

FAQs zum Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz

I. Allgemeines

- 1. Was ist das Wiener Bedienstetengesetz?**
- 2. Wer kann in das Wiener Bedienstetengesetz umsteigen? Und wer kann nicht in das Wiener Bedienstetengesetz umsteigen?**
- 3. Was bedeutet „Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz“?**
- 4. Wo ist der Umstieg gesetzlich geregelt?**
- 5. Wo kann ich mich informieren, wenn ich mich für einen Umstieg interessiere?**
- 6. Ab wann und wie kann ich mein Interesse an einem Umstieg bekannt geben?**
- 7. Ab wann kann ich umsteigen?**
- 8. Wie lange kann ich umsteigen?**
- 9. Endet mein Dienstverhältnis, wenn ich umsteige?**
- 10. Mein Dienstverhältnis ist befristet. Was passiert mit der Befristung, wenn ich umsteige?**

II. Voraussetzungen für den Umstieg

- 1. Welche Voraussetzungen muss ich für den Umstieg erfüllen?**
- 2. Welcher Termin ist ein zulässiger Umstiegstermin?**
- 3. Was sind die Zugangsvoraussetzungen?**
- 4. Ich erfülle die Zugangsvoraussetzungen zum gewünschten Umstiegstermin nicht. Kann ich zu einem späteren Termin umsteigen?**
- 5. Was sind Hindernisse für einen Umstieg? Wann ist ein Umstieg nicht möglich?**
- 6. Ich bin derzeit in Eltern-Karenz. Kann ich trotzdem umsteigen?**

III. Rechtliche Folgen des Umstiegs

1. Rechtsvorschriften

- 1.1. Welche Rechtsvorschrift ist nach meinem Umstieg auf mein Dienstverhältnis anzuwenden?
- 1.2. Welche Rechtsvorschriften sind nach meinem Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz nicht mehr anwendbar?

2. Dienstausbildung

- 2.1. Was ist eine Dienstausbildung?
- 2.2. Für meine derzeitige Tätigkeit war bisher keine Dienstprüfung nötig. Kann es sein, dass ich nach dem Umstieg eine Dienstausbildung machen muss?
- 2.3. Für welche Modellfunktionen ist eine Dienstausbildung zu machen?
- 2.4. Muss ich eine bereits vorgeschriebene Dienstprüfung machen, wenn ich umsteige?
- 2.5. Ich habe bereits vor dem Umstieg eine Dienstprüfung gemacht. Wird diese angerechnet?
- 2.6. Innerhalb welcher Frist muss ich die Dienstausbildung machen?
- 2.7. Was passiert, wenn ich die vorgeschriebene Dienstausbildung nicht innerhalb der gesetzten Frist bestehe?
- 2.8. Wo finde ich weitere Informationen zur Dienstausbildung?

3. Krankenversicherung

- 3.1. Ändert sich durch den Umstieg meine Krankenversicherung?
- 3.2. Weshalb kann ich bei einem Umstieg nicht in die KFA wechseln?

4. Erholungsurlaub

- 4.1. Kommt es durch den Umstieg zu Änderungen beim Erholungsurlaub?
- 4.2. Ab wann wird der jährliche Erholungsurlaub nach dem Wiener Bedienstetengesetz berechnet?
- 4.3. Gibt es noch eine andere Änderung im Urlaubsrecht?
- 4.4. Was passiert mit nicht verbrauchtem Erholungsurlaub aus dem bisherigen Dienstrecht?
- 4.5. Ich habe Anspruch auf Zusatzurlaub. Muss ich diesen neu beantragen?

5. Karenzurlaub (Urlaub ohne Bezüge)

- 5.1. Wie lange kann mir nach dem Umstieg ein Karenzurlaub gewährt werden?
- 5.2. Zählt ein Karenzurlaub zur Dienstzeit?

6. Sonstige dienstrechtliche Folgen

- 6.1. Ändert sich durch den Umstieg der Tag der Aufnahme in das Dienstverhältnis zur Stadt Wien?
- 6.2. Bleiben vor dem Umstieg in Anspruch genommene Rechte und genehmigte Abwesenheiten erhalten?

7. Besoldungsrechtliche Auswirkungen

- 7.1. Wie sind Dienstposten im Wiener Bedienstetengesetz bewertet?
- 7.2. Wie erfahre ich, wie mein Dienstposten nach dem Wiener Bedienstetengesetz bewertet ist?
- 7.3. Wovon ist die Höhe meines Gehaltes im Wiener Bedienstetengesetz abhängig?
- 7.4. Wie wird meine Gehaltsstufe beim Umstieg ermittelt?
 - 7.4.1. Was sind Dienstzeiten bei der Stadt Wien?
 - 7.4.2. Was sind Zeiten früherer Berufstätigkeiten?
 - 7.4.3. Was sind berufseinschlägige Tätigkeiten?
 - 7.4.4. Was sind gleichwertige Tätigkeiten?
 - 7.4.5. Wie werden die berufseinschlägigen und gleichwertigen Tätigkeiten beurteilt?
 - 7.4.6. Was passiert, wenn ich sowohl berufseinschlägige als auch gleichwertige Berufstätigkeiten habe?
 - 7.4.7. Warum werden meine Dienstzeiten bei der Stadt Wien und Zeiten früherer Berufstätigkeiten beim Umstieg neu beurteilt?
 - 7.4.8. Wer beurteilt, ob meine Dienstzeiten bei der Stadt Wien und Zeiten früherer Berufstätigkeiten berufseinschlägig oder gleichwertig waren?
 - 7.4.9. Werden meine Dienstzeiten zur Stadt Wien jedenfalls zur Gänze für die Einstufung angerechnet?
 - 7.4.10. Werden Zeiten früherer Berufstätigkeiten zu anderen Gebietskörperschaften jedenfalls zur Gänze für die Einstufung angerechnet?
 - 7.4.11. Werden mir im Rahmen des Umstiegs bisher nicht berücksichtigte frühere Berufstätigkeiten angerechnet?
 - 7.4.12. Welche Zeiten werden nicht mehr angerechnet?
 - 7.4.13. Wie weise ich Zeiten nach, die ich angerechnet bekommen möchte?
- 7.5. Wie erfahre ich von meiner Gehaltseinstufung?
- 7.6. Wie verlaufen die Gehaltskurven im Wiener Bedienstetengesetz?
- 7.7. Wie rücken Bedienstete im Wiener Bedienstetengesetz in die nächste Gehaltsstufe vor?
- 7.8. Erhöht sich mit jedem Erfahrungsanstieg auch das Gehalt?
- 7.9. Kann sich nach dem Umstieg mein Gehalt verändern?
- 7.10. Wann ist eine Rückreihung möglich?
- 7.11. Wie hoch ist der mit einer Rückreihung verbundene Gehaltsverlust?
- 7.12. Wie setzt sich der Monatsbezug ab dem Umstieg zusammen?
- 7.13. Wem gebührt eine Erschwernisabgeltung?
- 7.14. Wie werden Sonderzahlungen im Wiener Bedienstetengesetz berechnet?
- 7.15. Habe ich nach dem Umstieg weiterhin Anspruch auf Zulagen?
- 7.16. Habe ich nach dem Umstieg weiterhin Anspruch auf Nebengebühren laut Nebengebührenkatalog?

8. Abfertigung / MitarbeiterInnenvorsorge

- 8.1. Wie sieht die Regelung der Abfertigung ab dem Umstieg aus?
- 8.2. Ich bin im System „Abfertigung alt“. Welche Auswirkung hat der Umstieg?

9. Pensionskassenvorsorge

- 9.1. Welche Auswirkungen hat der Umstieg auf meine Pensionskassenvorsorge?
- 9.2. Bisher zahlt die Dienstgeberin für mich einen Zusatzbeitrag zur Pensionskasse. Gilt dies auch nach dem Umstieg?
- 9.3. In welcher Höhe kann ich nach dem Umstieg eigene Beiträge an die Pensionskasse zahlen?

10. Besonderheiten bei Beamtinnen und Beamten

- 10.1. Bleibe ich bei einem Umstieg weiterhin Beamtin oder Beamter der Stadt Wien?
- 10.2. Habe ich nach einem Umstieg weiterhin Anspruch auf eine „Beamtenpension“ der Stadt Wien?
- 10.3. Kann mein Dienstverhältnis nach einem Umstieg gekündigt werden?
- 10.4. Wird mein Monatsbezug nach dem Umstieg auch weiterhin im Vorhinein ausbezahlt?
- 10.5. Erwerbe ich durch den Umstieg einen Anspruch auf Abfertigung auch für die Zeit vor dem Umstieg?
- 10.6. Ich erhalte eine Versehrtenrente nach dem Unfallfürsorgegesetz 1967. Erhalte ich diese nach dem Umstieg weiterhin?

IV. Exkurs: Amtswegige Neuberechnung der Vordienstzeiten für Beamtinnen und Beamte sowie für Vertragsbedienstete

- 1. Hat das Verfahren zur amtswegigen Neuberechnung meiner Vordienstzeiten Auswirkungen auf meine Einstufung zum Umstiegstermin?**
- 2. Wird das Verfahren zur amtswegigen Neuberechnung meiner Vordienstzeiten vorgezogen, wenn ich in das Wiener Bedienstetengesetz umsteigen möchte?**

I. Allgemeines

1. Was ist das Wiener Bedienstetengesetz?

Das Wiener Bedienstetengesetz ist das Dienst- und Besoldungsrecht für Personen, die ab dem 1. Jänner 2018 in ein Dienstverhältnis zur Stadt Wien aufgenommen wurden.

2. Wer kann in das Wiener Bedienstetengesetz umsteigen? Und wer kann nicht in das Wiener Bedienstetengesetz umsteigen?

Umsteigen können Bedienstete mit einem aufrechten Dienstverhältnis zur Stadt Wien, die **vor** dem 1. Jänner 2018 in ein Dienstverhältnis zur Stadt Wien nach der Vertragsbedienstetenordnung 1995 oder nach der Dienstordnung 1994 aufgenommen wurden.

Nicht umsteigen können daher unter anderem folgende Personen:

- Personen, für die das Gehaltskassengesetz 2002 gilt
- Landeslehrerinnen und Landeslehrer
- Lehrerinnen und Lehrer der Musikschule Wien
- Aushilfs- und Saisonbedienstete
- Angestellte des Landwirtschaftsbetriebes, für die ein Kollektivvertrag gilt
- Land- und Forstarbeiterinnen sowie Land- und Forstarbeiter, für die ein Kollektivvertrag gilt
- Landesrechtspflegerinnen und Landesrechtspfleger
- Mitglieder des Verwaltungsgerichts Wien

3. Was bedeutet „Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz“?

Der Umstieg bedeutet einen Wechsel in das Dienst- und Besoldungsrecht des Wiener Bedienstetengesetzes. Ab dem Umstieg gilt für Ihr Dienstverhältnis das bisherige Dienst- und Besoldungsrecht nicht mehr, sondern nur noch das Wiener Bedienstetengesetz. Eine Rückkehr in Ihr vorheriges Dienst- und Besoldungsrecht ist **nicht** möglich.

4. Wo ist der Umstieg gesetzlich geregelt?

Für Beamtinnen und Beamte ist der Umstieg in der Dienstordnung 1994 (§ 115r DO 1994) geregelt, für Vertragsbedienstete in der Vertragsbedienstetenordnung 1995 (§ 62m VBO 1995) und für beide zusätzlich im Wiener Bedienstetengesetz (§ 138d W-BedG). Weitere Bestimmungen finden sich im Wiener MitarbeiterInnenvorsorgegesetz (§ 2 Abs. 2 Z 2, § 2 Abs. 4, § 3 Abs. 1 und § 14 Abs. 1 W-MVG).

5. Wo kann ich mich informieren, wenn ich mich für einen Umstieg interessiere?

Neben diese Fragen und Antworten (FAQs) stellt die MA 2 - Personalservice folgende Unterlagen bereit, damit Sie sich über die Voraussetzungen, die rechtlichen Folgen und den Ablauf des Umstiegs in das Wiener Bedienstetengesetz informieren können:

- Ein [Infoblatt](#) mit wichtigen Informationen zum Umstieg und dessen Voraussetzungen.
- Einen [Online-Assistenten](#), der Ihnen allgemeine Informationen zum Umstieg gibt.
- Ein [Online-Tool](#), das Ihnen:
 - die Zugangsvoraussetzungen für Ihre Modellfunktion nach dem Wiener Bedienstetengesetz zeigt und
 - Informationen zum Gehalt nach einem Umstieg gibt.
- Eine [Darstellung des Ablaufs](#) des Umstiegs.

6. Ab wann und wie kann ich mein Interesse an einem Umstieg bekannt geben?

Sie können Ihr Interesse an einem Umstieg ab 1. April 2021 bekannt geben.

Bitte verwenden Sie dazu das Formular „[Bekanntgabe des Interesses am Umstieg](#)“. Sie erhalten das Formular auch in Ihrer Personalstelle.

7. Ab wann kann ich umsteigen?

Ein Umstieg ist frühestens ab 1. April 2021 möglich. Ein Umstieg mit 1. April, 1. Mai oder 1. Juni 2021 war nur möglich, wenn Sie das Formular „Bekanntgabe des Interesses am Umstieg“ bis spätestens 30. Juni 2021 bei Ihrer Personalstelle abgegeben hatten.

8. Wie lange kann ich umsteigen?

Der Umstieg ist zeitlich unbegrenzt möglich. Das heißt, Sie können auch in 5 oder 10 Jahren noch umsteigen.

Sie können jedoch nur einmal umsteigen und danach **nicht** mehr in Ihr altes Dienst- und Besoldungsrecht zurückkehren.

9. Endet mein Dienstverhältnis, wenn ich umsteige?

Nein. Durch den Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz wird das bisherige Dienstverhältnis zur Stadt Wien **nicht** beendet. Durch den Umstieg wird Ihr bisheriges Dienstverhältnis geändert und im Rahmen eines einheitlichen Dienstverhältnisses als vertragliches Dienstverhältnis nach dem Wiener Bedienstetengesetz fortgesetzt.

10. Mein Dienstverhältnis ist befristet. Was passiert mit der Befristung, wenn ich umsteige?

Die Befristung bleibt unverändert.

II. Voraussetzungen für den Umstieg

1. Welche Voraussetzungen muss ich für den Umstieg erfüllen?

- Ihr Dienstverhältnis muss vor dem 1. Jänner 2018 begonnen haben und der Vertragsbedienstetenordnung 1995 oder der Dienstordnung 1994 unterliegen.
- Sie müssen einen zulässigen Umstiegstermin bekannt geben.
- Sie müssen die Zugangsvoraussetzungen nach der Zugangsverordnung erfüllen.
- Es dürfen keine Umstiegshindernisse vorliegen.

2. Welcher Termin ist ein zulässiger Umstiegstermin?

Der früheste Umstiegstermin ist immer der 1. Tag des drittfolgenden Monats nach Einlangen des Formulars „[Bekanntgabe des Interesses am Umstieg](#)“ in der Personalstelle.

Beispiel: Das Formular ist im Zeitraum vom 1. Dezember 2022 bis einschließlich 31. Dezember 2022 eingelangt. Frühester Umstiegstermin ist der 1. März 2023.

Sie können jedoch auch einen späteren Termin wählen.

Nur wenn das Formular „Bekanntgabe des Interesses“ bis zum 30. Juni 2021 in der Personalstelle eingelangt ist und Sie alle weiteren Voraussetzungen erfüllt haben, war ein Umstieg rückwirkend mit 1. April, 1. Mai oder 1. Juni 2021 möglich.

3. Was sind die Zugangsvoraussetzungen?

Für den Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz müssen Sie zum Umstiegstermin die Zugangsvoraussetzungen für die Modellfunktion erfüllen, zu der Ihr Dienstposten gehört. Das heißt, Sie müssen die notwendigen Ausbildungen haben. Bestimmte notwendige Ausbildungen können entweder durch eine fachlich einschlägige Berufserfahrung oder eine andere Ausbildung und eine zusätzliche Berufserfahrung ersetzt werden. Geregelt sind die Zugangsvoraussetzungen in der [Zugangsverordnung](#). Es gibt auch Modellfunktionen, für deren Besetzung in der Zugangsverordnung keine Voraussetzungen vorgeschrieben sind. Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn Berufsgesetze gelten wie zum Beispiel für Gesundheitsberufe.

Welche Zugangsvoraussetzungen nach der Zugangsverordnung für Sie zum Umstiegstermin relevant sind, erfahren Sie durch Eingabe der Modellfunktion im [Online-Tool](#). Die

Modellfunktion, zu der Ihr derzeitiger Dienstposten gehört, sehen Sie ab Ende Februar 2021 auf Ihrem Gehaltszettel.

4. Ich erfülle die Zugangsvoraussetzungen zum gewünschten Umstiegstermin nicht. Kann ich zu einem späteren Termin umsteigen?

Ja, wenn Ihnen Zeiten fachlich einschlägiger Berufserfahrung fehlen, können Sie zu einem späteren Termin umsteigen. Sie können dann umsteigen, wenn Sie die notwendige Berufserfahrung haben. Wann dieser Zeitpunkt erreicht ist, erfahren Sie in Ihrer Personalstelle.

5. Was sind Hindernisse für einen Umstieg? Wann ist ein Umstieg nicht möglich?

Ein Umstieg ist aus folgenden Gründen nicht möglich:

- Sie sind zu einer anderen Organisation abgeordnet. Ausgenommen davon sind Abordnungen zur Dienstleistung beim Bund im Rahmen der Überwachung des ruhenden Verkehrs und der Kurzparkzonen.
- Sie sind zu einer anderen Organisation entsendet.
- Sie sind wegen eines Freijahres oder Freiquartals vom Dienst freigestellt.
- Sie sind auf Karenzurlaub (Urlaub ohne Bezüge).
- Sie sind außer Dienst gestellt.
- Sie sind nach einem Zuweisungsgesetz einer anderen Organisation zugewiesen.

Ein Umstieg ist erst möglich, wenn der Hinderungsgrund wegfällt und die sonstigen Umstiegsvoraussetzungen erfüllt sind.

6. Ich bin derzeit in Eltern-Karenz. Kann ich trotzdem umsteigen?

Ja.

III. Rechtliche Folgen des Umstiegs

1. Rechtsvorschriften

1.1. Welche Rechtsvorschrift ist nach meinem Umstieg auf mein Dienstverhältnis anzuwenden?

Nach Ihrem Umstieg gilt für Sie nur das Wiener Bedienstetengesetz.

1.2. Welche Rechtsvorschriften sind nach meinem Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz nicht mehr anwendbar?

Folgende Rechtsvorschriften sind nach dem Umstieg nicht mehr anwendbar:

Für Beamtinnen und Beamte:

- Dienstordnung 1994
- Besoldungsordnung 1994
- Unfallfürsorgegesetz 1967
- Pensionsordnung 1995
- Ruhe- und Versorgungsgenusszulagegesetz 1995
- Nebengebührenkatalog
- Amtstitelverordnung

Für Vertragsbedienstete:

- Vertragsbedienstetenordnung 1995 einschließlich Verweise auf Dienstordnung 1994 und Besoldungsordnung 1994
- Nebengebührenkatalog

2. Dienstausbildung

2.1. Was ist eine Dienstausbildung?

Bedienstete der Stadt Wien, für die das Wiener Bedienstetengesetz gilt, müssen Prüfungen ablegen, wenn dies für Ihre Modellfunktion vorgesehen ist. Zur Vorbereitung auf die Prüfungen werden von der Wien-Akademie entsprechende Kurse organisiert. Das ist die sogenannte Dienstausbildung. Diese wird im Dienstvertrag vorgeschrieben. Die Dienstausbildung hat die bisherige Dienstprüfung ersetzt.

2.2. Für meine derzeitige Tätigkeit war bisher keine Dienstprüfung nötig. Kann es sein, dass ich nach dem Umstieg eine Dienstausbildung machen muss?

Ja. Wenn für Ihre Modellfunktion eine Dienstausbildung vorgeschrieben ist, müssen Sie diese machen.

2.3. Für welche Modellfunktionen ist eine Dienstausbildung zu machen?

Sie müssen eine Dienstausbildung machen, wenn Ihr Dienstposten einer der folgenden Modellfunktionen zugeordnet ist:

Allgemeinmedizinerin bzw. Allgemeinmediziner im öffentlichen Gesundheitsdienst mit definierten Leitungsaufgaben II

Allgemeinmedizinerin bzw. Allgemeinmediziner im öffentlichen Gesundheitsdienst mit definierten Leitungsaufgaben I

Allgemeinmedizinerin bzw. Allgemeinmediziner im öffentlichen Gesundheitsdienst
Führung V

Führung IV

IKT-Servicedesk

IKT-Systembetrieb

IKT-Engineering

IKT-Betreuung

IKT-Organisation

IKT-Architektur

IKT-Referatsleitung

IKT-Chief Technologie Officerin bzw. Officer

Interne Revisorin bzw. Interner Revisor

Management III

Management II

Management I

Politische Referentin bzw. Politischer Referent

Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung Spezialisiert

Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachbearbeitung

Technische Sachbearbeitung Allgemein

Technische Sachbearbeitung Spezialisiert

Technische Fachbearbeitung

Technische Expertin bzw. Experte

Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein

Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Spezialisiert

Verwaltung/Administration Fachbearbeitung

Verwaltung/Administration Expertin bzw. Experte

Ob Ihr Dienstposten im Wiener Bedienstetengesetz zu einer der angeführten Modellfunktionen gehört, sehen Sie ab Ende Februar 2021 auf Ihrem Gehaltszettel.

2.4. **Muss ich eine bereits vorgeschriebene Dienstprüfung machen, wenn ich umsteige?**

Ja. Sie müssen die Dienstausbildung innerhalb der ursprünglich für die Dienstprüfung vorgesehenen Frist machen.

2.5. **Ich habe bereits vor dem Umstieg eine Dienstprüfung gemacht. Wird diese angerechnet?**

Je nach Modellfunktion wird Ihre Dienstprüfung ganz oder teilweise angerechnet. Wenn Ihre Dienstprüfung nur teilweise angerechnet wird, müssen Sie eine ergänzende Dienstausbildung machen.

2.6. **Innerhalb welcher Frist muss ich die Dienstausbildung machen?**

Sie müssen eine Dienstausbildung, die Ihnen beim Umstieg vorgeschrieben wird, innerhalb von 4 Jahren machen.

Ausnahme: Wenn Ihnen im bisherigen Dienstrecht bereits eine Dienstprüfung vorgeschrieben wurde, müssen Sie die Dienstausbildung innerhalb der ursprünglich für die Dienstprüfung vorgesehenen Frist machen.

2.7. **Was passiert, wenn ich die vorgeschriebene Dienstausbildung nicht innerhalb der gesetzten Frist bestehe?**

- Wenn Sie bisher **noch keine Dienstprüfung gemacht** haben und die nach dem Umstieg vorgeschriebene Dienstausbildung nicht bestehen, werden Sie gekündigt.
- Wenn Sie **bereits eine Dienstprüfung gemacht** haben und die nach dem Umstieg vorgeschriebene Dienstausbildung nicht bestehen, sind Ihre weiteren Karrieremöglichkeiten eingeschränkt. Sie können nur in jener Modellfunktion bleiben, der Sie zum Umstiegstermin angehören.
- Wenn Sie **bereits eine Dienstprüfung gemacht haben und Ihnen noch im bisherigen Dienstrecht eine ergänzende Dienstprüfung vorgeschrieben wurde**, können Sie umsteigen. Wenn Sie die Dienstausbildung nach dem Umstieg nicht bestehen, werden Sie im Wiener Bedienstetengesetz rückgereiht, da Sie die für Ihre Tätigkeit erforderlichen Voraussetzungen vor dem Umstieg nicht vollständig erfüllt haben.

2.8. **Wo finde ich weitere Informationen zur Dienstausbildung?**

Weitere Informationen zur Dienstausbildung für Umsteigerinnen und Umsteiger, unter anderem zur Anrechnung von Dienstprüfungen, finden Sie auf der [Homepage der Magistratsdirektion Gruppe Personalorganisation und -entwicklung](#).

3. Krankenversicherung

3.1. Ändert sich durch den Umstieg meine Krankenversicherung?

Nein. Das heißt, wenn Sie derzeit bei der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KFA) versichert sind, bleiben Sie es. Wenn Sie bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) versichert sind, bleiben Sie dort versichert.

3.2. Weshalb kann ich bei einem Umstieg nicht in die KFA wechseln?

Ein Wechsel von der ÖGK in die KFA ist aus sozialversicherungsrechtlichen beziehungsweise kompetenzrechtlichen Gründen nicht möglich.

4. Erholungsurlaub

4.1. Kommt es durch den Umstieg zu Änderungen beim Erholungsurlaub?

Im bisherigen Dienstrecht ist das Ausmaß Ihres Erholungsurlaubes ausschließlich vom Lebensalter abhängig. Sie haben einen Grundanspruch von 200 Stunden. Dieser erhöht sich

- ab Vollendung des 33. Lebensjahres auf 216 Stunden,
- ab Vollendung des 43. Lebensjahres auf 240 Stunden,
- ab Vollendung des 57. Lebensjahres auf 264 Stunden und
- ab Vollendung des 60. Lebensjahres auf 280 Stunden.

Im Wiener Bedienstetengesetz beträgt der Grundanspruch ebenfalls 200 Stunden. Der erhöhte Urlaubsanspruch von 216 und 240 Stunden ist nicht nur vom Lebensalter, sondern auch von der Dienstzeit abhängig:

- Ab Vollendung des 33. Lebensjahres und einer Dienstzeit von 5 Jahren: 216 Stunden
- Ab Vollendung des 43. Lebensjahres und einer Dienstzeit von 10 Jahren: 240 Stunden

Es gibt im Wiener Bedienstetengesetz keinen erhöhten Urlaubsanspruch ab dem 57. bzw. 60. Lebensjahr, das heißt Ihr Urlaubsanspruch kann höchstens 240 Stunden betragen.

Der Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz kann zur Folge haben, dass Sie danach einen **geringeren Anspruch** auf Erholungsurlaub haben.

Beispiel 1: Sie wurden am 1. August 2015 in ein Dienstverhältnis zur Stadt Wien aufgenommen. Am 1. März 2018 wurden Sie 43 Jahre alt. Sie möchten mit 1. April 2021 umsteigen.

Im bisherigen Urlaubsrecht haben Sie ab Vollendung des 43. Lebensjahres einen Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von 240 Stunden. Im Falle des Umstiegs

hätten Sie ab dem Jahr 2022 (Folgejahr des Umstiegs) nur mehr einen Anspruch auf 216 Stunden, da Sie noch keine 10-jährige Dienstzeit erreicht haben. Einen Urlaubsanspruch von 240 Stunden hätten Sie wieder ab dem Jahr 2025, da Sie erst in diesem Jahr die 10jährige Dienstzeit erreichen.

Beispiel 2: Sie sind bereits seit 20 Jahren bei der Stadt Wien tätig und haben im Jahr 2019 das 57. Lebensjahr vollendet. Sie möchten mit 1. April 2021 umsteigen.

Im bisherigen Urlaubsrecht haben Sie ab Vollendung des 57. Lebensjahres einen Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von 264 Stunden. Im Falle des Umstiegs hätten Sie ab dem Jahr 2022 (Folgejahr des Umstiegs) nur mehr einen Anspruch auf 240 Stunden, da dies der höchstmögliche Urlaubsanspruch ist.

4.2. Ab wann wird der jährliche Erholungsurlaub nach dem Wiener Bedienstetengesetz berechnet?

Der Erholungsurlaub nach dem Wiener Bedienstetengesetz gilt ab dem 1. Jänner des Jahres nach dem Umstieg. Im Jahr des Umstiegs wird der Erholungsurlaub nach Ihrem bisherigen Dienstrecht berechnet.

Beispiel:

Umstiegstermin: 1. Juli 2021

Erholungsurlaub nach dem Wiener Bedienstetengesetz: 1. Jänner 2022

Ausnahmen:

- Wenn Sie mit 1. Jänner eines Jahres umsteigen, gilt der Erholungsurlaub nach dem Wiener Bedienstetengesetz mit dem 1. Jänner des gleichen Jahres, also sofort.

Beispiel:

Umstiegstermin: 1. Jänner 2022

Erholungsurlaub nach dem Wiener Bedienstetengesetz: 1. Jänner 2022

- Wenn die Umstiegserklärung im Jahr nach dem Umstiegstermin einlangt, gilt der Erholungsurlaub nach dem Wiener Bedienstetengesetz ab dem 1. Jänner des Jahres nach dem Einlangen der Umstiegserklärung.

Beispiel:

Umstiegstermin: 1. Dezember 2021

Einlangen der Umstiegserklärung: 3. Jänner 2022

Erholungsurlaub nach dem Wiener Bedienstetengesetz: 1. Jänner 2023

4.3. Gibt es noch eine andere Änderung im Urlaubsrecht?

Ja, die sogenannte „Samstagsregelung“ entfällt. Durch die Samstagsregelung verlängerte sich in Ihrem bisherigen Urlaubsrecht das Ausmaß des Erholungsurlaubes um acht Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung aliquot), wenn

- Ihre Arbeitszeit auf 5 Tage verteilt war und
- Sie am Samstag regelmäßig dienstfrei hatten und
- nach Ihrem Urlaubsantritt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag fiel und
- im Zusammenhang mit dem Samstag ein Erholungsurlaub von 5 Arbeitstagen verbraucht wurde.

Dies galt auch für jeden anderen Werktag, an dem Sie regelmäßig dienstfrei hatten.

Im Wiener Bedienstetengesetz gibt es diese Regelung nicht mehr.

4.4. Was passiert mit nicht verbrauchtem Erholungsurlaub aus dem bisherigen Dienstrecht?

Nicht verbrauchter Erholungsurlaub bleibt erhalten.

4.5. Ich habe Anspruch auf Zusatzurlaub. Muss ich diesen neu beantragen?

Nein. Der bereits genehmigte Zusatzurlaub bleibt auch nach dem Umstieg erhalten.

5. Karenzurlaub (Urlaub ohne Bezüge)

5.1. Wie lange kann mir nach dem Umstieg ein Karenzurlaub gewährt werden?

Die Höchstdauer eines Karenzurlaubes beträgt nach dem Wiener Bedienstetengesetz 3 Jahre. Karenzurlaube im öffentlichen Interesse gibt es im Wiener Bedienstetengesetz nicht.

Im bisherigen Dienstrecht beträgt die Höchstdauer des Karenzurlaubes 10 Jahre und ist bei Karenzurlauben im öffentlichen Interesse keine Höchstdauer vorgesehen.

Eine Ausnahme von der 3-jährigen Höchstdauer stellt im Wiener Bedienstetengesetz der Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes (nicht zu verwechseln mit einer Eltern-Karenz) dar.

Karenzurlaube, die Sie in Ihrem bisherigen Dienstrecht konsumiert haben, werden in diese 3 Jahre eingerechnet.

Beispiel 1: Sie haben in der Vergangenheit bereits 2 Jahre und 6 Monate Karenzurlaub konsumiert. Ihnen kann nach dem Umstieg ein weiterer Karenzurlaub von höchstens 6 Monaten gewährt werden.

Beispiel 2: Sie haben in der Vergangenheit bereits 3 Jahre oder mehr Karenzurlaub konsumiert. Ihnen kann nach dem Umstieg kein weiterer Karenzurlaub gewährt werden.

5.2. Zählt ein Karenzurlaub zur Dienstzeit?

Nein. Ein Karenzurlaub zählt nicht zur Dienstzeit und daher auch **nicht** als Zeit für das Erreichen der nächsten Gehaltsstufe.

Ausnahme davon ist ein Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes (nicht zu verwechseln mit einer Eltern-Karenz), der zur Hälfte zur Dienstzeit zählt.

6. Sonstige dienstrechtliche Folgen

6.1. Ändert sich durch den Umstieg der Tag der Aufnahme in das Dienstverhältnis zur Stadt Wien?

Nein. Der Tag der Aufnahme in das Dienstverhältnis zur Stadt Wien ändert sich nicht. Dieser ist auch nach dem Umstieg für die Dauer der Dienstzeit entscheidend.

Dies gilt jedoch nicht für Ihre Einstufung nach dem Umstieg.

6.2. Bleiben vor dem Umstieg in Anspruch genommene Rechte und genehmigte Abwesenheiten erhalten?

Ja. Vor dem Umstieg in Anspruch genommene Rechte und genehmigte Abwesenheiten wirken über den Umstiegstermin hinaus und bleiben erhalten.

Folgende Rechte und Abwesenheiten sind insbesondere betroffen:

- eine bereits genehmigte Eltern-Karenz
- eine Pflegefreistellung
- eine Familienhospiz-Freistellung und eine Familienhospiz-Teilzeit für den jeweiligen Anlassfall
- eine Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder von pflegebedürftigen nahen Angehörigen
- eine Pfl egeteilzeit
- die Rahmenzeit von Freijahren oder Freiquartalen
- die Anzahl an Freijahren
- die Dauer der Fortzahlung von Bezügen bei Dienstverhinderungen

Beispiel 1:

Vor dem Umstieg genehmigte Abwesenheiten, wie zum Beispiel eine Eltern-Karenz, müssen nicht neu genehmigt werden.

Beispiel 2:

Bereits in Anspruch genommene Rechte werden nach dem Umstieg berücksichtigt. Eine in einem Kalenderjahr bereits zur Gänze in Anspruch genommene Pflegefreistellung vor dem Umstieg gilt auch nach dem Umstieg als zur Gänze in Anspruch genommen. Es wird durch den Umstieg in diesem Kalenderjahr kein zusätzlicher Anspruch erworben.

7. Besoldungsrechtliche Auswirkungen

7.1. Wie sind Dienstposten im Wiener Bedienstetengesetz bewertet?

Seit 1. Jänner 2018 sind alle Dienstposten nach dem bisherigen Dienstrecht und nach den Bestimmungen des Wiener Bedienstetengesetzes bewertet.

Nach dem Wiener Bedienstetengesetz ist jeder Dienstposten einer

- **Berufsfamilie** zugeordnet. Innerhalb der Berufsfamilie gibt es unterschiedliche
- **Modellfunktionen**. Innerhalb der Modellfunktion ist jeder Dienstposten einer konkreten
- **Modellstelle** zugeordnet. Diese Modellstelle ist einem bestimmten
- **Gehaltsband** zugeordnet.

Welchem Gehaltsschema und welchem Gehaltsband Ihre Modellstelle angehört, richtet sich nach der Modellstellen-Verordnung.

Beispiel:

Berufsfamilie: Verwaltung/Administration

Modellfunktion: Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Spezialisiert

Modellstelle: VA_SBS2b/4

Gehaltsband: W1/8

Hinweis: Für die unten angeführten Bediensteten in Ausbildung sind die Dienstposten im Wiener Bedienstetengesetz keiner Berufsfamilie und keiner Modellfunktion zugeordnet:

Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung

Klinische Psychologinnen und Psychologen in Ausbildung

Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen in Ausbildung

7.2. Wie erfahre ich, wie mein Dienstposten nach dem Wiener Bedienstetengesetz bewertet ist?

Sie sehen die Bewertung Ihres Dienstpostens nach dem Wiener Bedienstetengesetz ab Ende Februar 2021 auf Ihrem Gehaltszettel. Unter Ihrem Namen sehen Sie, welcher

Berufsfamilie, Modellfunktion, Modellstelle, welchem Gehaltsschema und Gehaltsband Ihr Dienstposten angehört.

7.3. Wovon ist die Höhe meines Gehaltes im Wiener Bedienstetengesetz abhängig?

Ihr Gehalt wird durch das Gehaltsschema, durch das Gehaltsband und durch die Gehaltsstufe bestimmt. Es gibt die Gehaltsschemata W1, W2, W3, W4 und W5.

Die Höhe Ihres Gehaltes nach dem Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz ist von folgenden Faktoren abhängig:

- von der Bewertung Ihres Dienstpostens und
- von den Ihnen angerechneten berufseinschlägigen und gleichwertigen Tätigkeiten zum Umstiegstermin.

7.4. Wie wird meine Gehaltsstufe beim Umstieg ermittelt?

Zunächst werden Ihre Dienstzeiten zur Stadt Wien und Zeiten Ihrer früheren Berufstätigkeiten zum Umstiegstermin neu bewertet. Dabei beurteilt die Personalstelle, ob und in welchem Ausmaß diese Zeiten für Ihre Einstufung anrechenbar sind. Anrechenbar sind nur Zeiten, in denen Sie eine berufseinschlägige oder gleichwertige Tätigkeit verrichtet haben. Die Summe der Ihnen zum Umstiegstermin angerechneten Zeiten bestimmt Ihre Gehaltsstufe nach dem Umstieg und den weiteren Erfahrungsanstieg.

7.4.1. Was sind Dienstzeiten bei der Stadt Wien?

Dienstzeiten bei der Stadt Wien sind:

- die Zeit Ihres aktuellen Dienstverhältnisses und
- Zeiten früherer Dienstverhältnisse bei der Stadt Wien.

7.4.2. Was sind Zeiten früherer Berufstätigkeiten?

Zeiten früherer Berufstätigkeiten sind alle Berufstätigkeiten, die nicht in einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien verbracht wurden und vor der Aufnahme in Ihr aktuelles Dienstverhältnis liegen. Dies sind beispielsweise:

- Dienstverhältnisse bei anderen Gebietskörperschaften wie Bund, Land und Gemeinde
- Dienstverhältnisse bei privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern
- Freie Dienstverträge
- Werkverträge
- Selbstständige Tätigkeiten

7.4.3. Was sind berufseinschlägige Tätigkeiten?

Berufseinschlägig sind Dienstzeiten bei der Stadt Wien und frühere Berufstätigkeiten, wenn sie mit den Tätigkeiten, die Sie zum Umstiegstermin bei der Stadt Wien ausüben, vergleichbar sind.

Berufseinschlägige Tätigkeiten werden bis zum Ausmaß von höchstens 10 Jahren angerechnet.

7.4.4. Was sind gleichwertige Tätigkeiten?

Tätigkeiten sind gleichwertig, wenn sie sowohl in quantitativer (zeitlicher) als auch in qualitativer (inhaltlicher) Hinsicht zu mindestens 75% mit den Tätigkeiten, die Sie zum Umstiegstermin bei der Stadt Wien ausüben, übereinstimmen. Gleichwertig können nur berufseinschlägige Tätigkeiten sein.

Gleichwertige Tätigkeiten werden unbeschränkt angerechnet.

7.4.5. Wie werden die berufseinschlägigen und gleichwertigen Tätigkeiten beurteilt?

Zur Beurteilung werden die jeweilige Stellenbeschreibung und das Anforderungsprofil der Tätigkeit zum Umstiegstermin mit den Tätigkeiten während der Dienstzeiten bei der Stadt Wien und den früheren Berufstätigkeiten verglichen.

7.4.6. Was passiert, wenn ich sowohl berufseinschlägige als auch gleichwertige Berufstätigkeiten habe?

Gleichwertige Tätigkeiten werden unbeschränkt angerechnet. Andere berufseinschlägige Tätigkeiten werden nur bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren angerechnet. In dieses Höchstausmaß sind Zeiten einer gleichwertigen Tätigkeit einzurechnen.

Beispiel 1:

15 Jahre berufseinschlägige Tätigkeiten, davon 7 Jahre gleichwertige Tätigkeiten -> Angerechnet werden 7 Jahre gleichwertige und 3 Jahre berufseinschlägige Tätigkeiten, somit insgesamt 10 Jahre.

Beispiel 2:

15 Jahre berufseinschlägige Tätigkeit, davon 12 Jahre gleichwertige Tätigkeiten -> Angerechnet werden 12 Jahre gleichwertige Tätigkeiten.

7.4.7. **Warum werden meine Dienstzeiten bei der Stadt Wien und Zeiten früherer Berufstätigkeiten beim Umstieg neu beurteilt?**

Es bestehen europarechtliche Vorgaben für die Anrechnung von Zeiten für Ihre Einstufung. Die Anrechnung von Zeiten muss diskriminierungsfrei und mit dem Grundsatz der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerfreizügigkeit vereinbar sein. Bedienstete, die in das Wiener Bedienstetengesetz umsteigen, dürfen gegenüber neu aufgenommenen Bediensteten weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

7.4.8. **Wer beurteilt, ob meine Dienstzeiten bei der Stadt Wien und Zeiten früherer Berufstätigkeiten berufseinschlägig oder gleichwertig waren?**

Für diese Beurteilung ist die Personalstelle der Dienststelle zuständig, in der Sie zum Umstiegstermin arbeiten.

7.4.9. **Werden meine Dienstzeiten zur Stadt Wien jedenfalls zur Gänze für die Einstufung angerechnet?**

Nein. Diese Zeiten werden nur angerechnet, wenn sie berufseinschlägig oder gleichwertig sind. Dies gilt auch für die Zeit Ihres aktuellen Dienstverhältnisses zur Stadt Wien.

Beispiel 1:

Für die Modellfunktion „Kindergartenpädagogin bzw. Kindergartenpädagogin“ wird die Zeit einer Tätigkeit als Kindergartenassistentin bzw. Kindergartenassistent nicht angerechnet, da diese Tätigkeit nicht berufseinschlägig ist.

Beispiel 2:

Für eine Referentinnen- bzw. Referententätigkeit in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung spezialisiert“ werden Zeiten einer Sekretariatstätigkeit nicht angerechnet, da diese Tätigkeit nicht berufseinschlägig ist.

7.4.10. **Werden Zeiten früherer Berufstätigkeiten zu anderen Gebietskörperschaften jedenfalls zur Gänze für die Einstufung angerechnet?**

Nein. Diese Zeiten werden nur angerechnet, wenn sie berufseinschlägig oder gleichwertig sind.

7.4.11. **Werden mir im Rahmen des Umstiegs bisher nicht berücksichtigte frühere Berufstätigkeiten angerechnet?**

Wenn diese früheren Berufstätigkeiten berufseinschlägig oder gleichwertig sind, werden sie angerechnet.

7.4.12. **Welche Zeiten werden nicht mehr angerechnet?**

Nicht mehr angerechnet werden:

- Alle nicht berufseinschlägigen und nicht gleichwertigen Tätigkeiten
- Zeiten einer Ausbildung
- Grundsätzlich alle Berufstätigkeiten vor Abschluss der Ausbildung, die für Ihren Dienstposten zum Umstiegstermin erforderlich ist

7.4.13. **Wie weise ich Zeiten nach, die ich angerechnet bekommen möchte?**

Sie müssen **alle** Zeiten nachweisen, die Ihrer Meinung nach gleichwertig oder berufseinschlägig sind.

Ausnahme: Dienstzeiten bei der Stadt Wien müssen nicht zwingend durch Nachweise belegt werden. Stellenbeschreibungen oder MitarbeiterInnenbeurteilungen erleichtern jedoch der Personalstelle die Beurteilung dieser Zeiten erheblich.

Geeignete Nachweise sind zum Beispiel:

- Arbeits- bzw. Dienstzeugnisse
- Bescheinigungen über Verwaltungspraktika
- Sozialversicherungsdatenauszug - nur als Nachweis für den Beschäftigungszeitraum geeignet
- Dienstverträge bzw. Dienstzettel
- Arbeitsplatz- oder Stellenbeschreibungen
- MitarbeiterInnenbeurteilungen
- Bei selbstständigen Tätigkeiten: Werkverträge

Die Nachweise müssen das Beginn- und Enddatum und die konkret ausgeübten Tätigkeiten enthalten.

7.5. Wie erfahre ich von meiner Gehaltseinstufung?

Offizielle und rechtlich verbindliche Informationen zu Ihrer Einstufung erhalten Sie schriftlich mit der „Information der Dienstgeberin“ im Rahmen des Umstiegsprozesses.

Vorab erhalten Sie mit dem [Online-Tool](#) Informationen über den Gehaltsverlauf für Ihre Modellstelle.

7.6. Wie verlaufen die Gehaltskurven im Wiener Bedienstetengesetz?

Im Wiener Bedienstetengesetz ist das Einstiegsgehalt oft höher, die Gehaltskurve jedoch flacher. Es gibt keine Biennalsprünge mehr, das heißt keine automatische Vorrückung alle zwei Jahre. Außerdem ist nicht jede Gehaltsstufe mit einem höheren Gehalt verbunden. Das bedeutet, dass sich Ihr Gehalt möglicherweise über einen längeren Zeitraum nicht erhöht.

7.7. Wie rücken Bedienstete im Wiener Bedienstetengesetz in die nächste Gehaltsstufe vor?

Für das Erreichen der nächsten Gehaltsstufe (Erfahrungsanstieg) sind im Wiener Bedienstetengesetz unterschiedliche Verweildauern vorgesehen. Diese betragen in den Gehaltsstufen:

- 1 bis 3: je 2 Jahre
- 4 bis 6: je 3 Jahre
- 7: 4 Jahre
- 8 bis 11: je 5 Jahre

In jedem Gehaltsband gibt es 12 Gehaltsstufen. In der folgenden Tabelle sehen Sie, nach wie vielen Jahren Sie welche Gehaltsstufe erreichen:

Gehaltsstufe	Angerechnete Zeiten bis zum Umstieg + Dienstzeiten nach dem Umstieg
1	Weniger als 2 Jahre
2	2 Jahre
3	4 Jahre
4	6 Jahre
5	9 Jahre
6	12 Jahre
7	15 Jahre
8	19 Jahre
9	24 Jahre
10	29 Jahre

11	34 Jahre
12	39 Jahre

7.8. Erhöht sich mit jedem Erfahrungsanstieg auch das Gehalt?

Nein. Nicht jede höhere Gehaltsstufe ist zwingend auch mit einem höheren Gehalt verbunden. Die Gehaltsentwicklung sehen Sie im [Gehaltsband](#), dem Ihre Modellstelle zugeordnet ist. Das Gehaltsband sehen Sie auf Ihrem Gehaltszettel ab Ende Februar 2021.

7.9. Kann sich nach dem Umstieg mein Gehalt verändern?

Ja. Die Höhe des Gehalts ist im Wiener Bedienstetengesetz von den ausgeübten Tätigkeiten abhängig. Wenn sich Ihre Modellstelle ändert, kann sich auch Ihr Gehalt ändern. Eine Veränderung der Modellstelle nennt man Verwendungsänderung. Diese kann eine Erhöhung Ihres Gehalts bewirken. Das nennt man Höherreihung. Ihr Gehalt kann aber auch sinken. Das nennt man Rückreihung. Es kann auch sein, dass sich Ihr Gehalt nicht ändert. Das nennt man Umreihung.

7.10. Wann ist eine Rückreihung möglich?

Eine Rückreihung ist in folgenden Fällen möglich:

- Sie haben die Rückreihung beantragt oder dieser schriftlich zugestimmt.
- In Ihrer Dienststelle sind Aufgaben weggefallen oder es gab eine Organisationsänderung.
- Sie können Ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben und eine Kündigung ist nicht möglich.
- Es liegen wichtige dienstliche Interessen vor.
- Sie haben eine Dienstpflichtverletzung begangen, können nicht wie bisher verwendet werden und eine Kündigung oder Entlassung ist nicht möglich.
- Sie haben eine vorgeschriebene Dienstausbildung nicht innerhalb der gesetzten Frist bestanden.

7.11. Wie hoch ist der mit einer Rückreihung verbundene Gehaltsverlust?

Erfolgt die Rückreihung

- im Zusammenhang mit einer Organisationsänderung
- auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen, die auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen sind, oder
- im wichtigen dienstlichen Interesse

ist der Gehaltsverlust mit 13% begrenzt.

In allen anderen Fällen der Rückreihung kann der Gehaltsverlust auch wesentlich höher als 13% sein.

7.12. Wie setzt sich der Monatsbezug ab dem Umstieg zusammen?

Der Monatsbezug besteht aus dem Gehalt, einer allfälligen Erschwernisabgeltung und einem allfälligen Kinderbeitrag.

7.13. Wem gebührt eine Erschwernisabgeltung?

Die Erschwernisabgeltung gebührt Bediensteten der Gehaltsschemata W2, W3 und W5.

Die Höhe der Erschwernisabgeltung beträgt im Schema:

- W2: 150,- Euro monatlich
- W3: 200,- Euro monatlich
- W5: 150,- Euro monatlich

7.14. Wie werden Sonderzahlungen im Wiener Bedienstetengesetz berechnet?

Die Sonderzahlung erhalten Sie auch im Wiener Bedienstetengesetz als „13. und 14. Gehalt“ Ende Mai und Ende November. Wenn Sie in das Wiener Bedienstetengesetz umsteigen, erhalten Sie für jedes Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung in Höhe des durchschnittlichen Monatsbezuges dieses Kalenderhalbjahres. Das heißt, Ihre Monatsbezüge für 6 Monate werden zusammengezählt, durch 6 dividiert und das ergibt die Höhe Ihrer Sonderzahlung.

Im bisherigen Besoldungsrecht gebührt die Sonderzahlung in der Höhe des Monatsbezuges, auf den Sie Ende Mai und Ende November Anspruch haben (Stichtagsprinzip).

7.15. Habe ich nach dem Umstieg weiterhin Anspruch auf Zulagen?

Nein. Zulagen wie die Dienstalterszulage oder die Chargenzulage, die im bisherigen Besoldungsrecht Teil des Monatsbezuges waren, gibt es im Wiener Bedienstetengesetz nicht mehr.

7.16. Habe ich nach dem Umstieg weiterhin Anspruch auf Nebengebühren laut Nebengebührenkatalog?

Nein. Der Nebengebührenkatalog gilt nach dem Umstieg für Ihr Dienstverhältnis nicht mehr. Es gibt daher zum Beispiel keine monatlichen Leistungszulagen und keine Bildschirmzulagen mehr.

Es gibt auch keine Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen mehr. Stattdessen gebührt Ihnen im Wiener Bedienstetengesetz in den Gehaltsschemata W2, W3 und W5 eine Erschwernisabgeltung, die Bestandteil des Monatsbezuges ist.

Bei Erfüllung der Voraussetzungen gebühren im Wiener Bedienstetengesetz Reisegebühren und arbeitszeitbezogene Vergütungen, wie Überstunden- und Mehrstundenvergütungen, Vergütungen für Bereitschaftsdienste oder für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit.

8. Abfertigung / MitarbeiterInnenvorsorge

8.1. Wie sieht die Regelung der Abfertigung ab dem Umstieg aus?

Ab dem Umstieg werden für Sie von der Stadt Wien monatlich Beiträge nach dem Wiener MitarbeiterInnenvorsorgegesetz an die MitarbeiterInnenvorsorgekasse (MV-Kasse) bezahlt. Dies gilt auch für bisherige Beamtinnen und Beamte.

Wenn für Sie schon bisher Beiträge an die MV-Kasse bezahlt wurden, werden diese weiterbezahlt. Das gilt für alle ab dem 1. Jänner 2005 eingetretenen Vertragsbediensteten.

8.2. Ich bin im System „Abfertigung alt“. Welche Auswirkung hat der Umstieg?

Als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter sind Sie im System „Abfertigung alt“, wenn Sie vor dem 1. Jänner 2005 bei der Stadt Wien zu arbeiten begonnen haben. Ab dem Umstiegstermin zahlt die Stadt Wien für Sie Beiträge an die MitarbeiterInnen-vorsorgekasse.

Beim Umstieg wird ermittelt, wie hoch Ihre „Abfertigung alt“ wäre, wenn das Dienstverhältnis zu diesem Zeitpunkt enden würde. Das ist die sogenannte „fiktive Abfertigung“. Diese fiktive Abfertigung wird jeweils zum Zeitpunkt der allgemeinen Gehaltserhöhungen angepasst. Diese Abfertigung wird aber zum Umstiegstermin **nicht** ausgezahlt.

Die fiktive Abfertigung wird erst bei Beendigung Ihres Dienstverhältnisses ausgezahlt, wenn Sie dann die Voraussetzungen nach der alten Rechtslage erfüllen. Dies ist beispielsweise bei einer Kündigung durch die Dienstgeberin ohne Ihr Verschulden oder beim Pensionsantritt der Fall.

9. Pensionskassenvorsorge

9.1. Welche Auswirkungen hat der Umstieg auf meine Pensionskassenvorsorge?

Der Anteil des Dienstgeberbeitrages kann sich ändern.

Nach dem Umstieg zahlt die Dienstgeberin 1% der gesamten Bemessungsgrundlage. Bemessungsgrundlage ist der Monatsbezug abzüglich des Kinderbeitrages.

Im bisherigen Besoldungsrecht leistet die Dienstgeberin einen Beitrag von

- 1% des Teiles der Bemessungsgrundlage bis zur monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage und
- 2% des Teiles der Bemessungsgrundlage, der die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage übersteigt.

Für das Jahr 2022 beträgt die monatliche ASVG-Höchstbeitragsgrundlage 5.670,- Euro.

9.2. Bisher zahlt die Dienstgeberin für mich einen Zusatzbeitrag zur Pensionskasse. Gilt dies auch nach dem Umstieg?

Nein. Im neuen Besoldungsrecht zahlt die Dienstgeberin **keinen** Zusatzbeitrag.

Hinweis: Beim Zusatzbeitrag verdoppelt die Dienstgeberin im bisherigen Besoldungsrecht den 1%igen Teil Ihres Beitrages. Ein Zusatzbeitrag wird für folgende Bedienstete gezahlt, wenn diese auch einen eigenen Beitrag an die Pensionskasse zahlen:

- Beamtinnen und Beamte, die zwischen 1. Dezember 1959 und 31. Dezember 1970 geboren sind,
- männliche Vertragsbedienstete nach der VBO 1995, die zwischen 1. Juli 1948 und 30. Juni 1959 geboren sind und
- weibliche Vertragsbedienstete nach der VBO 1995, die zwischen 1. Juli 1953 und 30. Juni 1964 geboren sind.

9.3. In welcher Höhe kann ich nach dem Umstieg eigene Beiträge an die Pensionskasse zahlen?

Sie können auch nach dem Umstieg weiter eigene Beiträge zur Pensionskasse zahlen. Dabei können Sie zwischen 2 Möglichkeiten wählen:

- 1% des Teiles der Bemessungsgrundlage bis zur monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage oder
- 1% des Teiles der Bemessungsgrundlage bis zur monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage und 1% des Teiles der Bemessungsgrundlage, der die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage übersteigt.

Bemessungsgrundlage ist der Monatsbezug abzüglich des Kinderbeitrages.

10. Besonderheiten bei Beamtinnen und Beamten

10.1. Bleibe ich bei einem Umstieg weiterhin Beamtin oder Beamter der Stadt Wien?

Nein. Mit dem Umstieg endet Ihre Stellung als Beamtin oder Beamter. Ihr Dienstverhältnis wird als vertragliches Dienstverhältnis nach dem Wiener Bedienstetengesetz fortgesetzt.

10.2. Habe ich nach einem Umstieg weiterhin Anspruch auf eine „Beamtenpension“ der Stadt Wien?

Nein. Mit dem Umstieg verlieren Sie Ihren Anspruch auf eine „Beamtenpension“. Sie erwerben jedoch einen Anspruch auf eine ASVG-Pension. Die Stadt Wien zahlt dafür einen Überweisungsbetrag an die zuständige Pensionsversicherung.

Bitte beachten Sie: Die Versicherungsmonate, die der Überweisungsbetrag abdeckt, werden erst nach Ablauf von 5 Jahren leistungswirksam, jedoch jedenfalls mit dem 62. Lebensjahr. Das heißt, Sie müssen zumindest 5 Jahre nach dem Umstieg warten oder das 62. Lebensjahr vollendet haben, bevor Sie eine Alterspension in Anspruch nehmen können.

10.3. Kann mein Dienstverhältnis nach einem Umstieg gekündigt werden?

Ja. Sie sind ab dem Umstieg nicht mehr unkündbar, sondern in einem Dienstverhältnis nach dem Wiener Bedienstetengesetz. Sie können bei Vorliegen eines im Wiener Bedienstetengesetz genannten Kündigungsgrundes gekündigt werden.

10.4. Wird mein Monatsbezug nach dem Umstieg auch weiterhin im Vorhinein ausbezahlt?

Nein. Nach Durchführung des Umstiegs wird Ihr Monatsbezug im Nachhinein am Monatsletzten ausbezahlt.

10.5. Erwerbe ich durch den Umstieg einen Anspruch auf Abfertigung auch für die Zeit vor dem Umstieg?

Nein. Ab dem Umstieg zahlt die Stadt Wien für Sie Beiträge an die MV-Kasse. Während Ihrer Dienstzeit als Beamtin oder Beamter wurden keine Beiträge gezahlt und daher gibt es für diese Zeit keinen Anspruch auf eine Leistung der MV-Kasse. Sie erhalten für die Zeit vor dem Umstieg auch keine „Abfertigung alt“ wie sie Vertragsbedienstete bekommen, die vor dem 1. Jänner 2005 ihr Dienstverhältnis zur Stadt Wien begonnen haben. Nur bei Austritt im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes erhalten Sie bei Beendigung Ihres Dienstverhältnisses zusätzlich zur Leistung der MV-Kasse eine Abfertigung.

10.6. Ich erhalte eine Versehrtenrente nach dem Unfallfürsorgegesetz 1967. Erhalte ich diese nach dem Umstieg weiterhin?

Ja. Eine zuerkannte Versehrtenrente erhalten Sie weiterhin. Laufende Verfahren nach dem Unfallfürsorgegesetz werden weitergeführt.

IV. Exkurs: Amtswegige Neuberechnung der Vordienstzeiten für Beamtinnen und Beamte sowie für Vertragsbedienstete

1. Hat das Verfahren zur amtswegigen Neuberechnung meiner Vordienstzeiten Auswirkungen auf meine Einstufung zum Umstiegstermin?

Nein. Derzeit werden aufgrund von europarechtlichen Vorgaben die Vordienstzeiten von Beamtinnen und Beamten sowie Vertragsbediensteten amtswegig überprüft und neu berechnet. Dies betrifft ausschließlich Zeiten, die vor der Aufnahme in den Dienst zur Stadt Wien liegen. Die amtswegige Neuberechnung dieser Vordienstzeiten hat keine Auswirkung auf Ihre Einstufung zum Umstiegstermin. Die amtswegige Neuberechnung der Vordienstzeiten und der Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz sind voneinander unabhängig.

Die amtswegige Neuberechnung Ihrer Vordienstzeiten wird auch durchgeführt, wenn Sie vor Abschluss des Verfahrens in das Wiener Bedienstetengesetz umgestiegen sind.

Bitte beachten Sie: Durch die amtswegige Neuberechnung Ihrer Vordienstzeiten kann sich Ihr Gehalt in Ihrem bisherigen Besoldungsrecht ändern.

Informationen zur amtswegigen Neuberechnung der Vordienstzeiten finden Sie unter <https://www.intern.magwien.gv.at/web/vordienstzeiten>

2. Wird das Verfahren zur amtswegigen Neuberechnung meiner Vordienstzeiten vorgezogen, wenn ich in das Wiener Bedienstetengesetz umsteigen möchte?

Nein.