

# MODULARE GRUNDAUSBILDUNG FÜR DEN GEHOBENEN JUSTIZVERWALTUNGSDIENST

## Modul 7

**Bearbeiter und Aktualität:**

G. Nogradnig, August 2024

## Inhaltsübersicht

Einführung.....	6
1. Grundsystematik der Besoldung im Bundesdienst .....	8
1.1. Bewertung und Zuordnung des Arbeitsplatzes, Gehaltsstufen .....	9
1.2. Einstufung und Vorrückung der Bediensteten (§ 8 GehG, § 19 VBG), Besoldungsdienstalter (§ 12 GehG, § 26 VBG).....	11
1.3. Anrechnung von Vordienstzeiten und Umgang mit sonstigen Zeiten.....	13
1.4. Beamte und VB.....	16
2. Das Besoldungsrecht der Beamt:innen .....	17
2.1. Allgemeines .....	17
2.2. Besoldungsgruppen.....	17
2.3. Monatsbezug, Aliquotierung .....	19
2.3.1. Sonderzahlungen .....	20
2.3.2. Auszahlung des Monatsbezuges.....	20
2.4. Gehalt .....	20
2.4.1. Allgemeines .....	20
2.4.2. Gehaltstabelle „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ (§ 28 GehG) .....	21
2.5. Zulagen .....	21
2.5.1. Funktionszulage (§ 30 GehG), Funktionsabgeltung (§ 37 GehG).....	22
2.5.2. Dienstalterszulage (§ 29 GehG) .....	26
2.5.3. Verwendungszulage (§ 34 GehG), Verwendungsabgeltung (§ 38 GehG) .....	27
2.5.4. Ergänzungszulage.....	27
2.5.5. Hemmung der Vorrückung (§ 10 GehG).....	27
2.6. Entfall der Monatsbezüge (§ 12c GehG) .....	28
2.7. Bezüge bei Suspendierung (§ 13 GehG iVm § 112 BDG 1979) .....	28
2.8. Ansprüche bei Dienstverhinderung (§ 13c GehG).....	29
2.9. Bezüge während einer Wiedereingliederungsteilzeit (§ 12j GehG).....	30
2.10. Ansprüche im Beschäftigungsverbot (§ 13d GehG) .....	31
2.11. Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses .....	31
2.11.1. Abfertigung (§ 26 GehG) .....	31
2.11.2. Urlaubersatzleistung (§ 13e GehG).....	32
Vorschuss und.....	33
2.12. Geldaushilfe (§ 23 GehG).....	33
2.13. Übergenuß (§ 13a GehG) .....	33

3.	Vertragsbedienstete.....	34
3.1.	Allgemeines .....	34
3.2.	Entlohnungsschema des allg. Verwaltungsdienstes .....	34
3.2.1.	Entlohnung der nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten (§ 21 VBG) .....	36
3.3.	Monatsbezüge (§ 8a Abs 1 VBG) .....	37
3.3.1.	Sonderzahlung (§ 8a Abs 2 VBG) .....	37
3.3.2.	Auszahlung des Monatsbezugs .....	37
3.3.3.	Entfall des Monatsbezugs .....	37
3.3.4.	Ansprüche bei Dienstverhinderung.....	37
3.4.	Entgelt.....	39
3.4.1.	Monatsentgelt des Entlohnungsschemas v .....	39
3.5.	Zulagen .....	40
3.5.1.	Funktionszulage .....	40
3.5.2.	Ergänzungszulage (§ 75 VBG).....	41
3.6.	Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses .....	41
3.6.1.	Abfertigung .....	41
3.6.2.	Leistungen aus der Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge (BMSVG) „Abfertigung neu“ – Beginn DV ab 1.1.2003.....	42
3.6.3.	Ersatzleistung für nicht konsumierten Urlaub (§ 28b VBG).....	43
3.7.	Sonstige Zahlungen.....	43
3.7.1.	Leistungsprämie .....	43
3.7.2.	Geldaushilfe.....	43
3.8.	Exkurs: Verwaltungspraktikant:innen und Verwaltungsassistent:innen .....	44
4.	Nebengebühren und sonstige gemeinsame Ansprüche von Beamt:innen und VB.....	44
4.1.	Nebengebühren im Einzelnen .....	45
4.1.1.	Überstundenvergütung Werktage.....	46
4.1.2.	Sonn- und Feiertagsvergütung.....	47
4.1.3.	Journaldienstzulage .....	47
4.1.4.	Bereitschaftsentschädigung.....	48
4.1.5.	Mehrleistungszulage .....	48
4.1.6.	Belohnung .....	49
4.1.7.	Erschwerniszulage .....	49
4.1.8.	Aufwandsentschädigung .....	50
4.1.9.	Fehlgeldentschädigung .....	50
4.2.	Pauschalierung von Nebengebühren .....	51

4.2.1.	Allgemeines .....	51
4.2.2.	Neubemessung bzw. Aliquotierung pauschalierter Nebengebühren.....	52
4.2.3.	Ruhen pauschalierter Nebengebühren .....	52
4.3.	Fahrtkostenzuschuss (§ 20b GehG, § 22 VBG).....	53
4.4.	Jubiläumsumwendung (§ 20c GehG, § 22 VBG).....	53
4.5.	Kinderzuschuss (§ 4 GehG, § 16 VBG).....	54
5.	Konkordanztabelle GehG-VBG .....	56
Anhang 1	.....	57
Anhang 2	.....	58

## Einführung

Gegenstück zur Pflicht der Bediensteten, ihren dienstlichen Aufgaben rechtmäßig, treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch nachzukommen, ist ihr Anspruch auf entsprechende **Besoldung**. Die Bediensteten des Bundes stehen entweder als **Beamt:innen** mit Bescheid ernannt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder als **Vertragsbedienstete** mit Dienstvertrag in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis.

Historisch betrachtet ist das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Beamt:innen (einschließlich Ri und StA) jenes Modell, nach dem Bund, Länder und Gemeinden (alle Gebietskörperschaften des öffentlichen Rechts) ihre Arbeitskräfte beschäftig(t)en, weil mit dem Berufsbeamtentum die Erwartung besonderer Treue zum Dienstgeber verbunden wird.

Dabei bezeichnet die **Pragmatisierung** die Begründung eines solchen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses durch einen Hoheitsakt (Bescheid). Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zunächst provisorisch, was bedeutet, dass es durch den Dienstgeber aus bestimmten Gründen immer noch gekündigt (aufgelöst) werden kann. Wenn nach idR insgesamt sechsjähriger Dauer auch diese Möglichkeit wegfällt, spricht man von der **Definitivstellung**. Dann kann das Dienstverhältnis dienstgeberseitig nur mehr dadurch beendet werden, dass er eine Disziplinaranzeige erstattet und im Disziplinarverfahren eine **Entlassung** ausgesprochen wird. Ansonsten geht das Dienstverhältnis nur mit dem Ruhestand in ein Ruhestandsverhältnis mit verminderten wechselseitigen Pflichten über.

Während allerdings noch vor wenigen Jahrzehnten der größte Teil der Bediensteten ganz unabhängig von ihrer Verwendung (also von der Führungskraft bis hin zu Mundanten, Portieren und Reinigungskräften) in pragmatischen Dienstverhältnissen stand, wurde das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis seither in der Praxis auf Wunsch der Politik mehr und mehr zurückgedrängt („Pragmatisierungsstopp“). Die Gründe dafür waren: **Kostensparnis** durch eine gesamt gesehen **geringere Entlohnung** der Vertragsbediensteten und eine zudem **schlechtere Altersversorgung**<sup>1</sup> im Rahmen einer Versicherungsleistung (ASVG) an Stelle einer Budgetfinanzierung sowie die **leichtere Auflösbarkeit eines vertraglichen Dienstverhältnisses** gegenüber einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

Heute steht der größte Teil der Bediensteten des Bundes dauerhaft in einem vertraglichen Dienstverhältnis nach dem Vertragsbedienstetengesetz (VBG) und in öffentlich-rechtliche

---

<sup>1</sup> Eine Differenz in der Lebensverdienstsumme und der noch höhere Bestandschutz des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses sind geblieben, ansonsten gilt mittlerweile für sämtliche Neuaufnahmen seit 2005 bzw ab 1976 Geborene ein einheitliches Pensionsrecht mit gegenüber einer früheren „Beamtenpension“ markant verminderten Ansprüchen (ASVG-Pension).

Dienstverhältnisse werden nur mehr wenige Bedienstetengruppen übernommen („Pragmatisierungsstopp“ seit Beginn der 2000-er Jahre). Es handelt sich um jene Bedienstetengruppen, für die **keine vertragliche Alternative** besteht, für die also der Gesetzgeber gar nicht vorsieht, dass sie auch mit einem – leichter auflösbaren – privatrechtlichen Dienstvertrag beschäftigt werden könnten.

In der Justiz betrifft dies einerseits die **Richter:innen, Staatsanwält:innen und RiAA**, deren Dienstverhältnisse im Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz (RStDG; für Staatsanwälte iVm dem BDG 1979) geregelt sind, andererseits den **Exekutivdienst** und im Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes die **Rechtspfleger:innen** (für sie gilt das BDG 1979).

Eine Besonderheit sind in diesem Zusammenhang die „**Hybridbeamt:innen**“ nach § 136b Abs 2 bis 4 BDG 1979, für die das **Dienstrecht** des BDG 1979, aber das **Besoldungs- und Pensionsrecht** der VB gilt. Betroffen sind davon Rechtspfleger:innen, die nicht innerhalb der ersten fünf Jahre ihres Dienstverhältnisses zum Bund in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen werden konnten, weil sie erst berufsbegleitend maturiert oder sich erst nach einiger Zeit im Bundesdienst entschieden haben, eine Verwendung als Rechtspfleger:innen anzustreben.

## 1. Grundsystematik der Besoldung im Bundesdienst

Im Bundesdienst sind rund **145.000 Personen** in Voll- oder Teilzeit im Ausmaß von gesamt rund 136.000 Vollbeschäftigtenäquivalenten (VBÄ) tätig, davon rund 50.000 im allgemeinen Verwaltungsdienst, 40.000 Lehrkräfte und 36.000 Exekutivbedienstete. Knapp **10%** der Bundesbediensteten arbeiten im Bereich der Justiz. Es sind rund 1.750 Planstellen für Richter:innen der ordentlichen Gerichtsbarkeit und weitere 220 beim Bundesverwaltungsgericht, rund 500 für Staatsanwält:innen, ca. 200 für RiAA und etwa 5.000 für die weiteren Bediensteten der Gerichte sowie 4.200 für Bedienstete im Straf- und Maßnahmenvollzug eingerichtet, davon rund 3.000 im Exekutivdienst<sup>2</sup>.

Gemäß § 30 Abs 3 Bundeshaushaltsgesetz zählen Bezüge samt Neben- und Sachleistungen für die **Bundesbediensteten** budgetär zum **Personalaufwand**, in technischer Hinsicht erfolgt die gesamte Personalverwaltung einschließlich der Auszahlungen über die Software **PM-SAP**. **Keine Bundesbediensteten** sind die Angestellten der Justizbetreuungsagentur, die Rechtspraktikant:innen und Personen, die als **Verwaltungsassistent:innen** in einem Lehr- oder als **Verwaltungspraktikant:innen** in einem Ausbildungsverhältnis zum Bund stehen.

Die Verwaltung der Beamt:innen ist Hoheitsverwaltung, jene der Vertragsbediensteten Privatwirtschaftsverwaltung. Das **Legalitätsprinzip**, wonach die gesamte staatliche Verwaltung nur auf Grundlage gesetzlicher Regelungen ausgeübt werden darf (Art 18 Abs 1 B-VG), der **Gleichbehandlungsgrundsatz**, aber auch die große Zahl der Bundesbediensteten erfordert ein stringentes System ihrer Entlohnung und schließt individuelle Lösungen/Einzelvereinbarungen weitgehend aus<sup>3</sup>.

Für die Besoldung der Beamt:innen gilt nach der stRsp des VwGH, dass nach dem **Wesenskern** des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses **bezugsrechtliche Ansprüche nur nach besoldungsrechtlichen Vorschriften** geltend gemacht werden können, sich also **direkt aus dem Gesetz** ergeben müssen. Es handelt sich bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis somit nicht um ein eines zwischen zwei Vertragspartnern; die aus einem solchen Dienstverhältnis abgeleiteten Rechte und Pflichten sind daher im Gegensatz zu privatrechtlichen Dienstverhältnissen – sofern nicht Gestaltungsrechte gesetzlich ausdrücklich eingeräumt sind – weder vom Dienstgeber noch vom Dienstnehmer gestaltbar<sup>4</sup>; weitergehende Zusagen, „eine

---

<sup>2</sup> Hinzukommen rund 800 Personen, die insbesondere im Strafvollzug, in der Familiengerichtshilfe, als Amtsdolmetscher, Experten oder Kinderbeistände zwar für die Justiz tätig, aber Dienstnehmer der Justizbetreuungsagentur sind, die sie als Leiharbeitskräfte zur Verfügung stellt und für die das Angestelltengesetz und ein Kollektivvertrag gilt. Die Ausgaben dafür sind budgetär gesehen keine Personal-, sondern Sachaufwendungen.

<sup>3</sup> Kleine Spielräume bestehen im Bereich der Nebengebühren und bei Sonderverträgen nach § 36 VBG, die aber wiederum der Zustimmung des BMKÖS bedürfen.

<sup>4</sup> VwGH 21.3.2023, Ra 2021/12/0069.



ständige Übung“ oder ein „guter Glaube“ sind demgegenüber unbeachtlich. Ähnlich können die gesetzlichen Rechte und Verpflichtungen von **Vertragsbediensteten** nur unter den im Gesetz vorgesehenen Rahmenbedingungen geändert werden und es ist nach der Formulierung des § 36 Abs 1 VBG eine konkludente Genehmigung konkludent entstandener Sonderverträge ausgeschlossen<sup>5</sup>.

### 1.1. Bewertung und Zuordnung des Arbeitsplatzes, Gehaltsstufen

Der konkrete Besoldungsanspruch einer/eines Bediensteten bestimmt sich nach zwei Faktoren: In erster Linie kommt es auf die **Wertigkeit** des innegehabten Arbeitsplatzes (**fachliche Faktoren**), in zweiter Linie auf das **Dienstalter** und die abgeschlossene Grundausbildung der konkreten Person an (**persönliche Faktoren**). Auf die persönlichen Eigenschaften des jeweiligen Arbeitsplatzinhabers kommt es dabei grundsätzlich nicht an, eine Überqualifizierung (zB ein Maturant im Kanzleidienst, eine Bezirksanwältin mit absolviertem Studium) bleibt daher ohne Auswirkungen auf die Besoldung.

Arbeitsplätze im **allgemeinen Verwaltungsdienst** (Besoldungsgruppen „A1“ bis „A7“ bei Beamt:innen, Entlohnungsgruppen „v1“ bis „v5“ bei Vertragsbediensteten) sind auf Basis einer **Arbeitsplatzbeschreibung** gemäß § 137 BDG 1979 nach den Dimensionen „**Wissen**“, „**Denkleistung**“ und „**Verantwortung**“, wie sie für diesen Arbeitsplatz erforderlich sind, zu bewerten und mit ihrer Bewertung durch Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen im Besoldungssystem zuzuordnen, woraus sich ein bestimmter Anspruch auf eine Mindestbesoldung ergibt. Dabei steht der Begriff „**Arbeitsplatz**“ für ein **Bündel von konkreten und qualitativ etwa gleichwertigen Aufgaben**, die insgesamt eine Arbeitskraft auslasten (§ 36 BDG).

*Beispiel: Der neu eingerichtete Arbeitsplatz einer Teamassistentenz wird in seinen Aufgaben beschrieben (Arbeitsplatzbeschreibung). Für die Ausübung dieses Arbeitsplatzes ist ein gewisses Maß an Wissen, Denkleistung und Verantwortung erforderlich (weniger als für die Leitung der Geschäftsstelle, mehr als für eine Tätigkeit als Schreibkraft); das ergibt konkret eine Bewertung mit A3/3 und für Beamt:innen als Inhaber:innen dieses Arbeitsplatzes einen Bezug A3 in der Gehaltsstufe entsprechend dem Besoldungsdienstalter zuzüglich der Funktionszulage A3/3 entsprechend der Funktionsstufe. Vertragsbediensteten gebührt ein v3-Entgelt zuzüglich der Funktionszulage für v3/3.*

Arbeitsplätze können als **Richtverwendungen** unmittelbar durch den Gesetzgeber bewertet, also einer bestimmten Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppe zugeordnet werden (vgl den Richtverwendungskatalog in der Anlage 1 zum BDG 1979). Ansonsten sind sie mit den gesetzlichen Richtverwendungen als Maßstab und im Vergleich zu diesen entweder auf Antrag der zuständigen Bundesministerin oder im Zusammenhang mit einem Antrag der/des

---

<sup>5</sup> OGH 23.02.2023, 8 ObA 7/23x = RIS-Justiz RS0029331.

Bediensteten auf Feststellung seiner besoldungsrechtlichen Stellung/Arbeitsplatzbewertung einzeln durch das BMKÖS zu bewerten<sup>6</sup>. Gegenstand eines solchen Verfahrens ist allerdings die objektive Wertigkeit des Arbeitsplatzes, ein nur auf „Aufwertung“ gerichteter Antrag wäre unzulässig<sup>7</sup>, sodass ein solches Bewertungsverfahren eine **Verbesserung**, aber eben auch eine **Verschlechterung** bewirken kann.

Beispiele für **gesetzliche Richtverwendungen des allgemeinen Verwaltungsdiensts** im Bereich der Justiz sind

**A1/9:** der Leiter der Sektion III – Präsidialsektion

**A1/6:** Leiterin oder Leiter der Justizanstalt Wien-Josefstadt

**A1/2:** juristische Mitarbeiterin oder juristischer Mitarbeiter in einer Kammer des Bundesverwaltungsgerichts, Leiterin oder Leiter der Präsidialabteilung der Oberstaatsanwaltschaft Wien

**A1 Grundlaufbahn:** Psychologin oder Psychologe in der Justizanstalt Josefstadt

**A2/8:** Leiterin oder Leiter des Referates Personal des Oberlandesgerichts Graz

**A2/6:** Leiterin oder Leiter des Referates Beschaffung, Bestandsverwaltung, Verwahrungsabteilung, Bundes-Kosten- und Leistungsrechnung des OLG Wien

**A2/5:** Vorsteherin oder Vorsteher der Geschäftsstelle der OStA Wien, Vorsteherin oder Vorsteher der Geschäftsstelle eines Gerichts, die oder der zugleich auch als Rechtspflegerin oder Rechtspfleger tätig ist, Referentin oder Referent in einer Kammer des BVwG

**A2/4:** Rechtspflegerin oder Rechtspfleger, die oder der ausschließlich als solche oder solcher tätig ist, Vorsteherin oder Vorsteher der Geschäftsstelle der StA Innsbruck

**A2/3:** Referent der Präsidialabteilung mit erweitertem selbständigen Aufgabenbereich bei der OStA Wien, Vorsteherin oder Vorsteher der Geschäftsstelle der WKStA, Vorsteherin oder Vorsteher der Geschäftsstelle der StA Linz, BA mit der umfassenden Ermächtigung zur selbständigen Behandlung bestimmter Geschäfte nach § 41 Abs. 2 DV-StAG

**A2/1:** BA ohne Ermächtigung nach § 41 Abs. 2 DV-StAG

**A3/5:** Leiterin oder Leiter des Zentralen Telefoncenters beim Oberlandesgericht Linz

**A3/4:** Leiterin oder Leiter der Teamassistentin bei einem Gericht oder einer Staatsanwaltschaft (**Arbeitsplatz 2024 neu bewertet mit A3/5**)

**A3/3:** Leiterin oder Leiter des Sekretariats der Präsidentin des OLG Wien, stellvertretende Leiterin oder stellvertretende Leiter der Zentralbibliothek des OLG Graz

**A3/2:** Leiterin oder Leiter einer Geschäftsabteilung bei einem Gericht oder einer Staatsanwaltschaft, Teamassistentin oder Teamassistent bei einem Gericht oder einer Staatsanwaltschaft (**Arbeitsplatz 2024 neu bewertet mit A3/3**)

**A3/1:** Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter im Unterhaltsvorschussreferat beim OLG Graz

**A4/1:** der besondere Schreibdienst im Evidenzbüro des Obersten Gerichtshofes

**A5:** der Portier im Justizpalast

---

<sup>6</sup> Die als Richtverwendungen bezeichneten Arbeitsplätze sind dabei mit dem "versteinerten" Inhalt maßgebend, der den betreffenden Bestimmungen des Richtverwendungskatalogs der Anlage 1 zum BDG **zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens** zukam, VwGH 2.7.2018, Ra 2017/12/0132.

<sup>7</sup> VwGH 28.4.2008, 2005/12/0148.

Arbeitsplätze des allgemeinen Verwaltungsdienstes werden immer nach dem für eine Besetzung mit Beamt:innen geltenden Schema bewertet und diese Bewertungen bei Bedarf gemäß § 65 Abs 4 VBG für Vertragsbedienstete „übersetzt“.

**Beachte:** Keine Relevanz für die Besoldung hat die **Planstelle** („Planstelle“ = die Ermächtigung zur Aufnahme eines Vollbeschäftigungsäquivalents), mit der ein Arbeitsplatz in zumindest derselben Wertigkeit im System hinterlegt sein muss. Aus dem Umstand, dass ihr Arbeitsplatz allenfalls mit einer höherwertigen Planstelle hinterlegt ist, können Bedienstete ebenso wenig höhere Besoldungsansprüche ableiten, wie sie solche durch das regelwidrige Fehlen einer hinterlegten Planstelle („Überstand“) verlieren könnten.

## 1.2. **Einstufung und Vorrückung der Bediensteten (§ 8 GehG, § 19 VBG), Besoldungsdienstalter (§ 12 GehG, § 26 VBG)**

Korrespondierend mit dem Dienstalter sind sowohl für das Monatsentgelt der VB als auch für das Gehalt der Beamt:innen ansteigende **Entlohnungs- bzw Gehaltsstufen** vorgesehen, die – vereinfacht – den mit der Beschäftigungsdauer wachsenden Erfahrungsschatz abgelten sollen (persönlicher Faktor).

Für Beamt:innen der Verwendungsgruppen A2 bis A7 sind 19, für Beamt:innen der Verwendungsgruppe A1 16 und für Ri/StA 9 Gehaltsstufen vorgesehen, für Vertragsbedienstete gibt es 18 (v1), 20 (v2) oder 21 (v3 bis v5) Entlohnungsstufen.

Maßgeblich für die **Einstufung**, also die Frage, in welcher Stufe ein Gehalt (Beamt:innen) oder Monatsentgelt (VB) gebührt, ist das **Besoldungsdienstalter**. Nach jeweils zwei Jahren absolvierter Dienstzeit (Ri und StA vier Jahre) springt das Gehalt **mit Beginn des Folgemonats** in die nächste Gehaltsstufe („Biennalsprung“ [biennalis = lat. zweijährig] bzw bei vier Jahren „Quadriennalsprung“). Dieser Vorgang wird als **Vorrückung** bezeichnet (§ 8 GehG, § 19 VBG).

**Beachte:** Zu unterscheiden ist davon die Anhebung der für die einzelnen Gehaltsstufen vorgesehenen Beträge nach den Ergebnissen der jährlichen Gehaltsverhandlungen zwischen dem Dienstgeber und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst um einen Prozentsatz (Inflationsausgleich). Je höher die Gehaltsstufe, umso höher das Einkommen, aber auch die Kosten für den Dienstgeber (Steuerzahler).

Prinzipiell beginnen Neueintritte mit der Stufe 1 und dann richtet sich die aktuelle Gehalts- oder Entlohnungsstufe im Verlauf des Dienstverhältnisses nach der bis dahin absolvierten **Dienstzeit**, also jener Zeit, die man schon als Bedienstete:r des Bundes zurückgelegt hat. Dabei spielen weder die **Art der Tätigkeit** noch das **Beschäftigungsausmaß** eine Rolle und es werden auch **Abwesenheiten nach dem MSchG und VKG** (Beschäftigungsverbot, Elternkarenz) eingerechnet, in der Regel aber keine **Karenzurlaube** nach § 75 BDG 1979, § 75 RStDG oder § 29b VBG, soweit nicht ausnahmsweise eine **Berücksichtigung für zeitabhängige Rechte** angeordnet wird (§ 75a BDG 1979, § 75a RStDG oder § 29c VBG).

Allerdings kann es durch **Anrechnung** weiterer, vor dem Bundesdienstverhältnis gelegener Zeiten („Vor-Dienstzeiten“) zu einer **Erhöhung des Besoldungsdienstalters** über die reine Dienstzeit hinaus kommen mit dem Effekt, dass schon zu Beginn des Bundesdienstverhältnisses eine höhere Gehalts- oder Entlohnungsstufe gebührt.

Beim Eintritt in den Bundesdienst werden die für das Besoldungsdienstalter relevanten Faktoren (vorangegangene Beschäftigungsverhältnisse etc) ermittelt und das Besoldungsdienstalter beim Eintritt in den Bundesdienst festgestellt („Startwert“).

Eiserne Regel ist dabei, dass **derselbe Zeitraum immer nur einmal berücksichtigt** werden kann (also nicht doppelt zB für parallele Dienstverhältnisse in Teilzeit).

Ansonsten galt lange Zeit der Grundsatz, dass sämtliche Zeiten erst ab Vollendung des 18. Lebensjahres angerechnet werden konnten. Allerdings hat der EuGH am 18. Juni 2009 in der Rechtssache *Hütter*, C-88/08, ausgesprochen, dass die unterschiedliche Behandlung von Dienstzeiten allein deshalb, weil sie vor oder nach Vollendung des 18. Lebensjahres erbracht wurden, eine Altersdiskriminierung darstellt, weshalb auch Dienstzeiten zwischen dem vollendeten 14. und dem 18. Lebensjahr umfasst sind (im Hinblick auf das Verbot der Kinderarbeit kommt ein Dienstverhältnis allerdings erst ab dem 15. Geburtstag in Betracht). Der Gesetzgeber hatte in Umsetzung dieser Entscheidung in das nationale Recht zunächst versucht, diese rückwirkende Erweiterung der Anrechnung mit entsprechenden Kostenfolgen für den Dienstgeber durch eine bis zu drei Jahre längere Dienstzeit samt Vorrückung um ein bis zwei Stufen dadurch auszugleichen, dass die Wartezeit auf die zweite Gehaltsstufe um drei Jahre verlängert, diese Stufe also erst nach fünf Jahren (Ri/StA sieben Jahre) erreicht wurde. Diesen „Trick“ hat der EuGH in der Folge am 11. November 2014 Rechtssache *Schmitzer*, C-530/13 für unionsrechtswidrig erklärt, was deshalb mit der Besoldungsreform 2015 saniert werden musste. Bei dieser Gelegenheit wurde das Gesamtsystem dahin umgebaut, dass an die Stelle des früheren (einmal ermittelten und dann lebenslänglich fixen) **Vorrückungstichtags** als Ausgangspunkt für die einzelne Vorrückung (Gehaltssprung) das (täglich um einen Tag wachsende) Besoldungsdienstalter getreten ist mit der wesentlichen Änderung, dass dafür nur mehr Dienstzeiten und Vordienstzeiten relevant sind.

Dabei ergaben sich weitere Probleme durch die erforderliche Umstellung einer großen Zahl von schon bestehenden Dienstverhältnissen, für die eine diskriminierende Rechtslage durch Neuermittlung ihrer Einstufung nach den Vorgaben des EuGH saniert werden musste. Nachdem die rechtliche „Sanierung“ im Gefolge der Entscheidung *Hütter* durch die Entscheidung *Schmitzer* gescheitert war, wurde dies mit der Besoldungsreform 2015 durch eine schematische Überleitung bestehender Dienstverhältnisse in die neue Systematik versucht (Überrech-

nung des auf Basis des Vorrückungstichtags ermittelten Bezugs in das System Besoldungsdienstalter, Ermittlung eines allfälligen Überleitungsbetrags in Ergänzung zum bisherigen Bezug). Dieses System wurde vom EuGH allerdings mit Entscheidung vom 8. Mai 2019, Rechtsache *Leitner*, C-396/17 missbilligt, weil damit auch Diskriminierungen in der ursprünglichen Einstufung übergeleitet, also fortgeschrieben wurden. Im Zuge der 2. Dienstrechts-Novelle 2019 wurde die Anrechnungssystematik um die nun erforderliche Ermittlung eines individuellen Vergleichstichtags ergänzt (§ 169g GehG), durch den sich das Besoldungsdienstalter unter Ausschaltung der ursprünglichen Unionsrechtswidrigkeit verbessern kann. Mittlerweile wurde für den größten Teil der Bestandsbediensteten des Jahres 2015 amtswegig ein Vergleichstichtag ermittelt und für viele Bedienstete resultierte daraus eine gewisse Verbesserung des Besoldungsdienstalters, sodass sie ihren nächsten Gehaltssprung schon etwas früher erwarten dürfen (samt Nachzahlungen für die innerhalb des Verjährungszeitraums liegende Vergangenheit).

Ausnahmsweise gebühren für einige sehr hochwertige Arbeitsplätze einheitliche **Fixbezüge**, die vom Dienstalter der mit solchen Arbeitsplätzen betrauten Bediensteten ganz oder teilweise entkoppelt sind; etwa bekommt jede Leiterin einer bestimmten Sektion im Bundesministerium für Justiz für die ersten fünf Jahre ihrer Amtszeit denselben Bezug unabhängig davon, ob sie neu im Bundesdienst oder schon am Ende ihrer Berufszeit steht, weil man quasi davon ausgeht, dass jede Person, die mit einem solchen Arbeitsplatz betraut wird, schon ein sehr hohes Maß an Erfahrung mitbringt. Die einzige Differenzierung liegt darin, ob man erstmals oder zumindest schon das zweite Mal jeweils befristet auf fünf Jahre mit einer Sektionsleitung betraut wird.

### 1.3. Anrechnung von Vordienstzeiten und Umgang mit sonstigen Zeiten

Zur Erhöhung der Attraktivität des Eintritts in den Bundesdienst (höheres Einstiegsgehalt) können oder konnten zumindest früher auch noch weitere, schon vor der **Bundesdienstzeit** liegende Zeiträume als für die Einstufung relevant in Betracht kommen und auf das **Besoldungsdienstalter** (das für die Besoldung relevante Dienstalter) angerechnet werden, nämlich

- **Vordienstzeiten**, also Dienstzeiten, die vor der Bundesdienstzeit liegen und für andere Arbeitgeber erbracht wurden, und **bei Neueintritten bis Anfang 2015** auch
- **sonstige Zeiten** (also Zeiten, in denen etwa wegen Arbeitslosigkeit oder Ausbildung überhaupt kein aufrechtes Dienstverhältnis bestanden hat).

Bei den „Vor-Dienstzeiten“ unterscheidet der Gesetzgeber (§ 12 GehG, § 26 VBG) seit der Dienstrechts-Novelle 2020 (Umsetzung des Urteils des EuGH vom 10. Oktober 2019 Rechtsache *Krah*, C-703/17) zwei Gruppen, nämlich

- Zeiträume nach Abs 2 Z 1, die 1:1 wie die Zeit im Bundesdienst für die Vorrückung berücksichtigt werden, also unabhängig vom Beschäftigungsausmaß und insgesamt **unbegrenzt**, wobei es teilweise auf den Inhalt der Tätigkeit gar nicht ankommt (alle Tätigkeiten in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft, in einem Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, Präsenz- oder Zivildienst), teilweise wird nach Abs 2 Z 2 inhaltliche **Gleichwertigkeit** gefordert (zB Tätigkeiten unter derselben gesetzlichen Berufsbezeichnung, als Lehrer:in an öffentlichen Schulen oder Privatschulen mit Öffentlichkeitsrecht oder mit zumindest 75%-iger inhaltlicher Übereinstimmung);
- Zeiträume nach Abs 3, die nur im Ausmaß ihrer **Nützlichkeit** innerhalb von Höchstgrenzen angerechnet werden. Für sie gilt der „pro rata temporis“-Grundsatz, wonach Zeiten nur entsprechend dem Beschäftigungsausmaß und **bis höchstens zehn Jahre** angerechnet werden. Eine Berufstätigkeit oder ein Verwaltungspraktikum ist nützlich, insoweit eine fachliche Erfahrung vermittelt wird, durch die eine fachliche Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz überwiegend unterbleiben kann oder ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist. Für den Vergleich ist der Arbeitsplatz maßgebend, mit dem die Beamtin oder der Beamte in den ersten sechs Monaten des öffentlich-rechtlichen Bundesdienstverhältnisses überwiegend betraut ist.

Die dritte Komponente der „sonstigen Zeiten“ (Zeiten vor der Bundesdienstzeit, die keine Dienstzeiten waren) wurde von den stärksten Änderungen betroffen: Zunächst wurde 1972 zur Unterstützung von Personen, die von längerer Arbeitslosigkeit betroffen waren, die **unbeschränkte Anrechnung** „sonstiger Zeiten“ ab dem 18. Geburtstag mit der Hälfte ihrer Dauer („Hälfteanrechnung“) eingeführt. Diese Anrechnung wurde bei Neueintritten ab Mai 1995 mit einem Zeitraum von **maximal drei Jahren** (zu 50%, also 18 Monate) gedeckelt. Schließlich wurde die pauschale Anrechenbarkeit solcher sonstigen Zeiten (unabhängig von ihrem Inhalt) im Zuge der Systemänderung mit der Besoldungsreform 2015 ganz abgeschafft. Die in ihrem Gewicht besonders bedeutsamen Schul- und Studienzeiten waren im System des Vorrückungstichtags dem Diensteintritt im Ausmaß der Erforderlichkeit zum Vorteil der Bediensteten voranzustellen. Im System des Besoldungsdienstalters sind die für die Tätigkeit erforderlichen Schul- und Studienzeiten (und grundsätzlich auch andere Ausbildungszeiten, soweit das Gesetz nicht für verschiedene Konstellationen anderes anordnet) in entsprechend verbesserte

Einstiegsgehaltsstufen eingepreist, alle übrigen Zeiten sind bei Eintrittten seit 2015 für die Besoldung irrelevant. Heute sind somit solche „sonstigen Zeiten“ nur mehr bei jenen Bediensteten beachtlich, die sich am **11. Februar 2015** bereits im Bundesdienst befunden haben.

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2019 sah sich der Gesetzgeber bei der amtswegigen Neuermittlung des Besoldungsdienstalters (Stichwort „Vergleichsstichtag“) veranlasst, bei allen Bestandsbediensteten von Anfang 2015 in Beseitigung der anknüpfend an die Grundsätze der Rechtssache Hütter auch für „sonstige Zeiten“ zwischen dem 14. und dem 18. Geburtstag angenommenen Altersdiskriminierung (durch den Ausschluss von vor dem 18. Geburtstag liegenden Zeiten) deren (Hälfte-)Anrechnung zu ermöglichen, insgesamt dann bis zu sieben Jahre. Gleichzeitig wurde — wohl zur Vermeidung resultierender Mehrkosten — hinsichtlich der „sonstigen Zeiten“ aber festgelegt, dass nur ein vier Jahre übersteigende Zeitraum auf diese Art angerechnet werden könne („Pauschalabzug“ von vier Jahren, § 169g Abs 3 Z 4 und Abs 4 GehG) mit dem Ergebnis einer Anrechnung von maximal eineinhalb Jahren, wenn zumindest sieben Jahre an „sonstigen Zeiten“ vorhanden waren (die Hälfte von sieben minus vier Jahren). Waren hingegen zB nur fünf Jahre an „sonstigen Zeiten“ vorhanden, wurden nur sechs Monate angerechnet (die Hälfte von fünf minus vier Jahren). Mit dieser Variante des schon in Reaktion auf die Entscheidung in der Rechtssache Hütter angewandten Kunstgriffs wollte man die nachträgliche Erweiterung der Anrechnung in ihren finanziellen Auswirkungen neutralisieren.

Diesem Versuch wurde vom EuGH mit seiner Entscheidung vom 20. April 2023 in der Rechtssache *Landespolizeidirektion Niederösterreich und Finanzamt Österreich C-650/21* die Grundlage entzogen. Nach den Entscheidungsgründen könnten Budgeterwägungen zwar den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde liegen und die Art oder das Ausmaß der von ihm zu treffenden sozialen Schutzmaßnahmen beeinflussen, für sich allein aber kein legitimes Ziel im Sinne der Richtlinie 2000/78 darstellen. Auch wenn die Regelung somit die Wahrung des Besitzstands und den Schutz des berechtigten Vertrauens der von der Besoldungsreform 2015 begünstigten Beamt:innen sicherzustellen vermöge, scheine sie nicht geeignet, für die von diesem Besoldungs- und Vorrückungssystem benachteiligten Beamten ein diskriminierungsfreies System zu schaffen, da sie ihnen gegenüber die durch das frühere System geschaffene Diskriminierung wegen des Alters festzuschreiben scheine.

Darauf hat der Gesetzgeber mit der Novelle BGBl I Nr 137/2023 reagiert. Es wurden die Modalitäten der Anrechnung sonstiger Zeiten für alle potentiell betroffenen Bundesbediensteten (Eintritte vor 11. Februar 2015) rückwirkend neu geregelt. Statt einer Anrechnung zur Hälfte soll künftig eine **Anrechnung zu 42,86%** erfolgen.

Zugleich soll der bisher vorgesehene „**Pauschalabzug**“ von vier Jahren bei den sonstigen Zeiten ersatzlos entfallen, sodass im Ergebnis die große Mehrheit der betroffenen Bediensteten von einer Anrechnung zusätzlicher sonstiger Zeiten und entsprechenden Nachzahlungen profitieren wird.

Damit sind sonstige Zeiten künftig unabhängig von dem Lebensalter, in dem sie zurückgelegt wurden, einheitlich zu 42,86% zu berücksichtigen (zur Vermeidung von Verlusten für jene Bestandsbediensteten, die von der ‚Deckelung‘ der Anrechenbarkeit der sonstigen Zeiten mit insgesamt höchstens drei Jahren betroffen waren, wird das Ausmaß der höchstmöglichen Anrechnung auf drei Jahre und sechs Monate ausgeweitet, was bei Berücksichtigung zu 42,86% einer Anrechnung von bis zu einem Jahr und sechs Monaten entspricht). Angerechnet werden Zeiten ab Absolvierung der Schulpflicht – also nach der Absolvierung von neun Schuljahren. Zur Sicherstellung der Gleichbehandlung sowie zur Verwaltungsvereinfachung wird das Ende des neunten Schuljahres dabei einheitlich mit dem Ablauf des 30. Juni jenes Kalenderjahres festgelegt, in dem dieses Schuljahr endet. Im Rahmen der Neuregelung der Anrechnungsmodalitäten ist auch die bisherige „Entschiedene Sache- Klausel“ in § 169g Abs. 6 GehG bzw. § 94c Abs. 6 VBG entfallen. Die entsprechenden Arbeiten (Neuaufrollung aller „Altbediensteten“) sind im Gange.

#### 1.4. **Beamte und VB**

Die dienstrechtliche Gliederung der Bediensteten des Bundes in **Beamte** einerseits und **Vertragsbedienstete** andererseits mit einem jeweils unterschiedlichen Dienstrecht bildet sich auch im Besoldungsrecht ab. Es ist für Beamt:innen gesondert vom Dienstrecht im **Gehaltsgesetz** (GehG), für Vertragsbedienstete unmittelbar im **VBG** geregelt. Auch für RiAA, Ri und StA gilt der allgemeine Teil des GehG (Abschnitt I, §§ 1 bis 27), während die besonderen Teile mit den konkreten Gehaltsansätzen im Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz (RStDG) enthalten sind. Die Grundsystematik in den Bereichen Besoldungsdienstalter/Einstufung/Vorrückung ist für Beamte und VB gleich. Durch eine Pragmatisierung, das ist die Übernahme vom vertraglichen in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Bund, ändert sich prinzipiell das Besoldungsdienstalter nicht.

Für die gesamten Nebengebühren, den Fahrtkostenzuschuss, die ökologische und nachhaltige Mobilitätsförderung für kurze Wegstrecken und die Jubiläumswendung gelten die einschlägigen Bestimmungen für die Bundesbeamten sinngemäß auch für die Vertragsbediensteten (§ 22 Abs 1 VBG). Gesamt gesehen sind die Regelungen zur Entlohnung für die Vertragsbediensteten moderner und einfacher als jene für die Beamt:innen.



## 2. Das Besoldungsrecht der Beamt:innen

### 2.1. Allgemeines

Die Besoldung der Beamten ist im Gehaltsgesetz 1956 geregelt. Dieses findet – mit Ausnahme der Beamten, die besoldungsrechtlich VB (§ 136b BDG) bleiben („Hybridbeamte“)<sup>8</sup> – auf alle **Bundesbeamten des Dienststandes** („Vollbeamte“) Anwendung<sup>9</sup>.

Ein **Beispiel einer Monatsabrechnung** einer Beamtin findet sich im **Anhang 1**.

### 2.2. Besoldungsgruppen

#### Besoldungsrechtliche Einteilung der Beamten (§ 2 GehG)

Beamten gebühren **Monatsbezüge**, die sich zunächst nach der Zuordnung ihres **Arbeitsplatzes** zu einer der zehn **Besoldungsgruppen** richten.

Diese **10 Besoldungsgruppen** sind:

1. a) Allgemeiner Verwaltungsdienst (A)  
b) Beamte der Allgemeinen Verwaltung und Beamte in handwerklicher Verwendung
2. Richteramtswärter, Richter und Staatsanwälte (RiAA, R, St)
3. Universitätslehrer
4. Lehrer
5. a) Schul- und Fachinspektoren  
b) Beamte des Schulaufsichtsdienstes
6. a) Exekutivdienst (E)  
b) Wachebeamte
7. a) Militärischer Dienst (M)  
b) Berufsoffiziere
8. Beamte des Post- und Fernmeldewesens (PT, PF)
9. Beamte des Krankenpflagedienstes (K)
10. Beamte der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung

Jede Besoldungsgruppe hat ihr **eigenes Gehaltsschema**.

---

<sup>8</sup> Es handelt sich dabei für den Bereich der Justiz insbesondere um Diplomrechtspfleger:innen, deren Dienstverhältnis zum Bund im Zeitpunkt der Pragmatisierung schon länger als fünf Jahre dauerte.

<sup>9</sup> Für die Bundesbeamten des Ruhestandes gilt das Pensionsgesetz (PG) iVm dem Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) und letztlich dem ASVG.

Die Zuordnung eines Arbeitsplatzes zu einer bestimmten Besoldungsgruppe ergibt sich grob aus dem **Bereich und der Art der Tätigkeit**.

Diese Besoldungsgruppen gliedern sich nach innen noch weiter auf, wobei das GehG auf der Ebene darunter von **Verwendungsgruppen**, das RStDG demgegenüber von **Gehaltsgruppen** spricht.

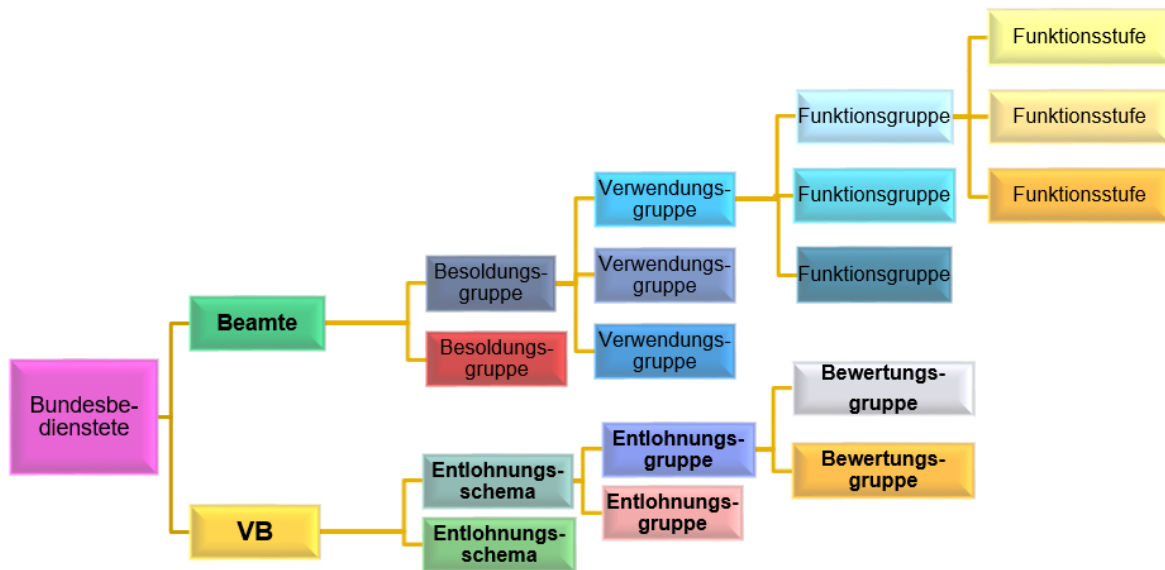
Innerhalb der mit Abstand größten **Besoldungsgruppe „Allgemeiner Verwaltungsdienst“**, zu der alle Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung gerechnet werden, die nicht einer speziellen anderen Besoldungsgruppe zugeordnet sind, gibt es nochmals **sieben** sogenannte **Verwendungsgruppen**:

- A1 Höherer Dienst
- A2 Gehobener Dienst
- A3 Fachdienst
- A4 Qualifizierter mittlerer Dienst
- A5 Mittlerer Dienst
- A6 Qualifizierter Hilfsdienst
- A7 Hilfsdienst

In der **Besoldungsgruppe RiAA, Richter:innen, Staatsanwält:innen** gibt es neben den RiAA die Gehaltsgruppen **R1a** (SprRi, VdBG, RidBG), **R1b** (RidLG, PräsdLG, VPräsdLG), **R1c** (Ri, VPräs der Verwaltungsgerichte des Bundes), **R2** (RidOLG, SPdOLG, VPräsdOLG), **R3** (HRdOGH, SPdOGH), **St1** (SprStA, StA, EStA und LStA), **St2** (OStA, EOStA, LOStA), **St3** (Generalanwälte, Erste Generalanwälte). Die PräsdOLG, PräsdOGH, VPräsdOGH und der Generalprokurator haben Fixbezüge.

Die Zuordnung eines Arbeitsplatzes zu einer der Verwendungsgruppen richtet sich prinzipiell nach der erforderlichen Vorbildung (etwa Matura oder Studienabschluss) und der dienstlichen Ausbildung ("Vorbildungsprinzip").

Innerhalb der Verwendungsgruppen gibt es weitere Unterteilungen in eine **Grundlaufbahn** (ohne Funktionszulage) und **Funktionsgruppen** (mit Funktionszulagen), denen die konkreten Arbeitsplätze zugeordnet sind (die Gehaltsgruppen der Richter:innen und Staatsanwält:innen sind nach innen nicht weiter unterteilt, Inhaber bestimmter Funktionen erhalten aber Dienstzulagen, § 68 RStDG).



**Abbildung 1: Beamte/VB und ihre jeweiligen besoldungsrechtlichen Gliederungen**

Die Bewertung eines Arbeitsplatzes und als Folge davon auch der Monatsbezug kann sich ändern, wenn sich die Arbeitsplatzinhalte ändern. Entscheidend ist dabei aber nur deren Qualität, nicht die Arbeitsmenge (Quantität). Eine größere Arbeitsmenge kann nur einen Anspruch auf **Überstunden** (zeitliche Mehrleistung über die Normalarbeitszeit hinaus) oder eine **Mehrleistungszulage** (mengenmäßige Mehrleistung innerhalb der Normalarbeitszeit) auslösen.

### 2.3. Monatsbezug, Aliquotierung

Beamten gebühren Monatsbezüge. Der Monatsbezug besteht aus dem **Gehalt** und allfälligen (echten) **Zulagen** (z.B. Dienstalterszulage, Funktionszulage, ...).

**Beachte:** Neben dem Monatsbezug können – regelmäßig oder anlassbezogen – auch **Nebengebühren** zur Auszahlung gelangen (siehe Kapitel 4<sup>10</sup>); diese sind aber kein Bestandteil des Monatsbezugs.

**Nicht vollbeschäftigte Beamte** erhalten den ihrer verminderten Sollarbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsbezuges (§ 12e GehG) – „pro rata temporis“-Grundsatz.

**Beachte:** Das Beamt:innendienstverhältnis ist stets ein volles mit einer Sollarbeitszeit von 40 Stunden; es kann lediglich die regelmäßige Wochendienstzeit (bei Ri die Auslastung; sie haben keine Dienstzeit) vorübergehend herabgesetzt werden. Mit VB kann demgegenüber auch ein Teildienstverhältnis eingegangen werden, dass von Anfang an nur eine verminderte Stundenleistung vorsieht.

<sup>10</sup> Nebengebühren sind gem § 15 GehG die Überstundenvergütung, die Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan, die Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage), die Journaldienstzulage, die Bereitschaftsentschädigung, die Mehrleistungszulage, die Belohnung, die Erschwerniszulage, die Gefahrenzulage, die Aufwandsentschädigung, die Fehlgeldentschädigung, die Vergütung nach § 23 des Volksgruppengesetzes.

### 2.3.1. Sonderzahlungen

Außer den Monatsbezügen gebührt Beamten für jedes Kalendervierteljahr (also 4x/Jahr) eine Sonderzahlung in der Höhe von 50% des Monatsbezuges, in Summe ergeben die vier Teilzahlungen ein 13. und 14. Gehalt („Urlaubsgeld“ bzw. „Weihnachtsgeld“). Auszahlungsmonate für diese Sonderzahlungen sind März, Juni, September und Dezember.

Diese Sonderzahlungen fallen höher aus als ein halber normaler Monatsbezug, weil sie steuerlich begünstigt sind. Konkret sieht das Steuerrecht vor, dass 1/6 der Bezüge eines Kalenderjahres nur mit einem stark verminderten Steuersatz besteuert wird (steuerbegünstigtes „Jahressechstel“). Dabei ist nicht entscheidend, ob die Auszahlung der Bezüge in 12, in 14 oder auch in noch mehr Teilen erfolgt.

Stehen Beamte während eines Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsbezuges, so ist die Sonderzahlung zu aliquotieren. Wer also zB erst mit Februar in den Dienst eingetreten ist, bekommt für das erste Quartal nur 1/6 eines Monatsbezuges als Sonderzahlung ( $1/4 \cdot 2/3$ ). Sinngemäß dasselbe gilt, wenn etwa das dritte Monat des betreffenden Quartals in Halbauslastung verbracht wurde, es gebühren  $5/24$  als Sonderzahlung ( $1/4 \cdot 5/6$ ).

**Nebengebühren** sind kein Bestandteil des Monatsbezugs und haben daher keinen Einfluss auf die Sonderzahlungen.

### 2.3.2. Auszahlung des Monatsbezuges

Der Monatsbezug ist am Ersten jedes Monates oder, wenn der Monatserste kein Arbeitstag ist, am letzten vorhergehenden Arbeitstag im Vorhinein auszuzahlen. Öffentlich Bedienstete sind verpflichtet, dem Bund die unbare **Überweisung** der gebührenden Geldleistungen auf ein Konto zu ermöglichen. Besoldungsrechtliche Ansprüche **verjähren** nach § 13b Abs. 1 GehG binnen drei Jahren, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden. Hinsichtlich der unmittelbar aus dem Gesetz resultierenden Ansprüche auf Monatsbezüge - zu denen nach § 3 Abs. 2 GehG auch Funktionszulagen gehören - beginnt diese Frist mit der Entstehung des konkreten Anspruches, also dem jeweiligen Monatsersten.

## 2.4. Gehalt

### 2.4.1. Allgemeines

**Das Gehalt richtet sich nach:**

der zugeordneten Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppe (arbeitsplatzbezogen) und darin nach der

aktuellen **Gehaltsstufe** sowie der (bezogen auf eine allfällige Funktionszulage) **Funktionsstufe** (personenbezogen, abhängig vom individuellen Besoldungsdienstalter)

Beamte erreichen ein höheres Gehalt insbesondere durch die gesetzliche **Vorrückung** oder eine **Überstellung** im Dienstverhältnis, das ist die Ernennung in eine höhere Besoldungs- oder Verwendungs- oder Gehaltsgruppe (für Ri, StA).

#### 2.4.2. Gehaltstabelle „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ (§ 28 GehG)

Das Gehaltsschema des Allgemeinen Verwaltungsdienstes weist in A1 16 Gehaltsstufen, in A2 bis A7 jeweils 19 Gehaltsstufen auf. Haben Beamte die jeweils höchste Gehaltsstufe erreicht, erhalten sie, quasi anstelle einer Erhöhung des Gehaltes durch Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe, nach zwei weiteren Jahren eine **Dienstalterszulage** („DAZ“, siehe Kapitel 2.5.2).

in der Gehaltsstufe	in der Verwendungsgruppe						
	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7
	Euro						
1	3 185,3	2 496,5	2 268,6	2 231,5	2 197,8	2 163,0	2 128,4
2	3 299,4	2 554,1	2 314,2	2 263,9	2 226,0	2 186,6	2 145,1
3	3 471,1	2 611,6	2 360,7	2 297,1	2 256,0	2 209,1	2 163,0
4	3 716,3	2 669,0	2 407,2	2 332,5	2 284,2	2 232,6	2 179,9
5	3 962,9	2 726,7	2 455,0	2 368,1	2 316,6	2 256,0	2 198,9
6	4 210,9	2 785,7	2 500,3	2 403,3	2 348,4	2 278,5	2 217,0
7	4 457,7	2 945,4	2 555,4	2 437,8	2 383,8	2 303,3	2 233,7
8	4 705,7	3 135,8	2 616,4	2 474,4	2 417,0	2 328,8	2 251,7
9	4 955,1	3 323,5	2 678,9	2 509,9	2 450,0	2 354,5	2 269,6
10	5 204,6	3 513,9	2 741,2	2 549,1	2 485,6	2 380,3	2 287,6
11	5 452,6	3 700,2	2 804,4	2 586,0	2 518,6	2 407,2	2 306,9
12	5 700,7	3 905,5	2 879,8	2 625,1	2 554,1	2 434,0	2 328,8
13	5 950,1	4 112,1	2 962,8	2 662,9	2 590,8	2 461,2	2 348,4
14	6 198,2	4 262,0	3 052,7	2 702,2	2 632,4	2 486,7	2 369,3
15	6 473,0	4 393,4	3 153,3	2 764,4	2 698,4	2 513,6	2 391,3
16	6 730,4	4 526,1	3 255,3	2 857,0	2 792,5	2 543,0	2 410,8
17	--	4 658,8	3 361,2	2 950,9	2 895,7	2 569,9	2 431,5
18	--	4 906,9	3 464,2	3 016,5	2 965,3	2 599,2	2 452,6
19	--	4 979,4	3 568,8	3 055,3	3 003,0	2 627,5	2 473,2

Abbildung 2: Gehaltstabelle „A“ – Allgemeiner Verwaltungsdienst, Stand 1.9.2024

#### 2.5. Zulagen

Die (echten) Zulagen werden quasi „zum Gehalt dazugelegt“ und bilden mit diesem den Monatsbezug (Gehalt + echte Zulagen = Monatsbezug), daher werden auch sie insgesamt 14mal im Jahr ausbezahlt. Die echten Zulagen sind im § 3 Abs. 2 GehG **taxativ** aufgezählt.

Die wichtigsten Zulagen für Beamte des allg. Verwaltungsdienstes sind

die Funktionszulage

die Dienstalterszulage

die Verwendungszulage und

die Ergänzungszulage.

**Beachte:** Im GehG wird häufig etwas irreführend die Bezeichnung „Zulage“ für eine Zahlung (z.B. Erschwerniszulage, MLZ) verwendet, obwohl es sich dabei um keine Zulage, sondern eine **Nebengebühr** (siehe Kapitel 4 Nebengebühren) handelt (Nebengebühr = Zahlung, die neben dem eigentlichen Bezug gebührt).

Für RiAA, Ri und StA sind – abgesehen von den Leitungsorganen, die eine Dienstzulage erhalten (§§ 68, 192 RStDG, echte Zulage 14x)<sup>11</sup>, soweit sie nicht überhaupt Fixgehälter beziehen – **keine Zulagen mehr vorgesehen**.

### 2.5.1. Funktionszulage (§ 30 GehG), Funktionsabgeltung (§ 37 GehG)

Beamten gebührt eine ruhegenussfähige **Funktionszulage**, wenn sie **dauernd mit einem Arbeitsplatz betraut** sind, der nicht bloß der Grundlaufbahn (GL), sondern **einer Funktionsgruppe zugeordnet** ist.

Auch die Höhe der Funktionszulage richtet sich innerhalb der Verwendungsgruppe nach den Funktionsgruppen (Ausprägung von Wissen, Denkleistung, Verantwortung) und den Funktionsstufen (abhängig davon, in welcher Gehaltsstufe sich Beamt:innen befinden, also abhängig vom Dienstalter). Es kann jedoch auch sein, dass ein Arbeitsplatz keiner Funktionsgruppe zugeordnet ist, dann handelt es sich um einen Arbeitsplatz in der Grundlaufbahn („GL“). Die Funktionszulage ist eine **echte Zulage**.

Während der **Ausbildungsphase** sind Beamte unabhängig von der Zuordnung des Arbeitsplatzes zu einer Funktionsgruppe oder zur Grundlaufbahn immer in die Grundlaufbahn einzustufen, erhalten eine allfällige, mit dem Arbeitsplatz verbundene Funktionszulage also erst nach Ablauf der Ausbildungsphase.

Die Ausbildungsphase dauert für die

Verwendungsgruppe A1 und A2 die ersten 4 Jahre

Verwendungsgruppe A3 die ersten 2 Jahre

Verwendungsgruppe A4 und A5 das erste Jahr

---

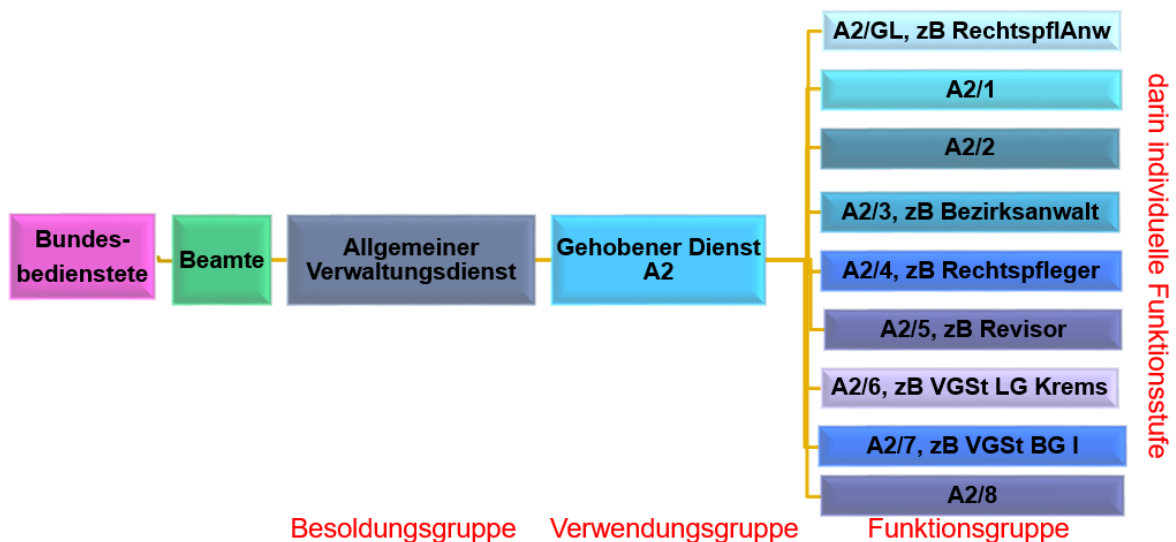
<sup>11</sup> Entscheidend ist hier nur die **Innehabung der Planstelle**, nicht die tatsächliche Ausübung einer Funktion, VwGH 24.3.1993, 92/12/0266.

des Dienstverhältnisses.

§ 138 BDG 1979 ermöglicht es außerdem, auf die Zeit der Ausbildungsphase die gemäß § 12 GehG (als **nützlich** oder sogar **gleichwertig**) für das Besoldungsdienstalter anrechenbaren Vordienstzeiten **anzurechnen**, soweit sie für die Verwendung der Beamtin oder des Beamten **von besonderer Bedeutung** und inhaltlich dazu **geeignet** sind, die erforderliche Ausbildungszeit ganz oder teilweise zu ersetzen.

Keine Ausbildungsphase ist vorgesehen für Beamte, die im Wege eines Ausschreibungsverfahrens mit einer Leitungsfunktion betraut wurden.

Nur in den Verwendungsgruppen A1 bis A5 gibt es Funktionszulagen und daher auch Funktionsgruppen.



**Abbildung 3: Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen im Gehobenen Dienst**

Jede Funktionsgruppe umfasst außerdem vier Funktionsstufen. Die Zugehörigkeit zu einer Funktionsstufe hängt von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gehaltsstufe, also von der Erfahrung und damit vom Dienstalter ab.

Es gebührt:

in der Verwendungsgruppe A1:

- die Funktionsstufe 2 nach einem Besoldungsdienstalter von 11 J. und 6 M.
- die Funktionsstufe 3 nach einem Besoldungsdienstalter von 23 J. und 6 M.
- die Funktionsstufe 4 nach einem Besoldungsdienstalter von 35 J. und 6 M.

in der Verwendungsgruppe A2:

- die Funktionsstufe 2 nach einem Besoldungsdienstalter von 16 J. und 6 M.

die Funktionsstufe 3 nach einem Besoldungsdienstalter von 28 J. und 6 M.

die Funktionsstufe 4 nach einem Besoldungsdienstalter von 40 J. und 6 M.

in den übrigen Verwendungsgruppen (A3 - A5):

die Funktionsstufe 2 nach einem Besoldungsdienstalter von 17 J.

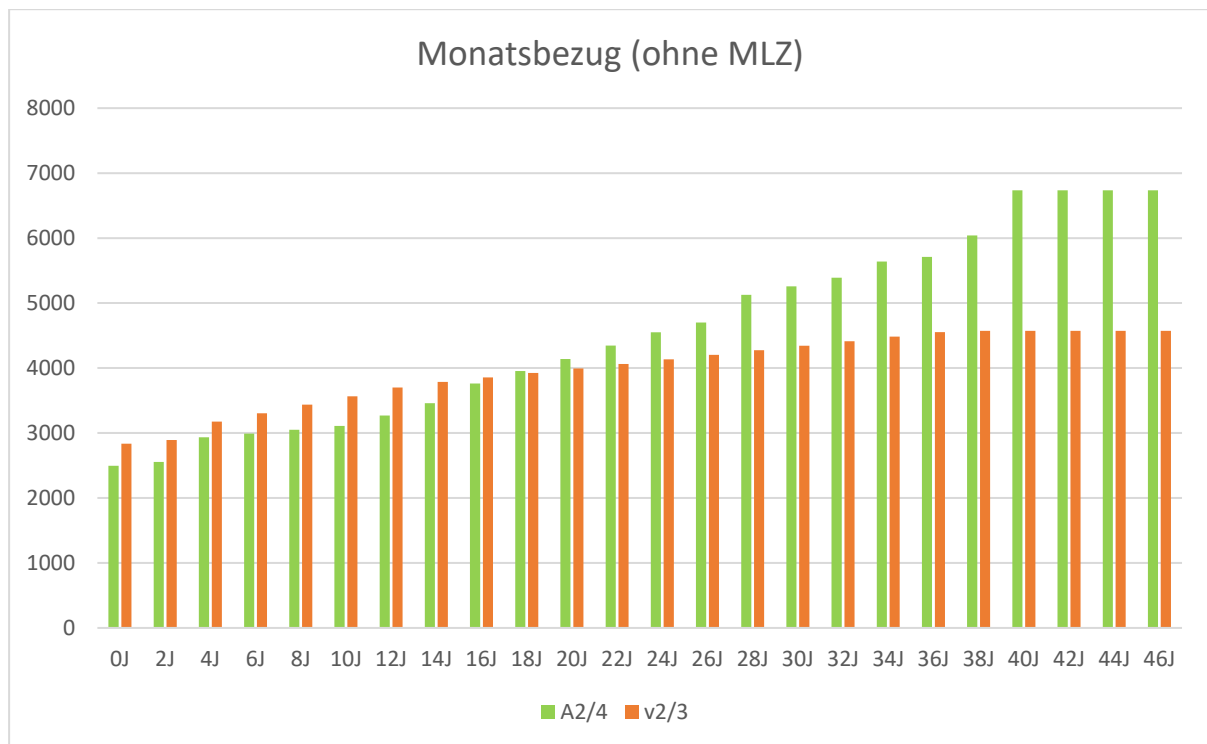
die Funktionsstufe 3 nach einem Besoldungsdienstalter von 29 J.

die Funktionsstufe 4 nach einem Besoldungsdienstalter von 41 J.

In den Verwendungsgruppen A6 und A7 gibt es keine Funktionszulage.

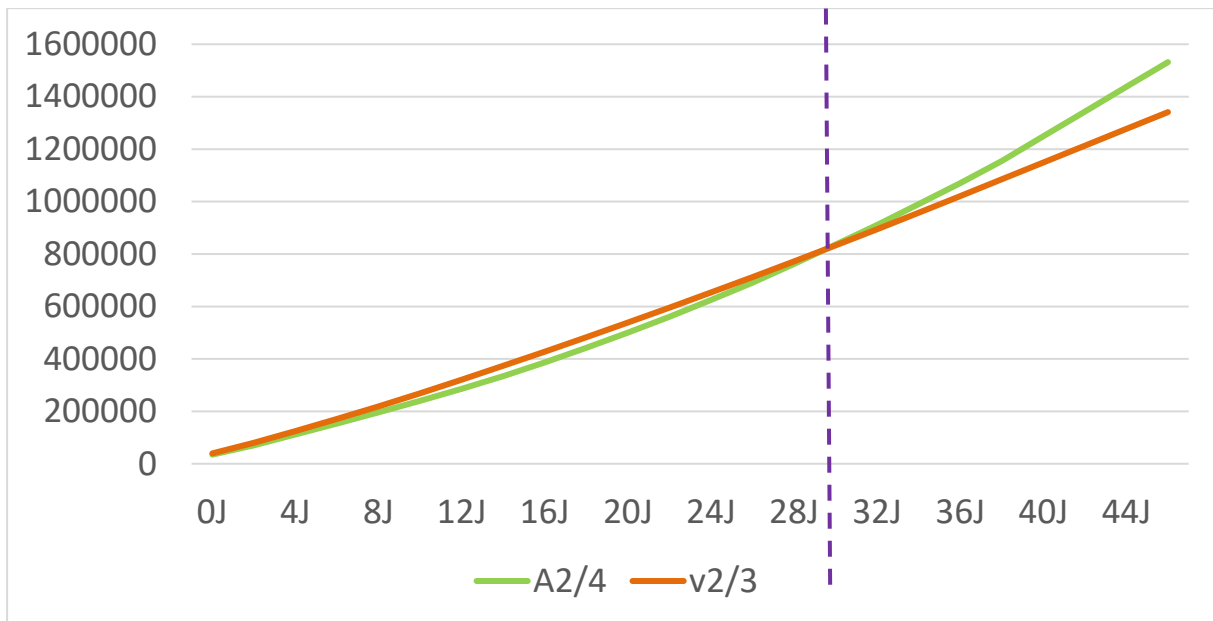
Im Gehaltsrecht der VB gibt es keine Funktionsstufen. Das bedeutet, dass ihre Besoldung in geringerem Maß von ihrem Dienstalter abhängt (flachere Einkommenskurve).

Tendenziell sind die Monatsbezüge der Beamt:innen zu Beginn der Laufbahn etwas niedriger als jene der VB, gegen Ende der Laufbahn hingegen höher. Beispielsweise im Vergleich der Schemata A2/4 und v2/3 zeigt sich, dass der A-Bezug die v-Entlohnung bei einem Besoldungsdienstalter (BDA) von etwa 18 Jahren überholt und die aufsummierte Differenz nach etwa 11 weiteren Jahren ausgeglichen ist. Ab diesem Zeitpunkt übertrifft die Lebensverdienstsumme der Beamt:innen jene der Vertragsbediensteten bzw Hybridbeamt:innen.



**Abbildung 4: Bezüge von B und VB mit zunehmendem BDA, Stand 2024**





**Abbildung 5: Lebensverdienstsummen von B und VB mit steigendem BDA (ohne MLZ), Stand 2024**

Für **Beamte in höheren Funktionen** (Funktionsgruppen 5 und 6 der Verwendungsgruppe A1 sowie die Funktionsgruppe 8 der Verwendungsgruppe A2) gelten durch die vorgesehene Funktionszulage **alle Mehrleistungen der Beamten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht** als abgegolten. Ein Anspruch auf Nebengebühren für zeitliche und mengenmäßige Mehrleistungen (Überstunden, MLZ) ist daher ausgeschlossen („**All-in-Bezüge**“). Das gilt vorbehaltlich einer Journaldienstzulage und Rufbereitschaftsentschädigung für R1 und St1 auch für die Bezüge der Ri und StA, wobei die Präsident:innen der Landes- und Oberlandesgerichte, die Leiter:innen der Staatsanwaltschaften und Oberstaatsanwaltschaften, die Präsidentin des OGH und der Generalprokurator überhaupt Fixgehälter (zT mit zwei Stufen) beziehen.

A1-Beamte der Funktionsgruppen 5 und 6 können allerdings aus dieser Pauschalierung **herausoptieren**. Sie erhalten dann eine um 30,89% verminderte Funktionszulage („Mehraleistungsanteil“), können aber Überstunden ausbezahlt bekommen (§ 30 Abs 4a GehG).

In den Funktionsgruppen 7, 8 und 9 der Verwendungsgruppe A1 ist anstelle eines tabellarischen Gehalts in Zahlreichen Stufen, einer Funktionszulage und einer allfälligen Dienstalterszulage ein **Fixgehalt** vorgesehen, das im wesentlichen Unterschied zum All-in-Bezug weitgehend oder überhaupt zur **Gänze vom Besoldungsdienstalter entkoppelt** ist<sup>12</sup>. Durch das

<sup>12</sup> Das bedeutet, es spielt für das Gehalt keine Rolle, ob man zB nach 0, nach 10 oder nach 25 Dienstjahren Sektionschefin oder Leiterin einer Staatsanwaltschaft oder OGH-Präsident wird. Bei einigen Fixgehältern sind allerdings zwei Stufen vorgesehen,

Fixgehalt gelten ebenfalls alle Mehrleistungen der Beamten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten.

**Beachte:** Für Beamte, deren Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht durch eine entsprechende Funktionszulage oder ein Fixgehalt besoldungsrechtlich als abgegolten gelten, ist die Übertragung von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit des betreffenden Kalendermonats in den Folgemonat gemäß § 48 Abs 3a BDG 1979 nur in dem Ausmaß zulässig, als das im betreffenden Kalendermonat aufgebaute Guthaben aus der gleitenden Dienstzeit bei Bezug einer Zulage 11 Stunden und bei Bezug eines Fixgehalts 18 Stunden übersteigt.

### **Funktionsabgeltung (§ 37 GehG):**

Werden Beamte bloß **vorübergehend** (mind. 29 Kalendertage, aber eben nicht „dauernd“ wie bei der Funktionszulage) auf einem Arbeitsplatz verwendet, der mindestens zwei Funktionsgruppen höher bewertet ist als ihr eigener Arbeitsplatz, haben sie Anspruch auf eine **Funktionsabgeltung**<sup>13</sup>. Es gebührt bei zwei Funktionsgruppen ein halber Vorrückungsbetrag und bei je einer weiteren Funktionsgruppe ein weiterer halber Vorrückungsbetrag. Diese ist keine echte Zulage und gebührt daher maximal 12mal jährlich.

Für die Frage, ob im Verständnis gehaltsrechtlicher Bestimmungen von einer "dauernden" bzw. "nicht dauernden" (im Sinn von "vorübergehenden") Verwendung gesprochen werden kann, vertritt der VwGH, dass für diese Unterscheidung maßgeblich ist, ob von vornherein eine zeitliche Begrenzung der Verwendungsdauer bestand oder nicht. Außerdem geht eine "vorläufige" oder "vorübergehende" Betrauung mit einem Arbeitsplatz dann in eine "dauernde" Betrauung über, wenn der Beamte die Aufgaben des höherwertigen Arbeitsplatzes länger als sechs Monate durchgehend ausübt<sup>14</sup>.

### **2.5.2. Dienstalterszulage (§ 29 GehG)**

Beamten gebührt nach 2 Jahren, die sie in der höchsten Gehaltsstufe verbracht haben, eine ruhegenussfähige Dienstalterszulage („kleine DAZ“). Es handelt sich um eine **echte Zulage**. Die Dienstalterszulage erhöht sich nach 4 in der jeweils höchsten Gehaltsstufe verbrachten Jahren („große DAZ“). Im Ergebnis werden damit zwei weitere pauschalisierte Gehaltsstufen geschaffen, die erstmals nach einer Dienstzeit von 32 Jahren (A1) oder 38 Jahren (A2 bis A7) bzw zwei Jahre später (große DAZ) anfallen.

---

deren Gebührllichkeit jeweils entweder doch von einem bestimmten Besoldungsdienstalter oder aber davon abhängt, wie lange man die betreffende Funktion schon ausübt.

<sup>13</sup> Der Grund dafür könnte zB eine bloße (befristete) Karenzvertretung sein.

<sup>14</sup> VwGH 15.12.2020, 2009/12/0194.

### 2.5.3. Verwendungszulage (§ 34 GehG), Verwendungsabgeltung (§ 38 GehG)

Beamten gebührt eine **Verwendungszulage**, wenn sie **dauernd** auf einem einer höherwertigen Verwendungsgruppe zugeordneten Arbeitsplatz verwendet werden, ohne in dieser ernannt zu sein<sup>15</sup>. Für Beamt:innen gilt das sog. „Vorbildungsprinzip“ mit gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen, die in der Anlage 1 zum BDG 1979 geregelt sind. Die Verwendungszulage ist eine echte Zulage.

#### **Verwendungsabgeltung**

Werden Beamte bloß vorübergehend (mind. 29 aufeinander folgende Kalendertage, aber eben nicht „dauernd“ wie bei der Verwendungszulage) auf einem Arbeitsplatz verwendet, der einer höheren Verwendungsgruppe zugeordnet ist, haben sie Anspruch auf eine Verwendungsabgeltung. Diese ist keine Zulage und gebührt daher maximal 12mal jährlich.

### 2.5.4. Ergänzungszulage

Eine Ergänzungszulage (echte Zulage) gebührt z.B.

bei Untergang des Arbeitsplatzes durch Organisationsänderungen

Werden Beamte des allg. Verwaltungsdiensts aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben<sup>16</sup>, von ihrem Arbeitsplatz abberufen und würden sie dadurch einen finanziellen Nachteil erleiden, gebührt ihnen eine ruhegenussfähige Ergänzungszulage im Ausmaß von 90, 75 und zuletzt 50% der Differenz auf die Dauer von höchstens drei Jahren (§ 36 GehG).

für bestimmte vorübergehende Verwendungen (Projektarbeitsplätze)

Werden Beamte des allg. Verwaltungsdiensts vorübergehend (mindestens 6 Monate) mit einem höher bewerteten Arbeitsplatz betraut (z.B. von A3/1 auf A3/3), so gebührt ihnen ebenfalls eine Ergänzungszulage (§ 36b Abs. 1 GehG), hier im Ausmaß der ganzen Differenz zwischen den beiden Bezügen.

### 2.5.5. Hemmung der Vorrückung (§ 10 GehG)

Hemmung der Vorrückung bedeutet, dass Beamte nicht vorrücken, also länger als zwei Jahre in der aktuellen Gehaltsstufe verbleiben.

Die Vorrückung wird gehemmt

---

<sup>15</sup> Die Ernennung scheitert zumeist daran, dass Ernennungsvoraussetzungen wie zB eine Reifeprüfung fehlen.

<sup>16</sup> ZB ein Arbeitsplatz wird aufgelassen, Gerichtszusammenlegung etc.

für die Dauer einer negativen Leistungsfeststellung

durch Nichtablegen einer für die dienstrechtliche Stellung maßgebende Prüfung

während eines Karenzurlaubes nach dem BDG 1979 (eine Hemmung tritt jedoch nicht während einer Karenz nach dem MSchG oder VKG ein)

durch eigenmächtiges Fernbleiben vom Dienst ohne Entschuldigungsgrund

für die Dauer einer Haftstrafe wegen eines Vorsatzdeliktes

für die Dauer eines Tätigkeitsverbotes gemäß § 220b StGB (= bei Verstoß gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung Minderjähriger durch Personen, die mit deren Erziehung, Ausbildung oder Beaufsichtigung betraut sind).

Mit dem Wiederantritt des Dienstes werden die Zeiten bestimmter Karenzurlaube zur Hälfte für die Vorrückung wirksam (z.B. KU zur Betreuung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes).

## 2.6. Entfall der Monatsbezüge (§ 12c GehG)

Die Bezüge entfallen

für die Dauer eines Karenzurlaubes nach dem BDG 1979 oder dem RStDG;

für die Dauer einer Karenz nach dem MSchG und dem VKG;

wenn Beamte eigenmächtig länger als drei Tage vom Dienst fernbleiben, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst;

für die Dauer eines Präsenz- oder Zivildienstes;

für die Dauer einer Haftstrafe wegen eines Vorsatzdeliktes;

für die Dauer eines Tätigkeitsverbotes gemäß § 220b StGB (= bei Verstoß gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung Minderjähriger durch Personen, die mit deren Erziehung, Ausbildung oder Beaufsichtigung betraut sind).

## 2.7. Bezüge bei Suspendierung (§ 13 GehG iVm § 112 BDG 1979)

Ist ein Beamter suspendiert, so ruht seine Arbeitspflicht. Sonstige Pflichten wie etwa Meldepflichten oder die Pflicht, alles zu unterlassen, was dem Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner Aufgaben schaden könnte, bleiben aufrecht. Die Suspendierung kann als Sofortmaßnahme vorläufig durch die Dienstbehörde ausgesprochen werden, ansonsten ist die **Bundesdisziplinarbehörde** (für RiAA, Ri und StA das Disziplinargericht) zuständig. Die Suspendierung bewirkt eine **Kürzung der Monatsbezüge auf 2/3**. Diese Kürzung kann im Härtefall vermindert werden. Sie wird endgültig bei strafrechtlicher Verurteilung,

disziplinarer Verurteilung zu einer Geldstrafe (mehr als ein und bis zu fünf Monatsbezüge) oder Entlassung oder bei Austritt im anhängigen Disziplinarverfahren, andernfalls ist die Kürzung nachzuzahlen!

## 2.8. Ansprüche bei Dienstverhinderung (§ 13c GehG)

Prinzipiell bleibt der Anspruch der Beamt:innen auf Monatsbezüge auch bei Dienstverhinderung unberührt (bei VB endet der Anspruch nach gewissen Fristen und wird durch Leistungen der Krankenversicherung ersetzt, siehe Kapitel 3.3.4). Sind Beamt:innen durch **Krankheit** oder durch **Unfall** (ausgenommen Dienstunfall) an der Dienstleistung verhindert, gebührt ihnen ab einer Dauer der Dienstverhinderung von 182 Kalendertagen der Monatsbezug in der Höhe von 80%. Der Kürzungsbetrag vermindert sich um 80% der entfallenen Nebengebühren, Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen, höchstens jedoch um das Gesamtausmaß der Kürzung des Monatsbezuges.

Beim Begriff der **krankheitsbedingten Dienstverhinderung** iSd § 13c GehG 1956 handelt es sich um einen Rechtsbegriff, der der rechtlichen Beurteilung der Dienstbehörde unterliegt. Ob eine Krankheit die Dienstunfähigkeit des Beamten bzw. die Verhinderung am Dienst nach sich zieht, ist nach der Lage des konkreten Falles von der Dienstbehörde zu beurteilen und dann der Fall, wenn der Beamte wegen konkret bei ihm gegebener Folgen einer Krankheit den an ihn gestellten dienstlichen Anforderungen nicht entsprechen kann. Damit liegt es an der Dienstbehörde, den für die zu entscheidende Rechtsfrage der krankheitsbedingten Dienstverhinderung maßgebenden Sachverhalt zu ermitteln, was im Regelfall die Heranziehung entsprechender medizinischer Sachverständiger erfordert<sup>17</sup>.

Als "**Unfall**" wird ganz allgemein ein zeitlich begrenztes Ereignis angesehen, das zu einer Gesundheitsschädigung geführt hat. Das Ereignis muss nicht unbedingt ein mechanischer Vorgang sein, sondern kann auch ein chemo-physikalischer Vorgang (zB Vergiftung, Erfrierung) sein. Der entscheidende Unterschied zu den sonstigen Krankheiten liegt in der zeitlichen Begrenztheit des Ereignisses. Nicht als Unfall gelten daher gesundheitliche Folgen von Dauereinflüssen, die in der Unfallversicherung nur geschützt werden, wenn sie als Berufskrankheiten anerkannt sind, nicht also ein Herzinfarkt infolge Dauerstress, wohl aber ein Herzinfarkt im Zusammenhang mit außergewöhnlicher Belastung<sup>18</sup>. Für die Frage, ob die Auswirkungen des Unfalles eine rechtlich wesentliche Teilursache des nach dem Unfall eingetretenen Leidenszustandes sind, ist in erster Linie von Bedeutung, ob dieser Leidenszustand auch ohne den

---

<sup>17</sup> VwGH 3.10.2018, Ra 2017/12/0088.

<sup>18</sup> VwGH 17.4.2013, Ra 2012/12/0047.

Unfall etwa zum gleichen Zeitpunkt eingetreten wäre oder durch ein anderes alltäglich vorkommendes Ereignis hätte ausgelöst werden können, ob also die äußere Einwirkung (Unfall) wesentliche Teilursache oder nur Gelegenheitsursache war<sup>19</sup>.

Tritt **innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes** (der Dienstantritt in Wiedereingliederungsteilzeit gilt nicht als Wiederantritt des Dienstes nach einer Dienstverhinderung) **abermals eine Dienstverhinderung** durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung: Alle Krankenstände, die in den Zeitraum bis sechs Monate vor Beginn des aktuellen Krankenstands hineinreichen oder darin liegen, werden mit dem aktuellen Krankenstand zusammengerechnet.

Beispiel:

Krankenstand I 2.2. bis 2.5. (90 Tage)

Variante 1: Krankenstand II ab 7.11. – keine Zusammenrechnung mit Krankenstand I

Variante 2: Krankenstand II ab 7.8. – gilt als Fortsetzung von Krankenstand I

Variante 3: Krankenstand II 7.8. bis 12.10., Krankenstand III ab 31.10. – gelten beide als Fortsetzung von Krankenstand I

Variante 4: Krankenstand II 7.8. bis 12.10., Krankenstand III ab 7.11. – Krankenstand III gilt als Fortsetzung von Krankenstand II, aber Krankenstand I liegt länger als sechs Monate zurück und spielt deshalb keine Rolle mehr

## 2.9. Bezüge während einer Wiedereingliederungsteilzeit (§ 12j GehG)

Beamte:innen kann nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit auf Antrag eine Herabsetzung ihrer oder seiner regelmäßigen Wochendienstzeit auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes (Wiedereingliederungsteilzeit, WIETZ) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten gewährt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung im Sinne des ersten Satzes angetreten werden. Voraussetzung ist eine ärztliche Bestätigung über die wiedererlangte Dienstfähigkeit und die Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit.

---

<sup>19</sup> VwGH 2.7.2009, 2008/12/0167.

Beamt:innen, denen eine Wiedereingliederungsteilzeit gewährt wurde, gebührt der Monatsbezug in jenem Ausmaß, das der Beamtin oder dem Beamten bei Anwendung des § 13c gebühren würde (die WIETZ gilt also besoldungsrechtlich als Fortsetzung des Krankenstands), mindestens jedoch im tatsächlichen Beschäftigungsausmaß.

## 2.10. Ansprüche im Beschäftigungsverbot (§ 13d GehG)

Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden, das gilt auch für die acht der Entbindung folgenden Wochen. Außerdem kann ein vorzeitiges Beschäftigungsverbot für werdende Mütter bei Gefährdung für Mutter oder Kind ausgesprochen werden.

Im Beschäftigungsverbot gilt das „**Ausfallsprinzip**“, die Beamtin soll so gestellt werden, wie sie ohne Schwangerschaft und Beschäftigungsverbot stünde. Der Beamtin, die am 31. Dezember 2010 kein Dienstverhältnis zum Bund hatte (jene haben auslaufend noch einen Anspruch auf volle Bezüge bzw Bezüge auf Basis Vollauslastung), gebührt für die Zeit des Beschäftigungsverbots monatlich der durchschnittliche Betrag der Bezüge für den zwölften, elften und zehnten Kalendermonat vor dem errechneten Geburtstermin, bei Beschäftigungsverbot oder Mutterkarenz in diesem Zeitraum (= keine Bezüge, nur allenfalls Kindergeld) wird auf die entsprechenden Monate vor der vorangegangenen Schwangerschaft zurückgegriffen. Damit sollen Härten, die sich aus einer besonderen Beschäftigungssituation unmittelbar vor Beginn des Beschäftigungsverbots ergeben haben, ausgeschaltet werden. Ist allerdings der durchschnittliche Betrag der Monatsbezüge der letzten drei vollen Kalendermonate vor Eintritt des Beschäftigungsverbot, in denen jeweils durchgehend ein Anspruch auf Bezüge bestanden hat, höher als der sonst errechnete, ist dieser heranzuziehen. Zu beachten ist, dass eine Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes/der Auslastung in den letzten drei Monate vor dem Beschäftigungsverbot nur in Betracht kommt, wenn tatsächlich bedarf für die zusätzliche Arbeitsleistung besteht und entsprechende freie Planstellenanteile zur Verfügung stehen.

**Beachte:** Während bei VB das Beschäftigungsverbot einen Versicherungsfall der Krankenversicherung darstellt, haben Beamtinnen in diesem Fall wie im Krankheitsfall einen Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** durch ihren Dienstgeber.

## 2.11. Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses

### 2.11.1. Abfertigung (§ 26 GehG)

Beamten gebührt eine Abfertigung, wenn diese **ohne Anspruch auf einen laufenden Ruhegenuss** (also zB vor Erreichen des Pensionsantrittsalters) aus dem Dienststand ausscheiden. Die Höhe der Abfertigung richtet sich je nach Ernennungszeitpunkt oder Geburtsdatum der

Beamten nach der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit bzw. nach dem Besoldungsdienstalter.

Eine Abfertigung gebührt nicht,

wenn das Dienstverhältnis der Beamten während der Probezeit gelöst wird;

wenn Beamte freiwillig aus dem Dienstverhältnis austreten (sofern nicht die unten angeführten Punkte zutreffen),

wenn Beamte durch ein Disziplinarerkenntnis entlassen werden;

wenn Beamte kraft Gesetzes oder durch Tod aus dem Dienstverhältnis ausscheiden.

Bei einem freiwilligen Austritt von Beamten gebührt eine Abfertigung, wenn der Austritt innerhalb von sechs Monaten nach der Eheschließung oder

innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt eines eigenen Kindes bzw. Adoption eines Kindes

vor Ablauf einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG

während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG

erklärt wird.

### **2.11.2. Urlaubersatzleistung (§ 13e GehG)**

Beamten gebührt anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand oder Dienstverhältnis für den nicht verbrauchten Erholungsurlaub eine Urlaubersatzleistung, sofern keine unmittelbare Übernahme in ein anderes Bundesdienstverhältnis erfolgt.

Auf die Gründe für die Beendigung des (aktiven) Dienstverhältnisses, durch die der Urlaubsverbrauch faktisch unmöglich wird, kommt es nicht mehr an.

Die Ersatzleistung gebührt auch für die nicht verbrauchten Erholungsurlaube aus den vorangegangenen Kalenderjahren, soweit dieser nicht verfallen ist. Prinzipiell verfällt Urlaub mit dem Ablauf des Folgejahres, außer er konnte bis dahin aus dienstlichen Gründen, wegen Dienstunfähigkeit oder Beschäftigungsverbot nicht verbraucht werden, dann erst ein Jahr später. Voraussetzung für den Verfall von Erholungsurlaub aus Vorperioden ist, dass Vorgesetzte rechtzeitig, unmissverständlichem und nachweislich auf den Verbrauch hingewirkt haben (Vorgesetztenpflicht, § 45 Abs. 1a BDG 1979).

Das Ausmaß des zu ersetzenden Urlaubs richtet sich nach der Anzahl der nicht verbrauchten Urlaubsstunden, dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß pro Kalenderjahr und der Be-



schäftigungsdauer im Jahr des Ausscheidens. maximal können 160 Stunden/Jahr ersetzt werden, wobei im Jahr des Ausscheidens eine verhältnismäßige Kürzung nach der Dauer des Aktivstands in diesem Jahr stattfindet und die vom jeweiligen Jahresanspruch verbrauchten Stunden abzuziehen sind.

## 2.12. **Vorschuss und Geldaushilfe (§ 23 GehG)**

Bediensteten kann auf Antrag ein **Vorschuss** bis zur Höhe von höchstens 7 300 € gewährt werden, der in bis zu 120 Monatsraten wieder hereinzubringen ist.

Sind Bedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihnen auf Antrag eine **Geldaushilfe** (z.B. Brillen, Zahnsanierung, Geburt eines Kindes) gewährt werden.

Außerdem ist Beamten, gegen die Anzeige wegen des Verdachtes einer in Ausübung des Dienstes begangenen gerichtlich strafbaren Handlung erstattet worden ist, ist für die nachweislich zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung entstandenen notwendigen Kosten auf Antrag eine Geldaushilfe bis zur Höhe des dreifachen Referenzbetrages zu gewähren, wenn das Strafverfahren eingestellt wurde oder ein Freispruch ergangen ist.

Eine Geldaushilfe ist **nicht zurückzuzahlen**, aber als Einkommen steuerpflichtig.

## 2.13. **Übergenuß (§ 13a GehG)**

Im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis können sich bezugsrechtliche Ansprüche nur aus ausdrücklichen Rechtsvorschriften (Gesetze, Verordnungen, NICHT Erlässe) ergeben<sup>20</sup>.

Zu Unrecht empfangene Leistungen sind dem Bund zu ersetzen, soweit sie nicht im **guten Glauben** empfangen wurden (§ 13 a GehG). Maßstab für den „guten Glauben“ im GehG ist die objektive Erkennbarkeit des Irrtums der auszahlenden Stelle. Objektiv erkennbar ist der Irrtum, wenn er in der offensichtlich falschen Rechtsanwendung besteht.

Die Rückforderung nach dem **Bruttoprinzip** (relevant ist, was zuviel ausgezahlt wurde, nicht, was den Empfänger erreicht hat, also vor Steuern und Abgaben!) erfolgt durch Einbehaltung oder Einbringung (Verjährung nach drei Jahren).

---

<sup>20</sup> VwGH 1.7.2015, 2012/12/0001.

### 3. Vertragsbedienstete

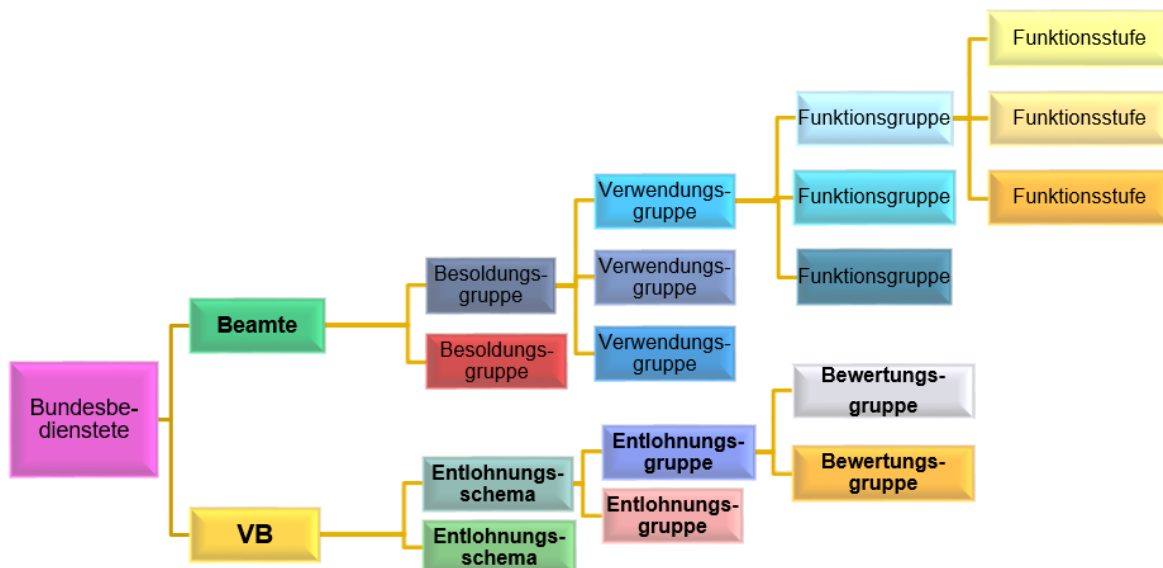
#### 3.1. Allgemeines

Die Besoldung der Vertragsbediensteten ist im Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) geregelt. Es findet Anwendung auf Vertragsbedienstete und **Hybridbeamte** (§ 136b BDG 1979).

Ein **Beispiel einer Monatsabrechnung** einer VB findet sich im **Anhang 2**.

#### 3.2. Entlohnungsschema des allg. Verwaltungsdienstes

Vertragsbedienstete werden in **Entlohnungsschemata** (an Stelle der Besoldungsgruppen bei B) und innerhalb dieser in **Entlohnungsgruppen** (an Stelle der Verwendungsgruppen bei B) eingeteilt. An die Stelle der Funktionsgruppen treten hier die **Bewertungsgruppen**.



**Abbildung 6: Beamte/VB und ihre jeweiligen besoldungsrechtlichen Gliederungen**

Ausschlaggebend für die Zuordnung sind aber auch hier die erforderliche Vorbildung sowie die Fertigkeiten, die für den Arbeitsplatz erforderlich sind.

Die wichtigsten Entlohnungsschemata sind:

Vertragsbedienstete des Verwaltungsdienstes (v)

Vertragsbedienstete des handwerklichen Dienstes (h)

Die Mehrzahl der Besoldungsgruppen der Beamten haben eine Entsprechung in Entlohnungsschemata der VB, ausgenommen sind insbesondere RiAA, Ri, StA sowie der Exekutivdienst. Die VB des Verwaltungsdienstes („v“) sind die bedeutendste Gruppe in der Justiz, es gibt aber in den Justizanstalten auch Krankenpfleger:innen („k“) und einzelne Lehrer:innen.

Jedes Entlohnungsschema hat wiederum eine eigene Monatsentgelttabelle.

Das **Entlohnungsschema v** für den allg. Verwaltungsdienst gliedert sich in 5 Entlohnungsgruppen:

- v1 Höherer Dienst
- v2 Gehobener Dienst
- v3 Fachdienst
- v4 Mittlerer Dienst
- v5 Hilfsdienst

Innerhalb der Entlohnungsgruppen gibt es weitere Unterteilungen in **Bewertungsgruppen**.

Die Zuordnung der Arbeitsplätze zu den einzelnen Entlohnungs- und Bewertungsgruppen baut auf die bereits im Zuge der Besoldungsreform 1994 des Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes erfolgten Arbeitsplatzbewertung und –zuordnung auf (Richtverwendungen in der Anlage 1 Z 1 bis 7 BDG 1979). Diese umfasst alle Arbeitsplätze des Verwaltungsdienstes, ohne Rücksicht darauf, ob diese Arbeitsplätze mit Beamten oder mit VB besetzt sind. Bewertet wird also ein Arbeitsplatz immer im A-Schema und unabhängig davon, ob mit ihm ein Beamter oder ein VB betraut ist (auch der Personalplan enthält nur Beamten-Planstellen).

Die Brücke zwischen den **Verwendungs- und Funktionsgruppen der Beamten** und den **Entlohnungs- und Bewertungsgruppen der VB** schlägt § 65 VBG:

<b>Verwendungs- und Funktionsgruppen Beamt:innen</b>		<b>Entlohnungs- und Bewertungsgruppen VB</b>
<b>Verwendungsgruppe A 1</b>	→	<b>Entlohnungsgruppe v1</b>
Grundlaufbahn und		
Funktionsgruppe 1	→	Bewertungsgruppe v1/1
Funktionsgruppe 2	→	Bewertungsgruppe v1/2
Funktionsgruppen 3 und 4	→	Bewertungsgruppe v1/3
Funktionsgruppen 5 und 6	→	Bewertungsgruppe v1/4
Funktionsgruppe 7	→	Bewertungsgruppe v1/5
Funktionsgruppe 8	→	Bewertungsgruppe v1/6
Funktionsgruppe 9	→	Bewertungsgruppe v1/7
 <b>Verwendungsgruppe A 2</b>	 →	 <b>Entlohnungsgruppe v2</b>
GL und Funktionsgruppe 1	→	Bewertungsgruppe v2/1
Funktionsgruppe 2	→	Bewertungsgruppe v2/2
Funktionsgruppen 3 und 4	→	Bewertungsgruppe v2/3

Funktionsgruppen 5 und 6	→	Bewertungsgruppe v2/4
Funktionsgruppe 7	→	Bewertungsgruppe v2/5
Funktionsgruppe 8	→	Bewertungsgruppe v2/6
<b>Verwendungsgruppe A 3</b>	→	<b>Entlohnungsgruppen v3 und h1</b>
GL und Funktionsgruppe 1	→	Bewertungsgruppen v3/1 und h1/1
Funktionsgruppe 2	→	Bewertungsgruppen v3/2 und h1/2
Funktionsgruppen 3 und 4	→	Bewertungsgruppen v3/3 und h1/3
Funktionsgruppen 5 und 6	→	Bewertungsgruppen v3/4 und h1/4
Funktionsgruppen 7 und 8	→	Bewertungsgruppe v3/5
<b>Verwendungsgruppe A 4</b>	→	<b>Entlohnungsgruppen v4 und h2</b>
Grundlaufbahn	→	Bewertungsgruppen v4/2 und h2/1
Funktionsgruppe 1	→	Bewertungsgruppen v4/2 und h2/2
Funktionsgruppe 2	→	Bewertungsgruppen v4/3 und h2/3
<b>Verwendungsgruppe A 5</b>	→	<b>Entlohnungsgruppe v4</b>
		Bewertungsgruppe v4/1 und Entlohnungsgruppe h3
<b>Verwendungsgruppe A 6</b>	→	<b>Entlohnungsgruppe h4</b>
<b>Verwendungsgruppe A 7</b>	→	<b>Entlohnungsgruppen v5 und h5</b>

Teilweise werden also **zwei Funktionsgruppen** zu **einer Bewertungsgruppe** zusammengefasst: A2/3 und A2/4 entspricht v2/3, außerdem ersetzen bloß fünf Entlohnungsgruppen der VB die sieben Verwendungsgruppen der Beamt:innen. Diese Vereinfachung des Besoldungsrechts der VB gegenüber dem GehG ist typisch für das VBG.

Im Gegensatz zur Zuordnung zu einer der Verwendungsgruppen bei den Beamten, die sehr starr vor allem von der erforderlichen und erfüllten Vorbildung abhängt („Vorbildungsprinzip“), ist für die Zuordnung zu den Entlohnungsgruppen bei den VB allein die **tatsächliche Verwendung auf einem Arbeitsplatz** maßgeblich – wer einen v1-Arbeitsplatz innehat, wird auch ohne Studium in v1 bezahlt. Bei höherwertiger Verwendung gebührt VB an Stelle des eigenen Monatsentgeltes jenes der höherwertigen Verwendung.

**Hinweis:** Für eine **befristete** (länger als 6 Monate), **vertretungsweise höherwertige Verwendung** kann ein **Sondervertrag** abgeschlossen werden. Höherwertig ist eine Verwendung, die einer **höheren Bewertungsgruppe** oder einer **höheren Entlohnungsgruppe** zuzuordnen ist.

### 3.2.1. Entlohnung der nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten (§ 21 VBG)

Nicht vollbeschäftigte VB (im Gegensatz zum BDG gibt es für VB auch Teildienstverhältnisse) erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsentgeltes.

### **3.3. Monatsbezüge (§ 8a Abs 1 VBG)**

Vertragsbediensteten gebühren das Monatsentgelt und allfällige Zulagen (z.B. Funktionszulage, Ergänzungszulage, ...), Monatsbezug = Monatsentgelt + Zulagen. Welche Zahlungen des Dienstgebers (echte) Zulagen sind, bestimmt wiederum § 8a Abs 1 VBG, die wichtigsten sind die Funktions- und Dienstzulagen. Die anteiligen Sonderzahlungen schließen diese Zulagen wiederum mit ein.

#### **3.3.1. Sonderzahlung (§ 8a Abs 2 VBG)**

Außer dem Monatsentgelt gebührt Vertragsbediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50% des Monatsentgeltes. Auszahlungsmonate sind März, Juni, September und November.

Stehen Vertragsbedienstete während eines Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsentgeltes, so ist die Sonderzahlung zu aliquotieren.

#### **3.3.2. Auszahlung des Monatsbezugs**

Der Monatsbezug ist am 15. jedes Monates oder, wenn dieser kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag für den laufenden Kalendermonat auszuzahlen.

#### **3.3.3. Entfall des Monatsbezugs**

Das Entgelt entfällt

für die Dauer eines Karenzurlaubes nach dem VBG;

für die Dauer einer Karenz nach dem MSchG 1979 und dem VKG;

bei einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst;

für die Dauer eines Präsenz- oder Zivildienstes.

#### **3.3.4. Ansprüche bei Dienstverhinderung**

##### **3.3.4.1. Beschäftigungsverbot nach dem MSchG**

Während der Schutzfrist besteht kein Anspruch auf Monatsentgelt. Die Bedienstete erhält jedoch gegen Vorlage einer von der Dienstbehörde ausgestellten Arbeits- und Entgeltsbestätigung ein Wochengeld nach dem ASVG bzw. B-KUVG vom Sozialversicherungsträger.

Das Ausmaß der Bezugsfortzahlung entspricht grundsätzlich dem Durchschnitt des in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn des Beschäftigungsverbotes gebührenden Monatsentgeltes. Sofern das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Eintrittes des Beschäftigungsverbotes gemäß MSchG karenziert ist, ist der Durchschnitt des Monatsentgeltes der letzten drei

Kalendermonate vor Eintritt der Karenz maßgeblich. Erreicht das Wochengeld nicht die Höhe dieser Durchschnittsbezüge, hat die Vertragsbedienstete nach Vorlage der Wochengeldbescheinigung einen Anspruch auf einen Ergänzungsbeitrag nach § 24 Abs. 8 VBG.

### 3.3.4.2. Dienstverhinderung durch Krankheit (§ 24 VBG)

Vertragsbedienstete haben trotz Dienstverhinderung durch Krankheit für einen bestimmten Zeitraum Anspruch auf Geldleistungen.

Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

Der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts erkrankter Vertragsbediensteter ist zeitlich und der Höhe nach begrenzt.

Vertragsbedienstete behalten abhängig von der Dauer ihres Dienstverhältnisses Anspruch auf ihr **volles Monatsentgelt** für die Dauer von:

<i>Dauer der Krankenstände</i>	<i>Dauer des Dienstverhältnisses (Dienstjahre)</i>
42 Kalendertage	<b>bis 5 Jahre</b>
91 Kalendertage	<b>5 bis 10 Jahre</b>
182 Kalendertage	<b>über 10 Jahre</b>

Danach besteht für denselben Zeitraum Anspruch auf 50% des Monatsentgeltes und zusätzlich gebührt das halbe **Krankengeld**. Die Grundleistung des Krankengelds beträgt 50% der Bemessungsgrundlage (bisheriger Bruttoverdienst bis zur Höchstbeitragsgrundlage). Ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit erhöht sich das Krankengeld auf 60% der Bemessungsgrundlage., der Entgeltausfall wird also nur zum Teil durch das **Krankengeld** aus der gesetzlichen Krankenversicherung ausgeglichen.

**Beispiel:** Beginn des Dienstverhältnisses: 1.4.1990,  
 Ersterkrankung: am 8.5.2020 (1Tag);  
 weitere Erkrankung: am 31.5.2020 (1Tag)  
 dzt. Krankenstand: seit 11.9.2020 laufend;

#### Anspruch auf Entgelt?

bis 9.3.2021	voll (100% des Monatsentgelts)
ab 10.3.2021	lediglich 50% des Monatsentgelts und KZ + Krankengeld
ab 8.9.2021	<b>kein Bezug</b> - nur Krankengeldanspruch

(prinzipiell **Ende des Dienstverhältnisses** mit Ablauf des 8.9.2021!!!)

Bei einem Dienstunfall **kann** der Dienstgeber das volle Entgelt weiter gewähren.

Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit allerdings **ein Jahr** gedauert, so **endet das Dienstverhältnis kraft Gesetzes** mit Ablauf dieses Jahres, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. Es sind alle Krankenstände, die innerhalb von 6 Monaten ab Beendigung des Erstkrankenstandes liegen, zusammenzurechnen.

### 3.4. Entgelt

Das Entgelt richtet sich nach der:

Entlohnungsgruppe

Entlohnungsstufe

Vertragsbedienstete erreichen ein höheres Entgelt durch z.B.

Vorrückung

Überstellung (Änderung der Entlohnungsgruppe oder Entlohnungsschema)

#### 3.4.1. Monatsentgelt des Entlohnungsschemas v

Das Monatsentgelt der Vertragsbediensteten des Verwaltungsdienstes wird durch die Entlohnungsgruppe und in ihr durch die Entlohnungsstufe bestimmt.

Vertragsbedienstete rücken (wie Beamte) alle zwei Jahre in die nächst höhere Entlohnungsstufe vor. Die Vorrückungslaufbahn umfasst in der

Entlohnungsgruppe v1                      18 Entlohnungsstufen

Entlohnungsgruppe v2                      20 Entlohnungsstufen

Entlohnungsgruppe v3 - v5                21 Entlohnungsstufen

In welcher Entlohnungsstufe die Abgeltung bei Vertragsbediensteten beginnt, richtet sich nach dem Besoldungsdienstalter. Die Bestimmungen betreffend Vorrückung, Besoldungsdienstalter und Vorrückungstermin der VB entsprechen jenen der Beamten (siehe schon Kapitel 1.2) und sind in §§ 19, 26 VBG geregelt. Im Falle eines Karenzurlaubes nach dem VBG, auf den kein Anspruch besteht, wird die Vorrückung gehemmt.

Abweichend vom Besoldungssystem der Beamt:innen wurde mit Beginn des Jahres 2023 die **Ausbildungsphase für VB abgeschafft**. Sie erhalten also jedenfalls eine Funktionszulage,

die allerdings in der „Einstiegsstufe“ gegenüber der „Regelstufe“ vermindert ist (§ 73 VBG), soweit noch nicht die vollwertige Ausübung aller Aufgaben ihres Arbeitsplatzes zu erwarten ist. Die Funktionszulage der Regelstufe gebührt

- in der Entlohnungsgruppe v1 ab der Entlohnungsstufe 3,
- in den Entlohnungsgruppen v2, v3 und h1 ab der Entlohnungsstufe 2 und
- in den Entlohnungsgruppen v4 und h2 ab dem auf die Vollendung eines Besoldungsdienstalters von einem Jahr folgenden Monatsersten.

Diese Entkoppelung von der Ausbildung (unabhängig vom Besoldungsdienstalter) und stattdessen Koppelung an das Besoldungsdienstalter ermöglicht in vielen Fällen durch die und stellt damit eine deutliche Verbesserung gegenüber der Rechtslage bis 2022.

### 3.5. Zulagen

Das besondere an den Zulagen ist, dass sie mit dem Monatsentgelt insgesamt **14 mal im Jahr** bezahlt werden.

Die wichtigsten Zulagen für VB sind:

Funktionszulage

Ergänzungszulage

Nachdem VB **nach ihrem Arbeitsplatz** (und nicht nach ihrer Vorbildung) entlohnt werden, besteht kein Bedarf nach einer Verwendungszulage oder -abgeltung wie nach dem GehG für Beamte, die höherwertig verwendet werden, ohne die Ernennungsvoraussetzungen zu erfüllen.

#### 3.5.1. Funktionszulage

Entsprechend der Bewertung des Arbeitsplatzes gebührt auch Vertragsbediensteten eine Funktionszulage, wenn sie dauernd mit diesem Arbeitsplatz betraut sind. Eine dauernde Betrauung mit einem Arbeitsplatz ist auch innerhalb befristeter Dienstverhältnisse und bei Ersatzkräften zulässig. Voraussetzung ist jedoch, dass keine andere Person mit diesem Arbeitsplatz dauernd betraut ist.

Die Höhe der Funktionszulage richtet sich innerhalb jeder Entlohnungsgruppe nach der Bewertungsgruppe (Grad der Verantwortung). Im Gegensatz zu Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes gebührt die Funktionszulage ungeachtet des Dienstalters der Vertragsbediensteten innerhalb der Bewertungsgruppe in einer einheitlichen Höhe, dh es gibt innerhalb der Bewertungsgruppe **keine** weitere Untergliederung in Funktionsstufen. Auch hier ist die Besoldung der VB also stärker am Arbeitsplatz ausgerichtet bzw das Besoldungsdienstalter in



seiner Bedeutung vermindert. Für der **Grundlaufbahn** zugeordnete Arbeitsplätze (Beamte würden also keine Funktionszulage erhalten) gebührt VB die Funktionszulage der Stufe 1.

Ebenso wie bei Beamten gelten für VB in höheren Funktionen (Bewertungsgruppe v1/4 und v2/6) durch die vorgesehene Funktionszulage **alle Mehrleistungen der VB in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten**. Ein Anspruch auf Nebengebühren für zeitliche und mengenmäßige Mehrleistungen ist daher ausgeschlossen. In der Bewertungsgruppe 5 gibt es keine Funktionszulage.

In den höchsten drei Bewertungsgruppen der Entlohnungsgruppe v1 gebührt an Stelle des Monatsentgeltes und einer Funktionszulage ein **fixes Monatsentgelt**. Durch das fixe Monatsentgelt gelten alle Mehrleistungen der Vertragsbediensteten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten.

### **3.5.2. Ergänzungszulage (§ 75 VBG)**

Werden Vertragsbedienstete mit einem **schlechter bewerteten Arbeitsplatz** betraut, ändert sich damit auch die vertragliche Einstufung.

Um den besoldungsrechtlichen Nachteil abzufedern, ist das Monatsentgelt, das dem VB nach seiner neuen (niedrigeren) Einstufung gebührt, vom höheren Monatsentgelt, das er davor hatte, abzuziehen. Diese Differenz bestimmt die Höhe der Ergänzungszulage.

Weil die Höhe der Ergänzungszulage alle zwei Jahre wegen der Vorrückung abnimmt, da ja das neue Monatsentgelt durch die Vorrückung höher wird, aber das alte Monatsentgelt gleich hoch bleibt, läuft die Ergänzungszulage aus, wenn die Höhe des alten und des neuen Monatsentgeltes einander entsprechen bzw. das neue Monatsentgelt höher ist. Nachdem die Ergänzungszulage durch die sich vermindernde Differenz zwischen dem in der Stufe eingefrorenen alten Bezug und die Vorrückungen im neuen Bezug allmählich aufgesogen wird, spricht man hier auch von einer „aufsaugbaren“ Ergänzungszulage.

## **3.6. Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses**

### **3.6.1. Abfertigung**

Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis zum Bund bis zum 31. Dezember 2002 begonnen hat, haben bei Enden des Dienstverhältnisses unter gewissen Voraussetzungen Anspruch auf eine Abfertigung. Wurde das Dienstverhältnis ab dem 1.1.2003 begründet haben Vertragsbedienstete Anspruch auf eine Betriebliche Mitarbeitervorsorge. Das Optieren in das neue System ist nicht möglich.

Vertragsbediensteten gebührt eine Abfertigung, wenn das Dienstverhältnis mindestens drei Jahre gedauert hat und kein Ausschließungsgrund (z.B. Ernennung zum Beamten, Zeitablauf bei Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit, Selbstkündigung durch VB) vorliegt.

Außerdem gebührt den VB eine Abfertigung, wenn diese innerhalb von sechs Monaten nach Eheschließung oder innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt eines eigenen Kindes bzw. Adoption eines Kindes, spätestens 3 Monate vor Ablauf einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG, während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG, bei einem mindestens 10-jährigen Dienstverhältnis bei Männern nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis kündigen.

Die Höhe der Abfertigung richtet sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

3 Jahren	das 2-fache
5 Jahren	das 3-fache
10 Jahren	das 4-fache
15 Jahren	das 6-fache
20 Jahren	das 9-fache
25 Jahren	das 12-fache

des den Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes. Wird das Dienstverhältnis jedoch während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG unter gewissen Voraussetzungen (z.B. Kündigung durch den Dienstgeber) beendet, so ist bei der Ermittlung der Abfertigungshöhe das vorangegangene Beschäftigungsausmaß heranzuziehen.

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Vertragsbediensteten gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung.

### **3.6.2. Leistungen aus der Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge (BMSVG) „Abfertigung neu“ – Beginn DV ab 1.1.2003**

Die Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge ersetzt die frühere Form der Abfertigung, bei der erst nach drei Jahren ein Anspruch und bei Selbstkündigung gar kein Anspruch

bestand. Der Dienstgeber zahlt dabei die Beiträge in die Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) ein.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses hat der Dienstnehmer drei Wahlmöglichkeiten:

Auszahlung des Abfertigungsbetrages (Voraussetzung: mindestens drei Einzahlungsjahre)

Weiterveranlagung in der BV-Kasse

Übertragung des Abfertigungsanspruches in die BV-Kasse des neuen Arbeitgebers

Übertragung in Pensionsvorsorgeeinrichtung.

Vertragsbedienstete haben jedoch **keinen Anspruch auf Auszahlung** der Abfertigung bei Selbstkündigung (ausgenommen während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder dem VKG),

verschuldeter Entlassung,

unberechtigtem vorzeitigem Austritt.

### 3.6.3. Ersatzleistung für nicht konsumierten Urlaub (§ 28b VBG)

Den Vertragsbediensteten gebührt bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis eine Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub (für den ganzen, **ohne den 4-Wochen-Deckel nach § 13c GehG!**), ausgenommen Pragmatisierung, im letzten Jahr im Verhältnis zur Dienstzeit unter Anrechnung des verbrauchten Urlaubs. Die Ersatzleistung gebührt auch für noch nicht verbrauchten und nicht verfallenen Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren.

## 3.7. Sonstige Zahlungen

### 3.7.1. Leistungsprämie

Bei Erbringung von besonderen Leistungen kann der unmittelbare Fachvorgesetzte unter Beachtung auf die Leistungsbereitschaft der Bediensteten (VB der Entlohnungsschemata v oder h) den Vertragsbediensteten eine jederzeit widerrufbare Leistungsprämie zuerkennen (§ 76 VBG).

Die in einem Kalenderjahr VB zuerkannte Leistungsprämie darf nicht niedriger als 10 % und nicht höher als 50% des gebührenden Monatsentgeltes einschließlich Zulagen sein. Hievon ist die Belohnung nach § 19 GehG zu unterscheiden.

### 3.7.2. Geldaushilfe

Die Bestimmung betreffend Geldaushilfen der VB entspricht jener der Beamten (siehe Kapitel 2.12) und ist in § 25 VBG geregelt.

### 3.8. **Exkurs: Verwaltungspraktikant:innen und Verwaltungsassistent:innen**

Vorweg: Weder Verwaltungsassistent:innen noch Verwaltungspraktikant:innen sind Vertragsbedienstete, sondern sie stehen in einem bloßen Ausbildungsverhältnis. „Verwaltungsassistent:in“ ist ein Lehrberuf (vgl BGBl II Nr 73/2020), das Verwaltungspraktikum ist in den §§ 36a VBG geregelt.

Verwaltungsassistent:innen erhalten einen Bezug („Lehrlingsentschädigung“), der an den Kollektivvertrag für Arbeitnehmer:innen der Universitäten anknüpft.

Bei den Verwaltungspraktikant:innen wird unterscheiden zwischen Praktika für Absolvent:innen

- eines Studiums (v1-Praktikum)
- einer höheren Schule (v2-Praktikum)
- einer mittleren Schule bzw mit Lehrabschluss (v3-Praktikum)
- der Schulpflicht (v4-Praktikum)

sowie danach, ob es sich um ein **Kurzzeitpraktikum** (Orientierungspraktikum) handelt oder um ein zumindest sechsmonatiges **Vorbereitungspraktikum** mit dem Ziel dauerhafter Verwendung als VB (Vorbereitungsausbildung).

Für ein Kurzzeitpraktikum gebühren 50%, für eine Vorbereitungsausbildung 100% des entsprechenden v-Monatsentgelts der Entlohnungsstufe 1.

## 4. **Nebengebühren und sonstige gemeinsame Ansprüche von Beamten:innen und VB**

Die gesetzliche Regelung der **Nebengebühren** für öffentlich Bedienstete findet sich in den §§ 15 ff Gehaltsgesetz 1956; das Vertragsbedienstetengesetz 1948 verweist lediglich auf diese Bestimmungen (§ 22 VBG). Ebenso gelten die Regelungen über

den Fahrtkostenzuschuss

die Jubiläumszuwendung

den Kinderzuschuss

für beide Bedienstetengruppen.

**Nebengebühren** sind Geldleistungen, die zeitliche und mengenmäßige Mehrleistungen, bestimmte dienstbezogene Aufwendungen oder andere Besonderheiten des Dienstes abgelden oder Belohnungscharakter haben. Anspruch auf Nebengebühren kann immer nur für Zeiträume bestehen, für die ein Anspruch auf Gehalt (Entgelt) besteht.

Selbst regelmäßige Nebengebühren (z.B. Erschwerniszulage) gebühren höchstens 12mal im Jahr. Das GehG sowie das VBG verwenden leider häufig die Bezeichnung „Zulage“ (z.B. Mehrleistungszulage), obwohl gar keine Zulage, sondern eine Nebengebühr vorliegt.

Die gesetzlichen Regelungen über die Nebengebühren definieren teilweise abschließend ganz konkrete Ansprüche (wie jene über die Überstundenvergütung oder die Sonn- und Feiertagsvergütung), teilweise sind sie offen gehalten und erfordern erst eine Konkretisierung (wie jene über die Jornaldienstzulage, die Bereitschaftsentschädigung, die MLZ, die Erschwerniszulage, Fehlgeldentschädigung), wobei die konkrete Bemessung und allfällige Pauschalierung zwecks Einheitlichkeit die **Zustimmung des BMKÖS** erfordern. Teilweise schaffen die Regelungen nur eine Rechtsgrundlage für Einzelfallentscheidungen (Belohnung, Aufwandsentschädigung).

Bei der Bemessung und Pauschalierung ist zu beachten, dass nur Verordnungen oder individuelle Rechtsakte (Bescheide) dem einzelnen Bediensteten durchsetzbare Rechtsansprüche auf pauschalierte Nebengebühren verschaffen, Erlässe hingegen nicht.<sup>21</sup>

Zur Vermeidung von ansonsten laufend erforderlichen Inflationsanpassungen werden Nebengebühren häufig nur als **Prozentsatz** definiert, wobei lange Zeit auf den Bezug der früheren Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2 zurückgegriffen wurde (§ 118 Abs 5 GehG, „V/2-Bezug“). Mittlerweile dient der in § 3 Abs 4 GehG definierte **„besoldungsrechtlichere Referenzbetrag“** als Berechnungsbasis für die meisten Nebengebühren.

Die vielfältigen Regelungen über die Nebengebühren sind in **Nebengebührenkatalogen** zusammengefasst, wobei es einen für den gesamten Bundesdienst gültigen **Kernkatalog** und einen justizspezifischen **Ressortkatalog** gibt.

§ 59 PensionsG definiert jene **„anspruchsbegründenden Nebengebühren“**, die einen Anspruch auf eine Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss verschaffen. Basis dafür sind die „Nebengebührenwerte“, das ist die Umrechnung der Nebengebühren in Anteile am besoldungsrechtlichen Referenzbetrag.

Auch Nebengebühren sind **lohnsteuerpflichtig**.

#### 4.1. **Nebengebühren im Einzelnen**

**Nebengebühren** sind

die Überstundenvergütung (§ 16 GehG)

die Pauschalvergütung für den verlängerten Dienstplan (16a GehG)

---

<sup>21</sup> VwGH 22.6.2016, 2013/12/0232.

die Sonn- und Feiertagsvergütung (§ 17 GehG)

die Journaldienstzulage (§ 17a GehG)

die Bereitschaftsentschädigung (§ 17b GehG)

die Mehrleistungszulage (§ 18 GehG)

die Belohnung (§ 19 GehG)

die Erschwerniszulage (§ 19a GehG)

die Aufwandsentschädigung (§ 20 GehG) samt dem Reisegebührenersatz nach der RGV

die Fehlgeldentschädigung (§ 20a GehG)

die Vergütung nach § 23 Volksgruppengesetz (§ 20d GehG)

#### 4.1.1. Überstundenvergütung Werktage

Zu unterscheiden ist zwischen Überschreitungen der Regelarbeitszeit im Rahmen der gleitenden Dienstzeit auf eigene Initiative der Beschäftigten (solche Zeitguthaben sind wieder abzubauen oder verfallen) und **angeordneten Überstunden** als echten **Mehrdienstleistungen**.

Mehrdienstleistungen sind, wenn sie an Werktagen erbracht wurden, prinzipiell wie Zeitguthaben aus der Gleitzeit im selben Kalendervierteljahr im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen. Nur in jenen Fällen, in denen eine Abgeltung durch Freizeitausgleich im selben Kalendervierteljahr nicht möglich ist, gelten die erbrachten Mehrdienstleistungen als Überstunden und sind dann in Geld oder in Freizeit abzugelten. Die Abgeltungsart bestimmt der zur Anordnung der Überstunden zuständige Vorgesetzte bzw. die Dienstbehörde.

Abrechnungszeitraum für die Überstundenvergütung ist das Kalendervierteljahr.

**Werktagsüberstunden** können je nach Anordnung in Freizeit (1:1,5) oder nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abgegolten werden. Sie können jedoch auch gemischt in Freizeit 1:1 ausgeglichen werden und lediglich der Überstundenzuschlag ausbezahlt werden. Werktage sind alle Tage außer Sonn- und Feiertage.

Die Überstundenvergütung umfasst die **Grundvergütung** und den **Überstundenzuschlag**. Die Grundvergütung entspricht dem Stundenlohn, der durch Division des Monatsgehalts (samt allf. Überstundenpauschale) durch das 4,33-fache der Wochendienstzeit errechnet wird.

Der Überstundenzuschlag beträgt

für Überstunden außerhalb der Nachtzeit **50 % der Grundvergütung** und

für Überstunden während der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) **100 % der Grundvergütung**

Folgende Zeiten gelten jedenfalls nicht als Überstunden:

1. Zeiten einer von Bediensteten angestrebten Einarbeitung von Dienstzeit.
2. Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit, soweit sie die im Gleitzeitdienstplan festgelegte Obergrenze für jeweils in den Folgemonat übertragbare Zeitguthaben nicht übersteigen.

Diese Zeiten sind ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit abzugelten.

Seit 1.1.2008 waren Werktagsüberstunden von Teilzeitbeschäftigten (nach dem MSchG, VKG und BDG) je nach Anordnung im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen oder nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Der Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte/Herabgesetzte betrug bisher einheitlich bis zu einer Vollbeschäftigung entsprechenden Ausmaß 25% der Grundvergütung. Diese Regelung wurde durch den VfGH aufgehoben (BGBl I Nr 97/2022), worauf der Gesetzgeber mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022 die Vergütung von zeitlichen Mehrleistungen Teilbeschäftigter generell an jene Vollbeschäftigter angeglichen hat.

#### **4.1.2. Sonn- und Feiertagsvergütung**

Für Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen ist ein Freizeitausgleich ausgeschlossen, diese müssen finanziell abgegolten werden. Die Abgeltung erfolgt durch die Sonn- und Feiertagsvergütung. Diese besteht aus der Grundvergütung und einem Zuschlag.

Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen

bis einschließlich der achten Stunde 100 v.H. und

ab der neunten Stunde 200 v.H. der Grundvergütung.

Der Zuschlag von 200 % gebührt nur dann, wenn mehr als acht Stunden an einem Tag geleistet werden.

#### **4.1.3. Journaldienstzulage**

Bediensteten, die außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden **an ihrem Arbeitsplatz anwesend** sein müssen (= Journaldienst), gebührt für die im Journaldienst enthaltene Bereitschaft und Dienstleistung eine Journaldienstzulage. Die Höhe wird mit Bedacht auf die Dauer des Dienstes und die durchschnittliche Inanspruchnahme bemessen (Verhältnis von Bereitschaft zur Dienstleistung).

Nähere Informationen zum Journaldienst enthält das Modul 8 (Justizverwaltung).

#### 4.1.4. **Bereitschaftsentschädigung**

Bediensteten, die sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden auf Anordnung in einer Dienststelle (Dienststellenbereitschaft) oder an einem bestimmten anderen Ort (Wohnungs- und Rufbereitschaft) aufhalten müssen, um bei Bedarf unverzüglich ihre dienstliche Tätigkeit aufnehmen zu können (= Bereitschaftsdienst), gebührt eine Bereitschaftsentschädigung. Die Höhe ist nach der Dauer der Bereitschaft zu bemessen.

Die Bereitschaftsentschädigung beträgt für jede Stunde der Rufbereitschaft

an Werktagen 0,5 v.T. und

an Sonn- und Feiertagen 0,7 v.T.

des besoldungsrechtlichen **Referenzbetrages** gemäß § 3 Abs 4 GehG (= 105,06% von A2/8).

Für die nicht durch Freizeit ausgeglichenen Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft gebührt anstelle der Bereitschaftsentschädigung eine Überstunden- bzw. Sonn- und Feiertagsvergütung.

Eine pauschale Abgeltung der in der Rufbereitschaft geleisteten Überstunden ist infolge der Unregelmäßigkeit und des unterschiedlichen Ausmaßes der Inanspruchnahme nicht möglich.

#### 4.1.5. **Mehrleistungszulage**

Eine Mehrleistungszulage gebührt Bediensteten,

die in fachlicher Hinsicht zumindest eine gute

und in mengenmäßiger Hinsicht eine erheblich über der Normalleistung liegende Leistung erbringen.

Bei der Bemessung ist auf das Verhältnis der Normalleistung zur Mehrleistung Bedacht zu nehmen.

##### **Anspruch auf Mehrleistungszulage:**

in den ersten 6 Monaten des Dienstverhältnisses besteht kein Anspruch

in den nächsten 6 Monaten des Dienstverhältnisses besteht ein Anspruch von 50 % der Mehrleistungszulage

erst dann voller Anspruch

##### **Mehrleistungszulage für „Maschinschreibarbeiten“ (Schreib- und Ansageprämie)**

Bedienstete, die in besonderen Schreibdiensten der Gerichte und staatsanwaltschaftlichen Behörden verwendet werden sowie Verhandlungsschritfführer in Strafsachen bei Gerichten



mit besonderem Schreibdienst, erhalten für ihre Mehrschreibleistung eine Schreibprämie und allenfalls eine Ansageprämie.

Die Normalleistung besteht in der Herstellung einer Schreibeinheit von drei Seiten innerhalb einer Stunde. Für jede Seite über der Normalleistung gebührt eine Schreibprämie, für jede Seite nach Ansage überdies eine Ansageprämie.

Die Schreibprämie beträgt 0,037 v.H. und die Ansageprämie 0,0056 v.H. des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs 4 GehG (= 105,06% von A2/8).

Nähere Informationen zur Mehrleistungszulage sowie zur Schreib- und Ansageprämie enthält Modul 8 (Justizverwaltung).

#### **4.1.6. Belohnung**

Für besondere Leistungen kann Bediensteten eine Belohnung zuerkannt werden. Nähere gesetzliche Vorgaben gibt es dazu nicht, ein „Rechtsanspruch auf Belohnung“ besteht nicht, allerdings gilt insbesondere der Gleichheitssatz bzw ein Diskriminierungsverbot. Bei der Frage der Zuerkennung einer Belohnung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der Dienstbehörde. Der Beamte kann die Zuerkennung einer Belohnung beantragen und über die Entscheidung einen bekämpfbaren Bescheid verlangen. Eine Belohnung setzt - abgesehen vom Vorhandensein von Mitteln und dem Vorliegen einer besonderen Leistung - weiters voraus, dass die besondere Leistung nicht bereits nach anderen besoldungsrechtlichen Vorschriften abgegolten wurde (Verbot der Doppelabgeltung und Subsidiarität der Belohnung im Regelungssystem des GehG).<sup>22</sup> Ein Bescheid (in Form einer negativen Sachentscheidung) hat nur zu ergehen, wenn der Beamte, dem keine oder eine seiner Meinung nach zu geringe Belohnung ausbezahlt wird, bei der Dienstbehörde geltend macht, er erfülle die Voraussetzungen für eine positive Ermessensübung für eine Entscheidung in dem von ihm angestrebten Sinn, und die Behörde nach Durchführung allenfalls notwendiger Ermittlungen diese Auffassung des Beamten nicht (nicht in vollem Umfang) teilt (und daher die Angelegenheit nicht durch Auszahlung der angestrebten Belohnung "erledigt").<sup>23</sup>

#### **4.1.7. Erschwerniszulage**

Eine Erschwerniszulage gebührt bei bestimmten Tätigkeiten unter besonderer körperlicher Anstrengung oder unter erschwerten Umständen. Bei der Bemessung ist auf Art und Ausmaß der Erschwernis angemessene Rücksicht zu nehmen (z.B. Schreibkräfte, Telefonzentrale).

---

<sup>22</sup> VwGH 28.4.2008, 2007/12/004; 11.12.2013, 2012/12/0165.

<sup>23</sup> VwGH 28.1.2044, 2001/12/0241.

### **Erschwerniszulage für Schreibkräfte:**

Bediensteten, die regelmäßig im erheblichen Ausmaß (=mindestens vier Stunden/täglich) mit Maschinschreibearbeiten befasst sind gebührt eine Erschwerniszulage.

#### **4.1.8. Aufwandsentschädigung**

Der Bedienstete hat Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, der ihm in Ausübung seines Dienstes oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes notwendigerweise entstanden ist, z.B. Bildschirmbrille, Bedienstete im Aktenlager, Portiere, die Aufzüge betreuen, Bedienstete in Druckereien, Nachtdienstgeld. Eine besondere Art der Aufwandsentschädigung sind die Reisegebühren nach der RGV.

#### **4.1.9. Fehlgeldentschädigung**

Für entschuldbares Fehlverhalten von Bediensteten, die im erheblichen Ausmaß mit der Annahme und Auszahlung von Bargeld, mit der Einlösung von Wertpapieren und Zinsscheinen im Verkehr mit Parteien oder im inneren Amtsverkehr befasst sind, gebührt eine Fehlgeldentschädigung (z.B. Rechnungsführer).

Für den Bezug der Fehlgeldentschädigung sind zwei Regelungen zu unterscheiden.

#### **Regelung Alt (bis 31.8.2009):**

Die monatlichen Entschädigungssätze werden - für jene Bedienstete mit anspruchsbegründender Tätigkeit und deren Vertreter, die bis zum Stichtag 31.8.2009 eine Fehlgeldentschädigung bezogen haben - in 4 Stufen

Stufe A	5 Euro
Stufe B	10 Euro
Stufe C	15 Euro
Stufe D	20 Euro

unterteilt. Die Höhe der Fehlgeldentschädigung ist vom monatlichen Mindestumsatz abhängig (z.B. ist für die Stufe A ein monatlicher Mindestumsatz von 2.616 Euro erforderlich und für Stufe D ein monatlicher Mindestumsatz von 32.702 Euro).

Sind bei einer Dienststelle mehrere Bedienstete mit gleichartigen Tätigkeiten im gleichen Ausmaß beschäftigt, so sind die monatlichen Geldumsätze durch die Zahl dieser Bediensteten zu teilen. Üben diese Bediensteten nicht im gleichen Ausmaß diese Tätigkeiten aus, so ist der monatliche Umsatz verhältnismäßig zu ermitteln. Die Höhe der Entschädigung ergibt sich aus den so ermittelten Umsätzen pro Bediensteten. Die Entschädigung ist mit höchstens 20 Euro monatlich zu bemessen.

Die Fehlgeldentschädigungen werden pauschaliert ausbezahlt.

Bei der Änderung der Anspruchsvoraussetzungen hat mit Wirkung vom nächstfolgenden Monatsersten eine Neubemessung und neuerliche Anweisung der Fehlgeldentschädigung in der neuen Stufe zu erfolgen. Die Entschädigung ist mit Ablauf des Monats einzustellen, in dem die Anspruchsvoraussetzungen wegfallen.

Der Bedienstete hat unter Benützung eines entsprechenden Formulars dem Leiter der Dienststelle die anspruchsbegründenden Daten monatlich bekanntzugeben. Der Leiter der Dienststelle hat diese Angaben zu überprüfen und auf dem Formblatt ihre Richtigkeit zu bestätigen. Bei der erstmaligen Entstehung des Anspruches und bei einer Änderung der Anspruchsvoraussetzungen (Einstellung bzw. Erhöhung oder Herabsetzung der Entschädigung) ist das Formular unverzüglich und direkt dem Präsidenten des Oberlandesgerichtes vorzulegen.

#### **Regelung Neu (ab 1.9.2009):**

Für alle Bedienstete, die ab 1.9.2009 oder später mit anspruchsbegründender Tätigkeit betraut werden, gilt **ausschließlich** die allgemeine Fehlgeldentschädigung, welche ab einem Jahresumsatz von 24.001 Euro eine monatliche Fehlgeldentschädigung in der Höhe von 4,00 Euro vorsieht.

Für diesen Personenkreis ist bis längstens 31. Jänner eines Jahres der Jahresumsatz des Vorjahres berichten, den die Bediensteten im Zeitraum der Ausübung ihrer Tätigkeit getätigt haben. Für die nachfolgenden Jahre wird bei weiterer Ausübung der Tätigkeit die Fehlgeldentschädigung pauschaliert angewiesen und wird bei Nichterreichen des Jahresumsatzes rückgefordert.

## **4.2. Pauschalierung von Nebengebühren**

### **4.2.1. Allgemeines**

Die pauschalierungsfähigen Nebengebühren (z.B. Mehrleistungszulage, Fehlgeldentschädigung) können pauschaliert werden (§ 15 Abs 2 bis 8 GehG), wenn die Dienstleistungen dauernd und regelmäßig erbracht werden und somit Durchschnittswerte ermittelt werden können. Bei einer Pauschalierung wird der Nachweis der Voraussetzungen erleichtert, zB beim pauschalierten Aufwendersatz muss ein konkreter Aufwand nicht nachgewiesen werden, erst wesentliche Änderungen führen zu einer Neubemessung. Die Pauschalierung kann individuell durch Bescheid oder kollektiv durch eine entsprechende Verordnung erfolgen.

Pauschalisierte Nebengebühren sind mit dem jeweiligen Monatsbezug (und nicht erst im Nachhinein nach konkreter Ermittlung) auszusahlen und bleiben von Urlaub oder Dienstunfall unberührt.

#### 4.2.2. Neubemessung bzw. Aliquotierung pauschalierter Nebengebühren

Eine Neubemessung der pauschalierten Nebengebühr ist erforderlich, wenn sich der ihrer Bemessung zu Grunde liegende Sachverhalt **wesentlich** ändert.

Bei einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach dem BDG 1979 bzw. VBG oder einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder VKG besteht für **einzelne** Nebengebühren (z.B. Überstundenvergütung) ein **Pauschalierungsverbot**. Sonstige Nebengebühren (z.B. Mehrleistungszulage) gebühren im Ausmaß der Herabsetzung bzw. Teilzeitbeschäftigung.

#### 4.2.3. Ruhen pauschalierter Nebengebühren

Ist der Beamte länger als einen Monat vom Dienst abwesend, ruht die pauschalierte Nebengebühr vom Beginn des letzten Tages dieser Frist an bis zum Ablauf des letzten Tages der Abwesenheit vom Dienst. Zeiträume innerhalb einesurlaubes, während dessen der Beamte den Anspruch auf Monatsbezüge behält, oder einer Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalles einschließlich unmittelbar daran anschließender dienstfreier Tage bleiben außer Betracht.

Fallen Zeiträume einesurlaubes, während dessen der Beamte den Anspruch auf Monatsbezüge behält, oder einer Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalles in eine Abwesenheit im Sinne des ersten Satzes, verlängert sich die Monatsfrist oder verkürzt sich der Ruhezeitraum im entsprechenden Ausmaß.

Die Berechnung des Ruhezeitraums für einen Kalendermonat erfolgt immer in Echttagezählung.

##### Beispiel 1:

Ein Bediensteter befindet sich von Dienstag, den 4.1.2022 bis inkl. Mittwoch, den 2.3.2022 im Krankenstand.

##### Ruhen der pauschalierten Nebengebühren:

Ende Monatsfrist: Freitag 4.2.2022, daher Ruhen ab Freitag 4.2.2022 bis Mittwoch 2.3.2022, d.s. 27 Kalendertage.

Die pauschalierte Nebengebühr gebührt für Februar 2022 im Ausmaß von 3/28 und für März 2022 im Ausmaß von 29/31.

Beispiel 2: Ein Bediensteter befindet sich ab Dienstag, den 4.1.2022 im Krankenstand. Unmittelbar im Anschluss an die erkrankungsbedingte Abwesenheit nimmt er einen Erholungsurlaub von Montag, den 28.2.2022 bis Freitag 4.3.2022 in Anspruch.

##### Ruhen der pauschalierten Nebengebühren:

Freitag, 4.2. bis Freitag, 25.2., d.s. 22 Kalendertage. Die pauschalierte Nebengebühr gebührt für Februar im Ausmaß von 6/28, für März wieder zur Gänze.

#### 4.3. **Fahrtkostenzuschuss (§ 20b GehG, § 22 VBG)**

Dem Bediensteten, der durch Erklärung beim Dienstgeber mittels Formular L 34 das Pendlerpauschale in Anspruch nimmt, gebührt ab dem Tag der Abgabe dieser Erklärung, frühestens ab 1.1.2008, ein Fahrtkostenzuschuss. Der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss endet mit dem Wegfall der Voraussetzungen für das Pendlerpauschale.

Für jene Bedienstete, die bereits im Dezember 2007 Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss hatten, bleibt der zuerkannte Fahrtkostenzuschuss in unveränderter Höhe bestehen, d.h. der Betrag wird „eingefroren“. Allfällige Fahrpreisänderungen der Verkehrsunternehmen nach dem 31. Dezember 2007 bleiben auf die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ohne Auswirkung. Treten sonstige Tatsachen (z.B. Änderung der Wohnadresse) ein, endet der Anspruch auf diesen Fahrtkostenzuschuss mit Ablauf des Tages, an dem diese Tatsachen eingetreten sind. Diese Tatsachen sind dem Dienstgeber binnen einem Monat nach deren Eintreten zu melden.

Bei einer Abwesenheit vom Dienst, die länger als einen Monat dauert (ausgenommen Dienstunfall oder Urlaub mit Bezügen), ruht der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss von dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden Tag an bis zum letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst.

Der Fahrtkostenzuschuss gilt als Aufwandsentschädigung.

#### 4.4. **Jubiläumswendung (§ 20c GehG, § 22 VBG)**

Einem Bediensteten **kann** (gebundenes Ermessen) aus Anlass der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 und 40 Jahren (35 Jahre bei Ruhestand wegen Vollendung des 65. Lebensjahrs oder Tod) für **treue Dienste** eine Jubiläumswendung gewährt werden. Dabei ist das gesamte Dienstverhältnis relevant. Verstöße des Beamten gegen das Strafrecht im Rahmen seines Dienstes stehen der Annahme treuer Dienste entgegen. Eine disziplinäre Bestrafung wegen einer geringfügigen, im außerdienstlichen Bereich begangenen Straftat ist nicht ausreichend, ebensowenig einmaliges Fehlverhalten ohne besonderes Gewicht. Verletzungen von Dienstpflichten, in denen nicht zugleich auch strafrechtliche Verstöße liegen, genügen für eine Versagung der Jubiläumswendung im Fall einer entsprechenden Schwere und Häufung sowie unter Berücksichtigung der dienstlichen Position und des Aufgaben- und Verantwortungsbereiches.

Die Jubiläumswendung beträgt bei einem Besoldungsdienstalter von 25 Jahren 200 v.H. und bei einem Besoldungsdienstalter von 40 Jahren 400 v.H. des Monatsbezuges bzw. Monatsentgeltes, der der **besoldungsrechtlichen Stellung** des Bediensteten im Monat des Dienstjubiläums entspricht.

**Hinweis:** Die Jubiläumszuwendung für den teilbeschäftigten Vertragsbediensteten ist jedoch nach jenem Teil des seiner Einstufung entsprechenden Monatsentgeltes zu bemessen, der seinem durchschnittlichen Beschäftigungsmaß in seinem bisherigen Dienstverhältnis entspricht.

Die Auszahlung erfolgt in jenem **Jänner** oder **Juli**, der der Vollendung der zeitlichen Voraussetzungen folgt. Die Jubiläumszuwendung ist umfassend steuerpflichtig, kann allerdings auch die Begünstigung des „Jahressechstels“ (vgl Kapitel 2.3.1) in Anspruch nehmen mit dem Effekt, dass zwar die Jubiläumszuwendung weitgehend lohnsteuerbefreit zur Auszahlung gelangt, die nachfolgenden Sonderzahlungen des betreffenden Jahres aber umfassend besteuert werden, weil die Begünstigung des Jahressechstels bereits „verbraucht“ ist.

#### 4.5. Kinderzuschuss (§ 4 GehG, § 16 VBG)

Ein Kinderzuschuss von € 15,60 monatlich gebührt für jedes Kind für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz bezogen wird oder für das nur deshalb keine Familienbeihilfe bezogen wird, weil für dieses Kind eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird. Als Kinder gelten:

1. eheliche Kinder,
2. legitimierte Kinder,
3. Wahlkinder,
4. uneheliche Kinder,
5. sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt des Bediensteten angehören und der Bedienstete überwiegend für die Kosten des Unterhaltes aufkommt.

Für ein und dasselbe Kind gebührt der Kinderzuschuss nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diesen Zuschuss oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, gebührt der Kinderzuschuss nur der Person, deren Haushalt das Kind angehört. Hiebei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch der älteren Person vor.

Dem Haushalt des Bediensteten gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung des Bediensteten die Wohnung teilt oder aus Gründen der Erziehung, der Ausbildung, einer Krankheit oder eines Gebrechens woanders untergebracht ist. Durch die Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes wird die Haushaltszugehörigkeit nicht berührt.

Der Bedienstete ist verpflichtet, alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung des Kinderzuschusses von Bedeutung sind, binnen einem Monat nach dem Eintritt

der Tatsache, wenn er aber nachweist, dass erst später von dieser Tatsache Kenntnis erlangt wurde, binnen einem Monat nach Kenntnis, der Dienstbehörde zu melden.

Bei rechtzeitiger Meldung gebührt der Kinderzuschuss ab dem Monat, in dem die Voraussetzungen für den Anspruch entstehen. Bei verspäteter Meldung gebührt der Anspruch erst mit dem der Meldung nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, mit diesem Tag.

Auf die Dauer des gänzlichen Entfalls des Monatsbezuges entfällt auch der Kinderzuschuss.

## 5. Konkordanztabelle GehG-VBG

<i>Beamte</i>		<i>VB</i>	
Besoldungsgruppen	§ 2 GehG	Entlohnungsschemata	
Verwendungsgruppen		Entlohnungsgruppen	§ 65 VBG
Monatsbezug (Gehalt + Zulagen)		Monatsbezüge ( <u>Monatsentgelt+Zulagen</u> )	
Sonderzahlung	§ 3 GehG	Sonderzahlung	§ 8a VBG
Zulagen		Zulagen	
Anfall und Einstellung des Monatsbezuges	§ 6 GehG	Anfall und Einstellung des Monatsentgeltes	§ 17 VBG
Auszahlung des Monatsbezuges	§ 7 GehG	Auszahlung des Monatsentgeltes	§ 18 VBG
Entfall der Monatsbezüge	§ 12c GehG	———	———
———	———	Entlohnung der nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten	§ 21 VBG
Ansprüche bei Dienstverhinderung	§ 13c GehG	<u>Ansprüche</u> bei Dienstverhinderung	§ 24 VBG
Verjährung	§ 13 b GehG	Verjährung	§ 18a VBG
Gehalt	§ 28 GehG	Entgelt	§§ 71 und 72 VBG
Gehaltstabelle „Allgemeiner Verwaltungsdienst“		Monatsentgelt des Entlohnungsschemas v	
Vorrückung	§ 8 GehG	Vorrückung	§ 19 VBG
Vorrückungstermin		Vorrückungstermin	
Besoldungsdienstalter	§ 12 GehG	Besoldungsdienstalter	§ 26 VBG
Hemmung der Vorrückung	§ 10 GehG	Hemmung der Vorrückung	———
Funktionszulage	§ 30 GehG	Funktionszulage	§ 73 VBG
Fixgehalt	§ 31 GehG	Fixes Monatsentgelt	§ 74 VBG
Kinderzuschuss	§ 4 GehG	Kinderzuschuss	§ 16 VBG
Dienstalterszulage	§ 29 GehG	———	———
Verwendungszulage	§ 34 GehG	———	———
Ergänzungszulage	§§ 36-36b GehG § 113e GehG	Ergänzungszulage	§ 75 VBG + § 15a VBG
Abfertigung	§ 26 GehG	Abfertigung	§ 84 VBG
Ersatzleistung für nicht konsumierten Urlaub	§ 13e GehG	Ersatzleistung für nicht konsumierten Urlaub	§ 28b VBG
———	———	Betriebliche Mitarbeiter-Vorsorge	§ 35 VBG
Vorschuss und Geldaushilfe	§ 23 GehG	Vorschuss und Geldaushilfe	§ 25 VBG
———	———	Leistungsprämie	§ 76 VBG



# Anhang 1

MONATSSABRECHNUNG August 2022

05.08.2022

Seite 1 /XDBPGN

Personalnummer: [REDACTED] Abr.Kr. 91  
 OLG Wien

DST: [REDACTED] Kost.: 223902  
 [REDACTED] DB/TB: 30002861/2001  
 [REDACTED]  
 [REDACTED]

Kost. [REDACTED]  
 Planst. 30008722  
 Schema Allg. VW-Dienst  
 Besold.dienstalter: 35.01.06  
 Einst. A2 4/3  
 Gehaltsstufe: 18  
 nächste Vorr: 01.07.2023

NGW-lfd: 17,31 Bem: 487,60  
 NGW-Ntr: Bem:  
 Besch.Grd.: 100,00  
 Vers.Nr.: 4547271267

Bezüge	Monat	Anzahl	Wert	Betrag
0001 Grundbezug	08/2022			4.195,60
1402 Kinderzuschuss	08/2022			15,60
0302 Funktionszulage	08/2022			625,20
2602 Fahrtkostenzuschuss	08/2022			21,78
4930 Mehrleistung Zul. (RB)	08/2022	17,31		487,60
Summe Bruttobezüge				5.345,78

Abzüge	Monat	Tage	Bem.Gdlg.	Betrag
Y263 KV/SV/WFB laufend	08/2022		4.836,40	222,47-
YP63 Pensions(vers.)beitr. lfd	08/2022		5.308,40	573,84-
			5.324,00	
/440 Steuer gemäss Tarif	08/2022		4.409,30	1.175,04-
1105 Parkplatzbenützung	08/2022			37,85-
7201 Gewerksch.Öffentl.Dienst	08/2022			28,17-
7630 Zukunftssich. § 3(1)Z15a	08/2022			25,00-
Summe Abzüge				2.062,37-

Überweisung	
ERSTE BANK DER OESTER IBAN AT142011121887558801	3.283,01
Auftraggeber IBAN AT410100000005460827	

Informationen				Wert	
YSGW	Summe Gehalt u. Wahr.zul.	08/2022		4.195,60	
/490	Pendlereuro km/Jahresbetr	08/2022	34,00	8,00	272,00
/401	Jahressechstel	08/2022		10.691,28	
/120	lfd.Bezüge für Sechstel	08/2022		5.345,78	
7000	BPK DG Anteil	08/2022		40,81	

Steuerbegünstigungen									
FB §35	0,00	Pend.P.	87,00	Werbek.	0,00	FB §63	0,00	ZukSi§3	25,00
Allein.V/E	NEIN	FB ErwM.	0,00	PensAbs	NEIN	Stf§68	0,00		
								PM4.023	5

## Anhang 2

MONATSABRECHNUNG August 2022

05.08.2022

Seite 1 /XDBPGN

Personalnummer: [REDACTED] Abr.Kr. 93  
OLG Wien

DST: [REDACTED] Kost.: 223901  
DB/TB: 30002861/2001

[REDACTED]

[REDACTED]

Kost. [REDACTED]  
Planst. 70576568  
Schema Vertragsbedienstete  
Besold.dienstalter: 39.10.23  
Einst. V3 2  
Gehaltsstufe: 20  
nächste Vorr: 01.10.2022

NGW-lfd: 7,73 Bem: 217,74  
NGW-Ntr: Bem:  
Besch.Grd.: 100,00  
Vers.Nr.: 4726100164

Bezüge	Monat	Anzahl	Wert	Betrag
0001 Grundbezug	08/2022			2.761,40
0302 Funktionszulage	08/2022			42,70
2602 Fahrtkostenzuschuss	08/2022			21,78
4316 Fehlgeldentsch. pfl.	08/2022			10,00
4930 Mehrleistung Zul. (RB)	08/2022	7,73		217,74
Summe Bruttobezüge				3.053,62

Abzüge	Monat	Tage	Bem.Gdlg.	Betrag
Y263 KV/SV/WFB laufend	08/2022		3.031,84	223,45-
YFV3 Pensionsvers.beitrag lfd.	08/2022		3.031,84	310,76-
/440 Steuer gemäss Tarif	08/2022		2.404,37	359,01-
7201 Gewerksch.Öffentl.Dienst	08/2022			28,04-
Summe Abzüge				921,26-

### Überweisung

ERSTE BANK DER OESTER IBAN AT472011124811225701 2.138,36  
Auftraggeber IBAN AT410100000005460827

Informationen	Wert			
YSGW Summe Gehalt u. Wahr.zul.	08/2022			2.761,40
/49Q Pendlereuro km/Jahresbetr	08/2022	22,00	8,00	176,00
/401 Jahressechstel	08/2022		6.106,96	
/120 lfd.Bezüge für Sechstel	08/2022		3.053,62	
7000 BPK DG Anteil	08/2022		23,31	

### Steuerbegünstigungen

FB §35 0,00	Pend.P. 87,00	Werbek. 0,00	FB §63 0,00	ZukSi§3 0,00
Allein.V/E NEIN	FB ErwM. 0,00	PensAbs NEIN	Stf§68 0,00	

PM4.023 2