



Wien, am 30. November 2023

An die
Polizeigewerkschaft

im Hause

Betr.: Dienstrechts - Novelle 2024 – ABSAGE Daher: Antrag auf Initiative der GÖD

Werter Herr Vorsitzender,
werte Kolleg:innen!

Aus verschiedensten verlässlichen Quellen ist zu vernehmen, dass die im Betreff angeführte DR-Novelle „abgeblasen“ ist. Das ist erschreckend, viele wichtige Gesetzesänderungen im Sinne der Kollegenschaft erfolgen daher nicht, die „Ressource Mensch“ ist dem Dienstgeber sichtlich nichts wert. Nachstehende Forderungen bestehen seit langem und harren der dringenden Umsetzung.

Es wird daher beantragt, dass die GÖD mit dem Dienstgeber umgehend konkrete Verhandlungen aufnimmt und ALLES in ihrer MACHT stehende unternimmt, damit diese Forderungen doch noch für eine gesetzliche Erledigung dem Parlament zugeführt werden können!

Begründung:

Im Zusammenhang mit der derzeitigen Situation zum Thema „Rekrutierung, Personalaufnahme und steigendem Drop out“ ist natürlich auch eine Diskussion darüber entstanden, ob die Attraktivität des Berufsbildes für den Polizeiberuf noch gegeben ist. Der einhellige Tenor ist der, dass dem nicht mehr so ist, man hat es versäumt, seitens des Dienstgebers rechtzeitig gegenzusteuern und auf die heutigen Herausforderungen zu reagieren. Es wäre daher mehr als angebracht, rasch diese wichtigen Forderungen umzusetzen.

Dazu bedeuten die Pandemie, drohender Terror, das verstärkte Migrations-/Flüchtlingswesen und die Ausflüsse der Kriege in der Ukraine und in Israel, gemeinsam mit dem „normalen“ Dienstbetrieb, eine zusätzliche Herausforderung und Belastung für die Polizist:innen. So sehen Mitglieder der Bundesregierung den sozialen Frieden gefährdet und warnen vor Auseinandersetzungen auf der Straße. Wer hier wieder den Kopf hinhalten wird müssen, braucht wohl nicht extra erwähnt werden. Schon viel zu viele Bedienstete haben Schaden erlitten, der Dienstgeber ist seiner Fürsorgeverpflichtung nicht nachgekommen! Um eine zukünftige wirkungsvolle Absicherung für die Kolleg:innen sicherzustellen, sowohl dienst- als auch besoldungsrechtlich, wird die sofortige Umsetzung folgender Forderungen verlangt:

FSG Homepage



Dein Team in der Polizeigewerkschaft

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

FSG-APP



Apple



Google



.) Rückerstattung von Stornokosten – Steuerpflicht

Auf Grund der verhängten Urlaubssperre mussten Kolleginnen und Kollegen bereits gebuchte Urlaube stornieren, wodurch auch Stornokosten entstanden sind. Nach gestelltem Antrag an den Dienstgeber auf Ersatz haben nun betroffene Kolleginnen und Kollegen die positive Nachricht bekommen, dass gem. den gesetzlichen Bestimmungen (§ 77/2 BDG bzw. § 28/2 VBG) diese Kosten rückvergütet werden. Die Ernüchterung folgt auf dem Fuß. In der Benachrichtigung wird darauf hingewiesen, dass diese Zahlung nach den geltenden Lohnsteuerrichtlinien als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln ist. Es darf nicht hingenommen werden, dass für einen durch den Dienstgeber verursachten „Schadensfall“ die Kolleginnen und Kollegen Kosten tragen müssen!

Lösung: Steuerliche Behandlung analog § 23f GehG!

.) Ruhen von pauschalieren Nebengebühren - § 15, Abs 5 GehG

Viele Dienstnehmer:innen kämpfen mit Spätfolgen ihrer Covid-19-Erkrankung. Die gesundheitlichen Langzeitfolgen von Long-Covid bzw. Post-Covid können lange Zeit weiterbestehen. Kurzatmigkeit, Erschöpfung, verminderte Leistungsfähigkeit sowie Gedächtnis- und Konzentrationsprobleme begleiten die Betroffenen, der Verbleib im Krankenstand ist oft leider nicht vermeidbar. Das ist dann unweigerlich lt. den oa. gesetzlichen Bestimmungen mit der Einstellung von pauschalieren Nebengebühren verbunden. Viele Kolleg:innen haben sich im Rahmen ihres Dienstes angesteckt, laut SPG (Sicherheits-Polizeigesetz) hat ja ein Polizist auch „die Gefahr aufzusuchen“, bei vielen ist es leider nicht verifizierbar. Es ist unbedingt notwendig, Polizist:innen, die während einer Pandemie mit dem betreffenden Virus angesteckt werden, vor finanziellen Verlusten zu bewahren.

Im Zuge der Pandemie wurden im Parlament tausende Gesetze beschlossen, um den negativen Auswirkungen entsprechend zu begegnen, insbesondere zur Unterstützung der Wirtschaft. Jetzt geht es nicht um Milliarden. Es geht darum, gesundheitliche und wirtschaftliche Nachteile für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu verhindern, es geht um die nachhaltige Anerkennung und Wertschätzung.

Lösung: Ergänzung Punkt 2:

2. einer Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalls oder **Long-Covid**

Punkt 4 – NEU:

4. einer vom Dienstgeber genehmigten Abwesenheit (z.B. im Rahmen einer Pandemie/Risikopatient) oder einer von der Gesundheitsbehörde angeordneten Maßnahme (z.B. Quarantäne)

.) Erkrankung an COVID 19 – Antrag auf Anerkennung als Dienstunfall

Ein aktueller Fall in der LLZ der LPD OÖ zeigte deutlich, dass eine Erkrankung an COVID-19 als Dienstunfall anerkannt werden muss. Von 85 getesteten Bediensteten war bei 45 Bediensteten das Ergebnis „positiv“. Man weiß zwischenzeitlich, dass diese Erkrankung auch Folge- und Dauerschäden nach sich ziehen kann, im Bereich der Exekutive kann das bis zum Verlust der Exekutivdienstfähigkeit und der damit verbundenen Versetzung in den Ruhestand





führen. Es ist daher unbedingt für eine optimale gesetzliche Regelung zu sorgen. In diesem Zusammenhang darf darauf hingewiesen werden, dass die Deutsche Polizeigewerkschaft bereits Klagen von Kollegen in Bayern unterstützt, die gegen einen negativen Bescheid Berufung eingelegt haben.

.) **Definitives Dienstverhältnis, § 11 BDG**

§ 11, Abs. 2 lautet:

„Die Definitivstellung wird durch eine Beeinträchtigung der persönlichen Eignung des Beamten nicht gehindert, wenn diese Beeinträchtigung auf Grund eines Dienstunfalles eingetreten ist, den der Beamte nach einer Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses von vier Jahren erlitten hat“.

Das heißt im Klartext, dass jeder Dienstunfall davor „zum Nachteil“ der Beamten gereichen kann, im äußersten Fall bei Feststellung der Exekutivdienstunfähigkeit mit einer Kündigung vorzugehen ist, eine dahingehende Rechtsauskunft der Sektion I im BMI liegt aus gegebenem Anlass vor. Die Beamten sind somit Jahre nicht geschützt, das ist so nicht hinzunehmen. Dies vor allem unter dem Gesichtspunkt, dass durch die Gewaltbereitschaft des Gegenübers die Anzahl der verletzten Kolleginnen und Kollegen auf (zu) hohem Niveau ist. Es darf bei der Definitivstellung nicht von Belang sein, ob ein Dienstunfall innerhalb einer gewissen Zeit erlitten wurde, Dienstunfall muss Dienstunfall bleiben!

Lösung:

§ 11, Abs. 2 soll NEU lauten:

„Die Definitivstellung wird durch eine Beeinträchtigung der persönlichen Eignung des Beamten nicht gehindert, wenn diese Beeinträchtigung auf Grund eines Dienstunfalles eingetreten ist“. Damit wäre die zeitliche Einschränkung nicht mehr aber dafür die Sicherheit für die Kolleg:innen gegeben!

.) **Schwerarbeitsverordnung – Anerkennung von Zeiten**

Aufgrund der Bestimmungen des § 15b, Abs. 3 BDG beantragen immer mehr Kolleginnen und Kollegen die bescheidmäßige Feststellung der Anzahl ihrer Schwerarbeitsmonate. Es häufen sich leider die Fälle, wo der Dienstgeber einen abschlägigen Bescheid erlässt. Leider ist auch keine nachvollziehbare Linie zu erkennen, so kommt es dazu, dass Bedienstete mit der nahezu identen Tätigkeit bzw. Verwendung unterschiedliche Feststellungen bekommen. Die gesetzlichen Bestimmungen werden vom Dienstgeber verschieden interpretiert, Leidtragende sind die Kolleginnen und Kollegen, der Unmut wächst, die Zahl der Einsprüche und Verfahren steigt. Es ist daher dringend angebracht, die gesetzlichen Bestimmungen sowohl im § 1 der Schwerarbeitsverordnung als auch im § 1 der Verordnung der Bundesregierung über besonders belastende Berufstätigkeiten im Sinne der Kolleginnen und Kollegen abzuändern, um entsprechende Klarstellungen zu erreichen.

.) **Anrechnung von Zeiten nach Karenzurlauben:**

Bei der Schwerarbeitspension ergibt sich aufgrund der geforderten ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von 42 Jahren eine Divergenz und eine dann daraus folgende Benachteiligung im Zusammenhang mit der beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit (z.B. bei der Langzeitversichertenpension – ebenfalls 42 Jahre).





Bei der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit werden nur max. 2 Jahre Karenzurlaub nach § 15 MSchG angerechnet. Bei der beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit werden jedoch bis zu vier Jahre pro Kind an Kindererziehungszeiten angerechnet. Sollte somit eine Kollegin nach zwei Jahren Karenzurlaub noch ein Jahr zur Kindererziehung zu Hause geblieben sein, werden dieser Kollegin bei der Schwerarbeitspension nur zwei Jahre angerechnet, bei der Langzeitversichertenpension jedoch drei Jahre. Diese Kollegin kann daher auch bei „Bestlaufbahn“ frühestens mit 61 Jahren und nicht mit 60 Jahren mit der „Schwerarbeitspension“ in den Ruhestand übertreten.

Auf den Antritt der Langzeitversichertenpension hätte dies keine Auswirkung, da alle drei Jahre als Kindererziehungszeiten für die Gesamtdienstzeit angerechnet werden würden.

Lösung:

Es ist dringend angebracht, die gesetzlichen Bestimmungen sowohl im § 1 der Schwerarbeitsverordnung als auch im § 1 der Verordnung der Bundesregierung über besonders belastende Berufstätigkeiten im Sinne der Kolleginnen und Kollegen abzuändern, um entsprechende Klarstellungen zu erreichen. Es ist auch angebracht, die Divergenzen bei der Berücksichtigung von Zeiten nach einem Karenzurlaub einer gesetzlichen Regelung zuzuführen.

.) Erhöhung der Gebührensätze in der Reisegebührenschrift

Erhöhung sämtlicher in der Reisegebührenschrift enthaltenen Gebühren und Tagessätze, um dadurch die ständig steigende Inflation und die derzeitige Teuerungswelle abzufedern.

Begründung:

Eine Anpassung der Gebühren und Tagesätze ist längst überfällig, da die letzte Anpassung mehr als 10 Jahre zurückliegt. Die derzeit in der Reisegebührenschrift festgesetzten Sätze reichen bei weitem nicht mehr aus, um die in der heutigen Zeit bei Dienstreisen anfallenden Kosten auch nur annähernd abzudecken. Das geht so weit, dass sich die Bediensteten das Frühstück SELBST finanzieren müssen!

.) Schutz für ungerechtfertigt Beschuldigte/Suspendierte – Erweiterung § 15/5 GehG

Für viel Gesprächsstoff sorgt die Novellierung des BAK-Gesetzes, einfacher ausgedrückt: „Die Schaffung einer „Unabhängigen Beschwerde- und Untersuchungsstelle“. Jedenfalls gilt es, Kolleg:innen zu schützen, gegen die unberechtigt eine Beschwerde eingebracht oder eine Beschuldigung ausgesprochen wurde bzw. das Verfahren eingestellt oder es zu einem Freispruch vor Gericht oder bei der Disziplinarbehörde kommt. Gleiches gilt bei Suspendierungen. So sind im § 13 GehG sowohl die Kürzung der Bezüge bei einer Suspendierung als auch die Nachzahlung einbehaltener Beträge geregelt.

Keine gesetzliche Regelung gibt es jedoch für die Nachzahlung der Nebengebühren, die im § 15 GehG angeführt werden. Diese Nebengebühren werden nach jetziger Gesetzeslage nicht nachbezahlt, auch dann nicht, wenn ein Gericht erkannt hat, dass die Suspendierung rechtswidrig ausgesprochen wurde. Das trifft auch dann zu, wenn eine Suspendierung aufgrund falscher Anschuldigungen erfolgte und dieser Umstand zu einem Freispruch vor Gericht führt. Es kann nicht hingenommen werden, dass unschuldig zum Handkuss gekommene Bedienstete finanzielle Verluste erleiden.

Lösung:

FSG Homepage



Dein Team in der Polizeigewerkschaft

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

FSG-APP



Apple



Google



Im § 15 Abs. 5 GehG möge nach Ziffer 3 folgende Ergänzung vorgenommen werden:
„einer rechtswidrig ausgesprochenen Suspendierung oder einer Suspendierung, die aufgrund einer falschen Anschuldigung erfolgte“

.) Schaffung einer Auslandseinsatzbereitschaft analog § 25 ff AZHG

Analog den Bestimmungen des § 25 und ff AZHG (Auslandszulagen-/hilfeleistungsgesetz) für operative Auslandseinsätze (bilaterale Einsätze, FRONTEx, DokuBerater und EU/VN Entsendungen) soll die im Betreff angeführte Auslandseinsatzbereitschaft geschaffen werden.

Begründung: Aufgrund der zu erwartenden noch mehrjährig andauernden Migrationsbewegung wird die Entsendung von Bediensteten des BMI zu operativen Auslandseinsätzen notwendig bleiben bzw. auch entsprechend ausgebaut werden. Dafür bedarf es eines entsprechenden Personalpools. Die Bestimmungen des § 25 ff AZHG finden gegenwärtig auf das ÖBH Anwendung, wären aber durch den breiteren BMI-Einsatz (AE nicht nur beschränkt auf EU/VN Einsätze) möglicherweise separat zu gestalten.

Werte Kolleg:innen!

Unsere Kolleg:innen tragen eine besondere Verantwortung für unser Land. Gerade in wirtschaftlich und sozialpolitisch herausfordernden Zeiten ist die Polizei ein wichtiger Stabilitätsfaktor. Ohne eine leistungsfähige, personell sowie aufgabengerecht ausgestattete Exekutive kann kein Politikfeld funktionieren. Nur dann, wenn wir für attraktive Arbeitsbedingungen sorgen, werden wir in einer Phase des demografischen Wandels auch genügend hoch qualifizierte junge Kolleg:innen gewinnen können. Es ist dringend an der Zeit, dass vonseiten der Politik Aktivitäten gesetzt werden. Was wir jetzt brauchen, ist eine Modernisierung und Attraktivierung des Dienstrechts, damit der Beruf der Polizistin, des Polizisten auch in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig ist. Das erfordert umfassende Maßnahmen. Es ist nicht hinzunehmen, dass es durch eine aus politischen Gründen ausgesetzte Dienstrechtsnovelle dazu kommt, dass die berechtigten Forderungen der Kollegenschaft keine Berücksichtigung finden.

Es wird ersucht, dem Antrag zuzustimmen und der GÖD mit dem Ersuchen um dringende Behandlung zu übermitteln!

Mit gewerkschaftlichen Grüßen,



Hermann Greylinger
Vorsitzender – Stv.

