

+43 1 531 20-0
Minoritenplatz 5, 1010 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Dr. Walter Rosenkranz
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2026-0.367.722

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 5966/J-NR/2026 betreffend Gehaltskürzungen bei öffentlich Bediensteten und gleichzeitige Zulagen für freigestellte Personalvertreter, die die Abgeordneten zum Nationalrat Markus Leinfellner, Kolleginnen und Kollegen am 27. April 2026 an mich richteten, darf ich anhand der mir vorliegenden Informationen wie folgt beantworten:

Zu den Fragen 1 bis 3 und 14:

- *Wie viele freigestellte Personalvertreter in Ihrem Ressort haben für die Jahre 2023 bis 2025 Anspruch auf Nachzahlungen aufgrund der Ersatzzulage gemäß der Dienstrechts-Novelle 2025?*
- *Wie hoch ist die Gesamtsumme der für die Jahre 2023 bis 2025 nachzuzahlenden Ersatzzulagen an freigestellte Personalvertreter in Ihrem Ressort?*
- *Wie hoch ist die höchste Einzelnachzahlung, die im Rahmen der Ersatzzulage für die Jahre 2023 bis 2025 an einen freigestellten Personalvertreter in Ihrem Ressort geleistet wird?*
- *Wie hoch ist die zusätzliche finanzielle Belastung durch diese Ersatzzulagen für Ihr Ressort?*

Gemäß § 169 Abs. 3 Gehaltsgesetz 1956 (GehG) in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2025, BGBl. I Nr. 100/2025, beträgt die Ersatzzulage, etwa in der Zulagengruppe D, bei gänzlicher Dienstfreistellung

- ab einem Besoldungsdienstalter von fünf Jahren 40 v.H. des Referenzbetrages,
- mit Erreichen eines Besoldungsdienstalters von zehn Jahren 60 v.H. des Referenzbetrages,

- mit Erreichen eines Besoldungsdienstalters von 15 Jahren 80 v.H. des Referenzbetrages,
- mit Erreichen eines Besoldungsdienstalters von 20 Jahren 100 v.H. des Referenzbetrages und
- mit Erreichen eines Besoldungsdienstalters von 35 Jahren 105 v.H. des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG.

Der Referenzbetrag beträgt aktuell EUR 3.409,83. Für die Dauer einer teilweisen Dienstfreistellung gebührt die Ersatzzulage in dem der Dienstfreistellung entsprechenden Ausmaß.

Gemäß § 25 Abs. 4 und 5 Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) ist auf Antrag der zuständigen Zentralkommissionen eine (im Wesentlichen von der Zahl der Wahlberechtigten abhängige) Zahl von Bundesbediensteten vom Dienst freizustellen; dabei ist auf das Stärkeverhältnis der Wählergruppen und auf die auszuübenden Funktionen Bedacht zu nehmen.

Im Bereich der Bundeslehrpersonen haben die Zentralkommissionen diese Freistellungen in der Regel auf eine Mehrzahl von Lehrpersonen aufgeteilt. Diese (anteiligen) Freistellungen werden den jeweils zuständigen Bildungsdirektionen zur Berücksichtigung als Einrechnung in die Lehrverpflichtung mitgeteilt. Aktuell sind 21 Bundeslehrpersonen in einem Ausmaß von 50% bis 100% freigestellt. 81 Bundeslehrpersonen sind in einem Ausmaß unter 50% freigestellt. Die geringste Freistellung beträgt 0,25 Werteinheiten, dies entspricht 1,25% einer Vollbeschäftigung.

Personalvertreterinnen und Personalvertreter in einer hervorgehobenen Funktion in der Interessenvertretung erleiden insofern einen Laufbahnnachteil, als ihnen eine für ihre Einstufung und Qualifikation typischerweise zu erwartende Laufbahn, die sie ohne Übernahme der in der gesetzlichen Interessenvertretung auszuübenden Funktionen zurückgelegt hätten, verwehrt bleibt. Um diese Benachteiligung zu vermeiden, wurde im Bereich der Bundeslehrpersonen für Personalvertreterinnen und Personalvertreter mit einem Freistellungsmaß von 50% oder mehr (aktuell 21 Personen) im Erlassweg eine Ersatzkarriere in Form einer Verwaltungsfunktion abgebildet, die durch eine pauschalisierte Vergütung abgegolten wurde.

Es werden daher freigestellte Bundeslehrpersonen Anspruch auf eine (anteilige) Ersatzzulage haben und zwar in Abhängigkeit von ihrem individuellen Besoldungsdienstalter und dem jeweiligen Freistellungsmaß (das regelmäßig Änderungen nach Maßgabe der Beschlüsse der Zentralkommissionen unterworfen ist). Die konkreten Beträge müssen individuell errechnet und mit den Wahrungsregelungen gemäß § 175 Abs. 115 Z 1 GehG abgeglichen werden, weshalb Prognosen zu voraussichtlichen Beträgen, Gesamtsummen und/oder Differenzen bzw. Nachzahlungen nicht getroffen werden können. Die höchste pauschale monatliche Vergütung nach bisheriger Praxis lag

bei EUR 3.016,40 (brutto), die nach der Rechtslage gemäß Dienstrechts-Novelle BGBl. I Nr. 100/2025 höchstmögliche Ersatzzulage beträgt EUR 3.580,30 (brutto), die soweit zu reduzieren ist, dass durch diese der Monatsbezug bzw. das Monatsentgelt insgesamt das Fixgehalt in A 1/7 (für die ersten fünf Jahre) nicht überschritten wird.

Für den Bereich der Pädagogischen Hochschulen und die dortigen Vertretungsorgane gilt das zu den Bundeslehrpersonen Gesagte grundsätzlich sinngemäß. Aktuell sind drei Bundeshochschullehrpersonen in einem Ausmaß von 100% freigestellt. Eine Lehrperson an der Praxisschule der eingegliederten Pädagogischen Hochschule ist in einem Ausmaß von 13,5% freigestellt.

Im Bereich des Verwaltungspersonals des Bundes sind sechs Personalvertreterinnen und Personalvertreter zur Gänze und zwei Personalvertreterinnen und Personalvertreter zur Hälfte vom Dienst freigestellt. Es wurde die fiktive Karriere (voll oder teilweise) freigestellter Personalvertreterinnen und Personalvertreter entsprechend der Richtlinie für Vergleichsbedienstete des Bundeskanzleramtes (GZ 923.002/1-III/3 vom 22.12.2003) berücksichtigt. Die Bemessung anhand der fiktiven Laufbahn geschieht insofern, als eine höhere Wertigkeit des Arbeitsplatzes zugrunde gelegt wird (wodurch sich die Höhe der Funktionszulage ändert). Hinsichtlich des Bereichs des Verwaltungspersonals gebührt somit voraussichtlich acht Personen die Ersatzzulage, deren Höhe von der Besoldungs-, Verwendungs- und Entlohnungsgruppe sowie dem individuellen Besoldungsdienstalter abhängig ist (zu den gesetzlichen Parametern siehe die Ausführungen in dem die Bundeslehrpersonen betreffenden Abschnitt). Es bedarf einer Aufrollung der in den Jahren 2023 bis 2026 im Rahmen der fiktiven Karriere geleisteten Funktionszulagen und der Gegenrechnung mit der neuen Ersatzzulage. Die konkreten Beträge müssen individuell errechnet und mit den Währungsregelungen gemäß § 175 Abs. 115 Z 1 GehG abgeglichen werden, weshalb Prognosen zu voraussichtlichen Beträgen, Gesamtsummen und/oder Differenzen bzw. Nachzahlungen nicht getroffen werden können. Die nach der Rechtslage gemäß Novelle BGBl. I Nr. 100/2025 höchstmögliche Ersatzzulage beträgt EUR 3.580,30 (brutto), die so weit zu reduzieren ist, dass durch diese der Monatsbezug bzw. das Monatsentgelt insgesamt das Fixgehalt in A 1/7 (für die ersten fünf Jahre) nicht überschritten wird. Eine Darstellung der höchsten pauschalen monatlichen Vergütung nach bisheriger Praxis kann aufgrund der Betrachtung im Rahmen der fiktiven Laufbahn nicht angegeben werden.

Da es sich jeweils um Einzelfallbetrachtungen handelt, sind die angefragten Informationen zentral nicht auswertbar. Zudem betrifft ein Großteil der Fälle die Landesvollziehung. Um eine Zusammenstellung der gewünschten Detaildaten zu bewerkstelligen, müssten umfassende Rechercheaufträge an alle Bildungsdirektionen bundesweit weitergegeben werden, die eine Durchsicht aller betroffenen Personalakten erforderlich machten. Eine konzise Beantwortung ist zum Stichtag der Anfragestellung seriöserweise nicht möglich, da die Höhe der Zulage im Wesentlichen von der Einstufung, dem individuellen

Besoldungsdienstalter, dem jeweiligen Freistellungsausmaß und den abzugleichenden Währungsregelungen abhängig ist.

Zu den Fragen 4 bis 6, 15 bis 20 und 24:

- *Aus welchen Budgetposten werden die Nachzahlungen der Ersatzzulagen für die Jahre 2023 bis 2025 in Ihrem Ressort finanziert?*
- *Wurden die Nachzahlungen der Ersatzzulagen für die Jahre 2023 bis 2025 in Ihrem Ressort im Rahmen der Haushaltsplanung berücksichtigt oder entstehen dadurch unvorhergesehene Mehrbelastungen?*
- *Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um sicherzustellen, dass die Nachzahlungen der Ersatzzulagen für die Jahre 2023 bis 2025 nicht zulasten anderer Budgetbereiche oder Leistungen für die regulären Bediensteten in Ihrem Ressort gehen?*
- *Aus welchen Budgetposten werden diese Ersatzzulagen finanziert?*
- *Wurde ein explizites Sonderbudget für diese Ersatzzulagen ausgewiesen, oder erfolgt die Bedeckung aus den bestehenden Personalbudgets Ihres Ressorts?*
- *Werden für die Bedeckung der Ersatzzulagen Mittel aus dem Überstundenbudget der regulären Bediensteten verwendet?*
- *Werden für die Bedeckung der Ersatzzulagen Mittel aus dem Dienstreisebudget Ihres Ressorts verwendet?*
- *Werden für die Bedeckung der Ersatzzulagen Mittel aus dem Ausbildungsbudget Ihres Ressorts verwendet?*
- *Werden für die Bedeckung der Ersatzzulagen Mittel aus dem Sonderzahlungsbudget Ihres Ressorts verwendet?*
- *Wie wird sichergestellt, dass die finanziellen Mittel für Personalvertretungen nicht zulasten der regulären Bediensteten verwendet werden?*

Hinsichtlich der budgetären Bedeckung der aufgrund der Novelle (BGBl. I Nr. 100/2025) gebührenden Nachzahlungen wird darauf hingewiesen, dass diese im Falle des Bundespersonals aus dem laufenden Personalaufwand des Bundesministeriums für Bildung und im Falle des Landeslehrpersonals aus den ebenso im Bundesministerium für Bildung veranschlagten Transfers des Bundes an die Länder zum Ersatz der Besoldungskosten der Landeslehrpersonals erfolgt. Eine finanzielle Belastung von Bediensteten entsteht daraus nicht bzw. können keine Ansprüche anderer Bediensteten dadurch beeinträchtigt werden.

Zu den Fragen 7, 8 und 25:

- *Gibt es interne oder externe Prüfungen, die die Rechtmäßigkeit und Angemessenheit der Nachzahlungen der Ersatzzulagen für die Jahre 2023 bis 2025 in Ihrem Ressort bewerten?*
- *Wie wird sichergestellt, dass die Nachzahlungen der Ersatzzulagen für die Jahre 2023 bis 2025 transparent und nachvollziehbar dokumentiert werden?*

- *Gibt es interne oder externe Prüfungen, die die Rechtmäßigkeit und Angemessenheit dieser Ersatzzulagen und Gehaltsänderungen bewerten?*

Im Rahmen des ordnungsgemäßen Personalvollzugs werden die gesetzlichen Bestimmungen umgesetzt. Dabei ist lediglich die korrekte Anwendung der gesetzlich vorgesehenen Bemessungsparameter auf den Einzelfall sicherzustellen; dies geschieht im Rahmen der Besoldung in derselben Weise wie bei anderen Bezugsbestandteilen. Es handelt sich jeweils um Einzelfallentscheidungen, die nach Maßgabe der rechtlichen Rahmenbedingungen getroffen und geschäftsordnungskonform im Personalverwaltungssystem SAP abgewickelt und dokumentiert werden.

Zu den Fragen 9, 11, 12 und 21 bis 23:

- *Welche Rolle spielte die GÖD bei der Einführung der rückwirkenden Ersatzzulagen und den damit verbundenen Nachzahlungen für die Jahre 2023 bis 2025?*
- *Welche konkreten Änderungen wurden im Dezember 2025 hinsichtlich der Gehaltserhöhungen für öffentlich Bedienstete für die Jahre 2026, 2027 und 2028 beschlossen?*
- *Welche finanziellen Auswirkungen haben diese Änderungen auf die betroffenen Bediensteten, insbesondere in Bezug auf die Verschiebung der Gehaltserhöhung für 2026 und die Minimalerhöhungen für 2027 und 2028 in Ihrem Ressort?*
- *Gibt es Hinweise oder Belege dafür, dass die Einführung dieser Ersatzzulagen im Zusammenhang mit den beschlossenen Gehaltskürzungen für die regulären Bediensteten steht?*
- *Welche Rolle spielte die GÖD bei den Verhandlungen und Beschlüssen zu diesen Gehaltsänderungen und Ersatzzulagen?*
- *Wurden seitens der GÖD oder anderer Gewerkschaftsvertreter Forderungen oder Vorschläge eingebracht, die zu diesen Beschlüssen führten?*

Bei dem angesprochenen Gesetzesvorhaben handelte es sich um eine Initiative der Legislative, über deren Genese im Bundesministerium für Bildung keine Informationen vorliegen.

Zu den Fragen 10 und 26:

- *Gibt es Überlegungen, die Regelungen zu den Ersatzzulagen und den damit verbundenen Nachzahlungen für freigestellte Personalvertreter in Ihrem Ressort zu überarbeiten, um zukünftige finanzielle Mehrbelastungen zu vermeiden?*
- *Gibt es Pläne, die Struktur und Transparenz der Personalvertretungszulagen zu überarbeiten, um ähnliche Vorfälle in der Zukunft zu vermeiden?*

Die entsprechende legistische Kompetenz für die Regelung liegt beim Bundeskanzleramt.

Zu Frage 13:

- *Welche neuen Ersatzzulagen für dienstfreigestellte Personalvertreter wurden im Zuge dieser Beschlüsse in Ihrem Ressort eingeführt?*

Dazu wird auf § 169 Abs. 3 bis 7 Gehaltsgesetz 1956 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2025 verwiesen.

Zu Frage 27:

- *Wie wird sichergestellt, dass die Mittelverwendung innerhalb Ihres Ressorts effizient und im Sinne der Bediensteten erfolgt?*

Die Mittelverwendung im Rahmen der Besoldung erfolgt auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen.

Zu Frage 28:

- *Welche Kontrollmechanismen existieren, um sicherzustellen, dass Personalvertretungen ihre Aufgaben im besten Interesse der Bediensteten wahrnehmen?*

Dem Dienstgeber kommt eine Kontrolle der Tätigkeit der Organe der Personalvertretung nicht zu. Die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane, welche insbesondere die Sorge um die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung umfasst, obliegt der Personalvertretungsaufsichtsbehörde gemäß Abschnitt IV des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG).

Zu den Fragen 29 und 30:

- *Gibt es Überlegungen, die Gehaltsverhandlungen für öffentlich Bedienstete unabhängiger von politischen Einflüssen zu gestalten?*
- *Wie wird sichergestellt, dass die Interessen der öffentlich Bediensteten in zukünftigen Verhandlungen angemessen vertreten und berücksichtigt werden?*

Diese Fragestellungen fallen nicht in die Ingerenz des Bundesministeriums für Bildung.

Wien, 26. Juni 2026

Christoph Wiederkehr, MA

