

Welche Dienstverhältnisse gibt es im Magistrat bzw. bei den Wiener Stadtwerken?

BEAMTE

Beamte unterliegen der Dienstordnung des Landes Wien. Somit wurden diese MitarbeiterInnen mittels Bescheid der Dienstordnung unterstellt. Damit verbunden ist ein sich über das ganze Leben erstreckendes Beamtentum. Das heißt, es gibt Beamte im Aktivdienst und im Ruhestand. Mit dieser Regelung verbunden ist zwingend ein eigenes Pensionsrecht verbunden, die Pensionsordnung der Stadt Wien. Auch eine eigene Krankenfürsorge gilt für den Beamten/die Beamtin.

Im Bereich Berufskrankheit oder Dienstunfall unterliegen die Beamten der Stadt dem Unfallfürsorgegesetz des Landes Wien aus dem Jahre 1967. Beamte der Stadt Wien können im Normalfall nur entlassen werden. Nur in den ersten 6 Dienstjahren kann ein/e Beamtin gekündigt werden. Bei einer gerichtlichen Verurteilung mit einer unbedingten Strafe von mindestens 12 Monaten endet das Dienstverhältnis automatisch per Gesetz.

Dienstordnung 1994

§ 3 Allgemeine Anstellungserfordernisse

(1) Zur Unterstellung unter die Dienstordnung 1994 (Anstellung) ist im Allgemeinen erforderlich:

1. Ein Lebensalter von wenigstens 18 und nicht mehr als 40 Jahren,
2. die Staatsangehörigkeit einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund des Rechtes der Europäischen Union oder eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgern, oder unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt,
3. ein ehrenhaftes Vorleben,
4. die zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderliche persönliche Eignung einschließlich der erforderlichen Kenntnisse in der deutschen Sprache.

Anmerkung: Vertragsstaaten des EWR – Abkommens sind die EU – Mitgliedsstaaten einerseits und Norwegen, Island und Liechtenstein andererseits. Auch die Schweiz besitzt unbegrenzte Freizügigkeit am Arbeitsmarkt in Österreich auf Grund eines eigenen Abkommens zwischen EU und der Eidgenossenschaft.

(2) Die obere des Abs.1 Z 1 gilt nicht für Personen, die unmittelbar nach dem Ausscheiden

1. aus einem seit der Vollendung des 40. Lebensjahres ununterbrochen und durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien oder aus einem anderen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis inländischen Gebietskörperschaft angestellt werden. Das Überschreiten der Altersgrenze des Abs. 1 Z 1 kann mit Genehmigung des für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschusses in Ausnahmefällen nachgesehen werden, wenn die Anstellung aus besonderen dienstlichen Gründen geboten ist; dabei ist auf die bisherige Berufslaufbahn und die künftige Verwendung des Anstellungswerbers Bedacht zu nehmen.

§4 Ausschließungsgründe

(1) Ausgeschlossen von der Anstellung sind:

1. Personen die eine gerichtliche Verurteilung aufweisen, die bei einem Beamten die Auflösung des Dienstverhältnisses durch Entlassung bewirkt, solange die Verurteilung nicht getilgt ist;
2. Personen die auf Grund einer gerichtlichen Verurteilung, mit der der Verlust eines öffentlichen Amtes oder Dienstes verbunden ist, aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind, solange die Verurteilung nicht getilgt ist;
3. Personen, die auf Grund eines Disziplinarerkenntnisses aus einem öffentlich-rechtlichen entlassen worden sind sofern nicht berücksichtigungswürdige Gründe für die Anstellung sprechen.

- (2) Wird von einer ausgeschlossenen Person eine Anstellung erschlichen, so kann sie, sobald der Ausschließungsgrund bekannt ist, entlassen werden, ohne sie sich auf den Rechtsschutz dieses Gesetzes berufen kann.
- (3) Der Magistrat ist im Zusammenhang mit der erstmaligen Heranziehung eines Beamten zu Tätigkeiten an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen zur Einholung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 des Strafregistergesetzes 1968, BGBl. Nr. 277, ermächtigt. Diese Auskünfte sind nach ihrer Überprüfung vom Magistrat unverzüglich zu löschen.

Anmerkung: Diese Abfrage dient der Abklärung ob der/die neu aufzunehmende MitarbeiterIn jemals im Zusammenhang mit Sexualstrafverfahren gegenüber Minderjährigen oder Schutzbefohlenen stand, die in weiterer Folge auch zu einer oder mehrerer gerichtlicher Verurteilungen führte.

Infos über Beamte in den Medien sind zu meist Informationen über Bundesbeamte und betreffen sehr oft nicht Beamte der Stadt Wien.

VERTRAGSBEDIENSTETE

Vertragsbedienstete sind privatrechtlich angestellte MitarbeiterInnen einer Gebietskörperschaft. Das heißt Bund, Länder oder Gemeinden. **Das Dienstverhältnis wird mittels Vertrag begründet.**

Somit unterliegen Vertragsbedienstete der Vertragsbedienstetenordnung, die alle Rechte und Pflichten beinhaltet, wie z.B. Meldepflichten, Entlohnung, Entgeltfortzahlung, Urlaub, Abwesenheit vom Dienst, Beförderungen oder Pflegefreistellung etc.

Was muss ein Dienstvertrag enthalten?

§2 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 der Gemeinde Wien

1. Personalien der/des Vertragsbediensteten (Name, Geburtsdatum),
2. Bezeichnung und Sitz des/der Dienstgeberin,
3. Wann das Dienstverhältnis beginnt,
4. Ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird,
5. Welchem Schema und welcher Bediensteten- und Verwendungsgruppe der/die Vertragsbedienstete angehört,
6. Ob der/die Vertragsbedienstete während der vollen wöchentlichen (monatlichen) Arbeitszeit oder während eines Teiles derselben beschäftigt werden soll (Vollbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung'),
7. Ob und innerhalb welcher Frist der/die Vertragsbedienstete eine Dienstprüfung abzulegen hat.

Dem Dienstvertrag ist beizufügen

1. Bekanntgabe des Dienstortes des/der Vertragsbediensteten,
2. Ein Hinweis, dass auf das Dienstverhältnis des/der Vertragsbediensteten im Wesentlichen folgende gesetzliche Bestimmungen Anwendung finden:
 - a) Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 50 (insbesondere in Bezug auf Arbeitszeit, Urlaub, Dienstpflichten, Auflösung des Dienstverhältnisses, Kündigungsfristen),
 - b) Besoldungsordnung 1994, LGBl. Für Wien Nr. 55, in Verbindung mit der Vertragsbedienstetenordnung 1995 (in Bezug auf das Entgelt und dessen Auszahlung).

Dienstvorschrift für SAISONBESCHÄFTIGTE

Die Art dieses Dienstverhältnisses gilt auf bestimmte Zeit, die in einem Vertrag mit der Gemeinde festgeschrieben wird und endet automatisch mit Zeitablauf, **darf allerdings nicht länger als 10 Monate sein** und der erste Monat gilt als Probezeit! Dem Bediensteten ist ein Dienstzettel auszufolgen und die Pflichten sind wie in der Vertragsbedienstetenordnung analog anzuwenden. Teilzeit ist ebenso möglich wie Vollbeschäftigung (je nach vereinbarter Arbeitszeit), und die festgesetzte Arbeitszeit ist natürlich einzuhalten!

Ein neuerliches saisonales Dienstverhältnis darf erst wieder nach einer Unterbrechung von mindestens 60 Tagen eingegangen werden. Saisonarbeitsverhältnisse dürfen nur dann in einer Dienststelle abgeschlossen werden, wenn Tätigkeiten und Umstände diese erforderlich und daher begründbar machen.

Die Bezahlung erfolgt je nach Einreihung in die adäquate Verwendungsgruppe!

Angeordnete Überstunden werden wenn kein Zeitausgleich erfolgt, wie folgt vergütet:

Für eine Überstunde beträgt die Vergütung, den 173. Teil eines Monatsbezuges plus einem Zuschlag 50% oder bzw. 100%; Teilzeitbeschäftigten Saisonbediensteten gebührt ein entsprechender Teil des Monatsbezuges nach der geleisteten Arbeitszeit!

Auf die Auszahlung der Bezüge habe ich Anspruch ab dem ersten Tag des Dienstbeginnes, bei Dienstantritt nach dem ersten Monatstag gebührt für jeden Tag ein dreißigstel des Monatsbezuges!

Hier ein Beispiel: Beginnt jemand am 11. April erhält er oder sie somit mit Monatsende 2/3 des normalen Bezuges.

Sonderzahlungen: Die Bestimmungen der Besoldungsordnung 1994 sind anzuwenden!

Nebengebühren: Entsprechend der gleichartigen Dienstleistung eines/r Vertragsbediensteten nach der Vertragsbedienstetenordnung 1995!

Die Fortzahlung der Bezüge bei Krankheit oder Unfall gebührt 6 Wochen. (Entgeltfortzahlung), der Erholungsurlaub beträgt für SaisonarbeiterInnen 30 Werktage

Der **Zusatzurlaub für Versehrte Saisonarbeiter** beträgt bei einer Minderung ab

20 %	2 Werktage
40 %	4 Werktage
50 %	5 Werktage
60 %	6 Werktage

Wann kann ich **Sonderurlaub** bekommen? Dem Bediensteten kann auf Antrag, aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden! Dieser darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernissen entgegen steht und er darf die dem Anlass angemessenen Dauer nicht übersteigen! z.B.: *Prüfungsurlaub wegen Dienstprüfung*

Dieser Sonderurlaub ist natürlich auch für Vertragsbedienstete und Beamte möglich.

KOLLEKTIVVERTRAG

Der Kollektivvertrag ist wie der Name schon sagt ein Vertragswerk, dass nach einer oder mehreren Gesprächsrunden zwischen 2 gleichberechtigten Partnern abgeschlossen wird. Das sind die so genannten Sozialpartner. In unserem Fall die Gewerkschaft „YOUNION_Die Daseinsgewerkschaft“ auf der einen Seite und als Arbeitgebervertreter die zeichnungsberechtigten Mitarbeiter der Wiener Stadtwerke. Ein Kollektivvertrag begründet kein Dienstverhältnis aber es übt normative Rechtsgestaltung auf dieses aus.

Welches Gesetz begründet nun das Dienstverhältnis zu den Wiener Stadtwerken?

Die Basis bei einem Dienstverhältnis ist das Angestelltengesetz. Es unterliegt wie viele andere Gesetze dem so genannten **ARBEITSRECHT**. Aber der Kern aller Rechte und Pflichten sollten im Arbeitsvertrag geregelt sein.

MitarbeiterInnen, die per Kollektivvertrag beschäftigt sind, sind Privatangestellte!

Alle seit dem 1.2.2008 neu aufgenommenen MitarbeiterInnen der Friedhöfe Wien GmbH unterliegen dem Angestelltengesetz und sind somit Privatangestellte. Die normative Gestaltung übernehmen der Kollektivvertrag und spezielle innerbetriebliche Regelungen geregelt durch Betriebsvereinbarungen.

Der **Kollektivvertrag** regelt zum Beispiel alle Kündigungsfristen oder den Urlaubsanspruch aber auch die normale Arbeitszeit, oder diverse Zuschläge bei Überstunden. Dienstpläne und die Lage der Arbeitszeit im Betrieb regeln wieder entsprechende **Betriebsvereinbarungen**.

Kündigungen sind bei Privatangestellten ohne Angaben von Gründen möglich!

Im **Arbeitsvertrag** muss auf den gültigen Kollektivvertrag hingewiesen werden, mein Aufgabengebiet, mein Einsatzgebiet aber auch meine Arbeitszeit angeführt sein, ebenso meine Einstufung und welcher Gehaltsanspruch sich dadurch ergibt. Ein Arbeitsvertrag ist zu verbühren und zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber direkt zu vereinbaren.