

Mit der Dienstrechts-Novelle 2015, die am 3. Juli alleine mit den Stimmen der SPÖ im Wiener Landtag beschlossen wurde, konnten einige Verbesserungen für die Bediensteten der Stadt Wien erzielt werden. Die Einführung der Schwerarbeitspension für Beamtinnen und Beamte sowie die Änderungen im Urlaubsrecht stellen für viele MitarbeiterInnen der Stadt Wien wesentliche Verbesserungen dar.

Nachfolgend erfolgt eine Zusammenstellung der wichtigsten Änderungen im Detail:

Schwerarbeitspension:

Für Beamtinnen und Beamte wird die Schwerarbeitspension eingeführt, die unter den gleichen Voraussetzungen wie beim Bund in Anspruch genommen werden kann. Für Vertragsbedienstete gibt es diese Regelung bereits.

Die Schwerarbeitspension kann frühestens mit dem vollendeten 60. Lebensjahr in Anspruch genommen werden. Dies ist der Fall, wenn die Beamtin bzw. der Beamte zum Zeitpunkt ihres bzw. seines Pensionsantrittes eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 42 Jahren (gerechnet ab dem vollendeten 18. Lebensjahr) erreicht hat und innerhalb der letzten 20 Jahre mindestens 120 Monate Schwerarbeit geleistet hat. Ein Schwerarbeitsmonat ist jeder Kalendermonat, in dem die Beamtin bzw. der Beamte an mindestens 15 Tagen Schwerarbeit geleistet hat.

Die Ruhestandsversetzung aufgrund von Nachtschwerarbeit kann mit dem vollendeten 57. Lebensjahr in Anspruch genommen werden. Voraussetzung dafür ist, dass die Beamtin bzw. der Beamte in den letzten 30 Jahren mindestens 180 Monate Nachtschwerarbeit oder insgesamt mindestens 240 Monate Nachtschwerarbeit geleistet hat. Ein Nachtschwerarbeitsmonat ist jeder Kalendermonat, in dem die Beamtin bzw. der Beamte an mindestens sechs Tagen Nachtschwerarbeit geleistet hat.

Hat eine Beamtin bzw. ein Beamter in der Zeit von 1. Jänner 2007 bis 31. Dezember 2015 ununterbrochen Schwerarbeitsmonate geleistet und war sie bzw. er im Zeitraum bis 31. Dezember 2006 bei gleicher Verwendung in derselben Dienststelle wie am 1. Jänner 2007 beschäftigt, wird davon ausgegangen, dass sie bzw. er auch während des Zeitraums vor dem 31. Dezember 2006 ununterbrochen Schwerarbeitsmonate erbracht hat. Ist dies nicht der Fall, ist der Gegenbeweis zu erbringen.

Die Anträge auf Schwerarbeitspension bzw. Nachtschwerarbeitspension können frühestens ein halbes Jahr vor dem 60. bzw. 57. Lebensjahr gestellt werden.

Die Änderungen treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

Urlaubsrecht:

- Ausmaß des Erholungsurlaubes:

Auf Grund der Änderung der Vordienstzeitenanrechnung (Nichtanrechnung von Ausbildungs- und Studienzeiten) und dem damit im Zusammenhang stehenden Entfall des Urlaubsstichtages war das Urlaubsrecht anzupassen.

Anstelle des Dienalters wird der Urlaubsanspruch künftig ausschließlich vom Lebensalter abhängig gemacht.

Das Urlaubsausmaß beträgt grundsätzlich 200 Stunden (= 25 Tage) und erhöht sich

- ab dem vollendeten 33. Lebensjahr auf 216 Stunden (= 27 Tage) NEU!
- ab dem vollendeten 43. Lebensjahr auf 240 Stunden (= 30 Tage) NEU!
- ab dem vollendeten 57. Lebensjahr auf 264 Stunden (= 33 Tage)
- ab dem vollendeten 60. Lebensjahr auf 280 Stunden (= 35 Tage)

Wichtig ist auch die Übergangsregelung: Jenen Bediensteten, die bis zum 31. Dezember 2020 höhere Urlaubsansprüche aufgrund der früheren Rechtslage erworben haben, bleiben diese erhalten.

Die Änderungen sind mit 1. August 2015 in Kraft getreten.

- Aliquotierung des Urlaubsanspruchs bei Elternkarenz:

Bislang konnte es im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Eltern-Karenz zu einer rückwirkenden Aliquotierung des gesamten Jahresurlaubs und damit verbunden – zu einem Urlaubsvorgriff – kommen. Ab sofort wird nur noch der zum Zeitpunkt des Antritts der Eltern-Karenz bestehende Resturlaub aliquotiert. Damit wird sichergestellt, dass die Bediensteten nach ihrer Rückkehr aus der Eltern-Karenz ihren Dienst nicht mit einem Minus an Urlaubsstunden antreten. Beträgt die Summe aus (Eltern-)Karenz, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten höchstens 30 Kalendertage pro Jahr, wird der jährliche Urlaubsanspruch nicht gekürzt.

Die Änderungen sind rückwirkend mit 1. Jänner 2014 in Kraft getreten.

- Härtefälle aufgrund der Dienstrechts-Novelle 2013:

Die Dienstrechts-Novelle 2013, LGBl. Nr. 49/2013, brachte mit Wirksamkeit 1. Jänner 2014 folgende Änderung mit sich: Bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes (z.B. von Teilzeit- auf Vollbeschäftigung oder umgekehrt) wird der Urlaub für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im Kalenderjahr neu berechnet. Noch nicht verfallene Resturlaubsansprüche aus den vorangegangenen Jahren wurden mit 31. Dezember 2013 „eingefroren“. Für jene Bediensteten, die im Jahr 2014 ihr Beschäftigungsausmaß erhöht und damit gerechnet hatten, dass der am 31. Dezember 2013 noch bestehende Resturlaub entsprechend dem aktuellen Beschäftigungsausmaß im Jahr 2014 neu bemessen werde, wurde ein Ausgleich geschaffen, zumal diese Bediensteten auf Grund der kurzen Zeitspanne zwischen der Kundmachung der Novelle (am 16. Dezember 2013) und dem 31. Dezember 2013 keine Möglichkeit hatten, ihren Resturlaub zu verbrauchen.

Der noch nicht verbrauchte Resturlaub für die Jahre vor 2014 wird nun insofern erhöht, als ein einmaliger zusätzlicher Erholungsurlaub gewährt wird. Der Resturlaub wird um jene Stunden erhöht, die sich aus dem Verhältnis des am 31. Dezember 2013 bestehenden Ausmaßes der Teilzeitbeschäftigung zum durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im Jahr 2014 ergeben.

Jenen Bediensteten, welche im Dezember 2013 auf Grund eines Urlaubsvorgriffes ein Minus an Urlaubsstunden aufwiesen und ihr Beschäftigungsausmaß im Jahr 2014 herabsetzten, soll dieser Urlaubsvorgriff entsprechend dem Verhältnis des am 31. Dezember 2013 bestehenden Beschäftigungsausmaßes zum durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im Jahr 2014 reduziert werden.

Frühkarenz:

Die Frühkarenz wird nunmehr auch gleichgeschlechtlichen Paaren ermöglicht. Bedienstete haben die Möglichkeit mindestens eine Woche bis höchstens vier Wochen nach der Geburt eines Kindes (mehrerer Kinder) unentgeltlich zuhause zu bleiben, wenn sie mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder verschieden- oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben. Weitere Voraussetzung ist, dass sie mit der Mutter und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt leben.

Männliche Bedienstete, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben, haben ebenso einen Anspruch auf Frühkarenz in der Dauer von einer Woche bis zu vier Wochen nach der Geburt ihres Kindes (ihrer Kinder) oder des Kindes (der Kinder) ihres Partners bis zur Vollendung des dritten Lebensmonats des Kindes (der Kinder), wenn sie mit ihrem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt leben.

Auch bei Adoptiv- und Pflegekindern wurde die Möglichkeit einer Frühkarenz von mindestens einer Woche bis zu vier Wochen geschaffen. Voraussetzungen: Das Kind, das adoptiert wird bzw. in unentgeltliche Pflege genommen wird, darf das siebente Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Grundsätzlich müssen Beginn und Dauer der Frühkarenz spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt bzw. bis spätestens am Tag der Adoption oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege gemeldet werden. Sprechen keine wichtigen dienstlichen Gründe dagegen, besteht auch noch nach Ablauf der einwöchigen Frist die Möglichkeit, die Frühkarenz in Anspruch zu nehmen.

Die Änderungen sind am 25.7.2015 in Kraft getreten.

Vordienstzeiten:

Die Vordienstzeitenanrechnung wird komplett neu geregelt. Studien- oder Ausbildungszeiten werden künftig nicht mehr auf die Dienstzeit angerechnet, sondern pauschal mit den neuen Gehaltsansätzen abgegolten.

Die Dienstgeberin hat die Vordienstzeitenregelung des Bundes übernommen.

Der „historische Vorrückungstichtag“ wird durch das „Besoldungsdienstalter“ ersetzt. Die Vorrückung erfolgt künftig mit dem Monatsersten, nachdem die bzw. der Bedienstete zwei weitere Jahre (oder je nach Verwendungsgruppe auch drei, vier oder fünf Jahre) ihres bzw. seines Besoldungsdienstalters vollendet hat.

Alle Bediensteten, die am 31. Juli 2015 und am 1. August 2015 in einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien standen und einer der im Gesetz aufgezählten Verwendungsgruppen (Grundlaufbahnen !) angehörten, wurden auf Grund ihres Gehalts im Monat Juli 2015 (= Überleitungsbetrag) in das neue Besoldungssystem übergeleitet. Die Überleitung erfolgte durch eine pauschale Festsetzung ihres Besoldungsdienstalters.

Dabei wurden die Bediensteten – ausgehend von ihrem Gehalt – in die nächstniedrigere Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems eingereiht und erhielten weiters eine ruhegenussfähige Wahrungszulage im Ausmaß der Differenz vom Überleitungsbetrag auf das Gehalt der neuen Gehaltsstufe. Die nächste Vorrückung (in die Überleitungsstufe) wird zu demselben Zeitpunkt erfolgen wie im Altsystem.

Zur Wahrung der Erwerbssaussichten der übergeleiteten Bediensteten erhalten diese in der Überleitungsstufe eine Wahrungszulage und erhöht sich deren Besoldungsdienstalter je nach Verwendungsgruppe um die im Gesetz angeführten Zeiten, sodass die nächste Vorrückung einmalig vorgezogen wird. Danach befinden sich die Bediensteten in der „Zielstufe“ des neuen Systems, ab der sie regulär (wie im Altsystem) vorrücken.

Wesentlich ist, dass durch die Überleitung den Bediensteten keinerlei Gehaltseinbußen entstehen.

Neu eintretenden Bediensteten werden ab 1. August 2015 nur mehr folgende Vordienstzeiten angerechnet:

- Dienstzeiten bei einer Gebietskörperschaft bzw. bei bestimmten internationalen Einrichtungen
- Zeiten des Grundwehr-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes
- Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums von insgesamt höchstens zehn Jahren
- die Zeit des Bezugs einer Beschädigtenrente nach dem Heeresversorgungsgesetz entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90 Prozent

Die Änderungen sind mit 1. August 2015 in Kraft getreten.

Für Rückfragen stehen Ihnen unsere MitarbeiterInnen des Rechtsreferats unter +43 (0)1 31316 83832 gerne zur Verfügung.