



BLITZINFO

August 2016

SONN- UND FEIERTAGS- ENTLOHNUNG! WAS NUN?

Da wir nach wie vor zahlreiche Anfragen zu unserem Kampf um eine bessere Sonn- und Feiertagsentlohnung erhalten und auch noch immer entsprechende Negativbescheide zugestellt werden, wollen wir euch nachstehend eine weitere Information dazu in Ergänzung zu unserer Aussendung vom 13. Juni dieses Jahres geben. **Nachstehend daher einige Antworten zu den häufigsten Fragen in dieser Sache!**

1. Warum bekomme ich erst jetzt - nach mehr als 5 Jahren - einen Bescheid?

Der Verwaltungsgerichtshof hatte im Musterverfahren (**eines AUF-Personalvertreters**) nach 4 Jahren keine Entscheidung getroffen. Erst als wir die Volksanwaltschaft wegen Säumnis eingeschaltet haben, wurde ein negatives Urteil gefällt. Danach haben wir die Dienstbehörde aufgefordert, zu den anderen von uns geführten Verfahren einen Negativbescheid auszustellen, um eventuell doch noch eine Verbesserung erstreiten zu können. Nachdem sich die Dienstbehörde anfangs gesträubt hat, musste sie diese Bescheide nun für alle Antragsteller ausstellen, weil sie das Grundrecht auf "richterliche Entscheidung" zu respektieren hat.

2. Was erhofft sich die AUF/FEG jetzt noch davon, diesen Rechtsstreit trotz negativer Entscheidung weiter zu führen?

Wir haben **noch nicht aufgegeben**, weil die oberstgerichtliche Judikatur dazu aus unserer Sicht widersprüchlich ist. Darüber hinaus sind auch noch verfassungsrechtliche Fragen (Bestimmtheitsgrundsatz, Gleichbehandlungsgebot) zu klären, was unter Umständen eine Prüfung durch den Verfassungsgerichtshof erforderlich machen könnte.

3. Besteht aus Sicht der AUF/FEG nun überhaupt noch die Chance, am Ende doch eine Verbesserung erreichen zu können?

Derartige Einschätzungen sind naturgemäß sehr schwierig. Wir geben aber offen zu, dass die Chancen auf eine bessere - unserer Ansicht nach gerechte und gesetzmäßige - Entlohnung der Dienste an Sonn- und Feiertagen und eine echte Ersatzruhezeit im Sinne eines wirklichen Ausgleichs für entgangene Sonn- und Feiertagsruhe drastisch gesunken sind. Aber auch wenn diese Möglichkeit noch so klein ist, sehen wir es als unsere Verpflichtung, es zumindest zu versuchen.

4. Wie soll/kann ich persönlich auf diesen Bescheid reagieren?

Grundsätzlich hat jeder Betroffene - so wie wir in unseren weiteren Musterverfahren - das Recht, seinen Negativbescheid innerhalb der 4-Wochenfrist ebenfalls zu bekämpfen. In diesem Fall ist eine kostenpflichtige Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht (im Wege der Dienstbehörde) zu erheben. Dazu ist jedoch darauf hinzuweisen, dass bezüglich der allfälligen Kosten (Eingabegebühr, Rechtsanwalt etc.) vorher unbedingt eine Abklärung erfolgen sollte. Es ist denkbar, dass eine Deckung unter Hinweis auf die negative Entscheidung des VwGH und einer daraus abzuleitenden Aussichtslosigkeit verwehrt wird.

5. Resultieren bereits jetzt aus diesem negativen Bescheid irgendwelche Kosten oder Nachteile für mich?

Nein! Auf Grund dieses Urteils bleibt alles so, wie es war. **Die Verfahrenskosten (€ 610,60.-) und die diesbezüglichen Anwaltskosten sind nur für unser Musterfahren erwachsen** und waren selbstverständlich für diesen Kollegen und Mitstreiter gedeckt.

6. Warum stellt die AUF/FEG in dieser Sache kein Formular für eine Musterbeschwerde zur Verfügung, so wie sie es beim Thema Vorrückungstichtag gemacht hat?

Wir haben diese Möglichkeit geprüft, mussten aber von dieser Idee nach Rücksprache mit unserem Rechtsbüro Abstand nehmen. **Die Thematik ist zu komplex** und kann auf die individuell anzuführenden Gegebenheiten/Voraussetzungen unmöglich in einem allgemein gültigen Musterformular Bedacht genommen werden.

7. Wer würde davon profitieren, wenn die AUF/FEG doch noch recht bekommen sollte?

In diesem Fall würden alle KollegInnen im Schicht- oder Wechseldienst, welche regelmäßig an Sonn- und Feiertagen turnusweise Dienst versehen, eine Verbesserung erfahren, die gemäß Gehaltsgesetz sogar 3 Jahre rückwirkend greifen würde. Diese Verbesserung wäre somit auch nicht davon abhängig, ob man jemals einen Antrag gestellt oder einen Bescheid bekämpft hat.

8. Wie würde diese Verbesserung konkret aussehen?

Konkret würde dann durch die Anrechnung der gem. § 17 GehG zu gewährenden Ersatzruhezeit auf die Arbeitszeit jeder Sonn- und Feiertagsdienst als *werktägliche* Mehrdienstleistung mit der Überstundenvergütung zuzüglich der Sonn- und Feiertagszulage entlohnt werden müssen. Die Ersatzruhezeit würde dabei zusätzlich die Gewähr leisten, dass es im Hinblick auf diese Dienstleistung zu keinem ersatzlosen Entfall der Sonn- und Feiertagsruhe kommt (Entfall nachfolgender Dienstleistung an einem Werktag).

Für weitere Fragen stehen wir euch wie immer gerne zur Verfügung.

Euer AUF/FEG Team



Info!

Im Anhang befindet sich eine Aktion der Firma METO Sicherheitsbedarf

Für den Inhalt verantwortlich:

Franz Hartlieb, Bundesvorsitzender der Freien Exekutiv Gewerkschaft (FEG)

Deine Ansprechpartner in den Bundesländern:

