

**An
den Vorsitzenden der Bundesheergewerkschaft
Mag. HIRSCH Walter und
den Vorsitzenden der Heeresverwaltung in der BHG
RgR TAFEIT Günther**

Bundesbesoldungsreform 2024

Sehr geehrte Herren, lieber Walter und lieber Günther!

Da ja derzeit die Verhandlungen zur Bundesbesoldungsreform 2024 laufen erlauben wir uns, euch unsere Stellungnahme dazu zu übermitteln.

Wir ersuchen euch darum diese in die laufenden Verhandlungen einfließen zu lassen.

Zum Gegenwärtigen Zeitpunkt können wir als UGÖD-BMLV diesem Entwurf nicht nähertreten da in unserer Sicht hier zu viele Unklarheiten und Verschlechterungen zum Status Quo eintreten würden.

Ad Eckpunkte:

- Die Intention, dass jüngere Bedienstete bei ihrem Einstieg mehr Lohn erhalten sollen, wird begrüßt.
- Dass ab der zweiten Lebenshälfte keine Lohnerhöhungen mehr stattfinden, wird abgelehnt, weil dadurch die Motivation der Bediensteten schwindet und der gewonnenen Erfahrungsschatz nicht mehr gewürdigt wird.
- Es ist nicht ersichtlich, was unter „teilweise/etwas strengere Verbalkriterien“ bei der Bewertung von Arbeitsplätzen gemeint bzw. verstanden wird.
- Warum sollen die MBO2 erst ab 6 und E1 erst ab 4 den Akademiker:innen gleichgestellt werden? Der MBO bzw. der E1 sind von Beginn an akademisch ausgebildet und bedürfen dieser Qualifikation ab der GL. Letztlich wären die Zuordnungen nach dem EQR bzw. NQR vorzunehmen und nicht nach Willkür (vgl. hierzu die Tabelle im Anhang B).
- Das Bezugsniveau zur Privatwirtschaft wird durch die gesamte Reform nicht hergestellt, weil der EQR bzw. NQR nicht angewendet wird. Zudem differenziert das DR nicht nach den realen Lebenskosten, die in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich sind (in V ist sind die Lebenserhaltungskosten wesentlich höher als im B).

Ad Zuordnungs- und Gehaltsregime:

- Warum die Gehaltsunterschiede mit 8% festgelegt sind, muss erklärt werden (derzeit dürfte dies eine willkürliche Festlegung sein).
- Die Regeln für die Neubewertung von Arbeitsplätzen müssen klar definiert werden (es bedarf eines dem Anhang 1 zum BDG 1979 vergleichbaren Dokuments).
- Der Absatz mit „Schieflagen“ und „Fachkarrieren“ ist unverständlich.
- Der Zugang zu Ausbildungs- und Praxiserfordernissen ist abzulehnen, weil dadurch Bedienstete unweigerlich der Willkür des Dienstgebers ausgesetzt werden und eine

Ungleichbehandlung eintreten muss (z.B. Zulassung zu GALG). Warum eine Kürzung um 10% vorgegeben wird ist zu hinterfragen (Willkür).

- Für A3 Bedienstete sollte auch der GALG als relevante Berufsausbildung gelten. Zumindest einer Berufsausbildung gleichgesetzt werden. (Schulabgänger)
- Warum besteht ein Unterschied zwischen „Erfahrungsvorrückung“ (+8%) und „Anerkennungsvorrückung“ (+2%)? Wer definiert dies, wo werden genaue Vorgaben diesbezüglich festgehalten? Öffnet wiederum Tür und Tor für Willkür.

Ad Einstufung, Vorrückung und Vordienstzeitanrechnung:

- Die Beendigung von Vorrückungen nach ca. 33 Jahren verhindert die finanzielle Motivation weiter im Bundesdienst zu verweilen. Ebenso sind die fünf- und sechsjährigen Vorrücken ein zu langer Zeitraum. Besser wäre es, mehr Vorrückungen bis unmittelbar vor dem Regelpensionsantrittsalter zu haben (Motivation bis zur Vollendung des 65. Lebensjahr zu arbeiten bzw. Dienst zu versehen).
- Eine neuerliche Festlegung der Vordienstzeiten bei jeder Änderung der Besoldungsfamilie führt dazu, dass sich Personen nicht weiterentwickeln werden (Ein UO, der studiert, müsste bei Bekleidung eines zivilen Arbeitsplatzes in einer höheren Funktionsfamilie wieder mit „Null“ anfangen).

Sonstiges Besoldungsrecht

- Die Streichung von Gefahrenzulagen hat nur dann Sinn, wenn die diesbezüglichen Arbeitsplätze (adäquat) höher bewertet werden. Warum bleibt die Gefahrenzulage bei der Polizei aufrecht und beim Militär nicht (Gleiches um Gleiches).

Auswirkungen auf die monatlichen Bezüge und die Pension

- Die Lebensverdienstsummen werden in Verbindung mit einem Wechsel der Besoldungsfamilie jedenfalls geringer ausfallen, als bisher (Neuberechnung des „BDA“).
- Ein Zuwachs von bis zu 25% mehr Gehalt je Monat mag zwar korrekt sein, täuscht jedoch über die Tatsache, dass E1 und MBO2 derzeit so oder so falsch entlohnt werden, zumal für beide ein Bachelorstudium Voraussetzung ist, diese jedoch lediglich als vgl. A2 entlohnt werden.
- Die Aussage/Behauptung „Bei Truppenoffizier:innen ...erreichen die Gehälter künftig ...Niveau von Spezialist:innen ... (z.B. FH-Bachelorstudium) ist falsch, weil erst ab der Ebene MBO2/3 dieser Wechsel eintritt. Generell werden v.a. der Truppenoffizier und der Polizeioffizier gegenüber dem zivilen Bediensteten (wiederum) zu gering bewertet.

Wien, 05.02.2024

Der Vorsitzende der UGÖD-BMLV

(GRUBER, OStv)