

Änderung des Beschäftigungsausmaßes, Neuberechnung des Urlaubsausmaßes

An alle
Kollegialen Führungen und
Leiterinnen und Leiter der Abteilung Personal

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Zuge der Dienstrechtsnovelle 2013 wurde mit LGBl. 49/2013, ausgegeben am 16.12.2013, die 34. Novelle zur DO 1994 bzw. die 40. Novelle zur VBO 1995 verlautbart.

In diesem Zusammenhang wurde folgende Regelung in § 46 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 7 VBO 1995 festgelegt:

Bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr neu zu berechnen. Dabei gebührt der Erholungsurlaub gemäß Abs. 1 bis 5 in dem Ausmaß, das dem Verhältnis des sich über das gesamte Kalenderjahr ergebenden durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes zur Vollbeschäftigung entspricht; ergeben sich hiebei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben von der Neuberechnung unberührt.

Vor allem die Formulierung „nicht verfallene Ansprüche ... aus vergangenen Kalenderjahren bleiben von der Neuberechnung unberührt“, führt zu vielen Fragen. Der Resturlaub wird nicht mehr umgerechnet, jedoch wird bei der Konsumation aufgrund der Änderung des Beschäftigungsausmaßes ein anderes Stundenausmaß als vor der Änderung in Abzug gebracht. So werden bei einer Erhöhung der Wochenstundenverpflichtung mehr Urlaubsstunden pro Tag oder Schicht vom Urlaub abgezogen als davor. Umgekehrt werden bei einer Verminderung der Wochenstundenverpflichtung weniger Urlaubsstunden pro Tag oder Schicht vom Urlaub abgezogen. In VIPer wird dargestellt, wie viele Tage oder Schichten Urlaub nach der Veränderung der Wochenstundenverpflichtung konsumiert werden können.

Zum besseren Verständnis der neuen Regelung nachfolgend einige Beispiele:

Bsp. 1: Urlaub in Stunden/Tagen – Verminderung Beschäftigungsausmaß 40 > 25 mit 1.1. eines Jahres

Annahme:

Weniger als 15 Dienstjahre, kein Zusatzurlaub

Resturlaub 31.12.: 80 Std. bei 40 WoStd. (8 Std. pro Tag) > 10 Tage konsumierbar

Ab 1.1.: Verminderung Beschäftigungsausmaß auf 25 WoStd. (5 Std. pro Tag):

Berechnung:

Resturlaub Vorjahr 80 Std. bleiben unverändert bestehen, aber durch neues Beschäftigungsausmaß 16 Tage konsumierbar (scheinbare Erhöhung des Resturlaubes).

Urlaubsanspruch für laufendes Jahr Umrechnung auf 25 WoStd.: 200 Std. Grundanspruch : 40 WoStd. x 25 tatsächliche WoStd.: 125 Std. Urlaubsanspruch = 25 Tage

Ergebnis:

Gesamtanspruch in Stunden: 80 + 125 = 205 Std.

Gesamtanspruch in Tagen: 205 Std. : 5 Std./Tag = 41 Tage

Bsp. 2: Urlaub in Stunden/Tagen – Erhöhung Beschäftigungsausmaß 25 > 40 mit 1.1. eines Jahres

Annahme:

Weniger als 15 Dienstjahre, kein Zusatzurlaub

Resturlaub 31.12.: 80 Std. bei 25 WoStd. (5 Std. pro Tag) > 16 Tage konsumierbar

Ab 1.1.: Erhöhung Beschäftigungsausmaß auf 40 Std. (8 Std. pro Tag):

Berechnung:

Resturlaub Vorjahr 80 Std. bleiben unverändert bestehen, aber durch neues Beschäftigungsausmaß 10 Tage konsumierbar (scheinbare Verminderung des Resturlaubes).

Urlaubsanspruch für laufendes Jahr: 200 Std.

Ergebnis:

Gesamtanspruch in Stunden: $80 + 200 = 280$ Std.

Gesamtanspruch in Tagen: $280 \text{ Std.} : 8 \text{ Std./Tag} = 35$ Tage

Bsp. 3: Urlaub in Stunden/Tagen – Verminderung Beschäftigungsausmaß 30 > 20 mit 1.6. eines Jahres

Annahme:

Mehr als 15 Dienstjahre, Pflegeperson (Zusatzurlaub Gesundheitsgefährdung)

Resturlaub 31.12.: 28 Tage bei 30 WoStd./6-Tage-Woche (entspricht 5 Std. pro Tag, $30:6=5$)

Ab 1.6.: Verminderung Beschäftigungsausmaß auf 20 WoStd./5-Tage-Woche (entspricht 4 Std. pro Tag, $20:4=5$)

Berechnung:

Schritt 1: Umrechnung Resturlaub 31.12. auf Std.: 28 Tage a 5 Std. = 140 Std., dieser Wert wird übernommen und nicht mehr verändert.

Schritt 2: Berechnung Urlaubsanspruch für laufendes Jahr (kein Schaltjahr!*):

Schritt 2A: Wäre die Person vollbeschäftigt (40 WoStd.) hätte sie 216 Std. Grundanspruch + 13,333 Std. Zusatzurlaub ($40 \text{ WoStd.} : 6 \text{ Tage} \times 2 \text{ Tage} = 13,333 \text{ Std.}$) = 229,333 Std. Urlaubsanspruch bei Vollbeschäftigung

Schritt 2B: Berechnung durchschnittliches Beschäftigungsausmaß für laufendes Jahr:

1.1.bis 31.5. 30 WoStd. = 151 Tage x 30 Std. = 4.530

1.6.bis 31.12. 20 WoStd. = 214 Tage x 20 Std. = 4.280

$4.530 + 4.280 = 8.810 : 365 = 24,136 >$ gerundet 24,14 durchschnittl. Beschäftigungsausmaß für laufendes Jahr

Schritt 2C: Umrechnung Urlaubsanspruch laufendes Jahr auf durchschn. Beschäftigungsausmaß: angenommener Urlaubsanspruch bei Vollbeschäftigung (siehe Schritt 2A) $229,333 : 40 \text{ WoStd.} \times 24,14 \text{ durchschn. Besch.Ausmaß} = 138,402 \text{ Std.}$ > aufgerundet 139 Std.

*) Achtung! In einem Schaltjahr wird der Februar mit 29 und das Jahr mit 366 Kalendertagen berechnet!

Ergebnis:

Gesamtanspruch in Stunden: $140 + 139 = 279$ Std.

Gesamtanspruch in Tagen: $279 : 4 \text{ Std./Tag} = 69,75$ Tage

Bsp. 4: Urlaub in Stunden/Tagen – Erhöhung und Verminderung Beschäftigungsausmaß 25 > 35 > 30 mit 1.4 und 1.8. eines Jahres

Annahme:

Mehr als 25 Dienstjahre, Pflegeperson (Zusatzurlaub Gesundheitsgefährdung)

Resturlaub 31.12.: 25 Tage bei 25 WoStd./5-Tage-Woche (entspricht 5 Std. pro Tag, $25:5=5$)

Ab 1.4.: Erhöhung Beschäftigungsausmaß auf 35 WoStd./5-Tage-Woche (entspricht 7 Std. pro Tag $35:5=7$)

Ab 1.8.: Verminderung Beschäftigungsausmaß auf 30 WoStd./6-Tage-Woche (entspricht 5 Std. pro Tag, $30:6=5$)

Berechnung:

Schritt 1: Umrechnung Resturlaub 31.12. auf Std.: 25 Tage a 5 Std. = 125 Std., dieser Wert wird übernommen und nicht mehr geändert.

Schritt 2: Berechnung Urlaubsanspruch für laufendes Jahr (kein Schaltjahr!*):

Schritt 2A: Wäre die Person vollbeschäftigt (40 WoStd.) hätte sie 240 Std. Grundanspruch + 13,333 Std. Zusatzurlaub (40 WoStd. : 6 Tage x 2 Tage = 13,333 Std.) = 253,333 Std. Urlaubsanspruch bei Vollbeschäftigung

Schritt 2B: Berechnung durchschnittliches Beschäftigungsausmaß für laufendes Jahr:

1.1. bis 31.3. 25 WoStd. = 90 Tage x 25 Std. = 2.250

1.4. bis 31.7. 35 WoStd. = 122 Tage x 35 Std. = 4.270

1.8. bis 31.12. 30 WoStd. = 153 Tage x 30 Std. = 4.590

$2.250 + 4.270 + 4.590 = 11.110 : 365 = 30,438 >$ gerundet 30,44 durchschnittliches Beschäftigungsausmaß für das laufende Jahr

Schritt 2C: Umrechnung Urlaubsanspruch laufendes Jahr auf durchschnittl. Beschäftigungsausmaß: angenommener Urlaubsanspruch bei Vollbeschäftigung (siehe Schritt 2A) $253,333 : 40 \text{ WoStd.} \times 30,44 \text{ durchschnittl. Besch.Ausmaß} = 192,786 \text{ Std.} >$ aufgerundet 193 Std.

*) Achtung! In einem Schaltjahr wird der Februar mit 29 und das Jahr mit 366 Kalendertagen berechnet!

Ergebnis:

Gesamtanspruch in Stunden: $125 + 193 = 318 \text{ Std.}$

Gesamtanspruch in Tagen: $318 : 5 \text{ Std./Tag} = 63,6 \text{ Tage}$

Wesentlich ist, dass bei der Festlegung des Resturlaubes aus Vorjahren immer auf den Resturlaub in Stunden zurückgerechnet wird, auch wenn die Angabe aufgrund der Dienstform in Tagen (oder etwa Schichten) erfolgt.

Es wird empfohlen, den Verbrauch von Resturlauben aus Vorjahren – unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse – vor einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes zu ermöglichen.

Als Ansprechpersonen zu diesem Thema stehen Ihnen Frau Pribitzer-Buric und Frau Greiner im GB Personal der Generaldirektion zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Die Leiterin des GB Personal:

Claudia Pribitzer-Buric
Tel.: 40409/70531
Fax: 40409/99/70531



Mag. Renate Christ