeitregelung für längstens sechseinhalb Jahre beziehungsweise bis zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine ASVG-Pension.

Nachteil: Die gesetzliche Möglichkeit würde maximal bis 31. Dezember 2003 bestehen. Sollten Sie an genaueren Informationen interessiert sein, wenden Sie sich an uns:

Tel.: 01/533 33 40 DW 115 oder 122.

## BS 3-Hotline

Haben Sie Fragen?

Brauchen Sie Hilfe?

Dann rufen Sie uns doch an oder schreiben bzw. mailen Sie uns:

> Tel.: 01/533 33 40 DW 115 oder 122

> E-Mail: office.bs3@goed.at

> GÖD – BS 3, 1010 Wien, Gonzagagasse 12/DG

Wir beraten Sie gerne in allen dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten oder versuchen für Sie eine Lösung zu finden!



Monika Jantschitsch (Vorsitzende der BS 3) und Evelyn Jamnig (Sekretariat)

**So mancher Personalvertreter,  
die Bankauszüge holen geht er.  
Und als Gewerkschaftsfunktionär,  
da ärgert er sich immer sehr:  
vom Geld, von dem die Zeitung schreibt,  
für ihn partout nichts übrig bleibt!**

Reimi

# Gemeinsam bereit zum Dialog

Die BS 3 hat am 14. Gewerkschaftstag der GÖD 25 Anträge eingebracht, um berechtigten Anliegen unserer Bediensteten zum Durchbruch zu verhelfen. Von Rudolf Reichel



Rudolf Reichel,  
Vorsitzender der  
Bundesfachgruppe

Die Personalvertretung hat die Aufgabe dafür einzutreten, dass die zu Gunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Erlässe usw. eingehalten und durchgeführt werden. Die überbetriebliche Interessenvertretung ist ausschließlich der GÖD vorbehalten. Aus der Erfahrung der PV-Tätigkeit wissen daher die GewerkschaftsfunktionärInnen, auf welchen Gebieten gesetzliche Neuregelungen erforderlich sind, um berechtigten Anliegen zum Durchbruch zu verhelfen. Die BS 3 hat zum 14. Gewerkschaftstag der GÖD 25 Anträge eingebracht, wobei der Schwerpunkt auf dem Gebiet des Besoldungs- und Dienstrechtes liegt.

**Besoldung:** Zuerkennung der Kinderzulage gemäß § 4 GG 56 auch für teilbeschäftigte Bedienstete in voller Höhe; finanzielle Abgeltung für die im Rahmen des Bundesbediensteten-Schutzgesetzes bestellten „Sicherheits-, Brandschutz- und Ersthilfebeauftragten“; Zuerkennung der Schmutzulage für alle Reinigungskräfte; Gleichstellung der Besoldung der Bundesbediensteten mit der Besoldung der Landes- und Gemeindebediensteten der allgemeinen Verwaltung.

**Bundespensionskasse:** Einbindung aller Bundesbediensteten (VB alt, Beamte, Krankenpflagedienst) in das Bundespensionskassensystem; Ein-

führung der Leistungsprämie für alle öffentlich Bediensteten (VB alt, Beamte, Krankenpflagedienst). Dienstrecht: Halb-anrechnung von Vordienstzeiten für die Vorrückung in höhere Bezüge wie vor dem 1. Mai 1995; Eröffnung der Optionsmöglichkeit für VB alt in das VB neu analog zu der für Beamte geltenden Regelung.

**Rechtliche Rahmenregelung** für die Schaffung von Telearbeitsplätzen; Schaffung von Bestimmungen in BDG und VBG, durch die „Mobbing“ als sanktionierbare Dienstpflichtverletzung normiert wird. Personalvertretungsgesetz: Stärkung der Rechte der Behinderten-Vertrauenspersonen. Sonstige: Aufhebung des generellen Aufnahmestoppes; Gewährleistung, dass bei Mutterschutz- und Elternkarenzurlaub Ersatzaufnahmen ermöglicht werden; Verankerung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes als anzuwendende Norm bei Ausgliederungen; Einrichtung einer Beratungsstelle des Bundespensionsamtes für Beamtenpensionsauskünfte; zwingende Verpflichtung zur Erstellung detaillierter Kosten-Nutzen-Rechnungen bei in Aussicht genommenen Ausgliederungen.

**Die Anträge zeigen auf,** dass in vielen Bereichen dringender Handlungsbedarf besteht. Damit die GÖD die Forderungen erfolgreich durchsetzen kann, ist es erforderlich, dass die Bundesregierung bereit ist, den sozialpartnerschaftlichen Dialog wieder ernsthaft aufzunehmen. ◆

## Die Delegierten der BS 3 am 14. Gewerkschaftstag



Am 14. Gewerkschaftstag bereits im Einsatz: unser neues Mitglied im ZA Dr. Erich Rothschedl

## Änderungen im Zentralausschuss

Elisabeth Haumer musste aus beruflichen Gründen ihre Funktion und Mitgliedschaft im Zentralausschuss beenden. An ihre Stelle ist Kollege Dr. Erich Rothschedl, Schulpsychologe und langjähriger Vorsitzender des DA beim LSR für OÖ, Mitglied der LS 3 der GÖD OÖ, nachgerückt.

# Gehaltstabellen 2002

Ab 1. Jänner 2002 gelten die neuen Gehaltstabellen inklusive 0,8 Prozent Erhöhung. Im ersten Teil veröffentlichen wir die Entgelttabellen für Vertragsbedienstete.

## VERTRAGSBEDIENSTETE Entlohnungsschema I (Angestellte)

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe				
	a	b	c	d	e
1	1.600,6	1.260,9	1.113,4	1.066,0	1.018,8
2	1.640,0	1.292,3	1.140,5	1.087,1	1.030,7
3	1.679,6	1.323,7	1.167,6	1.108,1	1.042,5
4	1.719,4	1.355,4	1.194,5	1.129,2	1.054,3
5	1.759,2	1.389,0	1.221,5	1.150,1	1.066,0
6	1.798,9	1.423,2	1.248,5	1.171,1	1.078,1
7	1.866,3	1.459,1	1.275,6	1.192,1	1.089,9
8	1.934,5	1.494,7	1.302,7	1.212,9	1.101,8
9	2.002,3	1.545,2	1.329,6	1.234,1	1.113,5
10	2.069,7	1.596,7	1.356,9	1.255,1	1.125,6
11	2.137,4	1.664,2	1.385,7	1.276,0	1.137,3
12	2.204,7	1.732,0	1.415,2	1.296,8	1.149,3
13	2.272,6	1.799,6	1.445,5	1.317,8	1.161,0
14	2.340,4	1.866,9	1.476,1	1.339,0	1.172,8
15	2.407,9	1.934,7	1.507,0	1.360,4	1.184,7
16	2.496,3	2.002,4	1.538,0	1.382,6	1.196,6
17	2.584,5	2.070,4	1.569,3	1.405,3	1.208,5
18	2.672,9	2.137,7	1.600,6	1.428,4	1.220,4
19	2.761,3	2.205,8	1.631,7	1.452,5	1.232,2
20	2.849,9	2.273,2	1.662,9	1.476,1	1.244,1
21	-	-	1.694,1	1.500,3	1.255,9

### Jugendliche VB § 11 Abs.3 VBG

Entlohnungsgruppe			
d	e	p 4	p 5
1.045,0	1.007,0	1.031,3	1.011,8

## VERTRAGSBEDIENSTETE Entlohnungsschema II (Arbeiter)

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe				
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5
1	1.119,3	1.095,5	1.071,7	1.047,8	1.023,9
2	1.146,6	1.119,0	1.092,8	1.064,4	1.036,0
3	1.173,9	1.142,5	1.113,8	1.080,9	1.047,9
4	1.201,1	1.165,7	1.135,0	1.097,4	1.060,1
5	1.228,5	1.189,1	1.156,2	1.113,8	1.071,9
6	1.255,6	1.212,5	1.177,4	1.130,3	1.083,8
7	1.283,1	1.235,9	1.198,2	1.146,9	1.095,8
8	1.310,3	1.259,0	1.219,3	1.163,5	1.107,9
9	1.337,5	1.282,5	1.240,5	1.179,9	1.119,6
10	1.365,2	1.306,1	1.261,7	1.196,6	1.131,7
11	1.394,5	1.329,4	1.282,8	1.213,1	1.143,7
12	1.424,2	1.352,9	1.303,9	1.229,7	1.155,9
13	1.455,2	1.377,4	1.324,8	1.246,1	1.167,7
14	1.486,4	1.403,1	1.346,0	1.262,6	1.179,6
15	1.517,3	1.428,4	1.367,7	1.279,4	1.191,8
16	1.548,9	1.455,0	1.390,2	1.295,9	1.203,4
17	1.580,2	1.481,8	1.413,3	1.312,4	1.215,6
18	1.611,7	1.508,2	1.436,8	1.329,0	1.227,4
19	1.643,2	1.535,1	1.461,1	1.345,5	1.239,5
20	1.674,7	1.562,0	1.484,9	1.362,3	1.251,4
21	1.706,1	1.589,1	1.509,1	1.380,1	1.263,6

### Verwaltungsdienstzulage Vertragsbedienstete

Entlohnungsgruppe	Entlohnungsstufe	
p 1 bis p 5, e, d, c, b	a	124,1
a	ab 9	157,6

## VERTRAGSBEDIENSTETE v § 71 VBG VBRG 1998

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe				
	v1	v2	v3	v4	v5
1	1.881,6	1.452,9	1.297,6	1.203,6	1.143,8
2	1.881,6	1.485,9	1.312,5	1.225,5	1.157,2
3	1.881,6	1.522,8	1.350,0	1.246,8	1.170,5
4	1.985,9	1.599,0	1.376,4	1.268,1	1.183,9
5	2.094,4	1.675,3	1.402,7	1.289,5	1.197,3
6	2.239,2	1.751,4	1.428,9	1.310,9	1.210,7
7	2.353,4	1.826,1	1.455,2	1.332,2	1.224,0
8	2.475,4	1.906,0	1.481,5	1.353,6	1.237,3
9	2.602,6	1.947,0	1.507,8	1.374,9	1.248,2
10	2.681,3	1.987,9	1.534,2	1.396,3	1.259,2
11	2.753,6	2.028,9	1.560,9	1.417,7	1.270,0
12	2.794,7	2.069,7	1.587,5	1.439,0	1.280,9
13	2.835,9	2.110,6	1.614,2	1.460,4	1.291,8
14	2.877,0	2.151,7	1.640,9	1.481,7	1.302,7
15	2.918,2	2.192,5	1.667,6	1.503,1	1.313,6
16	2.959,4	2.233,5	1.694,2	1.524,4	1.324,5
17	3.000,5	2.274,4	1.721,0	1.546,2	1.335,4
18	3.041,6	2.315,4	1.747,6	1.567,8	1.346,3
19	3.082,9	2.356,3	1.774,3	1.591,4	1.357,1
20	3.124,0	2.397,2	1.801,0	1.614,2	1.368,0
21	3.165,1	2.399,2	1.827,6	1.659,9	1.379,0

### Fixes Monatsgehalt § 74 Abs. 2 VBG

Bewertungsgruppe	Stufe		Jugendliche VB § 71/4 VBG			
	Stufe 1	Stufe 2	Entlohnungsgruppen			
v1/5	6.154,9	6.500,0	v4	v5	h4	h5
v1/6	6.564,1	6.909,2	1.181,8	1.130,4	1.163,8	1.138,0
v1/7	6.909,2	7.388,7				

## VERTRAGSBEDIENSTETE h § 71 VBG VBRG 1998

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe				
	h1	h2	h3	h4	h5
1	1.306,2	1.242,0	1.211,7	1.181,5	1.151,4
2	1.321,3	1.263,9	1.233,6	1.199,2	1.164,8
3	1.359,1	1.285,3	1.255,1	1.216,8	1.178,4
4	1.385,6	1.306,9	1.276,6	1.234,2	1.191,8
5	1.412,0	1.328,4	1.298,2	1.251,7	1.205,3
6	1.438,5	1.349,8	1.319,7	1.269,2	1.218,7
7	1.464,9	1.371,4	1.341,1	1.286,7	1.232,2
8	1.491,5	1.392,8	1.362,6	1.304,1	1.245,6
9	1.517,9	1.414,4	1.384,1	1.320,3	1.256,6
10	1.544,7	1.435,9	1.405,7	1.336,7	1.267,6
11	1.571,6	1.457,5	1.427,2	1.352,9	1.278,5
12	1.598,4	1.479,0	1.448,7	1.369,1	1.289,5
13	1.625,2	1.500,4	1.470,2	1.385,3	1.300,4
14	1.652,1	1.525,3	1.491,7	1.401,5	1.311,4
15	1.679,0	1.551,0	1.513,1	1.417,8	1.322,4
16	1.705,8	1.577,9	1.534,9	1.434,1	1.333,3
17	1.732,7	1.605,1	1.556,7	1.450,2	1.344,3
18	1.759,6	1.631,9	1.578,5	1.466,5	1.355,3
19	1.786,4	1.659,0	1.602,3	1.483,6	1.366,2
20	1.813,3	1.686,0	1.625,2	1.500,5	1.377,2
21	1.840,2	1.713,1	1.671,3	1.528,7	1.388,2

### Funktionszulage § 73 Abs. 2 VBG

Bewertungsgruppe	Betrag	Bewertungsgruppe	Betrag
v1/2	352,9	v3/2	28,2
v1/3	442,0	v3/3	99,1
v1/4	1.067,0	v3/4	175,3
v2/2	38,2	v3/5	259,1
v2/3	198,2	v4/2	30,4
v2/4	289,6	v4/3	72,5
v2/5	381,1		
v2/6	739,3		

Beträge in Euro. Die Gehaltstabellen für Beamte folgen in der nächsten Ausgabe der „BS 3 Info“. Angaben ohne Gewähr.

# Flexible Dienstzeit: Chance oder Risiko?

**Ab 1. Jänner 2002 tritt das Bundesgesetz in Kraft, welches die Dienstzeit flexibler gestalten lässt und die Gleitzeitmöglichkeit einführt. Weiters ist die Dienstzeit der KollegInnen automationsunterstützt zu erfassen.** *Von Erwin Scharitzer*

**Erwin Scharitzer**  
Vorsitzender des ZA,  
Mitglied der BS 3

**B**eim ZA-Unterricht sind Unterlagen und Ausführungen die flexible Dienstzeit betreffend jederzeit abrufbar und werden gerne zugesandt. (Anfragen bitte an das ZA-Sekretariat, Tel. 01/532 03 35–11.)

Auf die einzelnen Dienststellenausschüsse und Fachausschüsse kommt in den nächsten Wochen in diesem Zusammenhang sicherlich einige Arbeit zu, weil diese Neuregelungen mit jedem Dienststellenleiter zu verhandeln sind und auch das Einvernehmen im Sinne des PVG hergestellt werden muss!

**Flexible Dienstzeit** und die damit verpflichtend einzuführende Gleitzeit ist für die Bediensteten für Vorteil, bietet aber auch dem Dienstgeber die

Möglichkeit, im Rahmen der Gleitzeit bzw. erweiterten Arbeitszeit Dienstanwesenheit zu verlangen.

**Dass mit der Einführung** des neuen Gesetzes die Absicht besteht, Überstundenbezahlungen deutlich zu reduzieren ist klar. Es erhebt sich aber auch die Frage, ob z. B. eine Gleitzeit für alle Berufsgruppen unseres Bereiches sinnvoll ist. Hier möge der Bereich der Reinigung in den Schulen als nur ein Beispiel angeführt werden. Das neue Gesetz würde auch vorsehen, von der Einführung der Gleitzeit Abstand zu nehmen, wenn wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen. Derartige Überlegungen könnte der jeweilige Dienststellenausschuss beziehungsweise Fachausschuss in seinem Zuständigkeitsbereich mit dem/

der Schulleiter/in oder Landesschulrat verhandeln.

Im LSR für OÖ wird seit Jahrzehnten die Dienstzeit automationsunterstützt erfasst und es findet ein sehr gutes Dienstzeitmodell Anwendung. Der Vorsitzende des DA beim LSR für OÖ, HR Dr. Erich Rothschedl, ist gerne bereit, darüber Auskunft zu erteilen bzw. Unterlagen zuzusenden. Erreichbar ist er unter Tel. 0732/70 71–2341 oder im ZA-Büro unter Tel. 01/532 03 35.

Es ist mir abschließend noch ein Anliegen, an die PersonalvertreterInnen in unserem Zuständigkeitsbereich zu appellieren, die für sie bevorstehenden Verhandlungen mit den DienstgebervertreterInnen ernst zu nehmen und die Bedürfnisse unserer Kolleginnen und Kollegen wahrzunehmen. ◆

## Landessektion 3/Unterrichtsverwaltung und Wissenschaft OÖ

**Beim Schulungskurs in Windischgarsten, der im Juni 2001 stattfand, hat sich die Landessektion 3 zum Ziel gesetzt, für die Bewältigung der gewerkschaftlichen und PV-Angelegenheiten moderner Medien einzusetzen.**

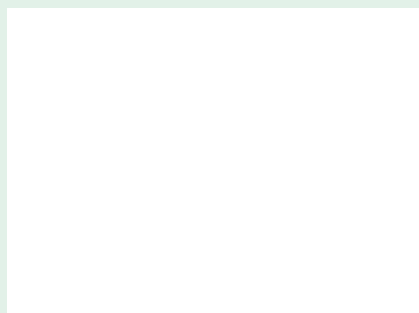
*Von Andreas Tobisch-Redl,  
Vorsitzender der LS 3 OÖ*

Um Information nicht mehr auf dem Papierweg zu transportieren, ist beabsichtigt, jeden GBA mit einem Internet-Zugang inklusive E-Mail-Adresse auszustatten. Wichtige Informationen könnten

damit in Sekundenbruchteilen weitergereicht werden. Wir wollen auch eine Homepage für jeden GBA, was den Vorteil hätte, dass diese aufgrund verschiedener Instrumente – wie Chatroom, aktuelle Seite, Mitgliederservice, Terminavisos z.B. für Wahlen – für ihre Gewerkschaftsmitglieder jederzeit medial präsent wären.

Angedacht ist auch ein Schulungskonzept in den Bereichen Mitgliederwerbung (sicheres Auftreten, Argumentation, Diskussionsführung), Medienpolitik sowie im Bereich der EDV für Funktionäre.

„Jede Generation hat ihre Visionen.  
Wir setzen sie um.“



Die Teilnehmer des Schulungskurses

# Treue- und Fürsorgepflicht im Arbeitsrecht

**Die Abfertigung – für Vertragsbedienstete und Beamte. Grundsätzlich ist anzumerken, dass dieser Artikel nicht als Einladung verstanden werden soll, den Bundesdienst zu verlassen, um allenfalls eine Abfertigung zu erhalten.** *Von Mag. Christian Rubin*

**Mag. Christian Rubin,**  
Schriftführer der BS 3

**E**s ist vielmehr ein Versuch auf Grund der immer wieder aufblühenden Abfertigungsdiskussion im Bereich der Privatwirtschaft und des Angestelltenrechtes die für Vertragsbedienstete und Beamte aktuell geltende Rechtslage im Überblick darzustellen und mögliche Entwicklungstendenzen aufzuzeigen. Die gewählten Personenbezeichnungen im Artikel beziehen sich sowohl auf Frauen als auch auf Männer.

**Mit der Beendigung** eines Arbeitsverhältnisses bleiben die sonstigen zu erfüllenden Nebenpflichten aus dem Rechtsverhältnis und das ausständige Entgelt für bereits erbrachte Arbeitsleistung weiter geschuldet.

Darüber hinaus entstehen mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, das ist mit Ablauf der Kündigungsfrist, aber auch neue Ansprüche des Bediensteten, wie etwa jene auf Gewährung einer Abfertigung.

Die Abfertigung ist ein einmaliger Geldbetrag, der Arbeitnehmern, die mindestens drei Jahre bei einem Arbeitgeber beschäftigt waren, zusteht, und stellt sich als ein aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hervorgehendes Sonderentgelt dar. Diese Leistung steht daher in unmittelbarem Zusammenhang zur erwiesenen Betriebstreue und gebührt nicht bei jeder Art der Beendigung des Arbeitsvertrages. Insbesondere dann nicht, wenn der Arbeitnehmer

dessen vorzeitige Lösung verschuldet hat oder wenn er selbst kündigt.

Für öffentlich Bedienstete der allgemeinen Verwaltung finden sich die Rechtsgrundlagen in § 35 Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG 1948) und in den §§ 26 und 27 Gehaltsgesetz 1956 (GG 1956).

„Die Abfertigung ist ein einmaliger Geldbetrag, der Arbeitnehmern, die mindestens drei Jahre bei einem Arbeitgeber beschäftigt waren, zusteht, und stellt sich als ein aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hervorgehendes Sonderentgelt dar.“

(Auf die Sonderbestimmung für Vertragslehrer in § 49 VBG 1948 wird ergänzend hingewiesen)

### **Beamte: §§ 26 und 27 GG**

Dem Beamten, der ohne Anspruch auf einen laufenden Ruhegenuss aus dem Dienststand ausscheidet, gebührt eine Abfertigung.

**Nachdem die Abfertigung** Versorgungscharakter hat und nach dem Ausscheiden aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis die Umstellung auf die geänderten Verhältnisse erleichtern soll, gebührt diese auch dann, wenn der Beamte innerhalb von zwei Jahren nach seiner

Eheschließung oder innerhalb von sechs Jahren nach der Geburt eines eigenen Kindes, eines von ihm allein oder gemeinsam mit dem Ehegatten angenommenen Kindes (Adoption) oder eines von ihm in unentgeltlicher Pflege übernommenen Kindes, das zum Zeitpunkt des Ausscheidens

noch lebt, gemäß § 21 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) aus dem Dienstverhältnis austritt. (Eine gleichlautende Regelung besteht auch für Vertragsbedienstete in § 35 Abs. 3 VBG 1948.) Bei einer Wiederaufnahme eines Dienstverhältnisses zu einer inländischen Gebietskörperschaft innerhalb von sechs Monaten, ist diese Abfertigung zurückzuerstatten.

Ansonsten besteht bei verschuldeter oder freiwilliger Beendigung des Dienstverhältnisses kein Anspruch auf Abfertigung.

### **Vertragsbedienstete: § 35 VBG 1948**

Dem Vertragsbediensteten gebührt bei Beendigung des Dienstverhältnisses grundsätzlich eine Abfertigung gemäß § 35 VBG 1948. Ausgenommen sind befristete Dienstverhältnisse, die durch Zeitablauf enden, außer es handelt sich um ein Dienstverhältnis zu Vertretungszwecken, bei Kündigung durch den Vertragsbediensteten, Entlassung, aber auch bei Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis.

Nachdem beim Beamten das Dienstverhältnis bei der Versetzung in den Ruhestand weiterbesteht und nur in ein Ruhestandsverhältnis umgeändert wird, erwächst daraus grundsätzlich kein Abfertigungsanspruch. Im Gegensatz dazu steht einem Vertragsbediensteten, der das Dienstverhältnis kündigt, um Pensionsleistungen aus der Sozialversicherung zu erhalten, ebenso wie auch bei der Inanspruchnahme einer so genannten Gleitpension (allenfalls mit vermindertem Arbeitszeitausmaß), eine Abfertigung zu.

In § 35 Abs. 5 VBG 1948 ist insbesondere normiert, dass einem Vertragsbediensteten, der bei Beendigung eines früheren Dienstverhältnisses keine Abfertigung erhalten hat oder eine gewährte Abfertigung rückerstattet hat, die Dienstzeiten im Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft auf die Dauer des aktuellen Dienstverhältnisses zuzurechnen sind. Es werden damit insbesondere die im Bundesdienst zurückgelegten Zeiten abfertigungswirksam zusammenge-rechnet.

**Ob und wann die „Abfertigung neu“** für die Privatwirtschaft kommt, ist noch ungewiss. Nachdem aber immer wieder die Abfertigung auch bei Selbstkündigung (allenfalls mit einer Obergrenze), das so genannte Rucksack-System in Verbindung mit der Umwandlung der Abfertigung zu einem Instrument der Altersvorsorge (die Ansprüche werden mitgenommen und bei Pensionsantritt in Form einer Rente ausbezahlt) oder die freie Verfügbarkeit des Geldes, die Reduktion der Mindestbeschäftigungsdauer bei einem Arbeitgeber von drei Jahren auf ein Jahr oder sogar der vollständige Wegfall und die Frage der bereits bestehenden Abfertigungsansprüche diskutiert werden, wird die Entwicklung in diesem Bereich genau zu verfolgen sein.

Bei der zukünftigen Entwicklung wird besonders darauf zu achten sein, dass Verbesserungen oder sonstige Änderungen bei der Höhe oder bei den Zugangsvoraussetzungen für Abfertigungsansprüche in der Privatwirtschaft auch im Dienst- und Besoldungsrecht für Bundesbedienstete entsprechend umgesetzt werden. ◆

# Einheitliche/r Landes-schulräte/Stadtschulrat

**In Zeiten wie diesen, in denen man dazu neigt, vieles zu normieren, wundert es nicht, dass ähnliche Ansinnen auch für den Bereich der nachgeordneten Dienststellen (LSR, SSR) ausgedacht werden.** *Von Mag. Reinhard Gruden*

**G**rundsätzlich – wenn man bedenkt, dass es fast jedem Menschen seinem Ordnungssinn gemäß entspricht, in einem geregelten System zu leben und zu arbeiten – ist eine dementsprechende Entwicklung zu begrüßen: Es soll niemand (in diesem Fall beim LSR/SSR) übervorteilt werden. „In Zeiten wie diesen“ wird man den Verdacht nicht los, ein normiertes Modell für alle dient ausschließlich dem Spargedanken und jedwede Notwendigkeit fällt dem Rotstift zum Opfer. Die historische Entwicklung in den einzelnen Bundesländern hat gerade im Bereich der Schulverwaltung gezeigt, wie notwendig eine Schulverwaltung nach regionalen Bedürfnissen ist. In nordischen Ländern, in denen man die regionalen Schulverwaltungen großzügig aufließ, drängt man wieder ebendiese zu errichten: damit wieder besser gespart und rationeller gearbeitet werden kann. Ein regionales, gewachsenes oder nach gewissen Bedürfnissen ausgerichtetes Schulmanagement mit konkreten Aufgaben ist auch aufgrund moderner betriebswirtschaftlicher Erkenntnisse ein unbedingtes Muss. Die Frage ist nur, nach welchem Muster?! Diese Frage ist ebenso leicht wie schwierig zu beantworten. Eine

**Mag. Reinhard Gruden,**  
Mitglied der BS3

Organisation wie eine regionale Schulverwaltung kann nur dann funktionieren, wenn unbedingt notwendige Bereiche abgedeckt werden. Diese Bereiche liegen sowohl im pädagogischen als auch im administrativen Dienst bzw. im Bereich der Dienstleistung. Hier könnte ich mir in jedem

LSR bzw. SSR gleiche innere Strukturen (Verwaltungseinheiten) vorstellen. Schwierig wird es natürlich bei zusätzlichen Bedürfnissen, die historisch bedingt, aufgrund regionaler Interessen bzw. auch durch Wünsche von außen bedingt notwendig sind. Hier müsste man gemeinsam mit der vorgesetzten Dienstbehörde praktikable und vergleichbare Lösungen finden.

Wichtig wäre (um hier auch visionär zu

denken), dass bei diesen Lösungen die Betroffenen eine möglichst hohe Flexibilität und auch Eigenverantwortung bekommen. Denn eines hat sich immer bewahrt: Ein gutes, professionelles begleitendes Controlling hilft bei der Umsetzung ursprünglich unvorstellbarer Notwendigkeiten. ◆

„Ein regionales, gewachsenes oder nach gewissen Bedürfnissen ausgerichtetes Schulmanagement mit konkreten Aufgaben ist auch aufgrund moderner betriebswirtschaftlicher Erkenntnisse ein unbedingtes Muss.“

# Vollrechtsfähigkeit – aber wie?

**Der Konstruktionsplan der so genannten Vollrechtsfähigkeit der Universitäten liegt auf dem Tisch. Viel Gewinnendes ist diesem Vorhaben bislang nicht abgerungen worden. Das hat seine Gründe.** *Von Alfred G. Müller*

**Alfred G. Müller,  
Mitglied der BS 3**

**W**as den zukünftigen Arbeitsplatz der „Bediensteten mit Ausnahme der Hochschullehrer“ betrifft, sind die 86 Seiten mehr als zurückhaltend. Man könnte durchaus sachlich also davon ausgehen, dass die Weiterexistenz unserer Bedienstetengruppe dem Gesetzgeber in der Hitze des Konzipierens entgangen ist. Um es aber gleich vorweg deutlich zu sagen: Es kann nicht allein um den zukünftigen Arbeitsplatz unserer KollegInnen gehen. Es geht gleichermaßen auch darum, inwieweit hinkünftig auf diesem Arbeitsplatz die zu verrichtende Arbeit existenzsichernd ist. Nicht zu vergessen, die Frage nach den Rahmenbedingungen hierfür.

## Interne Meinungsbildung

Da die Diskussion über den (Vor)entwurf der Vollrechtsfähigkeit erst im Begriff ist anzulaufen, die Dauer sowie der Verlauf dieser Diskussion nicht abschätzbar und alle möglichen Entwicklungen im Zuge dieser Diskussion nicht vorhersehbar sind, will ich hier zunächst die Eckpunkte unserer internen Meinungsbildung aufzählen, innerhalb derer es zu Diskussionen und Verständigungen

mit dem Gesetzgeber kommen muss. Ich möchte nämlich eindringlich davor warnen, jedes Gespräch bzw. die ausstehenden Verhandlungsangebote grundsätzlich auszuschlagen. Damit wären wir nämlich gleich bei der auch und gerade im Zusammenhang mit der neuen Rechts- und Organisationsform der Universitäten entscheidenden Frage der Wahrnehmung der Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen. Denn jeder, der meint, er könne in dieser angesagten Entwicklung etwas oder gar alles aufhalten, müsste sich dem gerechtfertigten Vorwurf der Realitätsverweigerung stellen.

## Die Eckpunkte

Nun die Eckpunkte, die es – meiner Meinung nach – ab sofort diesbezüglich im Auge zu behalten gilt:

1. Der Ministerrat hat nicht nur dem Vorhaben der Überführung der österreichischen Universitäten inhaltlich zugestimmt, er hat auch dem bekannten Zeitplan zugestimmt: Inkrafttreten der neuen Organisations- und Rechtsform für die wissenschaftlichen Universitäten mit 1. Oktober 2002 unter Einräumung eines Zeitraumes von einem Jahr zur Implementierung. Für die künstlerischen Universitäten ist dieser Prozess länger dimensioniert

nämlich mit einem Plus von einem bzw. zwei Jahren.

2. Eine Arbeitsgruppe hat für die Bundesministerin Vorarbeiten betreffend die Profilbildung der Universitäten geleistet. Die Profilbildung stellt für mich den anderen Pol des Spannungsfeldes dar, innerhalb dessen die angepeilte Entwicklung der Universitäten betrieben wird. Es müssen jetzt die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe auf den gleichen Tisch wie die 86 Seiten des (Vor)entwurfes.

3. Die Gewerkschaftsspitze muss mit der Bundessektion 3 in der GÖD, welche die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen vertritt und mit der Bundessektion 13 - jener der Hochschullehrer - umgehend in einen Meinungsbildungsprozeß eintreten, der zum Ziel haben muß, Verhandlungslinien festzulegen, die von allen Interessensvertretern und der GÖD-Spitze verfolgt werden. Es fatal jetzt nicht die Gemeinsamkeit zu suchen. Es wäre aber ebenso fatal, wollte jetzt die GÖD-Spitze forscht auftreten um ehebaldigst in einem Kompromiß zu ertrinken, der letztendlich ein Grablegungsritual unserer Bedienstetengruppe ist.

Zu den inhaltlichen Aspekten des (Vor)entwurfes demnächst. ◆

**IMPRESSUM: Medieninhaber:** Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges. m. b. H., A-1230 Wien, Altmanndorfer Straße 154-156. **Herausgeber:** Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion Unterrichtsverwaltung und Wissenschaft, A-1010 Wien, Gonzagagasse 12, Tel.: 01/533 33 40-115, Fax: 01/533 33 40-124, E-Mail: office.bs3@goed.at **Sekretariat:** Evelyn Jamnig, Montag bis Donnerstag 8 bis 15 Uhr, Freitag 8 bis 12 Uhr, Tel.: 01/533 33 40-115. **Redaktionelle Leitung:** Gerhard Seier, A-1010 Wien, Gonzagagasse 12, E-Mail: g.seier@lsr-t.gv.at. **Konzeption und Produktion:** Modern Times Media VerlagsgesmbH., 4111 Walding, Büro Wien: 01/513 15 50.

Die in der Zeitschrift „BS 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 Autoren die leichte Lesbarkeit einer geschlechtsneutralen Formulierung vorziehen. Unverlangt eingereichte Manuskripte werden nicht retourniert.

**Lieber Briefträger,** falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder richtige Adresse mit.

Name

Straße

Nr.

PLZ

Ort