

ENTWURF

Beilage Nr. 20/2008

**WIENER LANDTAG**

**Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 (26. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Besoldungsordnung 1994 (33. Novelle zur Besoldungsordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (29. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), das Wiener Personalvertretungsgesetz (14. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz), das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (4. Novelle zum Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998) und das Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995 (10. Novelle zum Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995) geändert werden**

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

**Artikel I**

Die Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, zuletzt geändert durch das Gesetz, LGBl. für Wien Nr. 43/2008, wird wie folgt geändert:

1. *§ 26 lautet:*

**„§ 26.** (1) Der Beamte hat die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten und ist nach den Weisungen seiner Vorgesetzten zur ordnungsgemäßen Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen verpflichtet. Die Arbeitszeitaufzeichnungen können auch automationsunterstützt erfolgen.

(2) Sofern in § 30 nichts anderes bestimmt ist, beträgt die Normalarbeitszeit des Beamten 40 Stunden wöchentlich. In den Dienstplänen (§ 26a Abs. 1, § 26b Abs. 2, § 26c Abs. 5) sind – soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen – Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

(3) Überstunden sind je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Für Überstunden, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, ist Z 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Verhältnis für den Freizeitausgleich 1:2 beträgt. Ein Freizeitausgleich ist bis zum Ende des sechsten auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats zulässig. Diese Frist kann mit Zustimmung des Beamten um bis zu weitere sechs Monate erstreckt werden.

(4) Der Beamte kann aus dienstlichen Gründen zur Leistung von Bereitschaftsdienst außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitszeit verpflichtet werden. Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn sich der Beamte in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten und bei Bedarf oder auf Anordnung seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen hat. Abweichend von Abs. 3 sind Überstunden, in die regelmäßig und in erheblichem Ausmaß Arbeitsbereitschaft fällt, im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(5) Soweit es dienstliche Rücksichten erfordern, kann der Beamte fallweise verpflichtet werden, in seiner dienstfreien Zeit seinen Aufenthalt so zu wählen, dass er jederzeit erreichbar und binnen einer der im Anlassfall von ihm auszuübenden Tätigkeit adäquaten Zeit zum Antritt seines Dienstes bereit ist (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit. Wird ein Beamter im Rahmen einer Rufbereitschaft zum Dienst herangezogen, gilt die Zeit, während der er Dienst versehen hat, als Arbeitszeit.

(6) Reisezeiten sind die Zeiten von Reisebewegungen (Hin- und Rückreise) auf Grund von Dienstreisen an außerhalb des Dienstortes gelegene Orte, während derer eine tatsächliche Dienstleistung nicht erbracht wird. Reisezeiten gelten insoweit als Arbeitszeit, als dies zur Erreichung des Ausmaßes der für den Tag der Reisebewegung im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit oder der sich aus dem Fixdienstplan ergebenden Arbeitszeit erforderlich ist.

(7) Bei Vorliegen der in § 61a Abs. 1 genannten Voraussetzungen, ausgenommen das Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes, welches nicht gegeben sein muss, können dem Beamten, der keine Pflegefreistellung gemäß § 61a oder Teilzeitbeschäftigung gemäß § 61b in Anspruch nimmt, Diensterleichterungen (Diensttausch, Einarbeitung udgl.) gewährt werden, wenn dies zu keiner erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führt. § 61a Abs. 2 Schlusssatz ist sinngemäß anzuwenden. Diensterleichterungen (Art, Dauer etc.) sind zumindest in einem Aktenvermerk, der auch dem Beamten zur Kenntnis zu bringen ist, festzuhalten.“

*2. Nach § 26 werden folgende §§ 26a bis 26c samt Überschriften eingefügt:*

### „Fixe Arbeitszeit

**§ 26a.** (1) Für Beamte, auf die § 26b nicht anzuwenden ist, ist ein Fixdienstplan zu erstellen, in welchem die Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse möglichst regelmäßig und bleibend aufzuteilen ist.

(2) Die Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen. Die Dauer des Durchrechnungszeitraumes, welcher maximal 52 Wochen betragen darf, sowie das Ausmaß der Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes ist im Fixdienstplan festzulegen.

(3) Beim Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst ist bei der Festlegung der Dauer des Durchrechnungszeitraumes auf die besonderen Erfordernisse dieser Dienste, insbesondere auch auf die Dauer des Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienstes, Bedacht zu nehmen. Solche Dienste liegen vor, wenn Beamte aus organisatorischen Gründen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nach einem bestimmten Zeitplan sukzessive eingesetzt werden, unabhängig davon, ob es zu zeitmäßigen Überschneidungen in der Dienststelle kommt oder nicht.

(4) Der Beamte hat auf schriftliche oder mündliche Anordnung Mehrdienstleistungen zu erbringen. Ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen gelten dann als angeordnet, wenn

1. der Beamte einen zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nicht erreichen konnte,
2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig und nicht vorhersehbar war und
3. der Beamte diese Mehrdienstleistung unverzüglich dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nach deren Erbringung unter Darlegung der Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Mehrdienstleistung schriftlich meldet.

Mehrdienstleistungen, die mündlich angeordnet wurden oder die im Sinn des zweiten Satzes als angeordnet gelten, sind innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Anordnung bzw. Meldung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten schriftlich zu bestätigen.

(5) Der Beamte ist zur Erbringung von Mehrdienstleistungen nicht verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen dem entgegenstehen und diese das öffentliche oder dienstliche Interesse an der Erbringung der Mehrdienstleistungen überwiegen. Wird durch

angeordnete Mehrdienstleistungen die Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor.

(6) Abweichend von § 26 Abs. 3 sind Zeiten einer vom Beamten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeit (zB bei einem Dienstaustausch oder einer sonstigen Verlegung der Zeit der Dienstleistung) ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.

### **Gleitende Arbeitszeit**

**§ 26b.** (1) Für Beamte, die nicht im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet werden, auf welche § 30 nicht anzuwenden ist und die nicht auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, für den die gleitende Arbeitszeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht in Betracht kommt, ist die gleitende Arbeitszeit einzuführen. Unter gleitender Arbeitszeit ist jene Form der Arbeitszeit zu verstehen, bei der der Beamte innerhalb des Gleitzeitrahmens unter Berücksichtigung der sich aus Abs. 2 ergebenden Zeiten, in denen der Beamte jedenfalls Dienst zu versehen hat, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann.

(2) Sofern nicht ein einheitlicher Gleitzeitdienstplan für mehrere Dienststellen durch den Magistrat festgesetzt wurde, ist für jede Dienststelle – allenfalls für einzelne Bereiche einer Dienststelle gesondert – ein Gleitzeitdienstplan zu erstellen, der die nachstehenden Inhalte nach den dienstlichen Erfordernissen für die jeweiligen Arbeitsbereiche zu enthalten hat:

1. Arbeitstage: das sind jene Tage der Woche, an denen der Beamte die Normalarbeitszeit zu erbringen hat;
2. Gleitzeitrahmen: das ist der Zeitraum, in welchem der Beamte den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit an den in Z 1 genannten Tagen grundsätzlich selbst bestimmen kann; der Gleitzeitrahmen ist innerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr festzulegen und hat mindestens zwölf Stunden zu betragen;
3. Blockzeit: das ist jener Zeitraum innerhalb des Gleitzeitrahmens, in welchem der Beamte jedenfalls Dienst zu versehen hat; die Blockzeit hat zwischen drei und sechs Stunden täglich zu betragen; von der Festlegung einer Blockzeit kann abgesehen werden, wenn dienstliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen;
4. Sollzeit: das ist jener Teil der Arbeitszeit, welcher unter Bedachtnahme auf die wöchentliche Normalarbeitszeit an einem Arbeitstag durchschnittlich zu erbringen ist; sie beträgt im Rahmen der Fünf-Tage-Woche acht Stunden täglich und dauert – sofern nichts anderes vorgesehen ist – von 7.30 Uhr bis 15.30 Uhr;
5. Servicezeiten: das ist jener außerhalb der Blockzeit, aber – sofern nichts anderes vorgesehen ist – innerhalb der Sollzeit liegende Zeitraum, in welchem zur Auf-

rechterhaltung des Dienstbetriebes bestimmte Beamte bzw. eine bestimmte Anzahl von Beamten Dienst zu versehen haben;

6. Durchrechnungszeitraum: das ist jener Zeitraum, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der sich aus Z 7 ergebenden zulässigen Abweichungen durchschnittlich zu erbringen ist; der Durchrechnungszeitraum hat mindestens einen Kalendermonat zu betragen;
7. Grenzen des zulässigen Gleitzeitaldos: das ist das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum; Überschreitungen sind mit einem Ausmaß von 40 Stunden, Unterschreitungen mit einem Ausmaß von zehn Stunden festzulegen.

(3) Die Dauer der vom Beamten innerhalb des Gleitzeitrahmens auf Grund seiner eigenen Disposition unter Berücksichtigung der in Abs. 2 Z 3 und 5 genannten Zeiten festgelegten Arbeitszeit ist mit täglich maximal zwölf Stunden begrenzt.

(4) Der Beamte hat auf schriftliche oder mündliche Anordnung Mehrdienstleistungen zu erbringen. Ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen gelten dann als angeordnet, wenn

1. der Beamte einen zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nicht erreichen konnte,
2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig und nicht vorhersehbar war und
3. der Beamte diese Mehrdienstleistung unverzüglich dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nach deren Erbringung unter Darlegung der Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Mehrdienstleistung schriftlich meldet.

Mehrdienstleistungen, die mündlich angeordnet wurden oder die im Sinn des zweiten Satzes als angeordnet gelten, sind innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Anordnung bzw. Meldung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten schriftlich zu bestätigen.

(5) Der Beamte ist zur Erbringung von Mehrdienstleistungen nicht verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen dem entgegenstehen und diese das öffentliche oder dienstliche Interesse an der Erbringung der Mehrdienstleistungen überwiegen.

(6) Überstunden sind die vom Beamten auf Anordnung erbrachten Mehrdienstleistungen,

1. durch die die wöchentliche Normalarbeitszeit am Ende des Durchrechnungszeitraums überschritten wird oder

2. soweit dadurch die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden überschreitet oder
3. die außerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr liegen oder
4. die an anderen als im Gleitzeitdienstplan festgelegten Arbeitstagen geleistet wurden.

(7) Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit (Abs. 2 Z 7), das sind ohne Anordnung im Sinn des Abs. 4 erfolgte Überschreitungen der Normalarbeitszeit, sind ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.

### **Telearbeit**

**§ 26c.** (1) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann Telearbeit eingeführt werden. Telearbeit ist jene Organisationsform der Arbeit, bei der regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in der Wohnung des Beamten (Telearbeitsplatz) unter Verwendung der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie verrichtet werden.

- (2) Die Anordnung von Telearbeit darf nur erfolgen, wenn der betreffende Beamte
1. dieser Organisationsform der Arbeit schriftlich zugestimmt und
  2. sich verpflichtet hat,
    - a) die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen sowie
    - b) den Vertretern der Dienstgeberin, den Sicherheitsvertrauenspersonen, den Präventivdiensten sowie den zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Organen Zugang zum Telearbeitsplatz zu gewähren, soweit dies
      - aa) zur Durchführung von Aufbau-, Adaptierungs-, Wartungs- und Reparaturarbeiten,
      - bb) zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften,
      - cc) zur Kontrolle der Einhaltung der in lit. a genannten Pflichten und
      - dd) zur Entfernung von Einrichtungen und Arbeitsmitteln, die von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellt wurden,
 erforderlich ist. Für den Zugang zum Telearbeitsplatz außerhalb der betriebsbestimmten Zeit ist das zeitliche Einvernehmen mit dem Beamten herzustellen.

- (3) Bei der Telearbeit gliedert sich die Arbeitszeit in
1. eine betriebliche Arbeitszeit und

2. eine außerbetriebliche Arbeitszeit, wobei diese in eine betriebsbestimmte Arbeitszeit und eine selbstbestimmte Arbeitszeit aufzuteilen ist.

(4) Die außerbetriebliche Arbeitszeit wird am Telearbeitsplatz absolviert und hat mindestens 20% und höchstens 60% der Normalarbeitszeit des Telearbeit verrichtenden Beamten, bezogen auf einen Durchrechnungszeitraum von vier Wochen, zu betragen. Während der betriebsbestimmten Arbeitszeit hat sich der Telearbeit verrichtende Beamte dienstlich erreichbar zu halten. Die selbstbestimmte Arbeitszeit kann an den Werktagen von Montag bis Freitag in der Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr absolviert und vom Telearbeit verrichtenden Beamten frei gewählt werden, wobei die höchstzulässige Dauer der Arbeitszeit zwölf Stunden täglich nicht überschreiten darf.

(5) Für den Telearbeit verrichtenden Beamten ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen, der die Dauer und die zeitliche Lagerung der betrieblichen Arbeitszeit und des betriebsbestimmten Teils der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das zeitliche Ausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit der außerbetrieblichen Arbeitszeit zu regeln hat.

(6) Wird der Telearbeit verrichtende Beamte aufgefordert, während seiner außerbetrieblichen Arbeitszeit in die Dienststelle zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.

(7) Dem Beamten sind die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung und die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

(8) Die Telearbeit kann vom Magistrat jederzeit ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer Frist von einem Monat schriftlich für beendet erklärt werden. In begründeten Fällen, insbesondere bei einem Verstoß gegen die Datensicherheit, bei Verletzung der Amtsverschwiegenheit oder anderer Geheimhaltungspflichten durch den Beamten, kann der Magistrat die Telearbeit mit sofortiger Wirkung für beendet erklären. Der Beamte kann die Zustimmung zur Telearbeit jederzeit schriftlich widerrufen; in diesem Fall hat der Magistrat die Telearbeit unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes und auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten so rasch wie möglich, spätestens aber sechs Monate nach dem Widerruf, für beendet zu erklären.“

### 3. § 26c Abs. 5 lautet:

„(5) Für den Telearbeit verrichtenden Beamten ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen, der die Dauer und die zeitliche Lagerung der betrieblichen Arbeitszeit unter sinngemäßer Anwendung des § 26a oder 26b und des betriebsbestimmten Teils der außerbe-

trieblichen Arbeitszeit sowie das zeitliche Ausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit der außerbetrieblichen Arbeitszeit zu regeln hat.“

4. § 27 Abs. 2 Z 1 lautet:

„1. für die Dauer eines halben Jahres oder eines Vielfachen eines halben Jahres oder“

5. § 27 Abs. 5 lautet:

„(5) Auf den teilzeitbeschäftigten Beamten sind die §§ 26 bis 26c sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen der Beamte Dienst zu versehen hat, auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen ist, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen; § 26b Abs. 2 Z 4 letzter Halbsatz gilt nicht für den teilzeitbeschäftigten Beamten.“

6. § 27 Abs. 7 letzter Satz lautet:

„Soweit durch die Zeit einer solchen Dienstleistung die volle Arbeitszeit nicht überschritten wird, liegen Mehrdienstleistungen vor, die, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Erbringung der Mehrdienstleistung oder innerhalb eines im Dienstplan festgelegten längeren Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden, je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten

sind.“

7. § 28 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„§ 27 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 5 und 7 sind anzuwenden.“

8. § 31 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Dem Beamten ist für die Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst so viel Arbeitszeit als erbracht anzurechnen, wie der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht oder wie der Beamte in diesem Zeitraum nach dem Fixdienstplan Dienst zu leisten hätte oder, sofern ein solcher Dienstplan für den Beamten nicht vorliegt



oder auf den Beamten § 26c anzuwenden ist, wie der vom Beamten in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit entspricht.“

9. *In § 35 Abs. 3 wird am Ende der Z 7 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 8 angefügt:*

„8. Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderten-einstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970.“

10. *§ 45 lautet:*

„**§ 45.** Der Beamte hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.“

11. *§ 46 Abs. 1 erster Satz lautet:*

„Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt bei einer Gesamtdienstzeit von weniger als 15 Jahren 200 Stunden, ab einer Gesamtdienstzeit von 15 Jahren 216 Stunden und ab einer Gesamtdienstzeit von 25 Jahren 240 Stunden.“

12. *§ 46 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:*

„Ab Vollendung des 57. Lebensjahres beträgt das Ausmaß des Erholungsurlaubes 264 Stunden, ab Vollendung des 60. Lebensjahres 280 Stunden; der zweite Satz gilt sinngemäß.“

13. *§ 46 Abs. 2 bis 4 lautet:*

„(2) In dem Kalenderjahr, in dem das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jeweils gebührenden Ausmaßes; ergeben sich hiebei Teile von Urlaubseinheiten, sind diese auf ganze Einheiten aufzurunden. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, gebührt der volle Erholungsurlaub.“

(3) Beamten, deren Tätigkeit mit einer konkreten Belastung ihrer Gesundheit verbunden ist, kann durch Verordnung des Stadtsenates ein Zusatzurlaub im Ausmaß von 40 Stunden gewährt werden. Eine konkrete Belastung ihrer Gesundheit liegt bei Beamten vor, die

1. bei ihrer Tätigkeit der Einwirkung von krebserzeugenden, fortpflanzungsgefährdenden, erbgutverändernden oder biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4 (§ 34 Abs. 4 Z 3 und 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998) ausgesetzt sind,
2. bei ihrer Tätigkeit gesundheitsgefährdenden Vibrationen ausgesetzt sind,
3. Tätigkeiten bei gesundheitsschädlichem Einwirken von inhalativen oder hautresorbierenden Schadstoffen ausüben,
4. Tätigkeiten unter Einwirkung von dem Organismus besonders belastender Hitze oder Kälte ausüben oder
5. Tätigkeiten ausüben, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind.

Für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist in der Verordnung ein Mindestzeitraum festzulegen, in welchem der Beamte der konkreten Belastung seiner Gesundheit in einem Kalenderjahr tatsächlich ausgesetzt gewesen sein muss.

(4) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes erhöht sich für den versehrten Beamten auf Antrag um den Zusatzurlaub nach § 47.“

13a. *In § 46 werden die Abs. 5 bis 9 durch folgende Abs. 5 bis 8 ersetzt:*

„(5) Ist in einem Urlaubsjahr eine (Eltern-)Karenz in Anspruch genommen worden oder fallen in ein Urlaubsjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, eines Freijahres oder eines Freiquartals, vermindert sich das Ausmaß des gemäß Abs. 1 bis 4 gebührenden Erholungsurlaubes in dem Verhältnis, das der Dauer der (Eltern-)Karenz, des Karenzurlaubes, des Freijahres oder des Freiquartals bzw. der Summe dieser Zeiten zum Urlaubsjahr entspricht; ergeben sich hiebei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Ist der verbleibende Urlaubsanspruch nicht durch die Zahl 8 teilbar, ist dieser bei Inanspruchnahme einer (Eltern-)Karenz oder eines Karenzurlaubes auf das nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Stundenausmaß aufzurunden.“

(6) Nimmt der Beamte eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, gebührt der Erholungsurlaub gemäß Abs. 1 bis 5 in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht; ergeben sich hiebei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist auch das Ausmaß des bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes nach dem aktuellen Beschäftigungsausmaß des Beamten zu bemessen.

(7) Fällt bei einem Beamten, dessen Arbeitszeit auf fünf Tage verteilt ist und der regelmäßig am Samstag dienstfrei hat, nach dem Urlaubsantritt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag, verlängert sich das Ausmaß des Erholungsurlaubes um acht Stunden, sofern im Zusammenhang mit dem Samstag ein Erholungsurlaub von mindestens fünf Arbeitstagen verbraucht wird; dasselbe gilt sinngemäß, wenn der Beamte regelmäßig an einem anderen Werktag als dem Samstag dienstfrei hat. Abs. 6 gilt sinngemäß.

(8) Bei einem Beamten, der im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet wird, und der nach dem Dienstplan regelmäßig Mehrdienstleistungen zu erbringen hat, kann das Ausmaß des Erholungsurlaubes in Schichten oder Arbeitstagen festgesetzt werden, wenn eine stundenmäßige Berechnung des Erholungsurlaubes nicht möglich ist. Die Umrechnung hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem sich aus Abs. 1 bis 6 ergebenden Zeitausmaß entspricht, wobei zur Rundung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen bis zu acht Stunden zulässig sind.“

14. *§ 47 Abs. 2 lautet:*

„(2) Der Zusatzurlaub beträgt jährlich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (einem Grad der Behinderung) von insgesamt mindestens

1. 20 % 16 Stunden,
2. 40 % 32 Stunden,
3. 50 % 40 Stunden,
4. 60 % 48 Stunden.“

15. *In § 47 Abs. 5 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:*

„Bei Beamten gemäß Abs. 1 Z 2 gilt die nach § 35 Abs. 3 Z 8 erstattete Meldung als Antrag.“

16. *Nach § 48 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:*

„(2a) Der Verbrauch des Erholungsurlaubes ist grundsätzlich nur tageweise zulässig und darf in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses für jeden begonnenen Monat desselben ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes nicht übersteigen, wobei sich hiebei ergebende Teile von Urlaubseinheiten auf ganze Einheiten aufzurunden sind. Im unmittelbaren Zusammenhang mit einem mindestens zwei Tage umfassenden Urlaub oder mit der wöchentlichen Ruhezeit oder zur Erreichung einer zumindest tageweisen Dienstbefreiung kann der Verbrauch des Erholungsurlaubes auch stundenweise erfolgen, wenn

dies unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Beamten dem Erholungszweck nicht zuwiderläuft. Dem Beamten ist für die Zeit des Erholungsurlaubes so viel Urlaub als verbraucht anzurechnen, wie der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht oder wie der Beamte in diesem Zeitraum nach dem Fixdienstplan Dienst zu leisten hätte oder, sofern ein solcher Dienstplan für den Beamten nicht vorliegt oder auf den Beamten § 26c anzuwenden ist, wie der vom Beamten in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit entspricht.“

17. *In § 48 Abs. 3 wird der erste Satz durch folgende Sätze ersetzt:*

„Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit in dem Urlaubsjahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch auf ihn entstanden ist. Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; dies gilt auch, wenn dem Beamten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war.“

18. *§ 48 Abs. 4 lautet:*

„(4) Dem Beamten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände oder wenn es im dienstlichen Interesse liegt, ein Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr, in den Fällen des Abs. 2a erster Satz und § 46 Abs. 2 auf den vollen Erholungsurlaub, gewährt werden. Übersteigt das Ausmaß des vom Beamten bereits verbrauchten Erholungsurlaubes das gemäß § 46 Abs. 5 gebührende Ausmaß des Erholungsurlaubes, gilt das übersteigende Ausmaß des verbrauchten Erholungsurlaubes als Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr.“

19. *Die Überschrift zu § 49 lautet:*

**„Erkrankung und Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubes“**

20. *§ 49 Abs. 1 lautet:*

„(1) Erkrankt der Beamte während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, und dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, ist ihm jene Zeit auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, während der der Beamte an den Tagen seiner Erkrankung unter sinngemäßer Anwendung des § 48 Abs. 2a letzter Satz Dienst zu leisten hätte.“

21. *§ 49 wird folgender Abs. 5 angefügt:*

„(5) Tritt während des Erholungsurlaubes ein Umstand ein, der den Beamten zur Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung berechtigt (§ 61) und nimmt die Pflege oder Betreuung mehr als drei Kalendertage in Anspruch, ist ihm die auf Arbeitstage (Schichten) fallende Zeit der Pflegefreistellung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Abs. 3 gilt sinngemäß. Die Dauer der Pflegefreistellung ist auf das in § 61 genannte Höchstausmaß anzurechnen.“

22. § 50 Abs. 2 lautet:

„(2) Die im Vertragsdienstverhältnis verbrachte Zeit ist auf die Zeit des Dienstverhältnisses gemäß § 46 Abs. 2 und § 48 Abs. 2a anzurechnen.“

23. § 50 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Verminderung des Ausmaßes des Erholungsurlaubes im ersten Urlaubsjahr als Beamter tritt gemäß § 46 Abs. 5 auch dann ein, wenn in dasselbe Kalenderjahr während des Vertragsdienstverhältnisses eine (Eltern-)Karenz, ein Karenzurlaub, ein Freijahr oder ein Freiquartal fällt.“

24. § 50 Abs. 5 lautet:

„(5) Bestand bei Beendigung des Vertragsdienstverhältnisses noch Anspruch auf einen Erholungsurlaub für die vorangegangenen Kalenderjahre, bleibt dieser Anspruch dem Beamten gewahrt. Der Anspruch auf diesen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des zweiten der Entstehung des Urlaubsanspruches folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; dies gilt auch, wenn dem Beamten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war. § 48 Abs. 3 letzter Satz gilt sinngemäß.“

25. § 52a Abs. 3 lautet:

„(3) Das Freijahr darf frühestens nach zwei Jahren der Rahmenzeit und muss mit einem Monatsersten, bei dem in § 30 Abs. 1 genannten Beamten mit einem Schuljahr beginnen. Nach dem Zeitpunkt, in dem der Beamte Anspruch auf Ruhegenuss im Ausmaß der vollen Ruhegenussbemessungsgrundlage (§ 5 Abs. 1 erster Satz PO 1995) erlangt hat, kann ein Freijahr (Teil eines Freijahres) nicht in Anspruch genommen werden.“

26. Nach § 52a wird folgender § 52b samt Überschrift eingefügt:

### **„Freiquartal**

**§ 52b.** (1) Der Beamte, der ein zumindest sechsjähriges Dienstverhältnis zur Stadt Wien aufweist, kann auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von zwölf Monaten drei Monate vom Dienst freigestellt werden (Freiquartal), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Die Rahmenzeit darf jene des § 52a Abs. 1 nicht überschneiden.

(2) Das Freiquartal darf frühestens nach sechs Monaten der Rahmenzeit (Abs. 1) und muss mit einem Monatsersten beginnen.

(3) § 52a Abs. 4 gilt mit der Maßgabe, dass der Antrag spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit zu stellen ist.

(4) § 52a Abs. 5 bis 9 gilt sinngemäß.

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind auf die in § 51 genannten Beamten nicht anzuwenden.“

*27. § 54a Abs. 6 lautet:*

„(6) Die §§ 46 bis 48 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem Verhältnis der während der Beschäftigung während der Eltern-Karenz geleisteten Arbeitsstunden zu der im Kalenderjahr für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht, wobei sich dabei ergebende Teile von Stunden auf ganze Stunden aufzurunden sind und der Verbrauch des Erholungsurlaubes erst nach Beendigung der Eltern-Karenz zulässig ist. Durch den für Zeiten der Beschäftigung während der Eltern-Karenz in einem Kalenderjahr anfallenden Erholungsurlaub darf das sich aus § 46 Abs. 1 bis 4 und 6 ergebende Ausmaß des Erholungsurlaubes für dieses Urlaubsjahr nicht überschritten werden. Der durch die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbene Urlaubsanspruch gilt bei Vollziehung des § 48 Abs. 3 zweiter Satz in dem Urlaubsjahr als entstanden, in das das Ende der Eltern-Karenz fällt. § 50 gilt nicht.“

*28. § 54b wird folgender Abs. 5 angefügt:*

„(5) Dem Beamten, der Nachtarbeit (§ 2 Z 18 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998) leistet, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten unter Berücksichtigung seiner Eignung ein gleichwertiger Dienstposten (Abs. 3) ohne Nachtarbeit zuzuweisen, wenn

1. er gesundheitliche Schwierigkeiten hat, die nachweislich damit verbunden sind, dass er Nachtarbeit leistet, oder
2. die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren dies erfordert, für die Dauer dieser Betreuungspflichten.“

29. § 61 Abs. 4 lautet:

„(4) Ist die wöchentliche Arbeitszeit des Beamten auf weniger als sechs Werktage verteilt, ist das Ausmaß der Pflegefreistellung gemäß Abs. 1 und 2 in der Weise in Arbeitstage umzurechnen, dass an die Stelle von sechs Werktagen so viele Arbeitstage treten, wie der Beamte innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat. Die §§ 46 Abs. 8 und 50 Abs. 6 sind sinngemäß anzuwenden.“

30. Nach § 61 Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:

„(4a) Die Pflegefreistellung kann grundsätzlich nur tageweise in Anspruch genommen werden. Der Beamte kann – sofern nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen – die Pflegefreistellung auch stundenweise in Anspruch nehmen, wobei das gesamte Ausmaß der Pflegefreistellung im Kalenderjahr das Ausmaß der für den Beamten geltenden wöchentlichen Arbeitszeit bzw. im Fall des Abs. 2 das zweifache Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten darf.“

31. In § 61b Abs. 1 wird der Klammerausdruck „(§ 26 Abs. 2 und 4 und § 30)“ durch den Klammerausdruck „(§ 26 Abs. 2 und § 30)“ ersetzt.

32. In § 61b Abs. 2 wird der Ausdruck „§ 27 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 7“ durch den Ausdruck „§ 27 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 5 und 7“ ersetzt.

33. In § 74c Abs. 1 und § 86 Abs. 4 wird jeweils nach dem Ausdruck „eines Freijahres gemäß § 52a,“ der Ausdruck „eines Freiquartals gemäß § 52b,“ eingefügt.

34. § 75 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Dies gilt jedenfalls für eine Verletzung der in § 35 Abs. 3 Z 8 genannten Dienstpflicht.“

35. § 111 lautet:

„**§ 111.** (1) Besteht am 1. Jänner 2010 noch Anspruch auf einen in Tagen bemessenen Erholungsurlaub für das vorangegangene Urlaubsjahr, ist dieser in Stunden umzu-

rechnen, indem die verbleibende Anzahl an Urlaubstagen bei einem Beamten, dessen Arbeitszeit

1. auf sechs Werktage verteilt ist, mit dem Faktor 6,66,
2. auf fünf Werktage verteilt ist, mit dem Faktor 8,
3. auf weniger als fünf Werktage verteilt ist, mit dem Faktor, der sich aus der Division der Zahl 40 durch die Anzahl der Werktage ergibt,

zu vervielfachen ist; der solcherart in Stunden umgerechnete Erholungsurlaub gebührt dem Beamten, der eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt, in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht. Ergeben sich hierbei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden.

(2) Dem Beamten, der am Tag vor dem In-Kraft-Treten des § 46 Abs. 3 in der Fassung der 26. Novelle zu diesem Gesetz Anspruch auf einen Zusatzurlaub gemäß § 46 Abs. 2 in der Fassung vor dieser Novelle in Verbindung mit der Verordnung des Stadtsenates vom 24. Februar 2004, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 11/2004, hat, bleibt dieser Anspruch solange gewahrt, als er die in dieser Verordnung genannten Voraussetzungen erfüllt; das Ausmaß dieses Zusatzurlaubes ist unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 1 ab 1. Jänner 2010 in Stunden bzw. des § 46 Abs. 8 umzurechnen. Auf den Beamten, der Anspruch auf einen Zusatzurlaub gemäß § 46 Abs. 3 in der Fassung der 26. Novelle zu diesem Gesetz hat, ist der erste Satz nicht anzuwenden.“

*36. Nach § 111 wird folgender § 111a eingefügt:*

**„§ 111a.** (1) Ein vor dem 1. Jänner 2010 erstellter Fixdienstplan gilt als Dienstplan im Sinn des § 26a.

(2) Ein vor dem 1. Jänner 2010 erstellter Gleitzeitdienstplan gilt nach Maßgabe des Abs. 3 als Gleitzeitdienstplan im Sinn des § 26b.

(3) Widerspricht eine im Zeitpunkt der Kundmachung der 26. Novelle zu diesem Gesetz bestehende Gleitzeitregelung § 26b Abs. 2, ist sie – sofern für das Weiterbestehen der abweichenden Regelungen über den 31. Dezember 2009 hinaus kein dienstliches oder sonstiges öffentliches Interesse spricht – bis längstens 31. Dezember 2009 an § 26b Abs. 2 anzupassen; soweit ein Gleitzeitrahmen vorgesehen ist, der nicht vollständig innerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr liegt, gilt der außerhalb dieses Zeitraumes liegende Gleitzeitrahmen ab 1. Jänner 2010 als nicht festgesetzt. Für Dienststellen(teile) festgelegte Zeiten des Parteienverkehrs gelten – sofern sie nicht in eine Blockzeit fallen – ab 1. Jänner 2010 als Servicezeiten im Sinn des § 26b Abs. 2 Z 5.



(4) Dienstpläne, die ab Kundmachung der 26. Novelle zu diesem Gesetz erstellt werden, haben den jeweils für sie in Betracht kommenden Bestimmungen der §§ 26a bis 26c in der Fassung der genannten Novelle zu entsprechen.“

37. *In § 115h entfällt der Abs. 1 und die Absatzbezeichnung „(2)“.*

38. *Nach § 117 Z 10 wird folgende Z 10a eingefügt:*

„10a. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. November 2003, S 9,“

## **Artikel II**

Die Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55, zuletzt geändert durch das Gesetz, LGBl. für Wien Nr. 43/2008, wird wie folgt geändert:

1. *In § 33 Abs. 2 Z 3, § 36 erster Satz, § 40 Abs. 1, § 40b Abs. 1, § 40d Abs. 1 sowie in der Überschrift zu § 36 wird jeweils der Begriff „Mehrleistungsvergütungen“ durch den Begriff „Mehrdienstleistungsvergütungen“ ersetzt.*

2. *In § 36 zweiter Satz wird der Begriff „Mehrleistungsvergütung“ durch den Begriff „Mehrdienstleistungsvergütung“ und der Begriff „Mehrleistungen“ durch den Begriff „Mehrdienstleistungen“ ersetzt.*

3. *In § 37 Abs. 1 Z 1 wird der Begriff „Mehrleistung“ durch den Begriff „Mehrdienstleistung“ ersetzt.*

4. *Nach § 40l wird folgender § 40m samt Überschrift eingefügt:*

### **„Sonderbestimmungen für das Freiquartal**

**§ 40m.** (1) Dem Beamten, dem ein Freiquartal gemäß § 52b der Dienstordnung 1994 gewährt worden ist, gebühren während der Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) 75% des Monatsbezuges, der seiner besoldungsrechtlichen Stellung entspricht. Die Kürzung wird abweichend von § 6 Abs. 3 für die Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) wirksam.

(2) Nebengebühren stehen für die Rahmenzeit außerhalb des Freiquartals ungeschmälert zu. Für die Zeit des Freiquartals entfällt der Anspruch auf Nebengebühren; dies gilt nicht für die Zeit, während der der Beamte gemäß § 52b Abs. 4 in Verbindung mit § 52a Abs. 6 Z 1 der Dienstordnung 1994 bei der Gemeinde Wien Dienst leistet.

(3) Wird die Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) gemäß § 52b Abs. 4 in Verbindung mit § 52a Abs. 8 oder 9 der Dienstordnung 1994 vorzeitig beendet, sind die Bezüge (Monatsbezüge und Sonderzahlungen) unter Berücksichtigung der vollen Bezüge während der Rahmenzeit außerhalb des Freiquartals und des Entfalles der Bezüge während des Freiquartals neu zu berechnen. Ein sich dabei ergebendes Guthaben des Beamten ist nachzuzahlen. Ein Übergenuß ist gemäß § 9 zu ersetzen, wobei der Empfang im guten Glauben nicht eingewendet werden kann.“

### Artikel III

Die Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz, LGBl. für Wien Nr. 22/2008, wird wie folgt geändert:

1. *In § 4 Abs. 8 wird am Ende der Z 7 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 8 angefügt:*

„8. Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970.“

2. *§ 11 lautet:*

„**§ 11.** (1) Der Vertragsbedienstete hat die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten und ist nach den Weisungen seiner Vorgesetzten zur ordnungsgemäßen Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen verpflichtet. Die Arbeitszeitaufzeichnungen können auch automationsunterstützt erfolgen.

(2) Sofern in § 51 nichts anderes bestimmt ist, beträgt die Normalarbeitszeit des Vertragsbediensteten 40 Stunden wöchentlich. In den Dienstplänen (§ 11a Abs. 1, § 11b Abs. 2, § 11c Abs. 5) sind – soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen – Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

(3) Überstunden sind je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Für Überstunden, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, ist Z 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Verhältnis für den Freizeitausgleich 1:2 beträgt. Ein Freizeitausgleich ist bis zum Ende des sechsten auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats zulässig. Diese Frist kann mit Zustimmung des Vertragsbediensteten um bis zu weitere sechs Monate erstreckt werden.

(4) Der Vertragsbedienstete kann aus dienstlichen Gründen zur Leistung von Bereitschaftsdienst außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitszeit verpflichtet werden. Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn sich der Vertragsbedienstete in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten und bei Bedarf oder auf Anordnung seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen hat. Abweichend von Abs. 3 sind Überstunden, in die regelmäßig und in erheblichem Ausmaß Arbeitsbereitschaft fällt, im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(5) Soweit es dienstliche Rücksichten erfordern, kann der Vertragsbedienstete fallweise verpflichtet werden, in seiner dienstfreien Zeit seinen Aufenthalt so zu wählen, dass er jederzeit erreichbar und binnen einer der im Anlassfall von ihm auszuübenden Tätigkeit adäquaten Zeit zum Antritt seines Dienstes bereit ist (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit. Wird ein Vertragsbediensteter im Rahmen einer Rufbereitschaft zum Dienst herangezogen, gilt die Zeit, während der er Dienst versehen hat, als Arbeitszeit.

(6) Reisezeiten sind die Zeiten von Reisebewegungen (Hin- und Rückreise) auf Grund von Dienstreisen an außerhalb des Dienstortes gelegene Orte, während derer eine tatsächliche Dienstleistung nicht erbracht wird. Reisezeiten gelten insoweit als Arbeitszeit, als dies zur Erreichung des Ausmaßes der für den Tag der Reisebewegung im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit oder der sich aus dem Fixdienstplan ergebenden Arbeitszeit erforderlich ist.

(7) Bei Vorliegen der in § 37a Abs. 1 genannten Voraussetzungen, ausgenommen das Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes, welches nicht gegeben sein muss, können dem Vertragsbediensteten, der keine Pflegefreistellung gemäß § 37a oder Teilzeitbeschäftigung gemäß § 37b in Anspruch nimmt, Dienst erleichtert werden (Diensttausch, Einarbeitung udgl.) gewährt werden, wenn dies zu keiner erheblichen Beeinträchtigung des

Dienstbetriebes führt. § 37a Abs. 2 Schlusssatz ist sinngemäß anzuwenden. Dienstleistungen (Art, Dauer etc.) sind zumindest in einem Aktenvermerk, der auch dem Vertragsbediensteten zur Kenntnis zu bringen ist, festzuhalten.“

3. Nach § 11 werden folgende §§ 11a bis 11c samt Überschriften eingefügt:

### **„Fixe Arbeitszeit**

**§ 11a.** (1) Für Vertragsbedienstete, auf die § 11b nicht anzuwenden ist, ist ein Fixdienstplan zu erstellen, in welchem die Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse möglichst regelmäßig und bleibend aufzuteilen ist.

(2) Die Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen. Die Dauer des Durchrechnungszeitraumes, welcher maximal 52 Wochen betragen darf, sowie das Ausmaß der Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes ist im Fixdienstplan festzulegen.

(3) Beim Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst ist bei der Festlegung der Dauer des Durchrechnungszeitraumes auf die besonderen Erfordernisse dieser Dienste, insbesondere auch auf die Dauer des Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienstes, Bedacht zu nehmen. Solche Dienste liegen vor, wenn Vertragsbedienstete aus organisatorischen Gründen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nach einem bestimmten Zeitplan sukzessive eingesetzt werden, unabhängig davon, ob es zu zeitmäßigen Überschneidungen in der Dienststelle kommt oder nicht.

(4) Der Vertragsbedienstete hat auf schriftliche oder mündliche Anordnung Mehrdienstleistungen zu erbringen. Ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen gelten dann als angeordnet, wenn

1. der Vertragsbedienstete einen zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nicht erreichen konnte,
2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig und nicht vorhersehbar war und
3. der Vertragsbedienstete diese Mehrdienstleistung unverzüglich dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nach deren Erbringung unter Darlegung der Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Mehrdienstleistung schriftlich meldet.

Mehrdienstleistungen, die mündlich angeordnet wurden oder die im Sinn des zweiten Satzes als angeordnet gelten, sind innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Anordnung bzw. Meldung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten schriftlich zu bestätigen.

(5) Der Vertragsbedienstete ist zur Erbringung von Mehrdienstleistungen nicht verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen dem entgegenstehen und diese das öffentliche oder dienstliche Interesse an der Erbringung der Mehrdienstleistungen überwiegen. Wird durch angeordnete Mehrdienstleistungen die Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor.

(6) Abweichend von § 11 Abs. 3 sind Zeiten einer vom Vertragsbediensteten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeit (zB bei einem Dienstaustausch oder einer sonstigen Verlegung der Zeit der Dienstleistung) ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.

### **Gleitende Arbeitszeit**

**§ 11b.** (1) Für Vertragsbedienstete, die nicht im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet werden, auf welche § 51 nicht anzuwenden ist und die nicht auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, für den die gleitende Arbeitszeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht in Betracht kommt, ist die gleitende Arbeitszeit einzuführen. Unter gleitender Arbeitszeit ist jene Form der Arbeitszeit zu verstehen, bei der der Vertragsbedienstete innerhalb des Gleitzeitrahmens unter Berücksichtigung der sich aus Abs. 2 ergebenden Zeiten, in denen der Vertragsbedienstete jedenfalls Dienst zu versehen hat, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann.

(2) Sofern nicht ein einheitlicher Gleitzeitdienstplan für mehrere Dienststellen durch den Magistrat festgesetzt wurde, ist für jede Dienststelle – allenfalls für einzelne Bereiche einer Dienststelle gesondert – ein Gleitzeitdienstplan zu erstellen, der die nachstehenden Inhalte nach den dienstlichen Erfordernissen für die jeweiligen Arbeitsbereiche zu enthalten hat:

1. Arbeitstage: das sind jene Tage der Woche, an denen der Vertragsbedienstete die Normalarbeitszeit zu erbringen hat;
2. Gleitzeitrahmen: das ist der Zeitraum, in welchem der Vertragsbedienstete den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit an den in Z 1 genannten Tagen grundsätzlich selbst bestimmen kann; der Gleitzeitrahmen ist innerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr festzulegen und hat mindestens zwölf Stunden zu betragen;

3. Blockzeit: das ist jener Zeitraum innerhalb des Gleitzeitrahmens, in welchem der Vertragsbedienstete jedenfalls Dienst zu versehen hat; die Blockzeit hat zwischen drei und sechs Stunden täglich zu betragen; von der Festlegung einer Blockzeit kann abgesehen werden, wenn dienstliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen;
4. Sollzeit: das ist jener Teil der Arbeitszeit, welcher unter Bedachtnahme auf die wöchentliche Normalarbeitszeit an einem Arbeitstag durchschnittlich zu erbringen ist; sie beträgt im Rahmen der Fünf-Tage-Woche acht Stunden täglich und dauert – sofern nichts anderes vorgesehen ist – von 7.30 Uhr bis 15.30 Uhr;
5. Servicezeiten: das ist jener außerhalb der Blockzeit, aber – sofern nichts anderes vorgesehen ist – innerhalb der Sollzeit liegende Zeitraum, in welchem zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes bestimmte Vertragsbedienstete bzw. eine bestimmte Anzahl von Vertragsbediensteten Dienst zu versehen haben;
6. Durchrechnungszeitraum: das ist jener Zeitraum, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der sich aus Z 7 ergebenden zulässigen Abweichungen durchschnittlich zu erbringen ist; der Durchrechnungszeitraum hat mindestens einen Kalendermonat zu betragen;
7. Grenzen des zulässigen Gleitzeitsaldos: das ist das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum; Überschreitungen sind mit einem Ausmaß von 40 Stunden, Unterschreitungen mit einem Ausmaß von zehn Stunden festzulegen.

(3) Die Dauer der vom Vertragsbediensteten innerhalb des Gleitzeitrahmens auf Grund seiner eigenen Disposition unter Berücksichtigung der in Abs. 2 Z 3 und 5 genannten Zeiten festgelegten Arbeitszeit ist mit täglich maximal zwölf Stunden begrenzt.

(4) Der Vertragsbedienstete hat auf schriftliche oder mündliche Anordnung Mehrdienstleistungen zu erbringen. Ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen gelten dann als angeordnet, wenn

1. der Vertragsbedienstete einen zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nicht erreichen konnte,
2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig und nicht vorhersehbar war und
3. der Vertragsbedienstete diese Mehrdienstleistung unverzüglich dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nach deren Erbringung unter Darlegung der Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Mehrdienstleistung schriftlich meldet.

Mehrdienstleistungen, die mündlich angeordnet wurden oder die im Sinn des zweiten Satzes als angeordnet gelten, sind innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Anordnung bzw. Meldung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten schriftlich zu bestätigen.

(5) Der Vertragsbedienstete ist zur Erbringung von Mehrdienstleistungen nicht verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen dem entgegenstehen und diese das öffentliche oder dienstliche Interesse an der Erbringung der Mehrdienstleistungen überwiegen.

(6) Überstunden sind die vom Vertragsbediensteten auf Anordnung erbrachten Mehrdienstleistungen,

1. durch die die wöchentliche Normalarbeitszeit am Ende des Durchrechnungszeitraums überschritten wird oder
2. soweit dadurch die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden überschreitet oder
3. die außerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr liegen oder
4. die an anderen als im Gleitzeitdienstplan festgelegten Arbeitstagen geleistet wurden.

(7) Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit (Abs. 2 Z 7), das sind ohne Anordnung im Sinn des Abs. 4 erfolgte Überschreitungen der Normalarbeitszeit, sind ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.

### **Telearbeit**

**§ 11c.** (1) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann Telearbeit eingeführt werden. Telearbeit ist jene Organisationsform der Arbeit, bei der regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in der Wohnung des Vertragsbediensteten (Telearbeitsplatz) unter Verwendung der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie verrichtet werden.

(2) Die Verrichtung von Telearbeit kann mit dem Vertragsbediensteten vereinbart werden, sofern sich dieser verpflichtet hat,

1. die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen sowie
2. den Vertretern der Dienstgeberin, den Sicherheitsvertrauenspersonen, den Präventivdiensten sowie den zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Organen Zugang zum Telearbeitsplatz zu gewähren, soweit dies

- a) zur Durchführung von Aufbau-, Adaptierungs-, Wartungs- und Reparaturarbeiten,
- b) zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften,
- c) zur Kontrolle der Einhaltung der in Z 1 genannten Pflichten und
- d) zur Entfernung von Einrichtungen und Arbeitsmitteln, die von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellt wurden,

erforderlich ist. Für den Zugang zum Telearbeitsplatz außerhalb der betriebsbestimmten Zeit ist das zeitliche Einvernehmen mit dem Vertragsbediensteten herzustellen.

(3) Bei der Telearbeit gliedert sich die Arbeitszeit in

- 1. eine betriebliche Arbeitszeit und
- 2. eine außerbetriebliche Arbeitszeit, wobei diese in eine betriebsbestimmte Arbeitszeit und eine selbstbestimmte Arbeitszeit aufzuteilen ist.

(4) Die außerbetriebliche Arbeitszeit wird am Telearbeitsplatz absolviert und hat mindestens 20% und höchstens 60% der Normalarbeitszeit des Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten, bezogen auf einen Durchrechnungszeitraum von vier Wochen, zu betragen. Während der betriebsbestimmten Arbeitszeit hat sich der Telearbeit verrichtende Vertragsbedienstete dienstlich erreichbar zu halten. Die selbstbestimmte Arbeitszeit kann an den Werktagen von Montag bis Freitag in der Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr absolviert und vom Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten frei gewählt werden, wobei die höchstzulässige Dauer der Arbeitszeit zwölf Stunden täglich nicht überschreiten darf.

(5) Für den Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen, der die Dauer und die zeitliche Lagerung der betrieblichen Arbeitszeit und des betriebsbestimmten Teils der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das zeitliche Ausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit der außerbetrieblichen Arbeitszeit zu regeln hat.

(6) Wird der Telearbeit verrichtende Vertragsbedienstete aufgefordert, während seiner außerbetrieblichen Arbeitszeit in die Dienststelle zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.

(7) Dem Vertragsbediensteten sind die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung und die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.



(8) Die Telearbeit kann vom Magistrat jederzeit ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer Frist von einem Monat schriftlich für beendet erklärt werden. In begründeten Fällen, insbesondere bei einem Verstoß gegen die Datensicherheit, bei Verletzung der Amtsverschwiegenheit oder anderer Geheimhaltungspflichten durch den Vertragsbediensteten, kann der Magistrat die Telearbeit mit sofortiger Wirkung für beendet erklären. Auf Antrag des Vertragsbediensteten hat der Magistrat die Telearbeit unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes und auf die persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten so rasch wie möglich, spätestens aber sechs Monate nach Einlangen des Antrages, für beendet zu erklären.“

4. *§ 11c Abs. 5 lautet:*

„(5) Für den Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen, der die Dauer und die zeitliche Lagerung der betrieblichen Arbeitszeit unter sinngemäßer Anwendung des § 11a oder 11b und des betriebsbestimmten Teils der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das zeitliche Ausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit der außerbetrieblichen Arbeitszeit zu regeln hat.“

5. *Nach § 12 Abs. 8 wird folgender Abs. 8a eingefügt:*

„(8a) Auf den teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten sind die §§ 11 bis 11c sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen der Vertragsbedienstete Dienst zu versehen hat, auf die persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen ist, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen; § 11b Abs. 2 Z 4 letzter Halbsatz gilt nicht für den teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten.“

6. *§ 12 Abs. 9 letzter Satz wird durch folgende Sätze ersetzt:*

„Soweit durch die Zeit einer solchen Dienstleistung die volle Arbeitszeit nicht überschritten wird, liegen Mehrdienstleistungen vor, die, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Erbringung der Mehrdienstleistung oder innerhalb eines im Dienstplan festgelegten längeren Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden, je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten

sind. Dies gilt auch in jenen Fällen, in denen eine Teilzeitbeschäftigung aus einem anderen als den in Abs. 1 genannten Gründen vereinbart wurde.“

7. *Nach § 13 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:*

„(3a) Dem Vertragsbediensteten ist für die Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst so viel Arbeitszeit als erbracht anzurechnen, wie der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht oder wie der Vertragsbedienstete in diesem Zeitraum nach dem Fixdienstplan Dienst zu leisten hätte oder, sofern ein solcher Dienstplan für den Vertragsbediensteten nicht vorliegt oder auf den Vertragsbediensteten § 11c anzuwenden ist, wie der vom Vertragsbediensteten in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit entspricht; §§ 19 und 20 bleiben unberührt.“

8. *§ 23 Abs. 1 lautet:*

„(1) Der Vertragsbedienstete hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.“

9. *§ 23 Abs. 2 erster Satz lautet:*

„Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt bei einer Gesamtdienstzeit von weniger als 15 Jahren 200 Stunden, ab einer Gesamtdienstzeit von 15 Jahren 216 Stunden und ab einer Gesamtdienstzeit von 25 Jahren 240 Stunden.“

10. *§ 23 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:*

„Ab Vollendung des 57. Lebensjahres beträgt das Ausmaß des Erholungsurlaubes 264 Stunden, ab Vollendung des 60. Lebensjahres 280 Stunden; der zweite Satz gilt sinngemäß.“

11. *§ 23 Abs. 3 bis 5 lautet:*

„(3) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jeweils gebührenden Ausmaßes; ergeben sich hiebei Teile von Urlaubseinheiten, sind diese auf ganze Einheiten aufzurunden. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, gebührt der volle Erholungsurlaub.“

(4) Vertragsbediensteten, deren Tätigkeit mit einer konkreten Belastung ihrer Gesundheit verbunden ist, kann durch Verordnung des Stadtsenates ein Zusatzurlaub im Ausmaß von 40 Stunden gewährt werden. Eine konkrete Belastung ihrer Gesundheit liegt bei Vertragsbediensteten vor, die

1. bei ihrer Tätigkeit der Einwirkung von krebserzeugenden, fortpflanzungsgefährdenden, erbgutverändernden oder biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4 (§ 34 Abs. 4 Z 3 und 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998) ausgesetzt sind,
2. bei ihrer Tätigkeit gesundheitsgefährdenden Vibrationen ausgesetzt sind,
3. Tätigkeiten bei gesundheitsschädlichem Einwirken von inhalativen oder hautresorbierenden Schadstoffen ausüben,
4. Tätigkeiten unter Einwirkung von dem Organismus besonders belastender Hitze oder Kälte ausüben oder
5. Tätigkeiten ausüben, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind.

Für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist in der Verordnung ein Mindestzeitraum festzulegen, in welchem der Vertragsbedienstete der konkreten Belastung seiner Gesundheit in einem Kalenderjahr tatsächlich ausgesetzt gewesen sein muss.

(5) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes erhöht sich für den versehrten Vertragsbediensteten auf Antrag um den Zusatzurlaub nach § 24.“

11a. *In § 23 werden die Abs. 6 bis 10 durch folgende Abs. 6 bis 9 ersetzt:*

„(6) Ist in einem Urlaubsjahr eine (Eltern-)Karenz in Anspruch genommen worden oder fallen in ein Urlaubsjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, eines Freijahres oder eines Freiquartals, vermindert sich das Ausmaß des gemäß Abs. 2 bis 5 gebührenden Erholungsurlaubes in dem Verhältnis, das der Dauer der (Eltern-)Karenz, des Karenzurlaubes, des Freijahres oder des Freiquartals bzw. der Summe dieser Zeiten zum Urlaubsjahr entspricht; ergeben sich hierbei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Ist der verbleibende Urlaubsanspruch nicht durch die Zahl 8 teilbar, ist dieser bei Inanspruchnahme einer (Eltern-)Karenz oder eines Karenzurlaubes auf das nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Stundenausmaß aufzurunden.“

(7) Nimmt der Vertragsbedienstete eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, gebührt der Erholungsurlaub gemäß Abs. 2 bis 6 in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht; ergeben sich hierbei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist auch das Ausmaß des bis zu diesem

Zeitpunkt noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes nach dem aktuellen Beschäftigungsausmaß des Vertragsbediensteten zu bemessen.

(8) Fällt bei einem Vertragsbediensteten, dessen Arbeitszeit auf fünf Tage verteilt ist und der regelmäßig am Samstag dienstfrei hat, nach dem Urlaubsantritt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag, verlängert sich das Ausmaß des Erholungsurlaubes um acht Stunden, sofern im Zusammenhang mit dem Samstag ein Erholungsurlaub von mindestens fünf Arbeitstagen verbraucht wird; dasselbe gilt sinngemäß, wenn der Vertragsbedienstete regelmäßig an einem anderen Werktag als dem Samstag dienstfrei hat. Abs. 7 gilt sinngemäß.

(9) Bei einem Vertragsbediensteten, der im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet wird, und der nach dem Dienstplan regelmäßig Mehrdienstleistungen zu erbringen hat, kann das Ausmaß des Erholungsurlaubes in Schichten oder Arbeitstagen festgesetzt werden, wenn eine stundenmäßige Berechnung des Erholungsurlaubes nicht möglich ist. Die Umrechnung hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem sich aus Abs. 2 bis 7 ergebenden Zeitausmaß entspricht, wobei zur Rundung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen bis zu acht Stunden zulässig sind.“

12. *§ 24 Abs. 2 lautet:*

„(2) Der Zusatzurlaub beträgt jährlich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (einem Grad der Behinderung) von insgesamt mindestens

1. 20 % 16 Stunden,
2. 40 % 32 Stunden,
3. 50 % 40 Stunden,
4. 60 % 48 Stunden.“

13. *In § 24 Abs. 5 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:*

„Bei Vertragsbediensteten gemäß Abs. 1 Z 2 gilt die nach § 4 Abs. 8 Z 8 erstattete Meldung als Antrag.“

14. *Nach § 25 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:*

„(2a) Der Verbrauch des Erholungsurlaubes ist grundsätzlich nur tageweise zulässig und darf in den ersten sechs Monaten des Vertragsdienstverhältnisses für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes nicht über-

steigen, wobei sich hierbei ergebende Teile von Urlaubseinheiten auf ganze Einheiten aufzurunden sind. Im unmittelbaren Zusammenhang mit einem mindestens zwei Tage umfassenden Urlaub oder mit der wöchentlichen Ruhezeit oder zur Erreichung einer zumindest tageweisen Dienstbefreiung kann der Verbrauch des Erholungsurlaubes auch stundenweise erfolgen, wenn dies unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten dem Erholungszweck nicht zuwiderläuft. Dem Vertragsbediensteten ist für die Zeit des Erholungsurlaubes so viel Urlaub als verbraucht anzurechnen, wie der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht oder wie der Vertragsbedienstete in diesem Zeitraum nach dem Fixdienstplan Dienst zu leisten hätte oder, sofern ein solcher Dienstplan für den Vertragsbediensteten nicht vorliegt oder auf den Vertragsbediensteten § 11c anzuwenden ist, wie der vom Vertragsbediensteten in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit entspricht.“

15. *In § 25 Abs. 3 wird der erste Satz durch folgende Sätze ersetzt:*

„Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit in dem Urlaubsjahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch auf ihn entstanden ist. Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; dies gilt auch, wenn dem Vertragsbediensteten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war.“

16. *§ 25 Abs. 4 lautet:*

„(4) Dem Vertragsbediensteten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände oder wenn es im dienstlichen Interesse liegt, ein Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr, in den Fällen des Abs. 2a erster Satz und des § 23 Abs. 3 auf den vollen Erholungsurlaub, gewährt werden. Übersteigt das Ausmaß des vom Vertragsbediensteten bereits verbrauchten Erholungsurlaubes das gemäß § 23 Abs. 6 gebührende Ausmaß des Erholungsurlaubes, gilt das übersteigende Ausmaß des verbrauchten Erholungsurlaubes als Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr.“

17. *Die Überschrift zu § 26 lautet:*

**„Erkrankung und Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubes“**

18. *§ 26 Abs. 1 lautet:*

„(1) Erkrankt der Vertragsbedienstete während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, und dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, ist ihm jene Zeit auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, während der der Vertragsbedienstete an den Tagen seiner Erkrankung unter sinngemäßer Anwendung des § 25 Abs. 2a letzter Satz Dienst zu leisten hätte.“

19. § 26 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Tritt während des Erholungsurlaubes ein Umstand ein, der den Vertragsbediensteten zur Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung berechtigt (§ 37) und nimmt die Pflege oder Betreuung mehr als drei Kalendertage in Anspruch, ist ihm die auf Arbeitstage (Schichten) fallende Zeit der Pflegefreistellung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Abs. 3 gilt sinngemäß. Die Dauer der Pflegefreistellung ist auf das in § 37 genannte Höchstausmaß anzurechnen.“

20. § 27 Abs. 2 lautet:

„(2) Die im vorangegangenen Dienstverhältnis verbrachte Zeit ist auf die Zeit des Dienstverhältnisses gemäß § 23 Abs. 3, § 25 Abs. 2a und § 28 Abs. 1 anzurechnen.“

21. § 27 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Verminderung des Ausmaßes des Erholungsurlaubes im ersten Urlaubsjahr als Vertragsbediensteter tritt gemäß § 23 Abs. 6 auch dann ein, wenn in dasselbe Kalenderjahr während des vorangegangenen Dienstverhältnisses eine (Eltern-)Karenz, ein Karenzurlaub, ein Freijahr oder ein Freiquartal fällt.“

22. § 27 Abs. 5 lautet:

„(5) Bestand bei Beendigung des vorangegangenen Dienstverhältnisses noch Anspruch auf einen Erholungsurlaub für die Kalendervorjahre, bleibt dieser Anspruch dem Vertragsbediensteten gewahrt. Der Anspruch auf diesen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des zweiten der Entstehung des Urlaubsanspruches folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; dies gilt auch, wenn dem Vertragsbediensteten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war. § 25 Abs. 3 letzter Satz gilt sinngemäß.“

22a. In § 28 Abs. 1 wird der Ausdruck „wenn das Dienstverhältnis nach Entstehen des Anspruches auf den Erholungsurlaub, jedoch vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet“

durch den Ausdruck „wenn das Dienstverhältnis mindestens sechs Monate ununterbrochen gedauert hat und vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet“ ersetzt.

23. § 28 Abs. 2 lautet:

„(2) Bemessungsgrundlage für die Urlaubssentschädigung ist der Monatsbezug, welcher der besoldungsrechtlichen Stellung des Vertragsbediensteten bei Enden des Dienstverhältnisses entspricht. Die Urlaubssentschädigung beträgt 0,6% der Bemessungsgrundlage je Stunde des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes. Der Prozentsatz, in dem die Urlaubssentschädigung im Fall des § 23 Abs. 9 je Schicht oder je Arbeitstag des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes gebührt, ist unter Berücksichtigung der nach dieser Bestimmung erfolgten Umrechnung des Ausmaßes des Erholungsurlaubes zu berechnen. Der sich bei der Berechnung der Urlaubssentschädigung ergebende Prozentsatz ist auf zwei Kommastellen kaufmännisch zu runden.“

23a. § 29 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Urlaubsabfindung beträgt für jede Woche des Dienstverhältnisses seit Beginn des Kalenderjahres, in dem ein Erholungsurlaub nicht verbraucht wurde, ein Zweiundfünfzigstel der sich unter Zugrundelegung eines voll gebührenden Erholungsurlaubes (§ 23 Abs. 3 letzter Satz) ergebenden Urlaubssentschädigung gemäß § 28 Abs. 2.“

24. § 30a Abs. 3 lautet:

„(3) Das Freijahr darf frühestens nach zwei Jahren der Rahmenzeit und muss mit einem Monatsersten, bei dem in § 51 genannten Vertragsbediensteten mit einem Schuljahr beginnen.“

25. Nach § 30a wird folgender § 30b samt Überschrift eingefügt:

### **„Freiquartal**

**§ 30b.** (1) Der Vertragsbedienstete, der eine zumindest sechsjährige Dienstzeit zur Stadt Wien aufweist, kann auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von zwölf Monaten drei Monate vom Dienst freigestellt werden (Freiquartal), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Die Rahmenzeit darf jene des § 30a Abs. 1 nicht überschneiden.

(2) Das Freiquartal darf frühestens nach sechs Monaten der Rahmenzeit (Abs. 1) und muss mit einem Monatsersten beginnen.

(3) § 30a Abs. 4 gilt mit der Maßgabe, dass der Antrag spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit zu stellen ist.

(4) § 30a Abs. 5 bis 9 gilt sinngemäß.

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind auf die in § 52 genannten Vertragsbediensteten nicht anzuwenden.“

26. *§ 32a Abs. 6 letzter Satz wird durch folgende Sätze ersetzt:*

„§ 23 Abs. 2 bis 9 sowie §§ 24 und 25 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem Verhältnis der während der Beschäftigung während der Eltern-Karenz geleisteten Arbeitsstunden zu der im Kalenderjahr für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht, wobei sich dabei ergebende Teile von Stunden auf ganze Stunden aufzurunden sind und der Verbrauch des Erholungsurlaubes erst nach Beendigung der Eltern-Karenz zulässig ist. Durch den für Zeiten der Beschäftigung während der Eltern-Karenz in einem Kalenderjahr anfallenden Erholungsurlaub darf das sich aus § 23 Abs. 2 bis 5 und 7 ergebende Ausmaß des Erholungsurlaubes für dieses Urlaubsjahr nicht überschritten werden. Der durch die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbene Urlaubsanspruch gilt bei Vollziehung des § 25 Abs. 3 zweiter Satz in dem Urlaubsjahr als entstanden, in das das Ende der Eltern-Karenz fällt. § 27 gilt nicht.“

27. *§ 32b wird folgender Abs. 5 angefügt:*

„(5) Dem Vertragsbediensteten, der Nachtarbeit (§ 2 Z 18 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998) leistet, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten unter Berücksichtigung seiner Eignung ein gleichwertiger Dienstposten (Abs. 3) ohne Nachtarbeit zuzuweisen, wenn

1. er gesundheitliche Schwierigkeiten hat, die nachweislich damit verbunden sind, dass er Nachtarbeit leistet, oder
2. die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren dies erfordert, für die Dauer dieser Betreuungspflichten.“

28. *§ 37 Abs. 4 lautet:*



„(4) Ist die wöchentliche Arbeitszeit des Vertragsbediensteten auf weniger als sechs Werktage verteilt, ist das Ausmaß der Pflegefreistellung gemäß Abs. 1 und 2 in der Weise in Arbeitstage umzurechnen, dass an die Stelle von sechs Werktagen so viele Arbeitstage treten, wie der Vertragsbedienstete innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat. Die §§ 23 Abs. 9 und 27 Abs. 6 sind sinngemäß anzuwenden.“

29. Nach § 37 Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:

„(4a) Die Pflegefreistellung kann grundsätzlich nur tageweise in Anspruch genommen werden. Der Vertragsbedienstete kann – sofern nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen – die Pflegefreistellung auch stundenweise in Anspruch nehmen, wobei das gesamte Ausmaß der Pflegefreistellung im Kalenderjahr das Ausmaß der für den Vertragsbediensteten geltenden wöchentlichen Arbeitszeit bzw. im Fall des Abs. 2 das zweifache Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten darf.“

30. In § 37b Abs. 1 wird der Klammerausdruck „(§ 11 Abs. 2 und 4 und § 51)“ durch den Klammerausdruck „(§ 11 Abs. 2 und § 51)“ ersetzt.

31. § 56 lautet:

„§ 56. (1) Besteht am 1. Jänner 2010 noch Anspruch auf einen in Tagen bemessenen Erholungsurlaub für das vorangegangene Urlaubsjahr, ist dieser in Stunden umzurechnen, indem die verbleibende Anzahl an Urlaubstagen bei einem Vertragsbediensteten, dessen Arbeitszeit

1. auf sechs Werktage verteilt ist, mit dem Faktor 6,66,
2. auf fünf Werktage verteilt ist, mit dem Faktor 8,
3. auf weniger als fünf Werktage verteilt ist, mit dem Faktor, der sich aus der Division der Zahl 40 durch die Anzahl der Werktage ergibt,

zu vervielfachen ist; der solcherart in Stunden umgerechnete Erholungsurlaub gebührt dem Vertragsbediensteten, der eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt, in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht. Ergeben sich hiebei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden.

(2) Dem Vertragsbediensteten, der am Tag vor dem In-Kraft-Treten des § 23 Abs. 4 in der Fassung der 29. Novelle zu diesem Gesetz Anspruch auf einen Zusatzurlaub gemäß § 23 Abs. 3 in der Fassung vor dieser Novelle in Verbindung mit der Verordnung des Stadtsenates vom 24. Februar 2004, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 11/2004, hat, bleibt dieser Anspruch solange gewährt, als er die in dieser Verordnung genannten Vorausset-

zungen erfüllt. Das Ausmaß dieses Zusatzurlaubes ist unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 1 ab 1. Jänner 2010 in Stunden bzw. des § 23 Abs. 9 umzurechnen. Auf den Vertragsbediensteten, der Anspruch auf einen Zusatzurlaub gemäß § 23 Abs. 4 in der Fassung der 29. Novelle zu diesem Gesetz hat, ist der erste Satz nicht anzuwenden.“

32. *§ 62d samt Überschrift lautet:*

### **„Übergangsbestimmungen für die Dienstpläne**

**§ 62d.** (1) Ein vor dem 1. Jänner 2010 erstellter Fixdienstplan gilt als Dienstplan im Sinn des § 11a.

(2) Ein vor dem 1. Jänner 2010 erstellter Gleitzeitdienstplan gilt nach Maßgabe des Abs. 3 als Gleitzeitdienstplan im Sinn des § 11b.

(3) Widerspricht eine im Zeitpunkt der Kundmachung der 29. Novelle zu diesem Gesetz bestehende Gleitzeitregelung § 11b Abs. 2, ist sie – sofern für das Weiterbestehen der abweichenden Regelungen über den 31. Dezember 2009 hinaus kein dienstliches oder sonstiges öffentliches Interesse spricht – bis längstens 31. Dezember 2009 an § 11b Abs. 2 anzupassen; soweit ein Gleitzeitrahmen vorgesehen ist, der nicht vollständig innerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr liegt, gilt der außerhalb dieses Zeitraumes liegende Gleitzeitrahmen ab 1. Jänner 2010 als nicht festgesetzt. Für Dienststellen(teile) festgelegte Zeiten des Parteienverkehrs gelten – sofern sie nicht in eine Blockzeit fallen – ab 1. Jänner 2010 als Servicezeiten im Sinn des § 11b Abs. 2 Z 5.

(4) Dienstpläne, die ab Kundmachung der 29. Novelle zu diesem Gesetz erstellt werden, haben den jeweils für sie in Betracht kommenden Bestimmungen der §§ 11a bis 11c in der Fassung der genannten Novelle zu entsprechen.“

33. *Nach § 67 Z 8 wird folgende Z 9 eingefügt:*

„9. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. November 2003, S 9,“

34. *Die bisherige Z 9 des § 67 erhält die Bezeichnung „10.“.*

## Artikel IV

Das Wiener Personalvertretungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 49/1985, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 29/2007, wird wie folgt geändert:

1. *In § 8 Z 6 wird der Ausdruck „WIENGAS“ durch den Ausdruck „WIEN ENERGIE Gasnetz“ ersetzt.*

2. *§ 39 Abs. 1 vorletzter Satz lautet:*

„Auf die nach dem Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz, dem Wiener Museen – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 99/2001, dem Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 19/2004, dem Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 29/2004, dem ASFINAG – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 43/2006, und dem Wiener Zuweisungsgesetz – W-ZWG, LGBl. für Wien Nr. 29/2007, zugewiesenen Bediensteten finden Abs. 2 Z 1, 2, 4 und 5 zweiter Halbsatz, Abs. 5 Z 8, Abs. 7 Z 10 bis 12 sowie Abs. 7a Z 3 keine Anwendung.“

3. *§ 39 Abs. 2 Z 4 lautet:*

„4. Aufteilung der Arbeitszeit gemäß §§ 26a Abs. 1 und 26b Abs. 2 der Dienstordnung 1994 – DO 1994 und §§ 11a Abs. 1 und 11b Abs. 2 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995, einschließlich der Festlegung von Ruhepausen gemäß § 61b zweiter Satz oder der Teilung von Ruhepausen gemäß § 61f Abs. 3 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 – W-BedSchG 1998.“

4. *Nach § 39 Abs. 2 Z 4 wird folgende Z 4a eingefügt:*

„4a. Festlegung des Bezugszeitraumes für die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Ausmaß von mehr als 26 Wochen (§ 74 Abs. 3 W-BedSchG 1998).“

5. *In § 39 Abs. 7 werden nach der Z 9, bei welcher der Punkt durch einen Strichpunkt zu ersetzen ist, folgende Z 10 bis 12 angefügt:*

„10. erfolgte Anordnung oder Vereinbarung von Telearbeit;

11. Heranziehung von Teilzeitbeschäftigten zu Mehrdienstleistungen, sofern die Heranziehung mehrere Teilzeitbeschäftigte mehr als zwei Tage hintereinander betrifft;

12. die Form, in welcher die Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen sind.“

6. § 39 Abs. 7a lautet:

„(7a) Der Magistrat hat der Personalvertretung

1. in einer in Abs. 2 genannten Angelegenheit über Verlangen die für die Entscheidung oder Antragstellung maßgebenden Grundlagen und
2. – sofern die Zustimmung des Bediensteten dafür vorliegt – die sich auf Grund eines amtsärztlichen Gutachtens ergebende eingeschränkte Dienstfähigkeit (medizinisches Leistungskalkül) bekannt zu geben sowie
3. auf Verlangen Einsicht in die Arbeitszeitaufzeichnungen zu gewähren.“

7. In § 39 Abs. 8 entfällt bei der Z 1 die Bezeichnung „1.“ und wird der Strichpunkt durch einen Punkt ersetzt; die Z 2 entfällt.

8. § 39 Abs. 9 Z 1 lautet:

„1. in den Angelegenheiten des Abs. 5 Z 7 und 8, Abs. 7 Z 3, 7 und 8 und Abs. 7a Z 3 der Dienststellenausschuss (die Vertrauenspersonen),“

9. Nach § 39a Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:

„(4a) Der Personalvertretung obliegt es,

1. an der Besichtigung der Dienststelle durch behördliche Organe, Sicherheitsfachkräfte, Präventivdienste oder die zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Organe teilzunehmen;
2. an der Besichtigung des Telearbeitsplatzes durch behördliche Organe, Sicherheitsfachkräfte, Präventivdienste oder die zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Organe teilzunehmen, wenn dies der Telearbeit verrichtende Bedienstete verlangt.

Zur Ausübung der Mitwirkungsrechte gemäß Z 1 und 2 ist der Dienststellenausschuss (sind die Vertrauenspersonen) zuständig.“

10. Nach § 51b wird folgender § 51c eingefügt:

„§ 51c. Bei Vollziehung des § 111a Abs. 4 DO 1994 bzw. des § 62d Abs. 4 VBO 1995 findet § 39 Abs. 2 Z 4 in der Fassung der 14. Novelle zu diesem Gesetz Anwendung.“

## Artikel V

Das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998, LGBl. für Wien Nr. 49, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 44/2006, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 2, § 64 Abs. 2 und § 65 Abs. 2 wird jeweils der Klammerausdruck „(§ 2 Abs. 1)“ durch den Klammerausdruck „(§ 2 Z 1)“ ersetzt.

2. § 2 lautet:

**„§ 2.** Im Sinn dieses Gesetzes bedeuten die Begriffe:

1. Dienststellen: die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen, die der Gemeinde Wien organisatorisch zuzuordnen sind und nach ihrem organisatorischen Aufbau eine räumliche oder verwaltungstechnische Einheit darstellen; Betriebe (Art. 21 Abs. 2 B-VG) sind keine Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes.
2. Bedienstete: die in einem öffentlich-rechtlichen oder durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Personen.
3. Dienstgeberin: die Gemeinde Wien, wobei die Wahrnehmung der der Dienstgeberin in diesem Gesetz übertragenen Aufgaben im Rahmen ihrer Befugnisse und ihres Wirkungsbereiches den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern obliegt.
4. Arbeitsstätten:
  - a) die Gesamtheit aller Örtlichkeiten von einer oder mehreren Dienststellen (Dienststellenteilen) in einem Gebäude, in denen Arbeitsplätze für Bedienstete eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden) sowie
  - b) alle Örtlichkeiten auf einem in räumlicher Einheit zu einer oder mehreren Dienststellen (Dienststellenteilen) gehörenden Gelände, zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien);
 als Arbeitsstätten im Sinn der lit. a gelten auch Wohnwagen, Container und sonstige ähnliche Einrichtungen von Dienststellen (Dienststellenteilen) sowie Tragluftbauten von Dienststellen (Dienststellenteilen), die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.
5. Baustellen: zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen, an denen Hoch- und Tiefbauarbeiten durchgeführt werden.
6. Auswärtige Arbeitsstellen: alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen andere Arbeiten als Bauarbeiten durchgeführt werden.

7. Arbeitsplatz: der räumliche Bereich, in dem sich Bedienstete bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit aufhalten.
8. Arbeitsräume: jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist.
9. Sonstige Betriebsräume: Räume, in denen zwar kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden.
10. Arbeitsmittel: alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Bedienstete vorgesehen sind.
11. Arbeitsstoffe: alle Stoffe, Zubereitungen und biologische Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden.
12. Gefahrenverhütung: sämtliche Regelungen und Maßnahmen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.
13. Stand der Technik: der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand fortschrittlicher technologischer Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt und erwiesen ist; bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen heranzuziehen.
14. Arbeitszeit: die Zeit, in der die oder der Bedienstete für die Dienstgeberin die ihr oder ihm übertragenen Geschäfte wahrnimmt oder zu deren Wahrnehmung der Dienstgeberin an einem von ihr bestimmten Ort zur Verfügung steht (Bereitschaftsdienst); Reisezeiten sowie Zeiten der Rufbereitschaft gelten nicht als Arbeitszeit. Wird eine Bedienstete oder ein Bediensteter im Rahmen der Rufbereitschaft zum Dienst herangezogen, gilt die Zeit, während der sie oder er Dienst zu versehen hat, als Arbeitszeit.
15. Ruhezeit: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit.
16. Tagesarbeitszeit: die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden; der Zeitraum berechnet sich ab erstmaligem Beginn der Arbeitszeit.
17. Wochenarbeitszeit: die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag, sofern nicht aus verwaltungsökonomischen Gründen ein anderer Sieben-Tage-Zeitraum angewendet wird.
18. Nachtarbeit: liegt vor, wenn die oder der Bedienstete regelmäßig in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr mindestens drei Stunden ihrer oder seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen hat."

3. In § 8 Abs. 1, § 11 Abs. 2, § 52 Abs. 7, § 66 Abs. 1 Z 3 und § 70 Abs. 2 wird jeweils der Klammerausdruck „(§ 2 Abs. 3)“ durch den Klammerausdruck „(§ 2 Z 3)“ ersetzt.

4. In § 17 Abs. 5 wird der Klammerausdruck „(§ 2 Abs. 4 Z 1)“ durch den Klammerausdruck „(§ 2 Z 4 lit. a)“ und der Klammerausdruck „(§ 2 Abs. 7)“ durch den Klammerausdruck „(§ 2 Z 7)“ ersetzt.

5. In § 27 Abs. 1 wird der Ausdruck „§ 2 Abs. 4“ durch den Ausdruck „§ 2 Z 4“ ersetzt.

6. In § 42 Abs. 1 Einleitungssatz wird nach dem Ausdruck „zukommt,“ die Wortfolge „sowie in Nacharbeit“ eingefügt.

7. Nach § 61 wird folgender Abschnitt 6a. eingefügt:

**„6a. Abschnitt  
Arbeitszeitgestaltung  
Tägliche Ruhezeit**

**§ 61a.** Den Bediensteten ist innerhalb des für die Tagesarbeitszeit vorgesehenen Rahmens von 24 Stunden (§ 2 Z 16) eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren.

**Ruhepausen**

**§ 61b.** Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs zusammenhängende Stunden, ist eine Ruhepause im Ausmaß von einer halben Stunde zu gewähren. Wenn feststeht oder anzunehmen ist, dass die Tagesarbeitszeit mehr als sechs zusammenhängende Stunden betragen wird und es im Interesse der Bediensteten der Dienststelle gelegen oder dienstlich notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten festgelegt werden.

**Wöchentliche Ruhezeit**

**§ 61c.** (1) Den Bediensteten ist innerhalb der Wochenarbeitszeit (§ 2 Z 17) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 35 Stunden zu gewähren. Wird die wöchentliche Ruhezeit unterschritten, ist sie in der nächstfolgenden Wochenarbeitszeitperiode um jenes Ausmaß zu verlängern, um das sie unterschritten wurde. Die wöchentliche Ruhezeit schließt die tägliche Ruhezeit (§ 61a) ein.

(2) Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann auch eine wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden festgelegt werden.

### **Wöchentliche Höchstarbeitszeit**

**§ 61d.** Die Wochenarbeitszeit darf bezogen auf einen Zeitraum von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Bei der Ermittlung der zulässigen Wochenarbeitszeit bleiben Zeiten, in denen die oder der Bedienstete vom Dienst befreit, entzogen oder sonst gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, außer Betracht.

### **Nachtarbeit**

**§ 61e.** Die Tagesarbeitszeit von Bediensteten, die Nachtarbeit (§ 2 Z 18) verrichten, darf im Durchschnitt von 14 Kalendertagen acht Stunden nicht überschreiten. Die in den Bezugszeitraum fallende wöchentliche Ruhezeit bleibt im Ausmaß von 24 Stunden pro Sieben-Tage-Zeitraum bei der Berechnung der durchschnittlichen Dauer der Tagesarbeitszeit unberücksichtigt. Ist die Nachtarbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden (Nachtschwerarbeit), darf die Tagesarbeitszeit nicht mehr als acht Stunden betragen.

### **Sonderbestimmungen für Kraftfahrzeuglenkerinnen oder Kraftfahrzeuglenker**

**§ 61f.** (1) Auf Bedienstete, die als Lenkerinnen oder Lenker von Kraftfahrzeugen zu Beförderungen im Straßenverkehr verwendet werden, sind die §§ 61a bis 61e nach Maßgabe der Abs. 2 bis 6 anzuwenden. Als Beförderung im Straßenverkehr gilt jede ganz oder teilweise auf einer öffentlichen Straße durchgeführte Fahrt eines zum Zweck der Personen- oder Güterbeförderung verwendeten leeren oder beladenen Kraftfahrzeuges.

(2) Abweichend von § 2 Z 14 gelten die Zeiten, in denen die Bediensteten nicht verpflichtet sind, an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben, in denen sie sich jedoch in Bereitschaft halten müssen, um etwaigen Anweisungen zur Aufnahme oder Wiederaufnahme der Fahrtätigkeit oder zur Ausführung anderer Arbeiten Folge zu leisten, nicht als Arbeitszeit.

(3) Abweichend von § 61b ist den Bediensteten bei einer Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit

1. zwischen sechs und neun zusammenhängenden Stunden, eine Ruhepause im Ausmaß von einer halben Stunde oder
2. von mehr als neun zusammenhängenden Stunden, eine Ruhepause im Ausmaß von 45 Minuten



zu gewähren, wobei die Ruhepause in mehrere Teile von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden kann. Die Ruhepause bzw. bei Teilung der Ruhepause der erste Teil derselben ist spätestens nach sechs Stunden zu gewähren.

(4) § 61d gilt mit der Maßgabe, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Bezugszeitraumes 60 Stunden nicht überschreiten darf.

(5) Die Tagesarbeitszeit einer Lenkerin oder eines Lenkers darf an Tagen, an denen sie oder er im Zeitraum zwischen 1 Uhr und 5 Uhr (Nachtzeit) ihrer oder seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen hat, 10 Stunden nicht überschreiten. Diesen Bediensteten gebührt binnen 14 Kalendertagen eine Verlängerung einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit um das Ausmaß der in die Nachtzeit fallenden dienstlichen Tätigkeit. § 61e ist nicht anzuwenden.

(6) Von den Bestimmungen der Abs. 4 und 5 kann abgewichen werden, wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Gründe dies erfordern, wie insbesondere bei der Erfüllung von Aufgaben für politische Funktionäre oder im Rahmen von Wahlen, wobei der Bezugszeitraum für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden maximal 26 Wochen betragen darf."

8. *In § 63 Abs. 3 wird nach dem Wort „sind“ die Wortfolge „vor der Hinzuziehung externer Präventivdienste zu hören und“ eingefügt.*

9. *In § 63 Abs. 4 wird am Schluss der Z 4 das Wort „und“ durch einen Beistrich ersetzt, lautet die Z 5 wie folgt und werden folgende Z 6 und 7 angefügt:*

- „5. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschreibungen, Bewilligungen und Informationen des Magistrats als Behörde auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören,
- 6. die Sicherheitsvertrauenspersonen zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören,
- 7. die Sicherheitsvertrauenspersonen zur Information der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von dienststellenfremden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die Dienstgeberin von dienststellenfremden Bediensteten über die in Z 6 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen im Voraus anzuhören.“

10. In § 64 Abs. 7 dritter Satz und § 65 Abs. 7 dritter Satz wird jeweils das Zitat „§ 78 Abs. 4“ durch das Zitat „§ 78 Abs. 3“ ersetzt.

11. § 74 lautet:

**„§ 74.** (1) Dieses Gesetz sowie die dazu erlassenen Verordnungen finden auf die Beschäftigung von Bediensteten mit spezifischen Tätigkeiten, die im Interesse der Allgemeinheit im Fall eines Einsatzes im Rahmen von Feuerwehr- und sonstigen Katastrophenschutzdiensten keinen Aufschub dulden, sowie bei Alarm- und Einsatzübungen insoweit keine Anwendung, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung zwingend entgegenstehen. In diesen Fällen ist aber dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung der Zielsetzungen dieses Gesetzes eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Bediensteten gewährleistet ist.

(2) Die §§ 61a bis 61e sind nicht anzuwenden auf:

1. die in § 13 Abs. 5 BO 1994 genannten Bediensteten, Bedienstete mit Sonderaufgaben gemäß § 9 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien, ABl. der Stadt Wien Nr. 28/2007, sowie Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter,
2. Bedienstete, die mit Tätigkeiten betraut sind, die im Interesse der Allgemeinheit keinen Aufschub dulden, insbesondere
  - a) bei der Erfüllung von Aufgaben für die in § 8 Z 1 bis 10 der Wiener Stadtverfassung, LGBl. für Wien Nr. 28/1968, genannten Gemeindeorgane, auch soweit diesen die Funktion als Landesorgan zukommt,
  - b) im Rahmen von Wahlen, Volksabstimmungen, Volksbegehren und Volksbefragungen,
  - c) im Rahmen des Winterdienstes oder
  - d) bei der Erfüllung von Aufgaben, die der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung, dem Schutz der Gesundheit oder dem Schutz der Rechte anderer dienen,
 soweit die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung zwingend entgegenstehen;

Abs. 1 letzter Satz ist anzuwenden.

(3) Von den §§ 61a bis 61c und 61e sowie von dem in § 61d genannten Bezugszeitraum kann abgewichen werden

1. bei Tätigkeiten, die an außerhalb des Dienstortes gelegenen Orten zu verrichten sind,

2. bei Tätigkeiten, die notwendig sind, um die Kontinuität des Dienstes zu gewährleisten, insbesondere
    - a) zur Betreuung oder Beaufsichtigung von Personen in Heimen,
    - b) im Rahmen des Presse- und Informationsdienstes,
    - c) im Rahmen des Rettungs-, Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdienstes,
    - d) im Rahmen eines Ver- oder Entsorgungsbetriebes,
    - e) im Rahmen der Straßenerhaltung und -reinigung,
    - f) im Rahmen der Abwicklung von Großveranstaltungen,
  3. bei Tätigkeiten, die auf nicht von der Dienstgeberin zu vertretende anormale und unvorhersehbare Umstände oder auf außergewöhnliche Ereignisse zurückzuführen sind, deren Folgen trotz aller Sorgfalt nicht hätten vermieden werden können, oder
  4. im Rahmen der für den Schutz von Sachen und Personen zu leistenden notwendigen Dienstbereitschaft, insbesondere von Schulwarten,
- wobei der Bezugszeitraum für die wöchentliche Höchstarbeitszeit (§ 61d) maximal 26, mit Zustimmung der Personalvertretung maximal 52 Wochen betragen darf.

(4) Von den §§ 61a und 61c kann abgewichen werden

1. bei Schichtarbeit, wenn die oder der Bedienstete die Schicht wechselt und sie oder er zwischen dem Ende der Arbeit in der einen Schicht und dem Beginn der Arbeit in der nächsten Schicht nicht in den Genuss der täglichen Ruhezeit (§ 61a) oder dadurch nicht in den Genuss der wöchentlichen Ruhezeit (§ 61c) kommen kann;
2. wenn die Arbeitszeiten der oder des Bediensteten auf Grund zwingender Erfordernisse des Dienstbetriebes über den für die Tagesarbeitszeit maßgebenden Zeitraum (§ 2 Z 16) verteilt sind.

(5) Den von den Bestimmungen der Abs. 3 und 4 betroffenen Bediensteten sind gleichwertige Ausgleichsruhezeiten zu gewähren. Im Fall der Abweichung von den Bestimmungen der §§ 61a oder 61b ist die Ruhezeit im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit, die zu einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit oder der Ruhepause geführt hat, um das Ausmaß der Verkürzung zu verlängern. Sofern die Gewährung von gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, ist den betroffenen Bediensteten unter Berücksichtigung der Zielsetzungen dieses Gesetzes jedenfalls ein größtmöglicher Gesundheitsschutz zu gewährleisten.

(6) § 61d ist nicht anzuwenden, wenn

1. sich die oder der Bedienstete schriftlich dazu bereit erklärt hat, innerhalb des in § 61d genannten Bezugszeitraumes mehr als 48 Stunden innerhalb eines Sieben-Tage-Zeitraumes zu arbeiten und

2. der Dienstbehörde und der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten vierteljährlich zu aktualisierende Listen mit Namen und Dienstort jener Bediensteten zur Verfügung gestellt werden, die eine Erklärung im Sinn der Z 1 abgegeben haben.

Bediensteten, die nicht bereit sind, eine Erklärung im Sinn der Z 1 abzugeben, oder die diese Erklärung widerrufen, dürfen daraus keine ungerechtfertigten Nachteile entstehen. Im Fall des Widerrufs ist die oder der Bedienstete unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes und auf ihre oder seine persönlichen Verhältnisse so rasch wie möglich, spätestens aber sechs Monate nach dem Widerruf, gemäß den sonstigen Bestimmungen dieses Gesetzes über die wöchentliche Höchstarbeitszeit zu beschäftigen.

(7) In Fällen unmittelbar drohender oder eingetretener Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten sind unbeschadet des § 73 Abs. 3 von diesem Gesetz und den dazu erlassenen Verordnungen abweichende Anordnungen soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten geboten scheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.“

12. *Nach § 81a Z 19 wird folgende Z 19a eingefügt:*

„19a. Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben, ABl. Nr. L 080 vom 23. März 2002 S. 35,“

13. *Nach § 81a Z 22 wird folgende Z 22a eingefügt:*

„22a. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. November 2003 S. 9,“

## **Artikel VI**

Das Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995, LGBl. für Wien Nr. 35, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 5/2008, wird wie folgt geändert:

1. *In § 6 Abs. 1 wird der Ausdruck „31, 32“ durch den Ausdruck „31 Abs. 1 bis 4, §§ 32“ ersetzt und werden nach dem Ausdruck „§ 68 Abs. 1“ ein Beistrich und der Ausdruck „§ 111 Abs. 1“ eingefügt.*

2. In § 6 Abs. 3 erster Satz wird nach dem Ausdruck „§ 31 Abs. 2,“ der Ausdruck „§ 48,“ eingefügt.

3. In § 6b Abs. 1 Z 5 wird der Ausdruck „§ 27 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 7“ durch den Ausdruck „§ 27 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 5 und 7“ ersetzt.

4. In § 6b werden die Abs. 3 und 4 durch folgende Abs. 3 bis 6 ersetzt:

„(3) § 46 Abs. 6 der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Begriffes `Beamter´ der Begriff `Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates´ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang,
2. an die Stelle der Begriffe `Teilzeitbeschäftigung´ und `herabgesetzte Arbeitszeit´ jeweils der Begriff `Teilauslastung´,
3. an die Stelle des Begriffes `für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit´ der Begriff `regelmäßigen Auslastung (Vollauslastung)´ und
4. an die Stelle des Begriffes `Beschäftigungsausmaß´ der Begriff `Auslastung´ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang

tritt.

(4) § 48 Abs. 2a letzter Satz der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. dem Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates, für das die regelmäßige Auslastung (Vollauslastung) gilt, für die Zeit des Erholungsurlaubes pro Arbeitstag im Sinn des § 6a Abs. 1 acht Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen sind,
2. bei einem Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates, das eine Teilauslastung in Anspruch nimmt, die in Z 1 genannten Urlaubsstunden pro Arbeitstag im Sinn des § 6a Abs. 1 in dem Ausmaß als verbraucht anzurechnen sind, das dem Verhältnis der Teilauslastung zur regelmäßigen Auslastung (Vollauslastung) entspricht,
3. bei einem Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates, das eine Teilauslastung in Anspruch nimmt und nicht an jedem der in § 6a Abs. 1 zweiter Satz genannten Arbeitstage die Dienststelle aufzusuchen hat, die gemäß Z 2 ermittelte Anzahl von Urlaubsstunden mit der Zahl 5 zu multiplizieren und durch die Anzahl der für das Mitglied geltenden Arbeitstage zu dividieren ist.

(5) § 61b der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Begriffes ‚Beamten‘ der Begriff ‚Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates‘,

2. an die Stelle des Begriffes ‚Arbeitszeit‘ der Begriff ‚regelmäßige Auslastung (Vollauslastung)‘ und
3. an die Stelle des Begriffes ‚Teilzeitbeschäftigung‘ der Begriff ‚Teilauslastung‘ tritt,
4. die Bezugnahmen auf die §§ 26 Abs. 2, 27 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 5 und 7 sowie § 30 der Dienstordnung 1994 entfallen und
5. die Teilauslastung nur im Ausmaß von einem Viertel, der Hälfte oder drei Viertel der regelmäßigen Auslastung (Vollauslastung) gewährt werden kann.

(6) § 111 Abs. 1 der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Begriffes ‚Beamter‘ der Begriff ‚Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates‘ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang,
2. an die Stelle des Begriffes ‚Arbeitszeit‘ der Begriff ‚regelmäßige Auslastung (Vollauslastung)‘,
3. an die Stelle des Begriffes ‚Werktage‘ der Begriff ‚Arbeitstage‘,
4. an die Stelle der Begriffe ‚Teilzeitbeschäftigung‘ und ‚herabgesetzte Arbeitszeit‘ jeweils der Begriff ‚Teilauslastung‘ und
5. an die Stelle des Begriffes ‚für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit‘ der Begriff ‚regelmäßigen Auslastung (Vollauslastung)‘

tritt.“

5. § 6c Abs. 3 Z 1 lautet:

„1. – sofern sich nicht auf Grund der Abs. 4 und 5 ein kürzerer Zeitraum ergibt – für die Dauer eines halben Jahres oder eines Vielfachen eines halben Jahres oder“

## Artikel VII

Es treten in Kraft:

1. Art. I Z 1 (soweit er sich auf § 26 Abs. 1 bezieht), 2 (soweit er sich auf § 26c bezieht), 4, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16 (soweit er sich auf § 48 Abs. 2a erster Satz bezieht), 18, 22, 24, 25, 28, 32, 34, 35 (soweit er sich auf § 111 Abs. 2 bezieht), 36 (soweit er sich auf § 111a Abs. 3 und 4 bezieht), 37 und 38, Art. II Z 1 bis 3, Art. III Z 1, 2 (soweit er sich auf § 11 Abs. 1 bezieht), 3 (soweit er sich auf § 11c bezieht), 6, 8, 11, 13, 14 (soweit er sich auf § 25 Abs. 2a erster Satz bezieht), 16, 20, 22, 22a, 23a, 24, 27, 31 (soweit er sich auf § 56 Abs. 2 bezieht), 32 (soweit er sich auf § 62d Abs. 3 und 4 bezieht), 33 und 34, Art. IV Z 1, 2 und 4 bis 10, Art. V und Art. VI Z 2, 3, 4 (soweit er sich auf § 6b Abs. 5 bezieht) und 5 mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten,

2. Art. I Z 17 und Art. III Z 15 mit 1. Dezember 2008,
3. Art. I Z 26 und 33, Art. II Z 4 und Art. III Z 25 mit 1. Juli 2009,
4. alle übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes – unbeschadet des § 111a Abs. 3 und 4 DO 1994 und des § 62d Abs. 3 und 4 VBO 1995 – mit 1. Jänner 2010.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

## Vorblatt

### Probleme:

1. Die bestehenden arbeitszeit- und urlaubsrechtlichen Regelungen der Dienstordnung 1994 und der Vertragsbedienstetenordnung 1995 entsprechen insofern nicht mehr den tatsächlichen Erfordernissen, als sie nur unzureichende Bestimmungen für eine sowohl den Anforderungen an eine moderne Verwaltung als auch den Anforderungen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie genüge leistende Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung enthalten. Insbesondere werden diese Bestimmungen den bereits bisher bestehenden unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen sowie dem Gedanken des productive ageings nicht mehr gerecht;
2. Die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sowie die Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben, sind unter Beachtung der hiezu ergangenen Judikatur des Europäischen Gerichtshofes umzusetzen;
3. Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 6. April 2006 in der Rechtssache C-428/04 festgestellt, dass die Richtlinie 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit nicht hinreichend ins österreichische Recht umgesetzt wurde;
4. Es besteht keine Meldepflicht für Bedienstete, die einen Bescheid nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes besitzen, wodurch der Dienstgeberin die Wahrnehmung ihrer damit im Zusammenhang stehenden Verpflichtungen erschwert bzw. unmöglich gemacht wird.

### Ziele:

1. - Schaffung klarer arbeitszeitrechtlicher Regelungen in der Dienstordnung 1994 und der Vertragsbedienstetenordnung 1995, welche auch die Einführung von flexibleren Arbeitszeitmodellen ermöglichen sollen;
  - Ermöglichung eines Freizeitausgleiches auch für Sonn-, Feiertags- und Nachtüberstunden;
  - Schaffung einer klaren Rechtsgrundlage für die Verrichtung von Telearbeit;
  - Senkung der Mindestdauer für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung;



- Schaffung eines Zuschlages für die Zeit einer zusätzlichen Dienstleistung von Teilzeitbeschäftigten, durch die die volle Arbeitszeit nicht überschritten wird;
  - Normierung des Urlaubsanspruchs in Stunden, Anhebung des Urlaubsausmaßes für ältere Bedienstete, Ausdehnung der Verfallsfrist, Reform des Zusatzurlaubes bei besonderer Gefährdung der Gesundheit und Anpassung der urlaubsrechtlichen Bestimmungen an die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts;
  - Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Nichtanrechnung der Zeit des Pflegebedarfes auf das Urlaubsausmaß;
  - Beseitigung der Einschränkung, dass das Freijahr grundsätzlich mit einem 1. Jänner oder 1. Juli beginnen muss;
  - Schaffung einer neuen Form des „Freijahres“ mit kürzerer Rahmenzeit;
2. Umsetzung der oben genannten Richtlinien im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 unter Beachtung der einschlägigen Judikatur des Europäischen Gerichtshofes;
  3. Umsetzung des oben genannten EuGH-Urteils im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998;
  4. Normierung einer Meldepflicht für Bedienstete, die einen Bescheid nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes besitzen.

#### **Inhalte/Problemlösung:**

1. - Verpflichtung der Bediensteten zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen, Definitionen von Bereitschaftszeiten und Reisezeiten und detaillierte Regelungen für die im Rahmen der fixen Arbeitszeit sowie für die im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit tätigen Bediensteten;
  - Erweiterung der Möglichkeiten zum Ausgleich von Sonn-, Feiertags- und Nachtüberstunden in Freizeit im Verhältnis 1:2;
  - Regelung der Voraussetzungen sowie der Rahmenbedingungen für die Verrichtung von Telearbeit;
  - Senkung der Mindestdauer für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung, auf die kein Rechtsanspruch besteht, von einem auf ein halbes Jahr bzw. ein Vielfaches eines halben Jahres;
  - Anspruch auf einen Zuschlag für die Zeit einer zusätzlichen Dienstleistung von Teilzeitbeschäftigten, durch die die volle Arbeitszeit nicht überschritten wird, wenn ein Freizeitausgleich nicht möglich ist;
  - Beseitigung der bisher vorgesehenen sechsmonatigen Mindestbeschäftigungsdauer für das Entstehen des Urlaubsanspruchs, Bemessung des Urlaubsanspruchs in Stunden, Anspruch auf zusätzliche Urlaubsstunden für ältere Bedienstete, Anspruch

- auf Zusatzurlaub nur mehr bei konkreter Belastung der Gesundheit und Ausdehnung der für den Erholungsurlaub geltenden Verfallsfrist auf zwei Jahre;
- Nichtanrechnung der Zeit der Pflege oder Betreuung während des Erholungsurlaubes, sofern sie länger als drei Kalendertage dauert, auf das Urlaubsausmaß, wenn der oder die Bedienstete seiner oder ihrer Mitteilungs- und Bescheinigungspflicht nachkommt;
  - Das Freijahr soll nach Ablauf von zwei Jahren der Rahmenzeit grundsätzlich mit einem beliebigen Monatsersten beginnen können; ausgenommen von dieser Regelung sind - wie bisher - jene Bediensteten, die hauptamtlich als Leiter oder Leiterin sowie als Lehrer oder Lehrerin an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind, bei welchen das Freijahr aus organisatorischen Gründen weiterhin mit einem Schuljahr beginnen muss;
  - Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines Freiquartals innerhalb einer Rahmenzeit von einem Jahr;
2. Aufnahme von Bestimmungen über die Arbeitszeitgestaltung in das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998, welche die Dienstgeberin zur Gewährung entsprechender Ruhezeiten und zur Einhaltung der Höchstarbeitszeitgrenzen verpflichten;
  3. Anpassung des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 betreffend die Beteiligung und Anhörung der Sicherheitsvertrauenspersonen an das oben genannte EuGH-Urteil;
  4. Verpflichtung der Bediensteten, den Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes zu melden.

#### **Alternativen:**

ad 1. bis 4.: Keine

#### **Auswirkungen des Regelungsvorhabens:**

##### Finanzielle Auswirkungen:

Die Kosten für das Land Wien sind der im Allgemeinen Teil enthaltenen Darstellung der finanziellen Auswirkungen zu entnehmen und betragen unter der Annahme, dass die auf Grund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes auch zur Arbeitszeit im Sinn der Arbeitszeitrichtlinie zählenden Bereitschaftsdienste durch zusätzliches Personal abgedeckt werden müssen, ca. 85 Mio. Euro jährlich; es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass diese Zusatzkosten in voller Höhe nicht anfallen werden, zumal durch Änderung der Arbeitsorganisation und der möglichen Inanspruchnahme von in der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Ausnahmebestimmungen vielfach kein zusätzlicher Personalbedarf gegeben sein wird. Für andere Gebietskörperschaften entstehen keine Kosten.

Wirtschaftspolitische Auswirkungen:

Mit dem vorliegenden Gesetzesvorhaben sind insoferne Auswirkungen auf den Beschäftigtenstand bei der Gemeinde Wien verbunden, als durch die unter Beachtung der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes erfolgende Umsetzung der sog. Arbeitszeitrichtlinie, wonach auch Zeiten einer Anwesenheitsbereitschaft zur Gänze, und zwar unabhängig davon, ob der oder die Bedienstete zur Dienstleistung herangezogen wird oder ob es sich dabei um inaktive Zeiten handelt, als Arbeitszeit anzusehen sind, in bestimmten Bereichen der Verwaltung zu einem Personalmehrbedarf führen können.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Durch die Neugestaltung des Arbeitszeit- und Urlaubsrechtes wird dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die vor allem Frauen zugute kommt, noch besser als bisher entsprochen.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Der Entwurf dient auch der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht. Näheres hiezu siehe den allgemeinen Teil der Erläuterungen.

**Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine

## Erläuterungen

**zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Dienstordnung 1994 (26. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Besoldungsordnung 1994 (33. Novelle zur Besoldungsordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (29. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), das Wiener Personalvertretungsgesetz (14. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz), das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (4. Novelle zum Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998) und das Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995 (10. Novelle zum Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995) geändert werden**

## Allgemeiner Teil

Die Dienstordnung 1994 und die Vertragsbedienstetenordnung 1995 enthalten lediglich rudimentäre Bestimmungen über die Arbeitszeit der Bediensteten der Gemeinde Wien, welche den heutigen Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung in einer modernen Verwaltung nicht mehr gerecht werden. So gibt es heute bereits vielfältige flexible Arbeitszeitmodelle, die eine klare und eindeutige gesetzliche Regelung erforderlich machen. Dazu gehört auch die ausdrückliche Verpflichtung der Bediensteten zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen, wodurch zum einen eine zweifelsfreie Feststellung der von den Bediensteten geleisteten Mehrdienstleistungen und zum anderen die Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften über die Arbeitszeitgestaltung ermöglicht werden soll. Zudem sollen die von den Bediensteten zu leistenden Bereitschaftszeiten (Anwesenheitsbereitschaft und Rufbereitschaft) klar definiert und die arbeitszeitrechtliche Bewertung der von den Bediensteten auf Dienstreisen an außerhalb des Dienstortes verbrachten Zeiten (Reisezeiten) geregelt werden. Darüber hinaus wird für alle Dienste bei der Gemeinde Wien mit Ausnahme jener im Lehrberuf an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule nunmehr in dienstrechtlicher Hinsicht eine durchschnittliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich festgelegt.

Kernstück der Arbeitszeitreform ist die Aufnahme von detaillierten Regelungen für die im Rahmen der fixen Arbeitszeit sowie für die im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit tätigen Bediensteten in die Dienstordnung 1994 bzw. Vertragsbedienstetenordnung 1995, wobei hier vor allem den Festlegungen im Zusammenhang mit der gleitenden Arbeitszeit und der in beiden Arbeitsorganisationsformen möglichen Telearbeit besondere Bedeutung zukommt. Die gleitende Arbeitszeit ist nach dem vorliegenden Entwurf grundsätzlich für alle Bediensteten einzuführen; ausgenommen davon sind nur jene Bediensteten, die im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst oder die hauptamtlich im Lehrberuf an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind, und jene Bediensteten, die auf

einem Arbeitsplatz verwendet werden, für den die gleitende Arbeitszeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht in Betracht kommt. Wesenskern der gleitenden Arbeitszeit ist die Übertragung von Zeitsouveränität an die Bediensteten, das heißt die Einräumung der Möglichkeit an diese, die Arbeitszeit innerhalb vorgegebener Grenzen und unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse in Anbetracht der einer öffentlichen Verwaltung zukommenden Aufgaben selbst zu bestimmen. Diese Grenzen werden im Wesentlichen durch den Inhalt des Gleitzeitdienstplanes, der im Gesetz näher definiert wird, gezogen. Beide Arbeitszeitmodelle sehen – so wie bisher – die grundsätzliche Verpflichtung der Bediensteten zur Erbringung von Mehrdienstleistungen vor und regeln den Fall, in welchem ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen als angeordnet gelten. Neu ist der Entfall der Verpflichtung zur Erbringung von Mehrdienstleistungen, wenn dem berücksichtigungswürdige Interessen des oder der Bediensteten entgegenstehen und eine vorzunehmende Interessenabwägung ergeben hat, dass die Interessen des oder der Bediensteten das öffentliche oder dienstliche Interesse an der Erbringung der Mehrdienstleistung überwiegen. Auf Grund der Verschiedenheit der beiden Arbeitszeitformen wurde jeweils eine eigene Überstundendefinition in das Gesetz aufgenommen.

Im Interesse der Bediensteten an mehr Freizeit und im Interesse einer effizienten Verwaltung wurde die Möglichkeit geschaffen, auch Sonn-, Feiertags- und Nachtüberstunden zur Gänze in Freizeit im Verhältnis 1:2 ausgleichen zu können. Welche Abgeltungs- bzw. Ausgleichsform für Überstunden zur Anwendung gelangt, richtet sich dabei – wie bisher – nach der Anordnung des oder der zur Anordnung von Mehrdienstleistungen befugten Vorgesetzten.

Wie bereits oben angesprochen, soll eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage für die Verrichtung von Telearbeit geschaffen werden. Die Telearbeit ermöglicht eine Modernisierung der Arbeitsorganisation und bietet den Bediensteten die Möglichkeit, Beruf und soziales Leben in Einklang zu bringen und eine größere Selbständigkeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu erreichen. Die durch Telearbeit bewirkte örtliche Flexibilisierung der Dienstverrichtung soll auch eine höhere Motivation der Bediensteten durch Übernahme von mehr Eigenverantwortung und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewirken.

Ebenfalls im Interesse einer noch besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll die Mindestdauer für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung, auf die kein Rechtsanspruch besteht, von einem auf ein halbes Jahr bzw. ein Vielfaches eines halben Jahres gesenkt werden.

Mit dem Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 61/2007, sowie mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96/2007, wurde ein Zuschlag für Teilzeitbeschäftigte in der Höhe von 25% für die Zeit einer zusätzlichen Dienstleistung geschaffen. In Anlehnung daran sieht der vorliegende Entwurf vor, dass auch Mehrdienstleistungen von teilzeitbeschäftigten Gemeindebediensteten, durch die die volle Arbeitszeit nicht überschritten wird und die nicht innerhalb des gesetzlich vorgesehenen Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen werden, entweder im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen, nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten sind. Wie bisher dürfen Teilzeitbeschäftigte allerdings nur dann zu Mehrdienstleistungen herangezogen werden, wenn dies zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter oder eine Bedienstete mit voller Arbeitszeit nicht zur Verfügung steht.

Um der Gemeinde Wien die korrekte Erfüllung der sie als Dienstgeberin nach dem Behinderteneinstellungsgesetz treffenden Pflichten zu ermöglichen und einen aus nicht erfolgten Meldungen entstehenden finanziellen Nachteil für die Gemeinde Wien zu vermeiden, sollen die Bediensteten künftig verpflichtet sein, den Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes zu melden, wobei die Verletzung dieser Dienstpflicht lediglich mit einer Belehrung oder Ermahnung im Sinn des § 34 DO 1994 geahndet werden kann.

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 26. Juni 2001, Rs C-173/99, BEC-TU, ausgesprochen, dass es Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. November 2003, S 9, CELEX-Nr. 32003L0088, einem Mitgliedstaat nicht erlaubt, eine nationale Regelung zu erlassen, nach der ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erst dann erwirbt, wenn er oder sie eine ununterbrochene Mindestbeschäftigungsdauer bei demselben Arbeitgeber oder derselben Arbeitgeberin zurückgelegt hat. Dieser Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes folgend soll die bisher für das Entstehen des Urlaubsanspruchs vorgesehene Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten entfallen.

Durch die geplante Reform des Urlaubsrechtes soll auch der Urlaubsanspruch im Hinblick auf die bereits bestehenden unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle, welche insbesondere auch unterschiedlich lange Arbeitszeiten an den einzelnen Tagen der Woche vorsehen, künftig nicht mehr in Tagen (Werktage oder Arbeitstage), sondern in Stunden bemessen werden, um allen Bediensteten ein gleich hohes Ausmaß an Dienstbefreiung durch den Erholungsurlaub zu gewährleisten.

Da eine mit der Tätigkeit der Bediensteten verbundene bloß mögliche Gefährdung von deren Gesundheit durch einen Zusatzurlaub weder beseitigt noch verringert werden kann, soll künftig ein Anspruch auf Zusatzurlaub nur mehr dann bestehen, wenn die Gesundheit der Bediensteten durch deren Tätigkeit konkret belastet wird. Durch die Gewährung von zusätzlichen Erholungsmöglichkeiten sollen diese Belastungen der Gesundheit ausgeglichen bzw. gemildert werden.

Weiters soll in Anlehnung an die im Urlaubsgesetz vorgesehene Verjährungsfrist von zwei Jahren die Verfallsfrist für den Erholungsurlaub von bisher einem auf zwei Jahre ausgedehnt werden.

Im Zuge des demografischen Wandels werden in den nächsten Jahren die über 45-jährigen die größte Gruppe unter den Beschäftigten bilden und wird – einhergehend mit der Anhebung des Pensionsantrittsalters – der überwiegende Teil der im Arbeitsleben stehenden Personen der Gruppe der „älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ zuzurechnen sein. Diese Entwicklung macht auch für den Bereich der bei der Gemeinde Wien beschäftigten Personen nicht halt und werden daher künftig auch die an eine öffentliche Verwaltung gestellten Herausforderungen mit einem durchschnittlich älteren Personal bewältigt werden müssen. Um dies zu ermöglichen, bedarf es bereits heute entsprechender Strategien um Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten an die Leistungsfähigkeit der Bediensteten anzupassen und eine gesundheitsfördernde Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu erreichen. Das auf diesem Gedanken basierende „productive ageing“ Programm der Stadt Wien, das sich zum Ziel gesetzt hat, unter Berücksichtigung der zweifellos gegebenen (zusätzlichen) Belastungen und Einschränkungen im Arbeitsleben von älteren Bediensteten diese länger als bisher in einem für die Ausübung des Dienstes erforderlichen Gesundheitszustand im Dienst belassen zu können, sieht in diesem Zusammenhang eine Vielzahl von Maßnahmen vor, von denen der erhöhte Urlaubsanspruch für ältere Bedienstete (ab dem 57. bzw. 60. Lebensjahr) gesetzlich zu regeln ist und durch dieses Gesetzesvorhaben auch geregelt wird.

Der OGH hat in seinem Urteil vom 16. Oktober 2002, 9 ObA 90/02d, zu § 16 UrlG ausgesprochen, dass der Gesetzgeber den vorliegenden Fall des Auftretens eines Pflegebedarfs für Angehörige während desurlaubes nicht bedacht habe und somit eine durch Analogie zu schließende ungewollte Regelungslücke vorliege. Der Erholungsurlaub werde bei Erkrankung eines oder einer nahen Angehörigen ähnlich beeinträchtigt wie bei eigener Erkrankung, weshalb, sofern die Voraussetzungen nach § 16 UrlG gegeben sind, eine Unterbrechung desurlaubes analog der Bestimmung des § 5 Abs. 1 UrlG angezeigt sei.

Da es auch für die Bediensteten der Gemeinde Wien keine ausdrückliche gesetzliche Grundlage für eine Nichtanrechnung der Zeit des Pflegebedarfes auf dasurlaubsausmaß gibt, soll eine solche nunmehr geschaffen werden, zumal die zB aus der Pflege eines oder

einer erkrankten nahen Angehörigen resultierende Belastung nicht mit dem Erholungszweck des Urlaubes vereinbar ist.

Die bisher geltende Rechtslage, wonach das Freijahr in der Regel nur mit einem 1. Jänner oder einem 1. Juli beginnen kann, hat sich in der Praxis als zu unflexibel erwiesen. Künftig soll daher das Freijahr nach Ablauf von zwei Jahren der Rahmenzeit grundsätzlich mit einem beliebigen Monatsersten beginnen können. Ausgenommen von dieser Regelung sind – wie bisher – jene Bediensteten, die hauptamtlich im Lehrberuf an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind, bei welchen das Freijahr aus organisatorischen Gründen weiterhin mit einem Schuljahr beginnen muss.

Neu geschaffen wird die Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines Freiquartals. Im Rahmen des Freiquartals kann der oder die Bedienstete auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von einem Jahr für drei Monate vom Dienst freigestellt werden. Damit soll dem Bedürfnis der Bediensteten nach mehr Freizeitmöglichkeiten innerhalb kürzerer Rahmenzeiten Rechnung getragen werden. Während der Rahmenzeit gebühren der Monatsbezug und die Sonderzahlungen zu 75%. Der Anspruch auf Nebengebühren wird während der neunmonatigen Arbeitsphase nicht beeinträchtigt; für die Zeit des Freiquartals stehen hingegen keine Nebengebühren zu, es sei denn, der oder die Bedienstete wird kurzzeitig zu Dienstleistungen, für welche Nebengebühren zustehen, herangezogen.

Die im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 vorgesehenen Bestimmungen über die Arbeitszeitgestaltung dienen der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. November 2003, S 9, CELEX-Nr. 32003L0088, sowie der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben, ABl. Nr. L 80 vom 23. März 2002, S 35, CELEX-Nr. 32002L0015. Da es sich dabei ausschließlich um Angelegenheiten des ArbeitnehmerInnenschutzes der Bediensteten der Gemeinde Wien handelt, in welchen dem Landesgesetzgeber bezüglich der in Betrieben im Sinn des Art. 21 Abs. 2 B-VG tätigen Gemeindebediensteten keine Gesetzgebungskompetenz zukommt, erfolgt die Umsetzung der genannten Richtlinien im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998, welches auf die in Betrieben tätigen Gemeindebediensteten nicht anzuwenden ist. Die im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 enthaltenen Begriffsbestimmungen betreffend die Arbeitszeiten und Ruhezeiten sind ausschließlich den in diesem Gesetz enthaltenen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen zugrunde zu legen und daher für die Berechnung der Ruhezeiten und der Höchstarbeitszeit relevant; über den Anwendungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 hinaus kommt ihnen jedoch keine Bedeutung zu, sodass sich der



der Dienstordnung 1994 bzw. der Vertragsbedienstetenordnung 1995 zugrunde liegende Arbeitszeitbegriff von jenem des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 unterscheiden kann. Entsprechend den eingangs genannten Richtlinien werden in das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 Regelungen über die tägliche und wöchentliche Ruhezeit, die Ruhepausen, die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die Dauer der Nacharbeit sowie Sonderbestimmungen für die Lenker und Lenkerinnen von Kraftfahrzeugen aufgenommen und den genannten Richtlinien entsprechende Ausnahme- und Abweichungsmöglichkeiten normiert.

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 6. April 2006, Rs C-428/04, festgestellt, dass die Republik Österreich die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S 1, CELEX-Nr. 389L0391, nicht hinreichend in österreichisches Recht umgesetzt hat. Diesem Urteil folgend werden die Bestimmungen des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 betreffend die Beteiligung und Anhörung der Sicherheitsvertrauenspersonen in Anlehnung an die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz getroffenen Regelungen (vgl. § 11 Abs. 5 und 7 ASchG) angepasst.

Schließlich werden Anpassungen von Gesetzeszitataten an zwischenzeitlich geänderte Rechtsnormen vorgenommen und ein Firmenwortlaut aktualisiert.

Näheres zu diesen und den sonstigen Änderungen siehe den Besonderen Teil der Erläuterungen.

#### **Finanzielle Erläuterungen:**

a) Mehrdienstleistungszuschlag für teilzeitbeschäftigte Bedienstete (§ 27 Abs. 7 DO 1994; § 12 Abs. 9 VBO 1995):

Im Bereich des Magistrats der Stadt Wien wurden im Jahr 2007 29.532 Mehrstunden für teilzeitbeschäftigte Bedienstete angefordert. Daraus ergibt sich unter Zugrundelegung eines 25%igen Mehrdienstleistungszuschlages ein zusätzlicher jährlicher Mehraufwand von 75.320 Euro. Für den vom Gesetz über die Zuweisung von Bediensteten der Wiener Stadtwerke erfassten Bereich ergeben sich durch die Einführung eines Zuschlages für Mehrdienstleistungen von Teilzeitbeschäftigten jährliche Mehrkosten in der Höhe von ca. 2.500 Euro. Insgesamt ergibt sich somit ein jährlicher Mehraufwand von ca. 77.820 Euro, wenn zum einen sämtliche von den Teilzeitbeschäftigten erbrachten Mehrdienstleistungen nicht innerhalb des vorgesehenen Durchrechnungszeitraumes in Freizeit ausgeglichen werden können und zum anderen diese Mehrdienstleistungen ausschließlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abgegol-

ten werden. Da diese Annahme jedoch nicht realistisch erscheint, wird eine besoldungsrechtliche Abgeltung in höchstens 2/3 der Fälle angenommen, sodass sich diese Kosten auf ca. 51.880 Euro jährlich reduzieren würden.

b) Reform des Urlaubsrechtes (§ 46 DO 1994; § 23 VBO 1995):

aa) Durch den zusätzlichen Urlaubsanspruch für ältere Bedienstete (§ 46 Abs. 1 DO 1994; § 23 Abs. 2 VBO 1995), von dem unter Zugrundelegung des Beschäftigtenstandes 3.010 Bedienstete (bei den „Wiener Stadtwerken“: 654 Bedienstete) Gebrauch nehmen könnten, würden sich für den Magistrat der Stadt Wien unter der Voraussetzung, dass alle zusätzlichen Urlaubsstunden voll durch einen anderen Bediensteten bzw. eine andere Bedienstete geleistet werden müssten, Mehrkosten in der Höhe von ca. 2 Millionen Euro (für den Bereich der „Wiener Stadtwerke“: ca. 430.000 Euro) ergeben. Da jedoch davon ausgegangen werden kann, dass in höchstens 2/3 der Fälle eine solche zusätzliche Dienstleistung erforderlich sein wird, können die maximalen Mehrkosten für den Magistrat mit ca. 1,4 Millionen Euro jährlich angenommen werden (für den Bereich der „Wiener Stadtwerke“: ca. 288.000 Euro).

bb) Die Reform der Bestimmungen über den Zusatzurlaub wegen Gesundheitsbelastung wird nach dem Ergebnis einer repräsentativen Umfrage zu ca. 2.000 erstmals anspruchsberechtigten Bediensteten führen. Daraus ergeben sich unter Zugrundelegung der aktuellen Kalkulationsrichtlinien der MA 6 (Einheitssatz ohne Differenzierung zuzüglich Dienstgeberbeiträge und kalkulatorischer Zuschläge) für den Bereich des Magistrats der Stadt Wien jährliche Mehrkosten in der Höhe von ca. 0,89 Millionen Euro (für den Bereich der „Wiener Stadtwerke“: ca. 1,1 Millionen Euro). Insgesamt ergäbe sich somit ein jährlicher Mehraufwand von ca. 2 Millionen Euro, wenn jede Zusatzurlaubsstunde voll durch einen Bediensteten zu ersetzen wäre. Da dies als nicht realistisch anzusehen ist, wird dieser Vollersatz in höchstens 2/3 der Fälle angenommen, sodass sich diese Kosten auf ca. 1,33 Millionen Euro reduzieren würden. Eine weitere Kostenreduktion ist aber auch deshalb zu erwarten, weil die durchgeführte Umfrage den noch durch Verordnung festzulegenden Mindestzeitraum, in welchem der oder die Bedienstete der gesundheitsschädlichen Auswirkung ausgesetzt sein muss, sowie zu treffende Bedienstetenschutzmaßnahmen (zB Lärmschutz) nicht berücksichtigt. Im Übrigen steht diesen Mehrkosten der Entfall von langfristig – nach Auslaufen der vorgesehenen Übergangsbestimmung für den bisherigen Anspruch auf Zusatzurlaub – 29.700 Zusatzurlaubstagen pro Jahr gegenüber, was unter Zugrundelegung der aktuellen Kalkulationsrichtlinien der MA 6 (Einheitssatz ohne Differenzierung zuzüglich Dienstgeberbeiträge und kalkulatorischer Zuschläge) einem Betrag von 5,35 Millionen Euro entspricht. Ausgehend von ei-

nem auch hier anzunehmenden Vollersatz von höchstens 2/3 reduzieren sich die Einsparungen auf ca. 3,57 Millionen Euro.

Das bedeutet, dass dieser Reformschritt bei seinem vollen Wirksamwerden insgesamt jährliche Einsparungen von ca. 2,24 Millionen Euro nach sich ziehen würde.

cc) Insgesamt gesehen ist damit die Reform des Urlaubsrechtes in ihrer Gesamtheit als im Wesentlichen kostenneutral zu bewerten.

c) Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH zu den Bereitschaftsdiensten (Abschnitt 6a W-BedSchG 1998):

Durch diese Maßnahmen muss ausgehend von den anlässlich einer Umfrage abgegebenen Personalbedarfsprognosen der Dienststellen mit einem zusätzlichen Personalbedarf von bis zu ca. 1.860 Bediensteten gerechnet werden, wenn auch durch Änderungen in der Arbeitsorganisation und/oder Inanspruchnahme diverser in der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehener möglicher Ausnahmebestimmungen dieser zusätzliche Personalbedarf nicht minimiert werden kann. Unter Zugrundelegung der aktuellen Kalkulationsrichtlinien der MA 6 (zuzüglich Dienstgeberbeiträge und kalkulatorischer Zuschläge sowie eines jeweils 20%igen Sach- und Verwaltungsgemeinkostenanteils) ergäbe sich ein jährlicher Mehraufwand von ca. 85,67 Millionen Euro. Zu diesen Kosten kommen noch einmalige Investitionskosten für allfällige bauliche Maßnahmen, zusätzliche Ausrüstungsgegenstände etc. im Zusammenhang mit der Aufnahme zusätzlichen Personals, die jedoch derzeit noch nicht abgeschätzt werden können. Auch ist zu berücksichtigen, dass bei Zutreffen der Personalbedarfsprognosen auch mit einer Kostenreduktion infolge des durch die Aufnahme zusätzlichen Personals bewirkten Entfalls von bisher besoldungsrechtlich abgegoltenen Mehrdienstleistungen zu rechnen ist.

d) Sonstiges:

Die sonstigen Bestimmungen des Gesetzes sind in ihrer Gesamtheit als kostenneutral anzusehen.

Für andere Gebietskörperschaften entstehen durch die Verwirklichung dieses Gesetzesvorhabens keine Kosten.

## Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 bis 3, Art. III Z 2 bis 4 und Art. IV Z 3 und 5 bis 10 (§§ 26 bis 26c DO 1994; §§ 11 bis 11c VBO 1995; § 39 Abs. 2 Z 4, Abs. 7 Z 10 und 12, Abs. 7a, Abs. 8 und Abs. 9 Z 1, § 39a Abs. 4a sowie § 51c W-PVG):

Diese Bestimmungen bilden das dienstrechtliche Kernstück der Reform des für die Bediensteten der Gemeinde Wien geltenden Arbeitszeitrechtes.

§ 26 DO 1994 bzw. § 11 VBO 1995 enthält die allgemeinen für alle Bediensteten geltenden arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen, unabhängig davon, ob für diese die fixe oder die gleitende Arbeitszeit gilt. Zunächst soll, wie bisher, die Verpflichtung des oder der Bediensteten zur Einhaltung der festgesetzten Arbeitszeit normiert werden (§ 26 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 1 VBO 1995). Die von den Bediensteten einzuhaltende Arbeitszeit soll künftig generell in Dienstplänen festgesetzt werden (Fixdienstplan bei fixer Arbeitszeit gemäß § 26a DO 1994 bzw. § 11a VBO 1995, Gleitzeitdienstplan bei gleitender Arbeitszeit gemäß § 26b DO 1994 bzw. § 11b VBO 1995). Unter Einhaltung der Arbeitszeit sind daher primär die sich jeweils aus den Dienstplänen ergebenden (zwingenden) Arbeitszeiten zu verstehen. Dies bedeutet zB in Bezug auf Gleitzeitdienstpläne die Beachtung von Block- und Servicezeiten sowie das Verbot der Unterschreitung des gesetzlich zulässigen Minussaldos am Ende des Durchrechnungszeitraumes. Die Erstellung sowie auch die Änderung eines Dienstplans bedarf als generelle Maßnahme der Aufteilung der Arbeitszeit der Zustimmung der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien (§ 39 Abs. 2 Z 4 W-PVG), was insoweit der für Bundesbedienstete (vgl. § 9 Abs. 2 lit. b PVG) und der für private Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (vgl. § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG) geltenden Rechtslage entspricht. § 51c W-PVG stellt dieses Mitwirkungsrecht auch für den Übergangszeitraum ab Kundmachung dieses Gesetzes bis 31. Dezember 2009 sicher. Weiters wird eine Verpflichtung der Bediensteten zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen normiert, wodurch einerseits eine zweifelsfreie Feststellung geleisteter Mehrdienstleistungen (vgl. in Bezug auf Überstunden auch Dienstrechtssenat vom 19. Dezember 2001, DS-16/2001), andererseits eine Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften über die Arbeitszeitgestaltung gewährleistet werden soll. Wie die Aufzeichnungen zu führen sind, wird durch (generelle) Weisung festzulegen sein. Die Form, in welcher die Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen sind, ist gemäß § 39 Abs. 7 Z 12 W-PVG dem nach § 39 Abs. 9 Z 3 W-PVG zuständigen Organ der Personalvertretung unverzüglich mitzuteilen. Die Arbeitszeitaufzeichnungen sollen im Sinn einer effizienten Verwaltung auch automationsunterstützt geführt werden können und ist der Personalvertretung auf deren Verlangen Einsicht in diese Aufzeichnungen zu gewähren (§ 39 Abs. 7a Z 3 W-PVG).

In § 26 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 2 VBO 1995 wird die Normalarbeitszeit der Bediensteten – und zwar unabhängig davon, ob die Bediensteten im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet werden oder nicht – generell mit 40 Stunden pro Woche festgesetzt; ausgenommen davon sind, wie bisher, die hauptamtlich als Leiter oder Leiterin sowie als Lehrer oder Lehrerin an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätigen Bediensteten (§ 30 DO 1994 bzw. § 51 VBO 1995). Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage sind – der geltenden Rechtslage entsprechend – im Sinne einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung bei Erstellung des Dienstplans möglichst freizuhalten. Diese Bestimmung gilt für alle Bediensteten mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden, unabhängig davon, ob für diese die fixe oder die gleitende Arbeitszeit gilt.

Die in § 26 Abs. 3 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 3 VBO 1995 enthaltenen Regelungen über den Ausgleich oder die Abgeltung von Überstunden wurden um die Möglichkeit eines Freizeitausgleichs für Nacht-, Sonn- und Feiertagsüberstunden im Verhältnis 1:2 erweitert. Kann ein Freizeitausgleich für Überstunden nicht innerhalb von sechs Monaten bzw. bei Vorliegen einer entsprechenden Zustimmung des oder der Bediensteten innerhalb weiterer sechs Monate gewährt werden, sind diese Überstunden – sofern eine besoldungsrechtliche Abgeltung nicht bereits früher erfolgt ist – unverzüglich nach Ablauf der jeweils in Betracht kommenden Frist nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

In § 26 Abs. 4 und 5 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 4 und 5 VBO 1995 wird in Anlehnung an die Rechtslage beim Bund (vgl. § 50 BDG 1979) die Verpflichtung des oder der Bediensteten zur Leistung von Bereitschaftsdiensten normiert und werden die Bereitschaftsdienste definiert (Anwesenheitsbereitschaft und Rufbereitschaft). Weiters wird die für Bereitschaftsdienste bereits bisher geltende Sonderbestimmung betreffend den Ausgleich oder die Abgeltung von Überstunden übernommen. Inwieweit eine besoldungsrechtliche Abgeltung im Zusammenhang mit einer Rufbereitschaft erfolgt, richtet sich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften.

In den dienstrechtlichen Bestimmungen neu geregelt wird die arbeitszeitrechtliche Bewertung von Reisezeiten (§ 26 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 6 VBO 1995). Ob eine Dienstreise an einen außerhalb des Dienstortes gelegenen Ort vorliegt, richtet sich nach den Bestimmungen des Beschlusses des Stadtsenates über die Reisegebührevorschrift der Stadt Wien (abrufbar im Wiener Rechtsinformationssystem [WRI] unter der Ordnungszahl D040-040). Der Dienstort wird in der Regel die Gemeinde Wien sein; es kann aber auch eine andere Gemeinde sein, wenn sich die Dienststelle des oder der Bediensteten außerhalb Wiens befindet. Bei den Zeiten der auf Grund einer solchen Dienstreise erfolgenden Hin- und Rückreise handelt es sich um Reisezeiten, wenn der oder die Bedienstete eine tatsächliche Dienstleistung nicht erbringt. Eine tatsächliche Dienstleistung bei der Hin- oder Rückreise wird beispielsweise dann erbracht, wenn der oder die Be-

dienstete auf Anordnung ein Kraftfahrzeug selbst lenken muss oder wenn er oder sie sich während der Anreise zu einer Besprechung auf diese vorbereiten muss. Die Reisezeiten gelten in dem Ausmaß als Arbeitszeit, das dem oder der Bediensteten für den Tag, an dem die Reisebewegung stattfindet, zur Erreichung der im Fixdienstplan vorgesehenen Arbeitszeit bzw. zur Erreichung der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit (siehe § 26b Abs. 2 Z 4 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 2 Z 4 VBO 1995) fehlt. Begibt sich daher beispielsweise ein Bediensteter oder eine Bedienstete, für den oder die die gleitende Arbeitszeit und laut Gleitzeitdienstplan eine Sollzeit von acht Stunden pro Tag gilt, und der oder die seinen oder ihren Dienst um 8 Uhr begonnen hat, um 13 Uhr auf Grund einer Dienstreise an einen außerhalb des Dienstortes gelegenen Ort (Hinreise) und dauert die Hinreise bis 20 Uhr, gilt die Reisezeit im Ausmaß von drei Stunden als Arbeitszeit (5 Stunden Dienstzeit + 3 Stunden Reisezeit = 8 Stunden Sollzeit).

Bei den nunmehr in § 26 Abs. 7 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 7 VBO 1995 geregelten Dienst-erleichterungen bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen für eine Pflegefreistellung im Rahmen der sog. „Familienhospiz“ wurde die gesetzliche Zuständigkeit des Dienststellenleiters bzw. der Dienststellenleiterin beseitigt und dementsprechend einer magistrats-internen Regelung vorbehalten. Im Übrigen wurde die bestehende Rechtslage beibehalten.

§ 26a DO 1994 bzw. § 11a VBO 1995 enthält Ergänzungen bzw. Adaptionen der allgemeinen Bestimmungen des § 26 DO 1994 bzw. § 11 VBO 1995 für jene Bediensteten, für die die fixe Arbeitszeit gilt. Die fixe Arbeitszeit gilt für alle Bediensteten, für die nicht die gleitende Arbeitszeit einzuführen ist (§ 26a Abs. 1 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 1 VBO 1995). Ausgenommen von der gleitenden Arbeitszeit sind Bedienstete, die

1. im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst tätig sind,
2. die hauptamtlich als Leiter oder Leiterin sowie als Lehrer oder Lehrerin an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind oder
3. die auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, für den die gleitende Arbeitszeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht in Betracht kommt.

Für diese Bediensteten ist mit Zustimmung der Personalvertretung (vgl. § 39 Abs. 2 Z 4 W-PVG) ein Fixdienstplan zu erstellen, in welchem die Normalarbeitszeit nach den dienstlichen Erfordernissen im Interesse des Bedienstetenschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglichst regelmäßig und bleibend aufzuteilen ist. Von diesem generellen Fixdienstplan zu unterscheiden ist die tatsächliche Diensterteilung des oder der Bediensteten, für die das Zustimmungsrecht der Personalvertretung nicht gilt.

In § 26a Abs. 2 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 2 VBO 1995 wird die Möglichkeit zur Einführung von Jahresarbeitszeitmodellen sowohl im „Normaldienst“ als auch im Turnus-, Wechsel- und Schichtdienst in Anlehnung an die Rechtslage beim Bund (vgl. § 48 Abs. 2 BDG 1979) geschaffen. Das bedeutet, dass die Normalarbeitszeit nur im Durchschnitt des

im Fixdienstplan festzulegenden Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche betragen muss. Damit soll insbesondere auch auf saisonale Schwankungen in der Intensität der Erbringung von Dienstleistungen reagiert werden können. Im Fixdienstplan ist der Durchrechnungszeitraum und das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes festzulegen.

Bei der Festlegung des Durchrechnungszeitraumes ist auf die Besonderheiten des Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienstes Bedacht zu nehmen (§ 26a Abs. 3 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 3 VBO 1995). Es kann daher auch bei diesem Personenkreis ein in Wochen bemessener Durchrechnungszeitraum (zB sechs Wochen) basierend auf einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden festgelegt werden. Neu aufgenommen wurde eine einheitliche Definition von Turnus-, Wechsel- und Schichtdiensten, welche dann vorliegen, wenn die Bediensteten aus organisatorischen Gründen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nach einem bestimmten Zeitplan sukzessive eingesetzt werden.

§ 26a Abs. 4 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 4 VBO 1995 enthält die Verpflichtung der Bediensteten zur Erbringung von Mehrdienstleistungen. Diese Verpflichtung besteht dann nicht, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des oder der Bediensteten der Erbringung von Mehrdienstleistungen entgegenstehen und diese Interessen das öffentliche oder dienstliche Interesse an der Erbringung der Mehrdienstleistungen überwiegen (§ 26a Abs. 5 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 5 VBO 1995). Da es sich hierbei um eine Ausnahmeregelung handelt, wird bei deren Vollzug ein strenger Maßstab anzulegen sein, zumal auch zu bedenken ist, dass die Dienstausbübung im Bereich des öffentlichen Dienstes wegen der Eigenart dieses Dienstes in der Mehrzahl der Fälle der Erfüllung eines öffentlichen Auftrages dient. Es wird dabei vor allem zu berücksichtigen sein, inwieweit sich die Weigerung auf Gründe stützen kann, die einem gewichtigen Hinderungsgrund (zB Pflegefall) nahekommen bzw. inwieweit durch die Nichterbringung der Mehrdienstleistung die Aufgabenerfüllung durch die Gemeinde Wien gefährdet wird. Besteht der oder die Vorgesetzte auf der Erbringung der Mehrdienstleistung wird diese zu erbringen sein, will sich der oder die Bedienstete nicht der Gefahr dienst- oder disziplinarrechtlicher Konsequenzen aussetzen. Die Rechtmäßigkeit der Anordnung kann nur im Nachhinein einer rechtlichen Prüfung unterzogen werden. Das Vortäuschen von Gründen, die eine Ablehnung rechtfertigen könnten, stellt eine Dienstpflichtverletzung dar. Die Anordnung von Mehrdienstleistungen ist in der Regel ausdrücklich, also schriftlich oder mündlich, zu erteilen. Ist eine ausdrückliche Anordnung nicht möglich, weil der oder die zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugte nicht erreicht werden kann, die Mehrdienstleistung, deren Notwendigkeit nicht vorhersehbar gewesen, aber zur Abwehr eines unmittelbar drohenden Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig ist, können diese Mehrdienstleistungen dann als angeordnet gelten, wenn der oder die Bedienstete diese Mehrdienstleistungen dem oder der zur Anordnung Befugten unverzüg-

lich nach deren Erbringung schriftlich meldet und gleichzeitig die Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Dienstleistung darlegt. Unverzüglich bedeutet, dass die Meldung so schnell als möglich, somit ohne schuldhaftes Verzug durch den Bediensteten oder die Bedienstete, zu erfolgen hat. Die schriftliche Bestätigung einer Mehrdienstleistung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten hat nur dann zu erfolgen, wenn die Voraussetzungen des § 26a Abs. 4 zweiter Satz DO 1994 bzw. § 11a Abs. 4 zweiter Satz VBO 1995 vorliegen. Eine Überstunde liegt entsprechend der bereits bisher geltenden Rechtslage vor, wenn der oder die Bedienstete auf Anordnung eine Mehrdienstleistung erbracht hat und durch diese Mehrdienstleistung die Normalarbeitszeit des oder der Bediensteten (§ 26 Abs. 2 oder 3 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 2 oder 3 VBO 1995) überschritten wird; beide Voraussetzungen müssen demnach kumulativ gegeben sein. Auch bei Teilzeitbeschäftigten liegt eine Überstunde erst vor, wenn durch die angeordnete Mehrdienstleistung die Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche überschritten wird (siehe aber auch die Erläuterungen zu Art. I Z 6 bzw. Art. III Z 6).

In § 26a Abs. 6 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 6 VBO 1995 wurde die bereits bisher geltende Bestimmung betreffend den Ausgleich von Mehrstunden bei Einarbeitung der Arbeitszeit übernommen.

§ 26b DO 1994 bzw. § 11b VBO 1995 enthält Ergänzungen bzw. Adaptionen der allgemeinen Bestimmungen des § 26 DO 1994 bzw. § 11 VBO 1995 für jene Bediensteten, für die die gleitende Arbeitszeit gilt. Bei der gleitenden Arbeitszeit kann der oder die Bedienstete den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb des Gleitzeitrahmens unter Berücksichtigung jener sich aus Abs. 2 ergebenden Zeiten, in denen er oder sie jedenfalls Dienst zu versehen hat, selbst bestimmen. Zum Geltungsbereich der gleitenden Arbeitszeit siehe auch die Erläuterungen zu § 26a Abs. 1 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 1 VBO 1995.

Ist für bestimmte Bereiche einer Dienststelle oder für die gesamte Dienststelle die gleitende Arbeitszeit nach den sich aus Abs. 1 ergebenden Kriterien einzuführen, ist (jeweils) ein Gleitzeitdienstplan zu erstellen (§ 26b Abs. 2 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 2 VBO 1995). Es kann daher innerhalb einer Dienststelle auch mehrere Gleitzeitdienstpläne bzw. sowohl Gleitzeitdienstpläne als auch Fixdienstpläne geben. Dieser Dienststellenbegriff erfasst dabei nicht nur die in § 3 GOM genannten Dienststellen, sondern auch andere, außerhalb der GOM stehende organisatorische Einheiten, denen Bedienstete dienstzugeordnet sind, wie zB das Büro des oder der Unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten oder die Büros der Geschäftsgruppen. Für mehrere Dienststellen kann auch ein einheitlicher Gleitzeitdienstplan erstellt werden, was insbesondere bei gleichartigen Dienststellen der Fall sein kann. Der Gleitzeitdienstplan, welcher der Zustimmung der Personalvertretung bedarf (vgl. § 39 Abs. 2 Z 4 W-PVG) hat die nachfolgenden in § 26b Abs. 2 Z 1 bis 7 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 2 Z 1 bis 7 VBO 1995 geregelten Inhalte zu enthalten:



Arbeitstage (Z 1): Im Gleitzeitdienstplan sind die Arbeitstage, an denen die Bediensteten die Normalarbeitszeit zu erbringen haben (Gleittage), festzulegen. Als Arbeitstage werden im Hinblick auf die in § 26 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 2 VBO 1995 enthaltene Verpflichtung, Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten, grundsätzlich die Tage von Montag bis Freitag in Betracht kommen, wobei das Gesetz nicht vorschreibt, wie viele Tage der Woche als Arbeitstage zu bestimmen sind, weshalb beispielsweise auch eine Vier-Tage-Woche zulässig wäre. Samstage und Sonntage dürfen nur dann als Arbeitstage im Gleitzeitdienstplan festgelegt werden, wenn dies zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen erfordern. Dies gilt grundsätzlich auch für nicht auf ein Wochenende fallende Feiertage, doch wird in diesem Fall der Feiertag in der Regel „fiktiv“ als Arbeitstag, an dem der Dienstgeber auf die Erbringung der Dienstleistung verzichtet, auszuweisen sein. Andernfalls wäre nämlich die durch einen Feiertag entfallende Arbeitszeit entgegen bestehender Usancen einzuarbeiten. Hat der oder die Bedienstete auf Anordnung an anderen als den im Gleitzeitdienstplan festgelegten Arbeitstagen Dienstleistungen zu erbringen, handelt es sich bei diesen Dienstleistungen ex lege um Überstunden (siehe § 26b Abs. 6 Z 4 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 6 Z 4 VBO 1995).

Gleitzeitrahmen (Z 2): Der Gleitzeitrahmen ist im Gleitzeitdienstplan innerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr festzulegen. Da durch die gleitende Arbeitszeit dem oder der Bediensteten im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine weitgehende Gestaltungsfreiheit hinsichtlich des Beginns und des Endes seiner oder ihrer täglichen Arbeit ermöglicht werden soll, wird der Gleitzeitrahmen mit mindestens zwölf Stunden festgelegt. Es handelt sich daher um ein Recht des oder der Bediensteten, einen Gleitzeitrahmen mit diesem Mindestausmaß zu erhalten. Innerhalb des Gleitzeitrahmens kann der oder die Bedienstete den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich, das heißt, unter Berücksichtigung jener Zeiten, in denen er oder sie jedenfalls Dienst zu versehen hat (vgl. § 26b Abs. 1 letzter Satz DO 1994 bzw. § 11b Abs. 1 letzter Satz VBO 1995), selbst bestimmen. Hat der oder die Bedienstete auf Anordnung Dienstleistungen zu erbringen und wird dadurch die tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden überschritten, handelt es sich bei diesen Mehrdienstleistungen ex lege um Überstunden (siehe § 26b Abs. 6 Z 2 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 6 Z 2 VBO 1995). Weiters handelt es sich ex lege um Überstunden, wenn der oder die Bedienstete auf Anordnung außerhalb des für die Festlegung des Gleitzeitrahmens maßgeblichen Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr Dienstleistungen zu erbringen hat (siehe § 26b Abs. 6 Z 3 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 6 Z 3 VBO 1995). Hinsichtlich der Verpflichtung zur Erbringung von Mehrdienstleistungen (§ 26b Abs. 4 und 5 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 4 und 5 VBO 1995) siehe die Ausführungen zu § 26a Abs. 4 und 5 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 4 und 5 VBO 1995.

Blockzeit (Z 3): Die Blockzeit ist jener Zeitraum, in welchem alle vom Gleitzeitdienstplan erfassten Bediensteten jedenfalls Dienst zu versehen haben; diese ist entsprechend den

dienstlichen Erfordernissen festzusetzen und hat mindestens drei und maximal sechs Stunden täglich zu betragen. Da es Bereiche geben kann, in welchen eine tägliche gleichzeitige Anwesenheit aller vom Gleitzeitdienstplan erfassten Bediensteten nicht erforderlich ist, kann von der Festlegung einer Blockzeit im Gleitzeitdienstplan abgesehen werden, wenn dem dienstliche Erfordernisse nicht entgegenstehen; dies gilt insbesondere auch für teilzeitbeschäftigte Bedienstete.

**Sollzeit (Z 4):** Die Sollzeit ist die durchschnittlich an einem Arbeitstag zu erbringende Arbeitszeit und dient der Feststellung des Gleitzeitsaldos sowie der Bewertung von Dienstabwesenheiten (vgl. §§ 31 Abs. 5, 48 Abs. 2a letzter Satz und 49 Abs. 1 DO 1994 bzw. §§ 13 Abs. 3a, 25 Abs. 2a letzter Satz und 26 Abs. 1 VBO 1995). Die tägliche Dauer der Sollzeit wird im Sinn einer einheitlichen Vorgangsweise bei einer Fünf-Tage-Woche mit 7.30 Uhr bis 15.30 Uhr festgelegt; erscheint dies auf Grund der dienstlichen Erfordernisse in der jeweiligen Dienststelle nicht angemessen (zB in Dienststellen, in welchen eine andere zeitliche Lagerung dienstlich geboten ist), kann für die Dauer der täglichen Sollzeit auch ein anderer Zeitraum (zB von 8 Uhr bis 16 Uhr) festgelegt werden.

**Servicezeiten (Z 5):** Bei den Servicezeiten handelt es sich um jene Zeiten, in denen nicht wie bei der Blockzeit alle Bediensteten, sondern nur bestimmte Bedienstete bzw. eine bestimmte Anzahl von Bediensteten (allenfalls eingegrenzt auf bestimmte Bedienstetenkategorien) anwesend zu sein haben. Eine Regelung dieser Zeiten kann zur Aufrechterhaltung des außerhalb der Blockzeit liegenden Dienstbetriebes, insbesondere auch zur Abdeckung von längeren Öffnungszeiten, erforderlich sein. Grundsätzlich soll die Servicezeit innerhalb der Sollzeit liegen, doch wird eine Festsetzung von Servicezeiten außerhalb der Sollzeit bei Vorliegen vor allem öffentlicher, dienstlicher oder verwaltungsökonomischer Interessen geboten sein. Ist ein Bediensteter oder eine Bedienstete an einem bestimmten Tag zu einem solchen Dienst eingeteilt, kann er oder sie innerhalb dieser Servicezeit den Beginn bzw. das Ende seiner oder ihrer täglichen Arbeitszeit, wie bei der Blockzeit, nicht selbst bestimmen (vgl. § 26b Abs. 1 letzter Satz DO 1994 bzw. § 11b Abs. 1 letzter Satz VBO 1995). Welche Bediensteten zu den im Gleitzeitdienstplan festgesetzten Servicezeiten konkret anwesend zu sein haben, soll dabei grundsätzlich von den Bediensteten selbst eingeteilt werden können; falls dies nicht möglich sein sollte, hätte eine entsprechende Festlegung durch den jeweiligen Vorgesetzten zu erfolgen. Ein Zustimmungsgewalt der Personalvertretung besteht bei dieser konkreten Diensteinteilung nicht.

**Durchrechnungszeitraum (Z 6):** Der Durchrechnungszeitraum legt jenen Zeitraum fest, innerhalb welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden durchschnittlich zu erbringen ist, wobei die zulässigen Über- oder Unterschreitungen des Gleitzeitsaldos außer Betracht zu lassen sind.

**Gleitzeitsaldo (Z 7):** Das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit im jeweiligen Durchrechnungszeitraum beträgt bezüglich der Überschreitun-

gen 40 Stunden und bezüglich der Unterschreitungen zehn Stunden. Beim Gleitzeitsaldo handelt es sich um aus dem dem oder der Bediensteten grundsätzlich, das heißt, in Bindung an die sich aus Abs. 2 ergebenden Zeiten, in denen er oder sie jedenfalls Dienst zu versehen hat (§ 26b Abs. 1 letzter Satz DO 1994 bzw. § 11b Abs. 1 letzter Satz VBO 1995), zustehenden freien Zeiteinteilungsrecht resultierende Über- oder Unterschreitungen der Normalarbeitszeit. Werden Servicezeiten besoldungsrechtlich besonders abgegolten, sind diese vor der Berechnung des Gleitzeitsaldos in Abzug zu bringen. Über das Ausmaß von 40 Stunden hinausgehende „Gutstunden“ sind ex lege nicht zulässig und begründen daher auch keine Vergütungspflicht der Dienstgeberin.

§ 26b Abs. 3 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 3 VBO 1995 legt den Umfang fest, innerhalb dessen der oder die Bedienstete von seinem oder ihrem freien Zeiteinteilungsrecht (siehe die Ausführungen zu § 26b Abs. 2 Z 2 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 2 Z 2 VBO 1995) Gebrauch machen darf und begrenzt diesen mit maximal zwölf Stunden täglich (Höchststarbeitszeit). Entscheidet sich daher ein Bediensteter oder eine Bedienstete an einem Arbeitstag zu einem Arbeitsbeginn um 6 Uhr, muss er oder sie, auch wenn er oder sie noch länger Dienst versehen möchte, diesen spätestens um 18 Uhr beenden. Darüber hinaus darf nur auf Anordnung und sofern dadurch die tägliche Arbeitszeit von 13 Stunden überschritten werden sollte, nur unter den sich aus dem Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (bzw. hinsichtlich der in Betrieben tätigen Bediensteten aus den jeweils zur Anwendung gelangenden bundesrechtlichen Vorschriften, wie zB dem Arbeitszeitgesetz, dem Arbeitsruhegesetz oder dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz) zur Abweichung von der täglichen Ruhezeit von elf Stunden ergebenden Voraussetzungen eine Dienstleistung erbracht werden (vgl. zB § 74 Abs. 1 bis 5 W-BedSchG 1998). Weiters hat der oder die Bedienstete bei seiner oder ihrer Disposition über den Beginn und das Ende seiner oder ihrer täglichen Dienstleistung auf nach dem Gleitzeitdienstplan von ihm oder ihr wahrzunehmende Dienstanwesenheiten (Blockzeit, Servicezeiten) Bedacht zu nehmen. Ist der oder die Bedienstete zB auf Grund einer Servicezeit verpflichtet, an einem Tag bis 22 Uhr zu arbeiten, darf er oder sie seinen oder ihren Dienstbeginn an diesem Tag nicht vor 10 Uhr wählen bzw. am darauffolgenden Tag nicht vor 9 Uhr seinen oder ihren Dienst antreten, sofern nicht eine Ausnahme- bzw. Abweichungsmöglichkeit von den Bestimmungen über die tägliche Ruhezeit nach den Regelungen des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 gegeben ist (vgl. zB § 74 Abs. 1 bis 3 W-BedSchG 1998). Darüber hinaus sind ua. auch die Bestimmungen über die wöchentliche Höchststarbeitszeit zu beachten (vgl. zB § 61d W-BedSchG 1998), die im Interesse des Schutzes der Bediensteten vor gesundheitlichen Schäden ihre Dispositionsfreiheit weiteren Beschränkungen unterwerfen. Da die Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Normen eine Verpflichtung der Dienstgeberin darstellt, hat diese in Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht auf die Einhaltung dieser Normen zu achten (vgl. auch die Ausführungen zu § 26 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 1

VBO 1995 betreffend die Pflicht der Bediensteten zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen).

§ 26b Abs. 4 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 4 VBO 1995 enthält die Verpflichtung der Bediensteten zur Erbringung von Mehrdienstleistungen (siehe Erläuterungen zu § 26a Abs. 4 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 4 VBO 1995).

§ 26b Abs. 6 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 6 VBO 1995 regelt, in welchen Fällen im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit Überstunden vorliegen. Da die wöchentliche Normalarbeitszeit im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit nicht in jeder Woche, sondern im ein- bzw. mehrmonatigen Durchschnitt zu erbringen ist, liegt eine Überstunde dann vor, wenn der oder die Bedienstete auf Anordnung eine Mehrdienstleistung erbracht hat und durch diese Mehrdienstleistung die wöchentliche Normalarbeitszeit am Ende des Durchrechnungszeitraums überschritten wird (Z 1). Eine Überstunde liegt auch dann vor, wenn durch die angeordneten Mehrdienstleistungen die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden überschreitet (Z 2), wenn sie außerhalb des für die Festlegung des Gleitzeitrahmens maßgeblichen Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr liegen (Z 3) oder an anderen als den im Gleitzeitdienstplan festgelegten Arbeitstagen zu erbringen sind (Z 4).

Im Unterschied dazu handelt es sich bei Überschreitungen der Normalarbeitszeit, die dadurch zustande kommen, dass der oder die Bedienstete ohne Vorliegen einer entsprechenden Anordnung zur Mehrdienstleistung von der ihm oder ihr grundsätzlich zustehenden Zeitsouveränität Gebrauch macht und aus eigener Entscheidung in einem Durchrechnungszeitraum Zeitguthaben aufbaut, was bis zu dem in § 26b Abs. 2 Z 7 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 2 Z 7 VBO 1995 genannten Ausmaß zulässig ist, nicht um Überstunden, sondern um Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit, welches im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen ist (§ 26b Abs. 7 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 7 VBO 1995).

Mit den Bestimmungen des § 26c DO 1994 bzw. § 11c VBO 1995 soll eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage für die Verrichtung von Telearbeit geschaffen werden. Dadurch soll eine örtliche Flexibilisierung der Dienstverrichtung, welche zu einer höheren Motivation der Bediensteten durch Übernahme von mehr Eigenverantwortung und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen soll, erreicht werden (siehe auch die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen). Die Telearbeit zeichnet sich dadurch aus, dass der oder die Bedienstete regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in seiner oder ihrer Wohnung verrichtet (Telearbeitsplatz), wobei diese Dienstverrichtung von der Zustimmung des oder der Bediensteten getragen sein muss. Bei einer Rufbereitschaft handelt es sich nicht um Telearbeit – und zwar auch dann nicht, wenn auf Grund einer Aufforderung, den Dienst anzutreten, die Dienstausbübung des oder der Bediensteten ausschließlich von seiner oder ihrer Wohnung aus unter Verwendung eines PCs erfolgt –, sondern bei Vorliegen einer entsprechenden Anordnung der Dienstgeberin um die in § 19

Abs. 4 DO 1994 bzw. § 4 Abs. 3 VBO 1995 normierte Verpflichtung der Bediensteten, bestimmte Dienstleistungen auch außerhalb der Diensträume zu erbringen.

Die Einführung von Telearbeit ist nur zulässig, wenn keine dienstlichen oder sonstigen öffentlichen Interessen entgegenstehen und der oder die Bedienstete damit einverstanden ist (§ 26c Abs. 2 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 2 VBO 1995). Die Durchführung der Telearbeit erfolgt bei Beamten und Beamtinnen auf Basis einer Anordnung, die jedoch die schriftliche Zustimmung des Beamten oder der Beamtin voraussetzt; bei Vertragsbediensteten ist die Verrichtung von Telearbeit zu vereinbaren. Über die erfolgte Anordnung oder Vereinbarung von Telearbeit ist die Personalvertretung zu informieren (§ 39 Abs. 7 Z 10 W-PVG). Die Verrichtung von Telearbeit ist – abgesehen von der Zustimmung des oder der Bediensteten – überdies nur dann zulässig, wenn sich der oder die Bedienstete verpflichtet hat, die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen und den Vertretern der Dienstgeberin, den Sicherheitsvertrauenspersonen, den Präventivdiensten (Sicherheitsfachkräfte sowie Arbeitsmediziner und Arbeitsmedizinerinnen) sowie den zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Organen zu den im Gesetz aufgezählten Zwecken Zugang zum Telearbeitsplatz zu gewähren. Zu den bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften im Sinn des § 26c Abs. 2 Z 2 lit. b DO 1994 bzw. § 11c Abs. 2 Z 2 lit. b VBO 1995 zählen alle Vorschriften zum Schutz der Bediensteten, somit auch die vom Bundesgesetzgeber erlassenen und für die Bediensteten der Gemeinde Wien, die in Betrieben im Sinn des Art. 21 Abs. 2 B-VG tätig sind, jeweils geltenden arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften, wie zB das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitsruhegesetz oder das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz. Handelt es sich daher um einen Bediensteten oder eine Bedienstete, der oder die einem solchen Bundesgesetz unterliegt, hat er oder sie sich zu verpflichten, den zur Kontrolle der Einhaltung dieser bundesrechtlichen Vorschriften zuständigen Organen (wie zB dem Arbeitsinspektorat) Zugang zum Telearbeitsplatz zu gewähren. Soll der Zugang zum Telearbeitsplatz außerhalb der betriebsbestimmten Zeit, in welcher sich der oder die Bedienstete ohnehin am Telearbeitsplatz aufzuhalten hat, erfolgen, ist mit dem oder der Telearbeit verrichtenden Bediensteten ein Termin zu vereinbaren. Auf Verlangen des oder der Telearbeit verrichtenden Bediensteten ist der Dienststellenausschuss berechtigt, an der Besichtigung des Telearbeitsplatzes teilzunehmen (§ 39a Abs. 4a Z 2 W-PVG). Da es sich dabei ebenso wie bei dem bisher in § 39 Abs. 8 Z 2 W-PVG enthaltenen Teilnahme-recht der Personalvertretung an der Besichtigung der Dienststelle durch behördliche Organe um ein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Bediensteten handelt, wurden diese Bestimmungen aus systematischen Erwägungen in § 39a W-PVG aufgenommen, dessen Bestimmungen auf die auf Grund eines Zuweisungsgesetzes einem anderen Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesenen Bediensteten gemäß § 39a Abs. 6 W-PVG keine Anwendung finden. Die in

§ 39 Abs. 9 Z 1 W-PVG vorgenommenen Änderungen berücksichtigen einerseits den Entfall der Z 2 in § 39 Abs. 8 W-PVG und andererseits das der Personalvertretung neu eingeräumte Recht, auf ihr Verlangen Einsicht in die Arbeitszeitaufzeichnungen zu erhalten (§ 39 Abs. 7a Z 3 W-PVG).

Die Arbeitszeit der Telearbeit verrichtenden Bediensteten gliedert sich in eine betriebliche und eine außerbetriebliche Arbeitszeit, wobei letztere in eine betriebsbestimmte und eine selbstbestimmte Arbeitszeit aufzuteilen ist (§ 26c Abs. 3 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 3 VBO 1995).

Die betriebliche Arbeitszeit ist jener Teil der Arbeitszeit, den der oder die Bedienstete an seiner oder ihrer Dienststelle zu absolvieren hat, wobei diese nicht unbedingt ausschließlich am Arbeitsplatz, sondern zB auch im Außendienst geleistet werden kann. Die außerbetriebliche Arbeitszeit ist jener Teil der Arbeitszeit, der am Telearbeitsplatz absolviert wird (§ 26c Abs. 4 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 4 VBO 1995). Sie hat mindestens 20% und höchstens 60% der Normalarbeitszeit, bezogen auf einen Durchrechnungszeitraum von vier Wochen, zu betragen. Ausgehend von einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden sind in einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen 160 Stunden zu erbringen; für das Ausmaß der außerbetrieblichen Arbeitszeit besteht daher eine Bandbreite von 32 Stunden bis zu 96 Stunden innerhalb von jeweils vier Wochen. Die betriebsbestimmte Arbeitszeit ist jener Teil der außerbetrieblichen Arbeitszeit, in welchem sich der oder die Bedienstete dienstlich (zB für Kunden und Kundinnen, für Vorgesetzte und/oder für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) erreichbar zu halten hat. Die selbstbestimmte Arbeitszeit ist jener Teil der außerbetrieblichen Arbeitszeit, der von dem oder der Telearbeit verrichtenden Bediensteten grundsätzlich frei gewählt werden kann. Einschränkungen bestehen dahingehend, dass die selbstbestimmte Arbeitszeit nur an den Werktagen von Montag bis Freitag und nur in der Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr absolviert werden und die Dauer der Arbeitszeit dadurch insgesamt zwölf Stunden täglich nicht überschreiten darf. Hat der oder die Bedienstete daher an einem Arbeitstag bereits sechs Stunden an betrieblicher und betriebsbestimmter Arbeitszeit zu erbringen, darf die selbstbestimmte Arbeitszeit an diesem Tag maximal sechs Stunden betragen.

Für jenen Teil der Arbeitszeit, der von dem oder der Bediensteten nicht frei gewählt werden kann, somit für die betriebliche und die betriebsbestimmte Arbeitszeit, ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen (§ 26c Abs. 5 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 5 VBO 1995). Die betriebliche Arbeitszeit ist je nachdem, welche Bestimmungen auf den betreffenden Bediensteten oder die betreffende Bedienstete anwendbar sind, entweder als fixe Arbeitszeit (§ 26a DO 1994 bzw. § 11a VBO 1995) oder als gleitende Arbeitszeit (§ 26b DO 1994 bzw. § 11b VBO 1995) unter sinngemäßer Anwendung der jeweils geltenden arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen zu regeln. Der Telearbeitsdienstplan hat weiters die Dauer und die zeitliche Lagerung des betriebsbestimmten Teils der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das im Durchrechnungszeitraum zu erbringende stundenmäßige Ge-

samtausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit festzulegen. Der Telearbeitsdienstplan ist daher eine auf einen bestimmten Bediensteten oder eine bestimmte Bedienstete anzuwendende Variante eines Fix- oder Gleitzeitdienstplanes.

Durch § 26c Abs. 6 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 6 VBO 1995 wird klargestellt, dass die Arbeitszeit eines oder einer Bediensteten, der oder die während seiner oder ihrer außerbetrieblichen Arbeitszeit aufgefordert wird, in die Dienststelle zu kommen, nicht unterbrochen wird; die Wegzeit von der Wohnung des oder der Bediensteten zur Dienststelle zählt daher zur Arbeitszeit.

Nach § 26c Abs. 7 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 7 VBO 1995 sind dem oder der Bediensteten die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung und die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Ob und inwieweit sonstige im Zusammenhang mit der Telearbeit anfallende Aufwendungen, wie zB Energie-, Telefon- oder Internetkosten abzugelten sind, richtet sich nach den besoldungsrechtlichen Regelungen über die Aufwandentschädigung (§ 35 BO 1994).

Die Telearbeit kann vom Magistrat jederzeit und ohne Angabe von Gründen binnen einer Frist von einem Monat oder in begründeten Fällen, insbesondere bei Verletzung von Geheimhaltungspflichten, mit sofortiger Wirkung für beendet erklärt werden (§ 26c Abs. 8 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 8 VBO 1995). Ebenso hat der Magistrat im Fall des jederzeit möglichen Widerrufs der Zustimmung des Beamten oder der Beamtin bzw. auf Antrag eines oder einer Vertragsbediensteten die Telearbeit so rasch wie möglich, spätestens aber sechs Monate nach dem Widerruf bzw. Antrag für beendet zu erklären. Die Frist von höchstens sechs Monaten für die Beendigung der Telearbeit im Fall eines Widerrufs durch den Bediensteten oder die Bedienstete soll die Dienstgeberin in die Lage versetzen, die notwendigen organisatorischen und sonstigen erforderlichen Maßnahmen in Bezug auf die Eingliederung des (bisherigen) Telearbeiters bzw. der (bisherigen) Telearbeiterin in den „normalen“ Dienstbetrieb treffen zu können. Der oder die Bedienstete hat somit keinen Anspruch auf Beibehaltung der Telearbeit, ebenso wenig kann sie gegen seinen oder ihren Willen fortgesetzt werden.

Zu Art. I Z 4 und Art. VI Z 5 (§ 27 Abs. 2 Z 1 DO 1994; § 6c Abs. 3 Z 1 UVS-DRG):

Im Interesse einer noch besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird die Minstdauer der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung bzw. einer Teilauslastung von einem auf ein halbes Jahr bzw. ein Vielfaches eines halben Jahres gesenkt.

Zu Art. I Z 5 und 7 und Art. III Z 5 (§§ 27 Abs. 5 und 28 Abs. 1 letzter Satz DO 1994; § 12 Abs. 8a VBO 1995):

Diese Bestimmungen enthalten die auf Grund der Reform der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen erforderlichen Anpassungen für teilzeitbeschäftigte Bedienstete.

Zu Art. I Z 6, Art. III Z 6 und Art. IV Z 5 (§ 27 Abs. 7 letzter Satz DO 1994; § 12 Abs. 9 letzter Satz VBO 1995; § 39 Abs. 7 Z 11 W-PVG):

In § 27 Abs. 7 DO 1994 bzw. § 12 Abs. 9 VBO 1995 wird eine Vergütung für bzw. ein Ausgleich von Mehrdienstleistungen von Teilzeitbeschäftigten vorgesehen. Mehrdienstleistungen liegen dann vor, wenn der oder die Teilzeitbeschäftigte über das vereinbarte Ausmaß der Arbeitszeit zu Dienstleistungen herangezogen wird, ohne dass die volle Arbeitszeit überschritten wird. Heranziehen bedeutet, dass die Mehrdienstleistung angeordnet sein muss. Wie bisher dürfen Teilzeitbeschäftigte allerdings nur dann zu Mehrdienstleistungen herangezogen werden, wenn dies zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter oder eine Bedienstete mit voller Arbeitszeit nicht zur Verfügung steht. Diese Mehrdienstleistungen sind grundsätzlich innerhalb von drei Monaten oder des jeweils geltenden längeren Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen. Ist ein solcher Freizeitausgleich innerhalb dieses Zeitraumes nicht möglich, sind die Mehrdienstleistungen auf eine der in den Z 1 bis 3 vorgesehenen Arten abzugelten bzw. auszugleichen. Wird durch die Mehrdienstleistungen von Teilzeitbeschäftigten die volle Arbeitszeit, das ist das Ausmaß der in § 26 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 2 VBO 1995 festgelegten Normalarbeitszeit, überschritten, sind die in § 26 Abs. 3 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 3 VBO 1995 getroffenen Regelungen anzuwenden. Im Übrigen finden auch auf den teilzeitbeschäftigten Bediensteten bzw. die teilzeitbeschäftigte Bedienstete die Bestimmungen der §§ 26a Abs. 4 und 5 sowie 26b Abs. 4 und 5 DO 1994 bzw. der §§ 11a Abs. 4 und 5 sowie 11b Abs. 4 und 5 VBO 1995 Anwendung.

Bei Heranziehung von teilzeitbeschäftigten Bediensteten zu Mehrdienstleistungen besteht eine gleichlautende Informationspflicht gegenüber der Personalvertretung wie bei Anordnung von Überstunden (§ 39 Abs. 7 Z 11 W-PVG).

Zu Art. I Z 8 und Art. III Z 7 (§ 31 Abs. 5 DO 1994; § 13 Abs. 3a VBO 1995):

Diese Bestimmungen regeln die Frage, wie viel Arbeitszeit dem oder der Bediensteten für die Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst als erbracht anzurechnen ist. Gilt für den betreffenden Bediensteten oder die betreffende Bedienstete ein Gleitzeitdienstplan, ist ihm oder ihr die im Gleitzeitdienstplan vorgesehene Sollzeit (siehe Erläuterungen zu § 26b Abs. 2 Z 4 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 2 Z 4 VBO 1995) anzurechnen. Gilt für den betreffenden Bediensteten oder die betreffende Bedienstete ein Fixdienstplan, ist ihm oder ihr die im Dienstplan vorgesehene Normalarbeitszeit anzurechnen, und zwar auch dann, wenn es sich dabei um ein nicht ganzzahliges Stundenausmaß handelt (zB sind bei einem im Dienstplan vorgesehenen Dienst von 7 Stunden und 15 Minuten diese 7 Stunden und 15 Minuten als erbracht anzurechnen). Liegt für einen Bediensteten oder eine Bedienstete ein Dienstplan nicht vor (zB weil der oder die Bedienstete auf Grund eines länger dauernden Krankenstandes in der Diensterteilung nicht berücksichtigt wur-



de), ist ihm oder ihr die in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit als erbracht anzurechnen; das sind beispielsweise bei einer Fünf-Tage-Woche acht Stunden pro Tag. Gleiches gilt für den Bediensteten oder die Bedienstete, der oder die Telearbeit verrichtet, da diese Bediensteten durch die selbstbestimmte Arbeitszeit die Dauer ihrer täglichen Arbeitszeit im gesetzlich vorgegebenen Rahmen selbst bestimmen können (siehe Erläuterungen zu § 26c Abs. 4 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 4 VBO 1995) und diese daher nicht im Vorhinein festgelegt ist.

Zu Art. I Z 9, 15 und 34 sowie Art. III Z 1 und 13 (§§ 35 Abs. 3 Z 8, 47 Abs. 5 und 75 Abs. 2 DO 1994; §§ 4 Abs. 8 Z 8 und 24 Abs. 5 VBO 1995):

Mit dem neuen § 35 Abs. 3 Z 8 DO 1994 bzw. § 4 Abs. 8 Z 8 VBO 1995 wird eine Meldepflicht für den Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes – BEinstG eingeführt, wie dies bereits bisher beim Bund (vgl. § 53 Abs. 2 Z 6 BDG 1979) und in anderen Bundesländern bezüglich deren Bediensteten vorgesehen ist. Die Meldung des Besitzes eines solchen Bescheides ist erforderlich, um der Gemeinde Wien die korrekte Erfüllung der sie als Dienstgeberin nach dem Behinderteneinstellungsgesetz treffenden Pflichten (wie zB die die Dienstgeberin treffende Verpflichtung zur Förderung der begünstigten Behinderten, zur Rücksichtnahme auf deren Gesundheitszustand und zum Einsatz entsprechend deren Fähigkeiten und Kenntnisse gemäß § 6 Abs. 1 BEinstG sowie die die Dienstgeberin treffenden Auskunfts- und Meldepflichten nach § 16 BEinstG) zu ermöglichen und einen aus nicht erfolgten Meldungen entstehenden finanziellen Nachteil für die Gemeinde Wien zu vermeiden (wie zB durch überhöhte Ausgleichstaxen oder zu geringe Prämien).

§ 47 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 24 Abs. 5 VBO 1995 sieht vor, dass eine erstattete Meldung über den Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 BEinstG als Antrag auf Gewährung eines Zusatzurlaubes nach den genannten Bestimmungen zu werten ist. Dadurch wird gewährleistet, dass einem oder einer Bediensteten, bei welchem oder welcher bereits auf Grund der erstatteten Meldung feststeht, dass diesem oder dieser auf Grund seiner oder ihrer Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten ein Zusatzurlaub gebührt, ein solcher zuerkannt werden kann, ohne dass der oder die Bedienstete erst einen förmlichen Antrag auf Gewährung des Zusatzurlaubes stellen muss.

Da trotz der auf Grund des Besitzes eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 BEinstG für den Bediensteten oder die Bedienstete ex lege verbundenen Vorteile oftmals eine psychologische Hemmschwelle existiert, die ihren Grund in der – wenn auch unbegründeten – Befürchtung hat, bei Meldung der Behinderung Nachteilen ausgesetzt zu sein, soll die Verletzung der Meldepflicht nach § 35 Abs. 3 Z 8 DO 1994 bei Beamten

und Beamtinnen nicht zum Anlass eines Disziplinarverfahrens genommen werden dürfen (§ 75 Abs. 2 DO 1994). In einem solchen Fall soll nur mit einer Belehrung oder Ermahnung vorgegangen werden.

Zu Art. I Z 10 bis 13a und 18 und Art. III Z 8 bis 11a und 16 (§§ 45, 46 und 48 Abs. 4 DO 1994; §§ 23 und 25 Abs. 4 VBO 1995):

Gemäß Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jeder Arbeitnehmer oder jede Arbeitnehmerin einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind. Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 26. Juni 2001, Rs C-173/99, BECTU, ausgesprochen, dass es diese Bestimmung einem Mitgliedstaat nicht erlaubt, eine nationale Regelung zu erlassen, nach der ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erst dann erwirbt, wenn er oder sie eine ununterbrochene Mindestbeschäftigungszeit (im vorliegenden Fall von 13 Wochen) bei demselben Arbeitgeber oder derselben Arbeitgeberin zurückgelegt hat. Dieser Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes folgend soll die bisher für das Entstehen des Urlaubsanspruchs vorgesehene Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten entfallen und durch einen aliquoten Urlaubsanspruch ab Beginn des Dienstverhältnisses ersetzt werden (§ 46 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 3 VBO 1995).

Um zu gewährleisten, dass die durch den Verbrauch des Erholungsurlaubes eintretende Dienstbefreiung im Hinblick auf die bereits derzeit bestehenden und künftig möglichen unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle für alle Bediensteten gleich hoch ist, soll das Ausmaß des Erholungsurlaubes künftig nicht mehr in Werktagen, sondern in Stunden bemessen werden, wie dies beispielsweise der Bund (vgl. § 65 Abs. 1 BDG 1979) bereits vorgesehen hat. Dementsprechend sieht § 46 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 2 VBO 1995 die Bemessung des Urlaubsanspruchs in Stunden vor, wobei dem bisherigen Urlaubsanspruch von 30 Werktagen 200 Stunden, jenem von 32 Werktagen 216 Stunden und jenem von 36 Werktagen 240 Stunden entsprechen. Als Teil eines umfassenden productive ageing Programms der Stadt Wien (siehe auch den allgemeinen Teil der Erläuterungen) soll ab Vollendung des 57. bzw. 60. Lebensjahres ein erhöhtes Urlaubsausmaß gewährt werden.

§ 46 Abs. 3 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 4 VBO 1995 sieht vor, dass ein Anspruch auf Zusatzurlaub dann bestehen soll, wenn die Gesundheit der Bediensteten durch deren Tätigkeit tatsächlich beeinträchtigt wird. Da eine bloß mögliche Gefährdung der Gesundheit durch einen Zusatzurlaub nicht beseitigt oder verringert werden kann, ist hierfür kein

Zusatzurlaub vorgesehen, eine solche Gefährdung kann allerdings den Anspruch auf eine besoldungsrechtliche Abgeltung (Gefahrenzulage) begründen. Wird hingegen die Gesundheit der Bediensteten durch deren Tätigkeit tatsächlich belastet, können und sollen diese gesundheitsschädlichen Belastungen durch die Gewährung von zusätzlichen Erholungsmöglichkeiten ausgeglichen bzw. gemindert werden. In welchen Fällen eine konkrete Belastung der Gesundheit der Bediensteten vorliegt, wird im Gesetz taxativ aufgezählt. Es sind dies zunächst jene Bediensteten, die bei ihrer Tätigkeit der Einwirkung krebserzeugender, fortpflanzungsgefährdender oder erbgutverändernder Arbeitsstoffe oder biologischer Arbeitsstoffe der Risikogruppe 3 oder 4 ausgesetzt sind. Um welche biologische Arbeitsstoffe es sich dabei handelt, ist der Organismenliste (Anhang 2 zur Verordnung biologische Arbeitsstoffe – VbA, BGBl. II Nr. 237/1998, die gemäß § 2 Abs. 1 Z 6 der Verordnung der Wiener Landesregierung über den Schutz der Bediensteten in Dienststellen der Gemeinde Wien gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe, LGBl. für Wien Nr. 6/1999, auch auf die Bediensteten der Gemeinde Wien Anwendung findet) zu entnehmen. Weiters liegt eine konkrete Belastung der Gesundheit bei Bediensteten vor, die bei ihrer Tätigkeit gesundheitsgefährdenden Vibrationen ausgesetzt sind oder Tätigkeiten bei gesundheitsschädlichem Einwirken von inhalativen oder hautresorbiven Schadstoffen, unter Einwirken von den Organismus besonders belastender Hitze oder Kälte oder Tätigkeiten ausüben, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind. Auf welche Bediensteten bzw. Bedienstetengruppen diese Voraussetzungen zutreffen, hat der Stadtsenat durch Verordnung festzulegen. In dieser Verordnung ist für den Anspruch auf Zusatzurlaub auch ein Mindestzeitraum festzulegen, in welchem der oder die Bedienstete der konkreten Belastung seiner oder ihrer Gesundheit tatsächlich ausgesetzt gewesen sein muss. Das Ausmaß des Zusatzurlaubes soll einheitlich 40 Stunden pro Urlaubsjahr betragen.

Kann durch Maßnahmen des Bedienstetenschutzes ein tatsächliches Einwirken der schädlichen Einflüsse verhindert oder auf das Maß bloßer möglicher Gefährdung herabgesetzt werden, besteht kein Anspruch auf den Zusatzurlaub.

§ 46 Abs. 4 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 5 VBO 1995 entspricht der geltenden Rechtslage. Die Regelung über die Aliquotierung des Urlaubsanspruchs wurde um den Fall der Inanspruchnahme eines Freiquartals (siehe Erläuterungen zu § 52b DO 1994 bzw. § 30b VBO 1995) ergänzt (§ 46 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 6 VBO 1995). Weiters wurde klargestellt, dass im Zusammenhang mit einer Eltern-Karenz eine Urlaubsaliquotierung nur vorgesehen ist, wenn die Eltern-Karenz bereits in Anspruch genommen worden ist. Eine Aliquotierung des Urlaubsanspruchs erfolgt daher ua. immer dann, wenn sich der oder die Bedienstete mit Beginn des Urlaubsjahres bereits in Eltern-Karenz befindet. Um in den Fällen der Urlaubsaliquotierung bei einer Eltern-Karenz oder eines Karenzurlaubes, welcher oftmals auch zur Erfüllung von Betreuungspflichten in Anspruch genommen wird, auf Grund der stundenweisen Urlaubsberechnung gegenüber der bisherigen Rechtslage

keine Reduzierung des Urlaubsausmaßes in Kauf nehmen zu müssen, ist vorgesehen, dass der verbleibende auf ganze Stunden gerundete Urlaubsanspruch, sofern er nicht durch die Zahl 8 teilbar ist, auf das nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Stundenmaß aufzurunden ist. Die Zahl 8 entspricht dabei dem von einem oder einer Bediensteten im Rahmen der Fünf-Tage-Woche pro Arbeitstag durchschnittlich zu erbringenden Stundenmaß und wurde im Hinblick auf die große Anzahl der im Rahmen der Fünf-Tage-Woche beschäftigten Bediensteten aus Gründen der Verwaltungsökonomie gewählt. Hat der oder die Bedienstete in einem Kalenderjahr bereits mehr Urlaub verbraucht, als ihm oder ihr nach Vornahme der Aliquotierung zustehen würde, gilt der zuviel verbrauchte Urlaub als Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr (§ 48 Abs. 4 letzter Satz DO 1994 bzw. § 25 Abs. 4 letzter Satz VBO 1995).

Fallbeispiel: Befindet sich eine Bedienstete, deren Urlaubsanspruch 200 Stunden beträgt, im Jahr 2010 zwei Monate im Karenzurlaub und hat sie vor Antritt ihres Karenzurlaubes bereits 190 Urlaubsstunden von diesem Urlaubsanspruch verbraucht, ist der verbleibende Urlaubsanspruch wie folgt zu ermitteln: Das Verhältnis der Dauer des Karenzurlaubes (2 Monate) zum Urlaubsjahr (12 Monate) beträgt  $1 : 6$ ; der Urlaubsanspruch (= 200 Stunden) ist daher um  $1/6$  (= 33,33 Stunden) zu reduzieren:  $200 - 33,33 = 166,67$ , ergibt auf volle Stunden gerundet 167 Stunden. Da die Zahl 167 nicht durch die Zahl 8 teilbar ist, ist das verbleibende Urlaubsausmaß auf die nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Zahl, somit auf 168 Stunden, aufzurunden. Da die Bedienstete im Urlaubsjahr 2010 bereits 190 Urlaubsstunden verbraucht hat, liegt ein übersteigender Verbrauch und somit ein Urlaubsvorgriff auf den Erholungsurlaub für das Jahr 2011 im Ausmaß von 22 Stunden ( $190 - 168$ ) vor. Der Urlaubsanspruch des Urlaubsjahres 2011 ist daher um 22 Stunden zu reduzieren und beträgt somit 178 Stunden ( $200 - 22$ ).

Teilzeitbeschäftigten Bediensteten gebührt der Erholungsurlaub in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht (§ 46 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 7 VBO 1995).

Fallbeispiel A: Wird die Arbeitszeit eines Bediensteten, dem bei Vollbeschäftigung ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden zusteht, für ein ganzes Urlaubsjahr auf 20 Stunden pro Woche herabgesetzt, beträgt das Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit  $1 : 2$ , weshalb ihm ein Erholungsurlaub von 100 Stunden ( $200 : 2$ ) gebührt.

Fallbeispiel B: Ist die Arbeitszeit einer Bediensteten, der bei Vollbeschäftigung ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden zusteht und die für das gesamte Jahr 2010 einen Karenzurlaub in der Dauer von zwei Monaten verbraucht hat, im Jahr 2010 auf 30 Stunden herabgesetzt, ist zunächst der bei Vollbeschäftigung gebührende aliquote Urlaubsanspruch zu berechnen; dieser beträgt 168 Stunden (siehe obiges Fallbeispiel zur Aliquotierung). Das Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorge-

sehenen Arbeitszeit beträgt  $3 : 4$ , weshalb ihr im Jahr 2010 der Erholungsurlaub im Ausmaß von 126 Stunden ( $168 \times 3 : 4$ ) gebührt.

Fallbeispiel C: Die Arbeitszeit eines Bediensteten beträgt im Jahr 2010 von Jänner bis einschließlich April 30 Stunden und ab Mai 40 Stunden pro Woche; der Bedienstete hat im März bereits 30 Stunden Urlaub verbraucht. Dem Bediensteten gebührt bei einer Arbeitszeit von 30 Stunden pro Woche ein Erholungsurlaub im Ausmaß von 150 Stunden ( $200 \times 3 : 4$ ); 30 Stunden wurden bereits verbraucht, weshalb er bei Änderung des Beschäftigungsausmaßes über 120 Stunden noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub verfügt. Der verbleibende Erholungsurlaub ist nach dem aktuellen Beschäftigungsausmaß zu bemessen. Das Verhältnis der ab Mai gegebenen Vollbeschäftigung zu der herabgesetzten Arbeitszeit beträgt  $4 : 3$ , weshalb dem Bediensteten für das Jahr 2010 ein Erholungsurlaub im Ausmaß von 160 Stunden ( $120 \times 4 : 3$ ) verbleibt.

§ 46 Abs. 7 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 8 VBO 1995 entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage, wobei entsprechend der Regelung beim Bund und in anderen Bundesländern die Begünstigung auf die Bediensteten, für die die Fünf-Tage-Woche gilt, eingeschränkt wurde.

In § 46 Abs. 8 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 9 VBO 1995 wird die bisherige Möglichkeit zur Umrechnung des Urlaubsanspruchs in Schichten aufrechterhalten sowie die Umrechnung in Arbeitstage ermöglicht. Das Ausmaß des Erholungsurlaubes soll bei jenen Bediensteten, die in einem Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst tätig sind, und die nach dem Dienstplan regelmäßig Mehrdienstleistungen zu erbringen haben, in Schichten oder Arbeitstagen festgesetzt werden können. Eine stundenmäßige Berechnung des Erholungsurlaubes wird insbesondere dann nicht möglich sein, wenn sich der am jeweiligen Arbeitstag von dem oder der Bediensteten zu erbringende Anteil an Normalarbeitszeit von der für diesen Bediensteten oder diese Bedienstete im Fixdienstplan vorgesehenen Gesamtarbeitszeit auf Grund der darin enthaltenen Überstundenpauschale nicht herausrechnen lässt. Die Umrechnung in Schichten oder Arbeitstagen hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem bei stundenmäßiger Berechnung des Urlaubsanspruchs ergebenden Zeitausmaß entspricht.

Fallbeispiel A: Der Schichtdienst eines Bediensteten geht über sechs Wochen und wiederholt sich dann. In diesem Zeitraum hat der Bedienstete 24 Schichten zu leisten. Ein Bediensteter, der nicht im Schichtdienst tätig ist, hat in sechs Wochen 240 Arbeitsstunden zu erbringen ( $6 \times 40$  Stunden). Um eine Dienstbefreiung im Ausmaß von sechs Wochen zu erlangen, müsste daher ein Bediensteter im Schichtdienst 24 Schichten und ein Bediensteter, der nicht im Schichtdienst tätig ist, 240 Urlaubsstunden verbrauchen. 24 Schichten entsprechen somit 240 Urlaubsstunden, was ein Verhältnis von  $1 : 10$  ergibt. Ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden wäre somit mit 20 Schichten festzusetzen ( $200 : 10$ ).

Fallbeispiel B: Ein Schichtdienst geht über vier Wochen und wiederholt sich dann. In diesem Zeitraum hat eine Bedienstete 15 Schichten zu leisten. Eine Bedienstete, die nicht im Schichtdienst tätig ist, hat in vier Wochen 160 Arbeitsstunden zu erbringen (4 x 40 Stunden). Um eine Dienstbefreiung im Ausmaß von vier Wochen zu erlangen, müsste daher eine Bedienstete im Schichtdienst 15 Schichten und eine Bedienstete, die nicht im Schichtdienst tätig ist, 160 Urlaubsstunden verbrauchen. 15 Schichten entsprechen somit 160 Urlaubsstunden, was ein Verhältnis von 3 : 32 ergibt. Ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden wäre somit gerundet mit 19 Schichten festzusetzen ( $200 \times 3 : 32 = 18,75$ ).

Fallbeispiel C: Ein im Schichtdienst verwendeter Bediensteter hat regelmäßig an fünf Tagen der Woche Dienst zu leisten. Ein Bediensteter, der nicht im Schichtdienst tätig ist, hat pro Woche 40 Arbeitsstunden zu erbringen. Um eine Dienstbefreiung im Ausmaß von einer Woche zu erlangen, müsste daher ein Bediensteter im Schichtdienst fünf Arbeitstage und ein Bediensteter, der nicht im Schichtdienst tätig ist, 40 Urlaubsstunden verbrauchen. Fünf Tage entsprechen somit 40 Urlaubsstunden, was ein Verhältnis von 1 : 8 ergibt. Ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden wäre somit mit 25 Arbeitstagen festzusetzen ( $200 : 8$ ).

Fallbeispiel D: Eine im Schichtdienst verwendete Bedienstete hat regelmäßig an sechs Tagen der Woche Dienst zu leisten. Eine Bedienstete, die nicht im Schichtdienst tätig ist, hat pro Woche 40 Arbeitsstunden zu erbringen. Um eine Dienstbefreiung im Ausmaß von einer Woche zu erlangen, müsste daher eine Bedienstete im Schichtdienst sechs Arbeitstage und eine Bedienstete, die nicht im Schichtdienst tätig ist, 40 Urlaubsstunden verbrauchen. Sechs Tage entsprechen somit 40 Urlaubsstunden, was ein Verhältnis von 6 : 40 ergibt. Ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden wäre somit mit 30 Arbeitstagen festzusetzen ( $200 \times 6 : 40$ ).

Wie bisher soll dem oder der Bediensteten bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Gründe oder wenn es im dienstlichen Interesse liegt, ein Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr gewährt werden können. Unter den gleichen Voraussetzungen kann dem oder der Bediensteten auch ein Vorgriff auf den vollen Erholungsurlaub in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses gewährt werden (siehe Erläuterungen zu § 48 Abs. 2a und 4 DO 1994 bzw. § 25 Abs. 2a und 4 VBO 1995).

Zu Art. I Z 14 und Art. III Z 12 (§ 47 Abs. 2 DO 1994; § 24 Abs. 2 VBO 1995):

Da das Ausmaß des Erholungsurlaubes auch durch den Zusatzurlaub für versehrte Bedienstete bestimmt wird (vgl. § 46 Abs. 3 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 4 VBO 1995), ist dieser ebenfalls in Stunden zu bemessen, wobei sich die Bemessung an jener des Bundes (vgl. § 72 BDG 1979) orientiert.

Zu Art. I Z 16 und Art. III Z 14 (§ 48 Abs. 2a DO 1994; § 25 Abs. 2a VBO 1995):

Da die bisher normierte Wartefrist für den Erwerb des Anspruchs auf Erholungsurlaub entfällt (siehe Erläuterungen zu § 46 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 3 VBO 1995), wird in dieser Bestimmung vorgesehen, dass der Verbrauch des Erholungsurlaubes in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses aliquot gebührt. Der Verbrauch des Erholungsurlaubes darf – seinem Zweck entsprechend – grundsätzlich nur tageweise erfolgen. Wie viel Urlaub dem oder der Bediensteten als verbraucht anzurechnen ist, hängt – wie im Fall der gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst (siehe Erläuterungen zu § 31 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 13 Abs. 3a VBO 1995) – von der für ihn oder sie auf Grund des geltenden Dienstplans getroffenen Diensterteilung bzw. wenn für einen Bediensteten oder eine Bedienstete eine solche dienstplanmäßige Diensterteilung nicht vorliegt oder er oder sie Telearbeit verrichtet, von der im Urlaubszeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit ab.

In Ausnahmefällen soll der Urlaub auch stundenweise verbraucht werden können, und zwar zunächst einmal dann, wenn dadurch eine zumindest tageweise Dienstbefreiung erreicht wird. Dies kann durch Kombination mit anderen Dienstbefreiungen der Fall sein (zB durch Kombination von Zeitguthaben und Urlaub). Ein stundenweiser Verbrauch des Erholungsurlaubes ist auch dann zulässig, wenn dies im unmittelbaren Zusammenhang mit einem mindestens zwei Tage umfassenden Urlaub oder mit der wöchentlichen Ruhezeit erfolgt. Voraussetzung für den stundenweisen Verbrauch des Erholungsurlaubes ist in allen Fällen, dass der stundenweise Urlaubsverbrauch dem Erholungszweck nicht zuwiderläuft, wobei die persönlichen Verhältnisse des oder der Bediensteten zu berücksichtigen sind. Diese Voraussetzung wird beispielsweise dann erfüllt sein, wenn ein Bediensteter oder eine Bedienstete eine Flugreise unternimmt, der Abflug erst am späten Nachmittag erfolgt und der oder die Bedienstete daher am Abflugtag zB nur zwei Urlaubsstunden benötigt oder wenn ein Bediensteter oder eine Bedienstete zu Erholungszwecken ein verlängertes Wochenende genießen und zu diesem Zweck am Freitag seinen oder ihren Dienst früher beenden möchte. Wie viele Urlaubsstunden dem oder der Bediensteten als verbraucht anzurechnen sind, richtet sich wie beim tageweisen Verbrauch nach dem jeweils geltenden Dienstplan oder, wenn keine dienstplanmäßige Diensterteilung vorliegt bzw. es sich um einen Bediensteten oder eine Bedienstete handelt, der oder die Telearbeit verrichtet, nach der von ihm oder ihr an diesem Tag durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit. Ein überwiegend stundenmäßiger Verbrauch des Erholungsurlaubes eines Urlaubsjahres (zB durch ständige Verlängerung der wöchentlichen Ruhezeit) wird hingegen dem Erholungszweck zuwiderlaufen, zumal dieser in der Regel nur bei längeren Dienstabwesenheiten erreicht werden kann (vgl. auch § 48 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 25 Abs. 1 VBO 1995).

Zu Art. I Z 17 und Art. III Z 15 (§ 48 Abs. 3 DO 1994; § 25 Abs. 3 VBO 1995):

Im Gleichklang mit der im Urlaubsgesetz vorgesehenen Verjährungsfrist von zwei Jahren (vgl. § 4 Abs. 5 UrlG) wird die Verfallsfrist für den Erholungsurlaub von bisher einem auf zwei Jahre ausgedehnt. Da der Zweck des Erholungsurlaubes darin liegt, den Bediensteten eine gewisse Ruhezeit mit dem Ziel, sich von der Arbeit erholen zu können, zu gewährleisten, dieser somit zur Erhaltung der Gesundheit der Bediensteten beitragen soll und es die Fürsorgepflicht der Dienstgeberin gebietet, auf diese gesundheitlichen Rücksichten Bedacht zu nehmen, wird es Aufgabe der Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen sein, dafür zu sorgen, dass der den Bediensteten zustehende Urlaub nach Möglichkeit im jeweiligen Urlaubsjahr verbraucht wird bzw. es zu keinem Verfall desselben kommt.

Im jeweils letzten Halbsatz wird klargestellt, dass der Verfall des Erholungsurlaubes jedenfalls auch dann eintritt, wenn es dem Bediensteten oder der Bediensteten objektiv nicht möglich war, den Urlaub innerhalb der Verfallsfrist zu verbrauchen; die objektive Unmöglichkeit des Urlaubsverbrauches stellt somit keinen Hemmungs- oder Unterbrechungsgrund für die Verfallsfrist dar. Diese Regelung erscheint insbesondere im Hinblick auf die Ausdehnung der Verfallsfrist gerechtfertigt. Darüber hinaus soll eine durch besonders lange Krankenstände unter Umständen massive Anhäufung von Urlaubsansprüchen verhindert werden, zumal es nicht vertretbar erscheint, wenn ein Bediensteter oder eine Bedienstete, der oder die beispielsweise in den letzten drei Jahren auf Grund immer wieder eintretender längerer Krankenstände seinen oder ihren Urlaub nicht konsumieren konnte, danach zwar wieder dienstfähig ist, aber noch seinen oder ihren gesamten Jahresurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr sowie aus den letzten drei Jahren verbrauchen kann, was bei einem Urlaubsanspruch von 200 Stunden in Summe 800 Stunden ergeben könnte (was einer Dienstbefreiung im Ausmaß von 20 Wochen entspricht). Die nunmehr vorgesehene Verfallsfrist von zwei Jahren würde in diesem Fall ohnehin bereits dazu führen, dass der oder die Bedienstete nach Wiedererlangung seiner oder ihrer Dienstfähigkeit, zusätzlich zum Urlaubsanspruch aus dem laufenden Urlaubsjahr auch noch den Jahresurlaub der letzten zwei Jahre konsumieren kann, was als ausreichend erachtet wird, um dem oder der Bediensteten nach überstandener Krankheit die noch notwendige Erholung zu sichern.

Zu Art. I Z 19 und 21 und Art. III Z 17 und 19 (Überschrift zu § 49 und § 49 Abs. 5 DO 1994; Überschrift zu § 26 und § 26 Abs. 5 VBO 1995):

Der OGH hat in seinem Urteil vom 16. Oktober 2002, 9 ObA 90/02d, zu § 16 UrlG ausgesprochen, dass der Gesetzgeber den vorliegenden Fall des Auftretens eines Pflegebedarfs für Angehörige während des Urlaubes nicht bedacht habe und somit eine durch Analogie zu schließende ungewollte Regelungslücke vorliege. Der Erholungsurlaub werde bei Erkrankung eines oder einer nahen Angehörigen ähnlich beeinträchtigt wie bei eigener Er-



krankung, weshalb, sofern die Voraussetzungen nach § 16 UrlG gegeben sind, eine Unterbrechung des Urlaubes analog der Bestimmung des § 5 Abs. 1 UrlG angezeigt sei.

Auch für die Bediensteten der Gemeinde Wien gibt es keine ausdrückliche gesetzliche Grundlage für eine Nichtanrechnung der Zeit des Pflegebedarfes auf das Urlaubsausmaß. Angesichts der gleichartigen Rechtslage im öffentlichen Dienstrecht und im privaten Arbeitsrecht in diesem Rechtsbereich ist das gegenständliche Urteil des OGH jedenfalls auch für den Bereich der in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Bediensteten maßgebend, zumal davon auszugehen ist, dass der OGH für Vertragsbedienstete der Gemeinde Wien, für die inhaltlich im Wesentlichen gleiche Regelungen gelten wie für die dem Urlaubsgesetz unterliegenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, eine diesem Urteil entsprechende Entscheidung treffen würde. Dies impliziert jedoch eine gleichartige Behandlung der Beamten und Beamtinnen, da es bei einer geradezu identen Rechtslage wie bei den Vertragsbediensteten zu einer sachlich nicht zu rechtfertigenden Schlechterstellung dieser Gruppe von Bediensteten kommen würde. Es soll daher eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage für die Nichtanrechnung der Zeit des Pflegebedarfs auf den Urlaub für alle Bediensteten der Gemeinde Wien geschaffen werden, zumal die zB aus der Pflege eines oder einer erkrankten nahen Angehörigen resultierende Belastung nicht mit dem Erholungszweck des Urlaubes vereinbar ist. Entsprechend den für den Fall einer Erkrankung während des Erholungsurlaubes bestehenden Regelungen soll auch im Fall der Pflegefreistellung die Zeit der Pflege oder Betreuung, sofern sie länger als drei Kalendertage dauert, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet werden. Voraussetzung dafür ist, wie auch im Fall der Erkrankung, dass der oder die Bedienstete seiner oder ihrer Mitteilungs- und Bescheinigungspflicht nachkommt. Die Dauer der den Urlaub unterbrechenden Pflegefreistellung ist auf das in § 61 DO 1994 bzw. § 37 VBO 1995 genannte Höchstausmaß anzurechnen.

Zu Art. I Z 20 und Art. III Z 18 (§ 49 Abs. 1 DO 1994; § 26 Abs. 1 VBO 1995):

Diese Bestimmungen enthalten die auf Grund der Bemessung des Urlaubsanspruchs in Stunden erforderlichen Anpassungen. Hinsichtlich der Berechnung jener Zeit, die dem oder der Bediensteten infolge Erkrankung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen ist, wird auf die Erläuterungen zu § 31 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 13 Abs. 3a VBO 1995 verwiesen.

Zu Art. I Z 22 bis 24 und Art. III Z 20 bis 22 (§ 50 Abs. 2, 3 und 5 DO 1994; § 27 Abs. 2, 3 und 5 VBO 1995):

Diese Änderungen berücksichtigen die durch die vorstehenden Bestimmungen erfolgte Neuregelung des Urlaubsrechtes für die Bediensteten der Gemeinde Wien.

Zu Art. I Z 25 und Art. III Z 24 (§ 52a Abs. 3 DO 1994; § 30a Abs. 3 VBO 1995):

Nach der derzeit geltenden Rechtslage kann das Freijahr in der Regel nur mit einem 1. Jänner oder 1. Juli beginnen. Durch die vorgesehene Änderung soll diese Einschränkung entfallen, sodass das Freijahr nach Ablauf von zwei Jahren der Rahmenzeit mit einem beliebigen Monatsersten beginnen kann. Ausgenommen von dieser Regelung sind – wie bisher – jene Bediensteten, die hauptamtlich als Leiter oder Leiterin sowie als Lehrer oder Lehrerin an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind (vgl. § 30 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 51 VBO 1995), bei welchen das Freijahr aus organisatorischen Gründen weiterhin mit einem Schuljahr beginnen muss.

Zu Art. I Z 26, Art. II Z 4 und Art. III Z 25 (§ 52b DO 1994; § 40m BO 1994; § 30b VBO 1995):

Durch diese Bestimmungen wird die Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines Freiquartals geschaffen. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Freiquartals sind, wie auch beim Freijahr, ein zumindest sechsjähriges Dienstverhältnis zur Stadt Wien, ein entsprechender Antrag des oder der Bediensteten und dass der Gewährung des Freiquartals keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Darüber hinaus darf die Rahmenzeit des Freiquartals die Rahmenzeit eines Freijahres nicht überschneiden. Die Rahmenzeit beträgt zwölf Monate, die Dienstfreistellung innerhalb dieser Rahmenzeit drei Monate (§ 52b Abs. 1 DO 1994 bzw. § 30b Abs. 1 VBO 1995).

Das Freiquartal darf frühestens nach sechs Monaten der Rahmenzeit in Anspruch genommen werden und muss, ebenso wie das Freijahr (siehe Erläuterungen zu § 52a Abs. 3 DO 1994 und § 30a Abs. 3 VBO 1995), mit einem Monatsersten beginnen (§ 52b Abs. 2 DO 1994 bzw. § 30b Abs. 2 VBO 1995).

Im Unterschied zum Freijahr, welches frühestens nach zwei Jahren der Rahmenzeit beginnen darf, weshalb es ausreicht, wenn der Antrag spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit gestellt wird, ist der Antrag auf Gewährung eines Freiquartals spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit zu stellen, um der Dienstgeberin im Hinblick darauf, dass das Freiquartal bereits nach sechs Monaten der Rahmenzeit beginnen darf, eine zeitgerechte Personalplanung zu ermöglichen (§ 52b Abs. 3 DO 1994 bzw. § 30b Abs. 3 VBO 1995).

Die für das Freijahr geltenden Bestimmungen über das Verbot der Inanspruchnahme von bestimmten Karenzurlauben und Teilzeitbeschäftigungen während der Rahmenzeit, das Verbot der Ausübung einer Erwerbstätigkeit während des Freijahres mit den genannten Ausnahmen sowie über die Hemmung und vorzeitige Beendigung der Rahmenzeit gelten sinngemäß für das Freiquartal (§ 52b Abs. 4 DO 1994 bzw. § 30b Abs. 4 VBO 1995).

Für jene Bediensteten, die hauptamtlich als Leiter oder Leiterin sowie als Lehrer oder Lehrerin an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind (vgl. § 51 DO 1994 bzw. § 52 VBO 1995), kommt die Gewährung eines Freiquartals aus schulorga-

nisatorischen Gründen nicht in Betracht (§ 52b Abs. 5 DO 1994 bzw. § 30b Abs. 5 VBO 1995).

Die besoldungsrechtlichen Sonderbestimmungen wurden in Anlehnung an die für das Freijahr geltenden Bestimmungen unter Berücksichtigung der sich aus dem Freiquartal ergebenden Besonderheiten normiert. Der Monatsbezug (§ 3 BO 1994) gebührt während der gesamten Rahmenzeit (zwölf Monate) zu 75%; gleiches gilt für die Sonderzahlungen (§ 40m Abs. 1 BO 1994). Während der neunmonatigen Arbeitsphase wird der Anspruch auf Nebengebühren nicht beeinträchtigt; für die Zeit des Freiquartals stehen hingegen keine Nebengebühren zu, es sei denn, dass der oder die Bedienstete kurzzeitig zu Dienstleistungen herangezogen wird, um den Verlust einer zur Ausübung des Dienstes erforderlichen Berechtigung zu vermeiden, und für diese Dienstleistung Nebengebühren zustehen (§ 40m Abs. 2 BO 1994). Bei einer vorzeitigen Beendigung der Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) hat eine Abrechnung der Bezüge zu erfolgen; ein allfälliges Guthaben ist dem oder der Bediensteten nachzuzahlen, ein allfälliger Übergenuss von dem oder der Bediensteten zurückzuerstatten (§ 40m Abs. 3 BO 1994).

Zu Art. I Z 27 und Art. III Z 26 (§ 54a Abs. 6 DO 1994; § 32a Abs. 6 VBO 1995):

Die bisherigen Bestimmungen sehen die sinngemäße Anwendung der urlaubsrechtlichen Bestimmungen vor, wobei für den Anspruch auf den Erholungsurlaub und dessen Ausmaß die Dauer der Beschäftigung während der Eltern-Karenz maßgeblich sein soll. Da diese Bestimmung in der Praxis zu Problemen im Zusammenhang mit der konkreten Berechnung des dem oder der Bediensteten zustehenden Urlaubsanspruchs geführt hat, soll nunmehr diesbezüglich eine gesetzliche Klarstellung erfolgen. Demnach gebührt den Bediensteten für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz der Erholungsurlaub in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der während der Eltern-Karenz geleisteten Arbeitsstunden zu der im Kalenderjahr für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht. Da die Beschäftigung während der Eltern-Karenz kein eigenes weiteres Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien erfordert, ist zu berücksichtigen, dass während der Eltern-Karenz das Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien weiterhin besteht und insofern eine „ganzheitliche“ Betrachtung des Urlaubsanspruchs während eines Urlaubsjahres (vor, während und nach der Eltern-Karenz) angestellt werden muss. Andernfalls könnte der Fall eintreten, dass ein Bediensteter oder eine Bedienstete vor Antritt der Eltern-Karenz den gesamten Urlaubsanspruch aus dem laufenden Urlaubsjahr bereits verbraucht hat und auf Grund der Beschäftigung während der Eltern-Karenz einen weiteren Urlaubsanspruch für dasselbe Urlaubsjahr erwirbt, wodurch dieser oder diese Bedienstete urlaubsrechtlich besser gestellt wäre, als ein Bediensteter oder eine Bedienstete, der oder die das ganze Jahr in Vollbeschäftigung tätig war. Aus diesem Grund wird vorgesehen, dass durch den für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbenen Urlaubsanspruch das sich aus § 46

Abs. 1 bis 4 und 6 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 2 bis 5 und 7 VBO 1995 ergebende Urlaubsausmaß nicht überschritten werden darf.

Fallbeispiel A: Eine Bedienstete verfügt in Vollbeschäftigung über einen Urlaubsanspruch von 200 Stunden. Sie befindet sich während des ganzen Jahres 2010 in Eltern-Karenz und wird während der Eltern-Karenz mit insgesamt 780 Stunden in diesem Jahr beschäftigt. Das Verhältnis der geleisteten Arbeitsstunden zu den Jahresarbeitsstunden bei Vollbeschäftigung beträgt  $780 : 2076 (= 173 \text{ Stunden} \times 12 \text{ Monate})$ ; es gebührt ihr daher für dieses Jahr ein Erholungsurlaub von gerundet 76 Stunden ( $200 \times 780 : 2076$ ).

Fallbeispiel B: Ein Bediensteter befindet sich von Oktober bis einschließlich Dezember 2010 in Eltern-Karenz und arbeitet in dieser Zeit 160 Stunden; vor der Eltern-Karenz hat er von seinem Jahresurlaub für 2010 (= 200 Stunden) bereits 200 Stunden verbraucht. Da der Bedienstete bereits den ganzen ihm für dieses Urlaubsjahr gebührenden Urlaubsanspruch konsumiert hat, kann er durch die Beschäftigung während der Eltern-Karenz keinen zusätzlichen Urlaubsanspruch erwerben.

Fallbeispiel C: Eine Bedienstete verfügt in Vollbeschäftigung über einen Urlaubsanspruch von 200 Stunden. Sie befindet sich von Jänner bis einschließlich Oktober 2010 in Eltern-Karenz und wird während dieser Zeit mit 500 Stunden beschäftigt. Nach dem Ende der Eltern-Karenz wird sie mit 20 Stunden pro Woche beschäftigt. Das Verhältnis der geleisteten Arbeitsstunden während der Eltern-Karenz zu den Jahresarbeitsstunden bei Vollbeschäftigung beträgt  $500 : 2076 (= 173 \text{ Stunden} \times 12 \text{ Monate})$ ; es gebührt ihr daher in diesem Jahr für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz ein Erholungsurlaub von gerundet 49 Stunden ( $200 \times 500 : 2076 = 48,17 \text{ Stunden}$ ). Für die Monate November und Dezember 2010 gebühren ihr nach Aliquotierung des Urlaubsanspruchs (§ 46 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 6 VBO 1995) und unter Berücksichtigung der Herabsetzung ihrer Arbeitszeit auf 20 Stunden pro Woche (§ 46 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 7 VBO 1995) 20 Stunden. Durch den für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbenen Erholungsurlaub wird das ihr ohne erfolgte Aliquotierung für das Jahr 2010 zustehende Urlaubsausmaß von 100 Stunden nicht überschritten, weshalb ihr dieser Erholungsurlaub zur Gänze zusteht.

Fallbeispiel D: Ein Bediensteter verfügt in Vollbeschäftigung über einen Urlaubsanspruch von 200 Stunden. Er befindet sich im Jänner 2010 in Eltern-Karenz und wird während dieser Zeit mit insgesamt 20 Stunden beschäftigt. Nach dem Ende der Eltern-Karenz wird er mit 20 Stunden pro Woche beschäftigt. Das Verhältnis der geleisteten Arbeitsstunden während der Eltern-Karenz zu den Jahresarbeitsstunden bei Vollbeschäftigung beträgt  $20 : 2076 (= 173 \text{ Stunden} \times 12 \text{ Monate})$ ; es gebührt ihm daher in diesem Jahr für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz ein Erholungsurlaub von gerundet 2 Stunden ( $200 \times 20 : 2076 = 1,93 \text{ Stunden}$ ). Für die Monate Februar bis Dezember 2010 gebühren ihm nach Aliquotierung des Urlaubsanspruchs (§ 46 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 6 VBO 1995) und Berücksichtigung der Herabsetzung seiner Arbeitszeit auf 20 Stunden pro

Woche (§ 46 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 7 VBO 1995) 92 Stunden. Durch den für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbenen Erholungsurlaub wird das ihm ohne erfolgte Aliquotierung für das Jahr 2010 zustehende Urlaubsausmaß von 100 Stunden nicht überschritten, weshalb ihm dieser Erholungsurlaub zur Gänze zusteht.

Ein Verbrauch des auf Grund einer Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbenen Erholungsurlaubes ist jedoch auf Grund der jederzeit möglichen Beendigung dieser Beschäftigung erst nach Beendigung der Eltern-Karenz zulässig. Aus diesem Grund wird im letzten Satz normiert, dass der während der Eltern-Karenz erworbene Urlaubsanspruch in dem Urlaubsjahr als erworben gilt, in das das Ende der Eltern-Karenz fällt. Dies führt dazu, dass der während der Eltern-Karenz erworbene Urlaubsanspruch erst mit 31. Dezember des zweiten der Beendigung der Eltern-Karenz folgenden Jahres verfällt. Durch diese Regelung wird auch dem durch diese Novelle mehrfach verfolgten Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entsprochen, da gerade in den ersten Lebensjahren eines Kindes ein erhöhter Urlaubsbedarf festzustellen ist. Die für Bedienstete mit Vordienstzeiten getroffenen Regelungen über den Erholungsurlaub (§ 50 DO 1994 bzw. § 27 VBO 1995) gelten nicht für den Erholungsurlaub bei einer Beschäftigung während der Eltern-Karenz.

Zu Art. I Z 28 und Art. III Z 27 (§ 54b Abs. 5 DO 1994; § 32b Abs. 5 VBO 1995):

Gemäß Art. 9 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit Nachtarbeiter und Nachtarbeiterinnen mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit der Verrichtung von Nachtarbeit verbunden sind, soweit dies jeweils möglich ist, auf eine Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt werden, für die sie geeignet sind. § 54b Abs. 5 Z 1 DO 1994 bzw. § 32b Abs. 5 Z 1 VBO 1995 statuiert demgemäß einen Versetzungsanspruch auf einen gleichwertigen Dienstposten ohne Nachtarbeit, sofern dies im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten liegt und der oder die Bedienstete für diesen Dienstposten geeignet ist. Unter den gleichen Voraussetzungen soll dieser Versetzungsanspruch im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch jenen Bediensteten zustehen, die zwar keine mit der Verrichtung von Nachtarbeit verbundenen gesundheitlichen Schwierigkeiten haben, bei denen aber unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren einen Wechsel auf einen Dienstposten ohne Nachtdienst erfordern; dieser Versetzungsanspruch ist auf die Dauer der Betreuungspflichten beschränkt (§ 54b Abs. 5 Z 2 DO 1994 bzw. § 32b Abs. 5 Z 2 VBO 1995).

Zu Art. I Z 29 und 30 und Art. III Z 28 und 29 (§ 61 Abs. 4 und 4a DO 1994; § 37 Abs. 4 und 4a VBO 1995):

Um jedem oder jeder Bediensteten unabhängig von der für ihn oder sie jeweils geltenden Arbeitszeit eine durchgehende Pflegefreistellung im Ausmaß von einer Woche zu gewährleisten, soll der Pflegefreistellungsanspruch, wie bisher, weiterhin in Werktagen bemessen werden. Da der Pflegefreistellungsanspruch von sechs Werktagen auf die in einer Sechs-Tage-Woche beschäftigten Bediensteten abstellt, ist für Bedienstete, deren Arbeitszeit auf weniger als sechs Tage verteilt ist, eine Umrechnung des Pflegefreistellungsanspruchs in Arbeitstage erforderlich. Dabei soll der Pflegefreistellungsanspruch so viele Arbeitstage umfassen, wie der oder die Bedienstete innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat.

Die Pflegefreistellung ist grundsätzlich tageweise zu verbrauchen. Ein stundenweiser Verbrauch der Pflegefreistellung soll aber möglich sein, sofern nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen dem entgegenstehen. Solche entgegenstehenden Interessen können vor allem dann vorliegen, wenn bei stundenweisem Verbrauch der Pflegefreistellung eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung oder ein sinnvoller Dienstbetrieb nicht gewährleistet ist, wie dies insbesondere bei Turnus-, Wechsel- oder Schichtdiensten der Fall sein kann. Bei einer stundenweisen Inanspruchnahme darf das gesamte Ausmaß der Pflegefreistellung im Kalenderjahr die für den Bediensteten oder die Bedienstete geltende wöchentliche Arbeitszeit (diese entspricht bei Vollbeschäftigung einem Ausmaß von 40 Stunden und bei Teilzeitbeschäftigung dem jeweils herabgesetzten Ausmaß der Arbeitszeit) bzw. im Fall des Abs. 2 das zweifache Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten.

Zu Art. I Z 31 und 32 sowie Art. III Z 30 (§ 61b DO 1994; § 37b Abs. 1 VBO 1995):

Diese Änderungen berücksichtigen die durch die vorstehenden Bestimmungen erfolgte Neuregelung des Arbeitszeitrechtes.

Zu Art. I Z 33 (§§ 74c Abs. 1 und 86 Abs. 4 DO 1994):

Ebenso wie die dreimonatige aufgeschobene Eltern-Karenz soll auch das Freiquartal das Ruhen der Mitgliedschaft im Dienstrechtssenat und in der Disziplinarkommission bewirken.

Zu Art. I Z 35 und Art. III Z 31 (§ 111 DO 1994; § 56 VBO 1995):

Diese Bestimmungen enthalten das im Zusammenhang mit der Umstellung der Bemessung des Urlaubsanspruchs von Werktagen auf Stunden für erforderlich erachtete Übergangsrecht und sehen vor, dass ein zum 1. Jänner 2010 noch bestehender in Tagen bemessener Resturlaubsanspruch aus dem Vorjahr in Stunden umzurechnen ist. Nach den geltenden urlaubsrechtlichen Bestimmungen ist der Urlaubsanspruch ausgehend von ei-

ner Sechs-Tage-Woche in Werktagen bemessen, wobei dieser bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als sechs Tage in Arbeitstage umzurechnen ist. Ein Urlaubsanspruch von 30 Werktagen im Rahmen der Sechs-Tage-Woche entspricht somit einem Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen im Rahmen der Fünf-Tage-Woche. Dieses je nach der Anzahl der Arbeitstage, auf die die wöchentliche Arbeitszeit verteilt wurde, unterschiedliche Urlaubsausmaß ist auch bei der Umrechnung in Stunden zu berücksichtigen. Da die an einem Arbeitstag durchschnittlich zu erbringende Arbeitszeit im Rahmen der Sechs-Tage-Woche 6,66 Stunden beträgt, ist ein Resturlaubstag in diesem Fall mit 6,66 Stunden zu bewerten. Im Rahmen der Fünf-Tage-Woche beträgt die durchschnittlich an einem Arbeitstag zu erbringende Arbeitszeit 8 Stunden, weshalb in diesem Fall ein Resturlaubstag mit 8 Stunden zu bewerten ist. Ist die Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage verteilt, ist jeder Resturlaubstag mit dem Stundenausmaß zu bewerten, das sich aus der Division der Zahl 40 durch die Anzahl der für den Bediensteten oder die Bedienstete geltenden Arbeitstage ergibt. Die Resturlaubstage sind mit dem für den Bediensteten oder die Bedienstete geltenden Faktor zu vervielfachen und auf volle Stunden aufzurunden.

Fallbeispiel A: Die wöchentliche Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Bediensteten ist auf fünf Arbeitstage verteilt; er verfügt am 1. Jänner 2010 über einen Resturlaubsanspruch von acht Arbeitstagen: acht Arbeitstage vervielfacht mit dem Faktor 8 (§ 111 Abs. 1 Z 2 DO 1994 bzw. § 56 Abs. 1 Z 2 VBO 1995) ergibt umgerechnet einen Urlaubsanspruch von 64 Stunden. Ändert sich das Beschäftigungsausmaß mit 1. Jänner 2010 gebührt ihm dieser in Stunden umgerechnete Erholungsurlaub nur in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht. Diese Verminderung des Urlaubsanspruchs hat vor der Rundung auf volle Stunden zu erfolgen.

Fallbeispiel B: Die Arbeitszeit einer teilzeitbeschäftigten Bediensteten beträgt 20 Stunden pro Woche und ist auf vier Werktage verteilt; sie verfügt am 1. Jänner 2010 über einen Resturlaubsanspruch von zehn Arbeitstagen: zehn Arbeitstage vervielfacht mit dem Faktor 10 (40 : 4) ergibt umgerechnet 100 Stunden; das Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zur Vollbeschäftigung beträgt 1 : 2, die Bedienstete verfügt daher über einen Resturlaubsanspruch von 50 Stunden (100 Stunden : 2).

Fallbeispiel C: Die Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Bediensteten beträgt 30 Stunden pro Woche und ist auf sechs Werktage verteilt; er verfügt am 1. Jänner 2010 über einen Resturlaubsanspruch von sieben Arbeitstagen: sieben Arbeitstage vervielfacht mit dem Faktor 6,66 (§ 111 Abs. 1 Z 1 DO 1994 bzw. § 56 Abs. 1 Z 1 VBO 1995) ergibt umgerechnet 46,62 Stunden; das Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zur Vollbeschäftigung beträgt 3 : 4, der Bedienstete verfügt daher über einen Resturlaubsanspruch von gerundet 35 Stunden (46,62 Stunden x 3 : 4).

Das in § 111 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 56 Abs. 2 VBO 1995 enthaltene Übergangsrecht gewährleistet, dass allen Bediensteten, die im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des § 46 Abs. 3 in der Fassung der 26. Novelle zur Dienstordnung 1994 bzw. des § 23 Abs. 4 in der Fassung der 29. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 Anspruch auf einen Zusatzurlaub gemäß diesen Bestimmungen in der Fassung vor den jeweils genannten Novellen in Verbindung mit der Verordnung des Stadtsenates vom 24. Februar 2004, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 11/2004, haben, dieser Anspruch solange gewahrt bleibt, als sie die in dieser Verordnung genannten Voraussetzungen erfüllen. Das Ausmaß dieses Zusatzurlaubes ist in Stunden bzw. in Schichten oder Arbeitstagen umzurechnen (siehe Erläuterungen zu den §§ 46 Abs. 8 und 111 Abs. 1 DO 1994 bzw. §§ 23 Abs. 9 und 56 Abs. 1 VBO 1995). Ansprüche auf Grund des § 46 Abs. 3 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 4 VBO 1995 schließen Ansprüche auf Zusatzurlaub gemäß dieser Übergangsbestimmung aus.

Zu Art. I Z 36 und Art. III Z 32 (§ 111a DO 1994; § 62d VBO 1995):

Diese Bestimmungen enthalten das auf Grund der Reform des Arbeitszeitrechtes für erforderlich erachtete Übergangsrecht. Demnach behalten Dienstpläne, die bereits vor dem 1. Jänner 2010 erstellt wurden, in der Regel weiterhin ihre Gültigkeit. Nur dann, wenn ein Gleitzeitdienstplan einen Gleitzeitrahmen außerhalb des nunmehr gesetzlich vorgesehenen Zeitrahmens von 6 Uhr bis 22 Uhr vorsieht, gilt der außerhalb dieses Zeitrahmens liegende Gleitzeitrahmen als nicht festgelegt. Sonstige mit der Rechtslage ab 1. Jänner 2010 nicht in Einklang stehende Bestimmungen eines Gleitzeitdienstplanes sind – sofern für die Beibehaltung der bestehenden Regelung kein dienstliches oder öffentliches Interesse spricht – bis längstens 31. Dezember 2009 der neuen Rechtslage anzupassen. Dadurch wird den Dienststellen ausreichend Zeit eingeräumt, ihre Arbeitsorganisation mit der neuen Rechtslage in Einklang zu bringen. Zu den sonstigen öffentlichen Interessen zählen auch solche verwaltungsökonomischer Natur.

Dienstpläne, die ab Kundmachung der 26. Novelle zur Dienstordnung 1994 bzw. der 29. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 erstellt werden, haben jedenfalls der ab 1. Jänner 2010 geltenden Rechtslage zu entsprechen (§ 111a Abs. 4 DO 1994 bzw. § 62d Abs. 4 VBO 1995).

Zu Art. I Z 37 (§ 115h Abs. 1 DO 1994):

Diese Bestimmung ist durch Zeitablauf obsolet geworden und kann daher aufgehoben werden.

Zu Art. I Z 38, Art. III Z 33 und 34 und Art. V Z 12 und 13 (§ 117 Z 10a DO 1994; § 67 Z 9 und 10 VBO 1995; § 81a Z 19a und 22a W-BedSchG 1998):

Diese Bestimmungen enthalten den Hinweis auf umgesetzte Richtlinien der EU.



Zu Art. II Z 1 bis 3 (§ 33 Abs. 2 Z 3, Überschrift zu § 36 und § 36, § 37 Abs. 1 Z 1, § 40 Abs. 1, § 40b Abs. 1 und § 40d Abs. 1 BO 1994):

Diese Änderungen dienen der terminologischen Einheitlichkeit zwischen DO 1994, VBO 1995 und BO 1994.

Zu Art. III Z 23 (§ 28 Abs. 2 VBO 1995):

Diese Änderungen dienen der Anpassung der Berechnung der Urlaubsentschädigung an die nunmehr erfolgende Bemessung des Urlaubsanspruchs in Stunden. Demgemäß gebührt für jede Stunde des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes 0,6% der Bemessungsgrundlage. Wurde der Urlaubsanspruch in Schichten oder Arbeitstagen festgesetzt (§ 23 Abs. 9 VBO 1995), ist der für die Berechnung der Urlaubsentschädigung maßgebliche Prozentsatz je Schicht bzw. je Arbeitstag des nicht verbrauchten Urlaubes unter Berücksichtigung der erfolgten Umrechnung des Urlaubsmaßes in Schichten bzw. Arbeitstagen zu berechnen. Der sich daraus ergebende Prozentsatz ist auf zwei Kommastellen kaufmännisch zu runden. Verfügt der oder die Bedienstete zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses beispielsweise noch über fünf Schichten oder sieben Arbeitstage nicht verbrauchten Erholungsurlaubes, bedeutet dies unter Heranziehung der in den Erläuterungen zu § 46 Abs. 8 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 9 VBO 1995 dargestellten Fallbeispiele Folgendes:

Fallbeispiel A: Das ermittelte Verhältnis der Schichten zu den Urlaubsstunden beträgt 1 : 10; dieses Verhältnis ist zur Berechnung des Prozentsatzes für die Urlaubsentschädigung heranzuziehen. Für fünf Schichten nicht verbrauchten Erholungsurlaubes gebühren dem oder der Bediensteten an Urlaubsentschädigung somit 30% der Bemessungsgrundlage ( $0,6\% \times 10 \times 5$ ).

Fallbeispiel B: Das ermittelte Verhältnis der Schichten zu den Urlaubsstunden beträgt 3 : 32; dieses Verhältnis ist zur Berechnung des Prozentsatzes für die Urlaubsentschädigung heranzuziehen. Für fünf Schichten nicht verbrauchten Erholungsurlaubes gebühren dem oder der Bediensteten an Urlaubsentschädigung somit 32% der Bemessungsgrundlage ( $0,6\% \times 32 : 3 \times 5$ ).

Fallbeispiel C: Das ermittelte Verhältnis der Arbeitstage zu den Urlaubsstunden beträgt 1 : 8; dieses Verhältnis ist zur Berechnung des Prozentsatzes für die Urlaubsentschädigung heranzuziehen. Für sieben Arbeitstage nicht verbrauchten Erholungsurlaubes gebühren dem oder der Bediensteten an Urlaubsentschädigung somit 33,6% der Bemessungsgrundlage ( $0,6\% \times 8 \times 7$ ).

Fallbeispiel D: Das ermittelte Verhältnis der Arbeitstage zu den Urlaubsstunden beträgt 6 : 40; dieses Verhältnis ist zur Berechnung des Prozentsatzes für die Urlaubsentschädigung heranzuziehen. Für sieben Arbeitstage nicht verbrauchten Erholungsurlaubes ge-

bühren dem oder der Bediensteten an Urlaubssentschädigung somit 28% der Bemessungsgrundlage (0,6% x 40 : 6 x 7).

Zu Art. III Z 22a und 23a (§ 28 Abs. 1 und § 29 Abs. 2 VBO 1995):

Diese Änderung soll sicher stellen, dass auch bei einem aliquoten Urlaubsanspruch in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses die Ansprüche auf Urlaubssentschädigung und Urlaubsabfindung im bisherigen Ausmaß weiter bestehen bleiben.

Zu Art. IV Z 1 (§ 8 Z 6 W-PVG):

Diese Änderung berücksichtigt den nunmehr aktuellen Firmenwortlaut.

Zu Art. IV Z 2 (§ 39 Abs. 1 vorletzter Satz W-PVG):

Da in allen Fällen von Zuweisungen eine organisatorische Einbindung der zugewiesenen Bediensteten in den Betrieb des Beschäftigers bzw. der Beschäftigerin erfolgt und dessen bzw. deren Arbeitszeitregelungen unterliegt, sollen generell alle Mitwirkungsrechte in Bezug auf die Arbeitszeit nicht von der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien, sondern von dem für alle beim Beschäftiger bzw. bei der Beschäftigerin tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zuständigen Betriebsrat wahrgenommen werden (§ 39 Abs. 1 vorletzter Satz W-PVG).

Zu Art. IV Z 4 und Art. V Z 1 bis 7 und 11 (§ 39 Abs. 2 Z 4a W-PVG; § 1 Abs. 2, §§ 2, 8 Abs. 1, 11 Abs. 2, 17 Abs. 5, 27 Abs. 1, 42 Abs. 1, 52 Abs. 7, 61a bis 61f, 64 Abs. 2, 65 Abs. 2, 66 Abs. 1 Z 3, 70 Abs. 2 und 74 W-BedSchG 1998):

Diese Bestimmungen dienen der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sowie der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben. Da es sich dabei ausschließlich um Angelegenheiten des ArbeitnehmerInnenschutzes der Bediensteten der Gemeinde Wien handelt, in welchen dem Landesgesetzgeber bezüglich der in Betrieben im Sinn des Art. 21 Abs. 2 B-VG tätigen Gemeindebediensteten keine Gesetzgebungskompetenz zukommt, erfolgt die Umsetzung der genannten Richtlinien im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998, welches von seinem Geltungsbereich die in Betrieben tätigen Gemeindebediensteten ausnimmt (§ 1 Abs. 2 iVm § 2 Z 1 W-BedSchG 1998).

§ 2 Z 1 bis 13 W-BedSchG 1998 entspricht dem derzeitigen § 2 Abs. 1 bis 13 leg. cit.. Diese Begriffsdefinitionen werden in den Z 14 bis 18 W-BedSchG 1998 um jene in der Richtlinie 2003/88/EG (in der Folge kurz: Arbeitszeitrichtlinie) enthaltenen Definitionen ergänzt. Demnach handelt es sich bei der insbesondere für die Beurteilung der im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 enthaltenen Höchst-arbeitszeitgrenzen maßgeblichen Ar-

beitszeit (§ 2 Z 14 W-BedSchG 1998) zunächst um jene Zeit, in der der oder die Bedienstete für die Dienstgeberin die ihm oder ihr übertragenen Geschäfte wahrnimmt. Zur Arbeitszeit zählt aber auch jene Zeit, in der der oder die Bedienstete zur Wahrnehmung dieser Aufgaben der Dienstgeberin an einem von ihr bestimmten Ort zur Verfügung steht. Mit dieser Definition wird klargestellt, dass entsprechend der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes (vgl. EuGH vom 3. Oktober 2000, Rs C-303/98, Simap, vom 3. Juli 2001, Rs C-241/99, Sergas, vom 9. September 2003, Rs C-151/02, Jäger, vom 1. Dezember 2005, Rs C-14/04, Dellas und vom 11. Jänner 2007, Rs C-437/05, Jan Vorel) auch die Zeiten einer Anwesenheitsbereitschaft zur Gänze, unabhängig davon, ob der oder die Bedienstete zur Dienstleistung herangezogen wird oder ob es sich dabei um inaktive Zeiten handelt, als Arbeitszeit anzusehen sind. Im Unterschied dazu gelten die inaktiven Zeiten im Rahmen einer Rufbereitschaft, bei welcher der oder die Bedienstete seinen oder ihren Aufenthaltsort grundsätzlich frei wählen, freier über seine oder ihre Zeit bestimmen und eigenen Interessen nachgehen kann, nicht als Arbeitszeit (vgl. EuGH vom 3. Oktober 2000, Rs C-303/98, Simap). Die Zeit, während der der oder die Bedienstete im Rahmen der Rufbereitschaft tatsächlich Dienstleistungen erbringt, zählt hingegen zur Arbeitszeit. Während Reisezeiten, das sind die Zeiten von Reisebewegungen (Hin- und Rückreise) auf Grund von Dienstreisen an außerhalb des Dienstortes gelegene Orte, während derer eine tatsächliche Dienstleistung nicht erbracht wird, unter Umständen zur Arbeitszeit im Sinn der dienstrechtlichen Vorschriften zählen können (siehe Erläuterungen zu § 26 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 6 VBO 1995), gelten diese Zeiten im Hinblick darauf, dass eine tatsächliche Dienstleistung nicht erbracht wird, nicht als Arbeitszeit im Sinn des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 und sind daher für die bediensteten-schutzrechtliche Beurteilung der Arbeitszeitgrenzen nicht heranzuziehen. Der dienstrechtliche Arbeitszeitbegriff deckt sich daher nicht mit dem Arbeitszeitbegriff nach dem Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (siehe auch die Erläuterungen zu § 61b W-BedSchG 1998).

Da der in der Arbeitszeitrichtlinie normierte Begriff Arbeitszeit im Gegensatz zur Ruhezeit zu sehen ist und beide Begriffe einander ausschließen, sieht § 2 Z 15 W-BedSchG 1998 vor, dass es sich bei der Ruhezeit um jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit handelt. Als Tagesarbeitszeit wird in § 2 Z 16 W-BedSchG 1998 die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden festgelegt. Der 24-Stunden-Zeitraum beginnt mit dem erstmaligen Beginn der Arbeitszeit und dient zur Bestimmung der täglichen Ruhezeit (vgl. § 61a W-BedSchG 1998).

Die Wochenarbeitszeit ist gemäß § 2 Z 17 W-BedSchG 1998 die innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag geleistete Arbeitszeit und dient zur Berechnung der wöchentlichen Ruhezeit (vgl. § 61c W-BedSchG 1998) und der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit (vgl. § 61d W-BedSchG 1998). Wenn verwaltungswirtschaftliche Gründe

dafür sprechen, kann auch ein anderer Sieben-Tage-Zeitraum (zB Sonntag bis einschließlich Samstag) angewendet werden.

Die Nachtarbeit wird im Sinn der Begriffsbestimmungen des Art. 2 Z 3 und 4 der Arbeitszeitrichtlinie als regelmäßige dienstliche Tätigkeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr im Ausmaß von mindestens drei Stunden definiert (§ 2 Z 18 W-BedSchG 1998) und ist für die Bestimmung der zulässigen Dauer der Arbeitszeit bei Nachtarbeit sowie für die den Nachtarbeitern und Nachtarbeiterinnen zustehenden Rechte maßgeblich (§§ 42 Abs. 1 und 61e W-BedSchG 1998 sowie § 54b Abs. 5 DO 1994 bzw. § 32b Abs. 5 VBO 1995). Der Ausdruck „regelmäßig“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass der oder die Bedienstete nicht unbedingt an jedem Arbeitstag, aber doch zum überwiegenden Teil an den für die Wochenarbeitszeit maßgeblichen Tagen drei Stunden seiner oder ihrer dienstlichen Tätigkeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr nachzugehen hat.

Die Änderungen in den §§ 1 Abs. 2, 8 Abs. 1, 11 Abs. 2, 17 Abs. 5, 27 Abs. 1, 52 Abs. 7, 64 Abs. 2, 65 Abs. 2, 66 Abs. 1 Z 3 und 70 Abs. 2 W-BedSchG 1998 erfolgen ohne eine inhaltliche Änderung herbeizuführen zur Anpassung an den neu strukturierten § 2 leg.cit..

§ 61a W-BedSchG 1998 (tägliche Ruhezeit) dient der Umsetzung von Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie, wonach pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren ist.

§ 61b W-BedSchG 1998 (Ruhepausen) sieht gemäß Art. 4 der Arbeitszeitrichtlinie vor, dass bei einer Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit von mehr als sechs zusammenhängenden Stunden eine Ruhepause im Ausmaß von einer halben Stunde zu gewähren ist. Die zeitliche Festlegung der Ruhepause richtet sich nach den dienstlichen Erfordernissen. Die zur Einnahme des (Mittag)Essens gewährte Pause ist Ruhepause im Sinn des § 61b W-BedSchG 1998 und zählt daher nicht zur Arbeitszeit im Sinn des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998, weshalb sie für die bedienstetenschutzrechtliche Beurteilung der Arbeitszeitgrenzen nicht heranzuziehen ist. Im Fall einer dienstlichen Notwendigkeit oder wenn es im Interesse der Bediensteten der Dienststelle liegt, können anstelle der halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten eingeräumt werden. Bei der Festlegung dieser Ruhepausen, also nicht auch dann, wenn die Ruhepause in einem gewährt wird, steht der Personalvertretung ein Zustimmungsrecht zu (§ 39 Abs. 2 Z 4 W-PVG).

§ 61c W-BedSchG 1998 (wöchentliche Ruhezeit) legt im Sinn des Art. 5 der Arbeitszeitrichtlinie fest, dass innerhalb des für die Wochenarbeitszeit vorgesehenen Zeitraumes (in der Regel Montag bis einschließlich Sonntag) eine ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden zu gewähren ist; die wöchentliche Ruhezeit schließt die zu gewährende tägli-

che Ruhezeit von elf Stunden (vgl. § 61a W-BedSchG 1998) ein. Die Wochenarbeitszeit beginnt dabei nicht am Montag um 0 Uhr, sondern mit dem tatsächlichen Beginn der Arbeitszeit. Das bedeutet für den Fall, dass die wöchentliche Ruhezeit den Sonntag einschließt, dass die auf einen Montag fallenden Ruhezeiten, die vor der Wiederaufnahme des Dienstes liegen, der wöchentlichen Ruhezeit hinzuzurechnen sind. Endet daher für einen Bediensteten oder eine Bedienstete die Wochenarbeitszeit am Samstag um 20 Uhr, ist die Einhaltung der wöchentlichen Ruhezeit von 35 Stunden jedenfalls gewährleistet, wenn die nächste Wochenarbeitsperiode frühestens am Montag um 7 Uhr beginnt. Für die wöchentliche Ruhezeit wird entsprechend Art. 16 lit. a der Arbeitszeitrichtlinie ein Bezugszeitraum von 14 Tagen festgelegt.

Nur dann, wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann auch eine wöchentliche Ruhezeit von nur 24 zusammenhängenden Stunden gewährt werden (Art. 5 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie). Da es sich hierbei um eine Ausnahmebestimmung handelt, ist bei Prüfung des Vorliegens der genannten Umstände ein strenger Maßstab anzulegen.

§ 61d W-BedSchG 1998 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) dient der Umsetzung des Art. 6 der Arbeitszeitrichtlinie. Die Wochenarbeitszeit darf im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Für die wöchentliche Höchstarbeitszeit wird dabei entsprechend Art. 16 lit. b der Arbeitszeitrichtlinie ein Bezugszeitraum von 17 Wochen festgelegt. Jene Zeiten, in denen der oder die Bedienstete gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist und die aus dienstrechtlicher Sicht zur Arbeitszeit zählen (siehe auch Erläuterungen zu § 31 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 13 Abs. 3a VBO 1995), sind bei der Ermittlung der zulässigen Wochenarbeitszeit außer Betracht zu lassen.

In § 61e (Nachtarbeit) wird die Tagesarbeitszeit (das ist die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden) von Bediensteten, die Nachtarbeit verrichten, gemäß Art. 8 der Arbeitszeitrichtlinie mit durchschnittlich acht Stunden innerhalb eines Bezugszeitraumes von 14 Kalendertagen begrenzt. Bei der Berechnung der durchschnittlichen Dauer der Tagesarbeitszeit bleibt die in den Bezugszeitraum fallende wöchentliche Ruhezeit im Ausmaß von 24 Stunden pro Sieben-Tage-Zeitraum, bei einem Bezugszeitraum von 14 Kalendertagen somit 48 Stunden, unberücksichtigt (Art. 16 lit. c der Arbeitszeitrichtlinie). Die Tagesarbeitszeit von Bediensteten, die Nachtarbeit verrichten, darf somit innerhalb eines Bezugszeitraumes von 14 Kalendertagen insgesamt maximal 96 Stunden betragen (48 Stunden entsprechen 2 Kalendertagen, die nicht zu berücksichtigen sind, weshalb eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag an den verbleibenden 12 Kalendertagen einer Gesamtarbeitszeit von 96 Stunden entspricht). Die Tagesarbeitszeit von Bediensteten, die Nachtschwerarbeit verrichten, darf in

einem 24-Stunden-Zeitraum jedenfalls nicht mehr als acht Stunden betragen. Ob Nachtschwerarbeit vorliegt, ist nach den Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 354/1981, zu beurteilen.

Gemäß Art. 9 Abs. 1 lit. a der Arbeitszeitrichtlinie haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit der Gesundheitszustand von Nachtarbeitern und Nachtarbeiterinnen vor Aufnahme der Arbeit und danach regelmäßig unentgeltlich untersucht wird. Durch die in § 42 Abs. 1 W-BedSchG 1998 vorgesehene Änderung wird daher der Kreis jener Bediensteten, die sich Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu unterziehen haben, um die Bediensteten, die Nachtarbeit verrichten, erweitert; diese Untersuchungen sind für die Bediensteten mit keinen Kosten verbunden (vgl. § 48 W-BedSchG 1998).

Gemäß Art. 14 der Arbeitszeitrichtlinie gelten die Bestimmungen dieser Richtlinie nicht, soweit andere Gemeinschaftsinstrumente spezifischere Vorschriften über die Arbeitszeitgestaltung für bestimmte Beschäftigungen oder berufliche Tätigkeiten enthalten. Solche spezifischeren Vorschriften enthält die Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben (in der Folge kurz: Lenker-Richtlinie). Die in § 61f W-BedSchG 1998 enthaltenen Bestimmungen dienen der Umsetzung dieser Richtlinie. Diese Sonderbestimmungen gelten für alle Bediensteten, die als Lenker oder Lenkerinnen von Kraftfahrzeugen zu Beförderungen im Straßenverkehr verwendet werden.

Nach der in § 61f Abs. 1 W-BedSchG 1998 enthaltenen Definition muss die mit dem Kraftfahrzeug durchgeführte Fahrt dem Zweck der Personen- oder Güterbeförderung dienen. Die Sonderbestimmungen des § 61f W-BedSchG 1998 gelten demnach insbesondere nicht für jene Bediensteten, die einen Rettungswagen lenken, da der Hauptzweck dieser Tätigkeit darin liegt, einem oder einer Kranken oder Verletzten Erste Hilfe zu leisten, und nicht darin, eine zum Straßentransportsektor gehörende Tätigkeit auszuüben (vgl. EuGH vom 5. Oktober 2004, Rs C-397/01 bis C-403/01, Pfeiffer ua.).

Da die Lenker-Richtlinie im Unterschied zur Arbeitszeitrichtlinie zwischen Arbeitszeit und Bereitschaftszeit unterscheidet und letztere gemäß Art. 3 lit. a letzter Satz der Lenker-Richtlinie nicht zur Arbeitszeit gerechnet wird, werden die in § 61f Abs. 2 W-BedSchG 1998 genannten Bereitschaftszeiten vom Arbeitszeitbegriff des § 2 Z 14 W-BedSchG 1998 ausgenommen.

Art. 5 Abs. 1 der Lenker-Richtlinie sieht vor, dass nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden jedenfalls eine Ruhepause von 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten vorzusehen ist. Beides geht über § 61b W-BedSchG 1998 hinaus, weshalb eine besondere

Regelung für die Lenker und Lenkerinnen von Kraftfahrzeugen zu treffen ist (§ 61f Abs. 3 W-BedSchG 1998). Dabei wurde auch von der in Art. 5 Abs. 2 der Lenker-Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit zur Teilung der Ruhepause auf jeweils mindestens 15 Minuten Gebrauch genommen und klargestellt, dass der erste Teil der Ruhepause spätestens nach sechs Stunden zu gewähren ist. Soll die Ruhepause in Teilen gewährt werden, kommt der Personalvertretung das Zustimmungsrecht nach § 39 Abs. 2 Z 4 W-PVG zu.

§ 61f Abs. 4 W-BedSchG 1998 dient der Umsetzung des Art. 4 lit. a der Lenker-Richtlinie, welcher die maximal zulässige Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes auf 60 Stunden begrenzt.

Die Definitionen von „Nacht“ und „Nachtarbeit“ in Art. 3 lit. h und i der Lenker-Richtlinie weichen von jenen in der Arbeitszeitrichtlinie ab und werden im § 61f Abs. 5 W-BedSchG 1998 entsprechend umgesetzt. Im Unterschied zu § 2 Z 18 W-BedSchG 1998 ist der Nachtzeitraum zwar kürzer, dafür ist jedoch keine Mindestdauer für die Nachtarbeit vorgesehen, womit insbesondere auch berücksichtigt wird, dass neben dem Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Lenker und Lenkerinnen vor allem der Schutz der Verkehrssicherheit eine wichtige Rolle spielt (vierter Erwägungsgrund der Lenker-Richtlinie). In Entsprechung von Art. 7, erster Gedankenstrich, der Lenker-Richtlinie normiert § 61f Abs. 5 W-BedSchG 1998, dass die Tagesarbeitszeit eines Lenkers oder einer Lenkerin an Tagen, an denen Nachtarbeit geleistet wird, zehn Stunden nicht überschreiten darf. In Art. 7, zweiter Gedankenstrich, der Lenker-Richtlinie wird normiert, dass ein Ausgleich für Nachtarbeit zu erfolgen hat und zwar entweder durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften, durch Sozialpartnervereinbarungen oder durch innerstaatliche Gepflogenheiten. Es erfolgt jedoch keine genauere Festlegung, was als Ausgleichsmaßnahme im Sinn der Lenker-Richtlinie anzusehen ist. Der Entwurf sieht daher vor, dass den Lenkern und Lenkerinnen für jeden Zeitraum, in dem Nachtarbeit geleistet wird, binnen 14 Tagen ein Ausgleich durch Verlängerung einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit im Ausmaß der geleisteten Nachtarbeit gebührt. Dies bezieht sich auf die jeweilige gesetzliche Mindestruhezeit.

Gemäß Art. 8 Abs. 1 der Lenker-Richtlinie können Abweichungen von Art. 4 und 7 aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften getroffen werden. § 61f Abs. 6 W-BedSchG 1998 nimmt diese Ermächtigung in Anspruch und nennt insbesondere die im Zusammenhang mit der Erfüllung von Aufgaben für politische Funktionäre oder im Rahmen von Wahlen stehenden Lenktätigkeiten, die ein Abweichen von den Abs. 4 und 5 erfordern können. Eine gänzliche Ausnahme der als Lenker oder Lenkerinnen verwendeten Bediensteten von den in Abs. 4 und 5 enthaltenen Bestimmungen ist jedoch vom Begriff „Abweichungen“ nicht gedeckt.

§ 74 W-BedSchG 1998 nimmt von den auf Grund der Arbeitszeitrichtlinie möglichen Ausnahmen bzw. Abweichungen von den in dieser Richtlinie enthaltenen Bestimmungen Gebrauch. Gemäß Art. 1 Abs. 3 der Arbeitszeitrichtlinie in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit finden die genannten Richtlinien keine Anwendung, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, zB bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen. Nach der Judikatur des EuGH (vgl. EuGH vom 14. Juli 2005, Rs C-52/04, Feuerwehr Hamburg, und vom 5. Oktober 2004, Rs C-397/01 bis C-403/01, Pfeiffer ua.) ist diese Ausnahmebestimmung eng auszulegen und beschränkt sich ihre Tragweite auf das, was zur Wahrung der Interessen, die sie den Mitgliedstaaten zu schützen erlaubt, unbedingt erforderlich ist. Die Katastrophenschutzdienste sind daher nicht als solche vom Anwendungsbereich der genannten Vorschriften ausgenommen, sondern nur bestimmte spezifische Tätigkeiten, die im Rahmen solcher Dienste vorgenommen werden. Dies gelte „...für Natur- oder Technologiekatastrophen, Attentate, schwere Unglücksfälle oder andere Ereignisse gleicher Art, deren Schwere und Ausmaß Maßnahmen erfordern, die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit des Gemeinwesens unerlässlich sind und deren ordnungsgemäße Durchführung in Frage gestellt wäre, wenn alle Vorschriften der Richtlinien 89/391 und 93/104 (nunmehr 2003/88/EG) beachtet werden müssten. In Situationen, die solche Merkmale aufweisen, gebührt der Notwendigkeit, den Schutz der Sicherheit und der Unversehrtheit des Gemeinwesens als zwingende Erfordernisse nicht zu gefährden, angesichts der Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten zeitweilig Vorrang vor dem Ziel dieser Richtlinien, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Insbesondere wäre es dann unangemessen, den Arbeitgebern eine tatsächliche Verhütung beruflicher Risiken und eine Arbeitszeitplanung für das Rettungspersonal vorzuschreiben...“ Diesem durch die Judikatur des EuGH konkretisierten Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie und der Richtlinie 89/391/EWG entsprechend nimmt § 74 Abs. 1 W-BedSchG 1998 spezifische Tätigkeiten der Bediensteten im Rahmen der Katastrophenschutzdienste vom Geltungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 sowie den hiezu erlassenen Verordnungen aus. Weiters werden im Hinblick auf den Anwendungsbereich der genannten Richtlinien in § 74 Abs. 2 Z 2 W-BedSchG 1998 spezifische Tätigkeiten der Bediensteten von der Anwendbarkeit der im 6a. Abschnitt enthaltenen Arbeitszeitregelungen ausgenommen; eine Ausnahme von den sonstigen bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften bei der Vornahme dieser Tätigkeiten wird hingegen nicht für erforderlich erachtet. Diese Ausnahmen reichen allerdings immer nur so weit, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung der genannten Vorschriften zwingend entgegenstehen. Die Ausnahme des in § 74 Abs. 2 Z 1 W-BedSchG 1998 genannten



Personenkreises von der Anwendbarkeit der im 6a. Abschnitt enthaltenen Arbeitszeitregelungen beruht auf Art. 17 Abs. 1 lit. a der Arbeitszeitrichtlinie, wonach bezüglich leitender Angestellter oder sonstiger Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis von den Art. 3 bis 6, 8 und 16 abgewichen werden kann. Dem Begriff „Dienststellenleiter“ bzw. „Dienststellenleiterin“ liegt der Dienststellenbegriff des § 2 Z 1 W-BedSchG 1998 und nicht jener des § 3 GOM zugrunde. Zu diesem Personenkreis zählen auch die Stellvertreter und Stellvertreterinnen der Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen, wenn diese zB infolge Vakanz des Dienstpostens des Dienststellenleiters oder der Dienststellenleiterin die mit dieser Leitungsfunktion verbundenen Aufgaben wahrzunehmen haben. Gegenüber allen Bediensteten, die auf Grund des § 74 Abs. 1 oder 2 W-BedSchG 1998 von der Geltung der im 6a. Abschnitt enthaltenen arbeitszeitrechtlichen Vorschriften ausgenommen sind, wird die Dienstgeberin gemäß der sie treffenden Fürsorgepflicht zu einem größtmöglichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz verpflichtet, weshalb auch diese Bedienstetengruppen soweit als möglich vor übermäßiger (zeitlicher) Inanspruchnahme zu schützen sind.

In § 74 Abs. 3 W-BedSchG 1998 wird von der in Art. 17 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 19 der Arbeitszeitrichtlinie enthaltenen Ermächtigung zum Abweichen von den Art. 3 bis 5, 8 und 16 Gebrauch genommen. Demnach kann von den im 6a. Abschnitt enthaltenen arbeitszeitrechtlichen Regelungen, ausgenommen die Bestimmung über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden (§ 61d W-BedSchG 1998), bei den in dieser Bestimmung genannten Tätigkeiten abgewichen werden. Dabei handelt es sich zunächst um Tätigkeiten, die an außerhalb des Dienstortes gelegenen Orten verrichtet werden (§ 74 Abs. 3 Z 1 W-BedSchG 1998). Dazu zählen Dienstverrichtungen an zur Dienststelle gehörenden Außenstellen oder Anlagen, in anderen Dienststellen, Prüf- und Kontrolldienste, vermessungstechnische Arbeiten und ähnliche Tätigkeiten. Dies im Hinblick auf die mit der Besorgung dieser auswärtigen Dienstverrichtungen notwendigerweise verbundenen längeren auswärtigen Aufenthalte oder dabei zurückzulegenden Wegstrecken. Die Möglichkeit zur Abweichung von den genannten arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen besteht weiters bei Tätigkeiten, bei welchen die Kontinuität des Dienstes gewährleistet sein muss (§ 74 Abs. 3 Z 2 W-BedSchG 1998). Dies wird vor allem in Bereichen in Betracht kommen, in denen das aus der Betriebspflicht öffentlicher Einrichtungen abzuleitende Erfordernis einer jederzeitigen unbehinderten Tätigkeit (zB Erfordernis der kontinuierlichen Betreuung oder Beaufsichtigung von Personen in Heimen) dies erforderlich machen kann. Eine derartige im Interesse der Allgemeinheit gelegene Betriebspflicht ist auch beim Pressedienst, bei Katastrophenschutzdiensten, der Müllabfuhr oder im Rahmen der Frei- und Instandhaltung von Straßen gegeben. Zum Verhältnis des § 74 Abs. 1 W-BedSchG 1998, welcher spezifische Tätigkeiten der Katastrophenschutzdienste vom Anwendungsbereich der darin genannten Vorschriften gänzlich ausnimmt, zu § 74 Abs. 3 Z 2 lit. c W-BedSchG 1998, welcher bei Tätigkeiten im Rahmen eines Rettungs-,

Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdienstes ein Abweichen von bestimmten arbeitszeitrechtlichen Regelungen zulässt, ist auszuführen, dass sich § 74 Abs. 1 W-BedSchG 1998 auf konkrete Einsätze im Rahmen von eingetretenen Katastrophenfällen (siehe Erläuterungen zu dieser Bestimmung) bezieht. Dazu zählen auch Einsätze zur Abwehr von unmittelbar bevorstehenden Katastrophen (Katastrophenprophylaxe im Akutfall). Jene Tätigkeiten, die bei diesen Diensten unter gewöhnlichen Umständen ausgeübt werden, fallen hingegen in den Anwendungsbereich des 6a. Abschnittes, wobei im Rahmen des § 74 Abs. 3 Z 2 lit. c W-BedSchG 1998 davon abgewichen werden kann. Die Möglichkeit zur Abweichung von den genannten Bestimmungen besteht auch im Rahmen der Abwicklung von Großveranstaltungen (zB EURO 2008) und im Fall des Eintritts außergewöhnlicher Ereignisse oder nicht vorhersehbarer Umstände, um Gefahren für die Bediensteten, die Allgemeinheit, die öffentliche Ordnung und Sicherheit oder schwere wirtschaftliche Schäden abwenden zu können (§ 74 Abs. 3 Z 3 W-BedSchG 1998). § 74 Abs. 3 Z 4 W-BedSchG 1998 stützt sich auf Art. 17 Abs. 3 lit. b der Arbeitszeitrichtlinie. Grundsätzlich kann bei den in § 74 Abs. 3 W-BedSchG 1998 genannten Tatbeständen von dem in § 61d leg. cit. mit 17 Wochen festgelegten Durchrechnungszeitraum für die wöchentliche Höchstarbeitszeit bis zu einem Ausmaß von 26 Wochen abgewichen werden, doch soll unter der Voraussetzung der Zustimmung der Personalvertretung (§ 39 Abs. 2 Z 4a W-PVG) der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 52 Wochen erweitert werden können.

Die in § 74 Abs. 4 W-BedSchG 1998 vorgesehene Möglichkeit, von den Bestimmungen über die tägliche und wöchentliche Ruhezeit (vgl. §§ 61a und 61c W-BedSchG 1998) abzuweichen, beruht auf Art. 17 Abs. 4 der Arbeitszeitrichtlinie und betrifft zum einen die im Schichtdienst (vgl. § 26a Abs. 3 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 3 VBO 1995) tätigen Bediensteten. Zum anderen besteht diese Abweichungsmöglichkeit auch bei jenen Bediensteten, deren Arbeitszeit auf Grund zwingender Erfordernisse des Dienstbetriebes über den für die Tagesarbeitszeit maßgebenden Zeitraum verteilt ist, was insbesondere beim Reinigungspersonal der Fall sein kann.

Wird auf Grundlage des § 74 Abs. 3 oder 4 W-BedSchG 1998 von den Bestimmungen des 6a. Abschnittes abgewichen und eine Ruhezeit verkürzt, sind den betroffenen Bediensteten in Umsetzung der sich aus Art. 17 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie ergebenden Verpflichtung gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder, wenn dies nicht möglich ist, ein größtmöglicher Gesundheitsschutz zu gewähren (§ 74 Abs. 5 W-BedSchG 1998). Im Fall der Abweichung von den Bestimmungen über die tägliche Ruhezeit (§ 61a W-BedSchG 1998) oder die Ruhepause (§ 61b W-BedSchG 1998) müssen die gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten unmittelbar an die Arbeitszeit anschließen, deren Ausgleich sie dienen, um eine Übermüdung oder Überlastung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin durch die Kumulierung aufeinanderfolgender Arbeitsperioden zu verhindern (vgl. EuGH vom 9. September 2003, Rs C-151/02, Jäger). Demgemäß sieht § 74 Abs. 5 W-BedSchG 1998 vor, dass die Ruhezeit des oder der betroffenen Bediensteten im un-

mittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit, welche zu der Verkürzung der täglichen Ruhezeit oder der Ruhepause geführt hat, um das Ausmaß der Verkürzung zu verlängern ist. Hat daher beispielsweise die Tagesarbeitszeit eines oder einer Bediensteten 16 Stunden gedauert und würde dadurch dessen oder deren tägliche Ruhezeit um drei Stunden verkürzt, ist dem oder der Bediensteten die im Anschluss an die nachfolgend geleistete Tagesarbeitszeit gebührende tägliche Ruhezeit um drei Stunden zu verlängern, sodass diese somit 14 Stunden zu betragen hat. Die im zweiten Satz des § 74 Abs. 5 W-BedSchG 1998 angesprochene Möglichkeit kommt unter Berücksichtigung des dargestellten Zwecks der Ausgleichsruhezeiten, nämlich dem Schutz der Bediensteten vor Übermüdung und Überlastung durch Kumulierung aufeinanderfolgender Arbeitsperioden, nur bei Vorliegen besonderer Umstände, die die Gewährung von gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen unmöglich machen, in Betracht.

Von den in § 61d W-BedSchG 1998 normierten Bestimmungen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf im Sinn des Art. 22 der Arbeitszeitrichtlinie nur mit schriftlicher Zustimmung des oder der betreffenden Bediensteten abgewichen werden (§ 74 Abs. 6 W-BedSchG). Nach der Judikatur des EuGH (vgl. EuGH vom 5. Oktober 2004, Rs C-397/01 bis C-403/01, Pfeiffer ua.) muss es sich dabei um eine individuelle, ausdrückliche und freie Zustimmung des oder der betreffenden Bediensteten handeln. Dem oder der Bediensteten, der oder die eine solche Zustimmung nicht erteilt hat, bzw. eine einmal erteilte Zustimmung widerruft, dürfen daraus keine ungerechtfertigten Nachteile erwachsen. Ein solcher ungerechtfertigter Nachteil liegt dann nicht vor, wenn der oder die Bedienstete infolge der nicht erteilten Zustimmung nicht in den Genuss jener Nebengebühren gelangen kann, die ihm oder ihr im Fall einer solchen Zustimmung tätigkeitsbezogen gebühren würden. Da im Fall eines Widerrufs einer erteilten Zustimmung zur (durchschnittlichen) Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit der erforderliche Dienstbetrieb aufrecht erhalten werden muss, wird zur Ermöglichung einer allenfalls erforderlichen Neuorganisation in der Arbeitszeitgestaltung eine maximale Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im „alten“ System von sechs Monaten vorgesehen. Zu den sonstigen Bestimmungen des W-BedSchG 1998 über die wöchentliche Höchstarbeitszeit zählen neben § 61d auch die in § 74 Abs. 1 bis 3 genannten Ausnahmebestimmungen. Die Dienstgeberin ist verpflichtet, aktuelle Listen über alle Bediensteten zu führen, die eine solche Zustimmung erteilt haben. Die Pflicht zur Vorlage dieser Listen an die Dienstbehörde soll diese unter Umständen auch auf Anregung des oder der unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten, welchem oder welcher diese Listen ebenfalls zur Verfügung zu stellen sind, in die Lage versetzen, die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit im Einzelfall aus Gründen des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten zu unterbinden oder einzuschränken.

§ 74 Abs. 7 W-BedSchG 1998 enthält bestehendes, bisher in Abs. 2 der genannten Bestimmung geregeltes Recht.

Zu Art. V Z 8 und 9 (§ 63 Abs. 3 und Abs. 4 Z 5 bis 7 W-BedSchG 1998):

Diese Bestimmungen dienen der Umsetzung des Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 6. April 2006, Zl. C-428/04, insoweit darin festgestellt wird, dass die Beteiligung und Anhörung der Sicherheitsvertrauenspersonen nicht hinreichend vorgesehen war.

Zu Art. V Z 10 (§§ 64 Abs. 7 dritter Satz und 65 Abs. 7 dritter Satz W-BedSchG 1998):

Es wird ein Redaktionsversehen in der Fassung der 3. Novelle zu diesem Gesetz beseitigt.

Zu Art. VI Z 1 bis 4 (§§ 6 Abs. 1 und 3, 6b Abs. 1 Z 5 und 6b Abs. 3 bis 6 UVS-DRG):

Diese Änderungen enthalten die im Zusammenhang mit der Neugestaltung des Arbeits- und Urlaubsrechtes erforderlichen Anpassungen für die Mitglieder des Unabhängigen Verwaltungssenates. Insbesondere wird klargestellt, dass § 111 Abs. 1 sowie § 48 der Dienstordnung 1994 in der Fassung der 26. Novelle auch für Mitglieder des Unabhängigen Verwaltungssenates Wien Anwendung finden. Im Übrigen werden die für die Mitglieder des Unabhängigen Verwaltungssenates erforderlichen sprachlichen Anpassungen vorgenommen.

## Textgegenüberstellung

alt

## Dienstordnung 1994

Art. I Z 1:

**§ 26.** (1) Der Beamte hat die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten.

(2) Soweit in Abs. 3 und 4 oder in § 30 nicht anderes bestimmt ist, beträgt die Normalarbeitszeit des Beamten 40 Stunden wöchentlich. Die wöchentliche Arbeitszeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse möglichst gleichmäßig und bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen. Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

(6) Überstunden, die nach dem 31. Dezember 1993 geleistet werden, sind je nach Anordnung

neu

## Dienstordnung 1994

**§ 26.** (1) Der Beamte hat die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten **und ist nach den Weisungen seiner Vorgesetzten zur ordnungsgemäßen Führung von Arbeitsaufzeichnungen verpflichtet. Die Arbeitszeitaufzeichnungen können auch automationsunterstützt erfolgen.**

(2) **Sofern** in § 30 **nichts** anderes bestimmt ist, beträgt die Normalarbeitszeit des Beamten 40 Stunden wöchentlich. **In den Dienstplänen (§ 26a Abs. 1, § 26b Abs. 2, § 26c Abs. 5)** sind – soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen – Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

**(3)** Überstunden sind je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Für Überstunden, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, kommen nur Z 2 oder 3 in Betracht. Ein Freizeitausgleich ist bis zum Ende des sechsten auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats zulässig. Diese Frist kann mit Zustimmung des Beamten um bis zu weitere sechs Monate erstreckt werden.

(7) Abweichend von Abs. 6 sind Überstunden, in die regelmäßig und in erheblichem Ausmaß Arbeitsbereitschaft fällt, im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten. ....

(8) Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit. Wird ein Beamter im

1. im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Für Überstunden, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, **ist Z 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Verhältnis für den Freizeitausgleich 1:2 beträgt.** Ein Freizeitausgleich ist bis zum Ende des sechsten auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats zulässig. Diese Frist kann mit Zustimmung des Beamten um bis zu weitere sechs Monate erstreckt werden.

**(4) Der Beamte kann aus dienstlichen Gründen zur Leistung von Bereitschaftsdienst außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitszeit verpflichtet werden. Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn sich der Beamte in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten und bei Bedarf oder auf Anordnung seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen hat.** Abweichend von Abs. 3 sind Überstunden, in die regelmäßig und in erheblichem Ausmaß Arbeitsbereitschaft fällt, im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

**(5) Soweit es dienstliche Rücksichten erfordern, kann der**

Rahmen einer Rufbereitschaft zum Dienst herangezogen, so gilt die Zeit, während der er Dienst versehen hat, als Arbeitszeit.

**Beamte fallweise verpflichtet werden, in seiner dienstfreien Zeit seinen Aufenthalt so zu wählen, dass er jederzeit erreichbar und binnen einer der im Anlassfall von ihm auszuübenden Tätigkeit adäquaten Zeit zum Antritt seines Dienstes bereit ist (Rufbereitschaft).** Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit. Wird ein Beamter im Rahmen einer Rufbereitschaft zum Dienst herangezogen, gilt die Zeit, während der er Dienst versehen hat, als Arbeitszeit.

**(6) Reisezeiten sind die Zeiten von Reisebewegungen (Hin- und Rückreise) auf Grund von Dienstreisen an außerhalb des Dienstortes gelegene Orte, während derer eine tatsächliche Dienstleistung nicht erbracht wird. Reisezeiten gelten insoweit als Arbeitszeit, als dies zur Erreichung des Ausmaßes der für den Tag der Reisebewegung im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit oder der sich aus dem Fixdienstplan ergebenden Arbeitszeit erforderlich ist.**

(4a) Der Dienststellenleiter ist, abgesehen vom Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes, welcher nicht gegeben sein muss, bei Vorliegen der sonstigen in § 61a Abs. 1 genannten Voraussetzungen ermächtigt, dem Beamten, der keine Pflegefreistellung gemäß § 61a oder Teilzeitbeschäftigung gemäß § 61b in Anspruch nimmt, Dienst-erleichterungen (Diensttausch, Einarbeitung, Änderung der Kernarbeitszeit udgl.) zu gewähren, wenn dies zu keiner erheblichen Beein-

(7) Bei Vorliegen der in § 61a Abs. 1 genannten Voraussetzungen, **ausgenommen das** Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes, **welches** nicht gegeben sein muss, **können** dem Beamten, der keine Pflegefreistellung gemäß § 61a oder Teilzeitbeschäftigung gemäß § 61b in Anspruch nimmt, Dienst-erleichterungen (Diensttausch, Einarbeitung udgl.) **gewährt werden**, wenn dies zu keiner erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führt. § 61a Abs. 2 Schlusssatz

trächtigkeit des Dienstbetriebes führt. § 61a Abs. 2 Schlusssatz ist sinngemäß anzuwenden. Diensterleichterungen (Art, Dauer etc.) sind zumindest in einem Aktenvermerk, der auch dem Beamten zur Kenntnis zu bringen ist, festzuhalten.

ist sinngemäß anzuwenden. Diensterleichterungen (Art, Dauer etc.) sind zumindest in einem Aktenvermerk, der auch dem Beamten zur Kenntnis zu bringen ist, festzuhalten.

Art. I Z 2 und 3:

-

### **Fixe Arbeitszeit**

**§ 26a. (1) Für Beamte, auf die § 26b nicht anzuwenden ist, ist ein Fixdienstplan zu erstellen, in welchem die Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse möglichst regelmäßig und bleibend aufzuteilen ist.**

**(2) Die Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen. Die Dauer des Durchrechnungszeitraumes, welcher maximal 52 Wochen betragen darf, sowie das Ausmaß der Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes ist im Fixdienstplan festzulegen.**

**(3) Beim Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst ist bei der Festlegung der Dauer des Durchrechnungszeitraumes auf die**



**besonderen Erfordernisse dieser Dienste, insbesondere auch auf die Dauer des Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienstes, Bedacht zu nehmen. Solche Dienste liegen vor, wenn Beamte aus organisatorischen Gründen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nach einem bestimmten Zeitplan sukzessive eingesetzt werden, unabhängig davon, ob es zu zeitmäßigen Überschneidungen in der Dienststelle kommt oder nicht.**

(5) Der Beamte hat auf Anordnung über die Normalarbeitszeit hinaus Dienst zu versehen (Überstunden).

(4) Der Beamte hat auf **schriftliche oder mündliche** Anordnung **Mehrdienstleistungen zu erbringen. Ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen gelten dann als angeordnet, wenn**

- 1. der Beamte einen zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nicht erreichen konnte,**
- 2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig und nicht vorhersehbar war und**
- 3. der Beamte diese Mehrdienstleistung unverzüglich dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nach deren Erbringung unter Darlegung der Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Mehrdienstleistung schriftlich meldet.**

**Mehrdienstleistungen, die mündlich angeordnet wurden oder die im Sinn des zweiten Satzes als angeordnet gelten, sind innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Anordnung bzw.**

**Meldung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten schriftlich zu bestätigen.**

**(5) Der Beamte ist zur Erbringung von Mehrdienstleistungen nicht verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen dem entgegenstehen und diese das öffentliche oder dienstliche Interesse an der Erbringung der Mehrdienstleistungen überwiegen. Wird durch angeordnete Mehrdienstleistungen die Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor.**

**§ 26. (7)** .... Zeiten einer von Beamten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeit (zB bei einem Dienstaustausch oder einer sonstigen Verlegung der Zeit der Dienstleistung) und Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit sind ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.

**(6) Abweichend von § 26 Abs. 3 sind** Zeiten einer vom Beamten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeit (zB bei einem Dienstaustausch oder einer sonstigen Verlegung der Zeit der Dienstleistung) ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.

### **Gleitende Arbeitszeit**

**§ 26. (3)** Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann abweichend von Abs. 2 die gleitende Arbeitszeit vorgesehen werden. Unter gleitender Arbeitszeit ist jene Form der Arbeitszeit zu verstehen, bei der der Beamte den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeit) selbst bestimmen kann und während des übrigen Teiles der Ar-

**§ 26b. (1) Für Beamte, die nicht im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet werden, auf welche § 30 nicht anzuwenden ist und die nicht auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, für den die gleitende Arbeitszeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht in Betracht kommt, ist die gleitende Arbeitszeit einzuführen.** Unter gleitender Arbeitszeit ist jene

beitszeit (Blockzeit) jedenfalls Dienst zu versehen hat. Bei gleitender Arbeitszeit ist vorzusorgen, daß die wöchentliche Normalarbeitszeit im mehrmonatigen Durchschnitt erbracht wird.

Form der Arbeitszeit zu verstehen, bei der der Beamte **innerhalb des Gleitzeitrahmens unter Berücksichtigung der sich aus Abs. 2 ergebenden Zeiten, in denen der Beamte** jedenfalls Dienst zu versehen hat, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann.

**(2) Sofern nicht ein einheitlicher Gleitzeitdienstplan für mehrere Dienststellen durch den Magistrat festgesetzt wurde, ist für jede Dienststelle – allenfalls für einzelne Bereiche einer Dienststelle gesondert – ein Gleitzeitdienstplan zu erstellen, der die nachstehenden Inhalte nach den dienstlichen Erfordernissen für die jeweiligen Arbeitsbereiche zu enthalten hat:**

- 1. Arbeitstage: das sind jene Tage der Woche, an denen der Beamte die Normalarbeitszeit zu erbringen hat;**
- 2. Gleitzeitrahmen: das ist der Zeitraum, in welchem der Beamte den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit an den in Z 1 genannten Tagen grundsätzlich selbst bestimmen kann; der Gleitzeitrahmen ist innerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr festzulegen und hat mindestens zwölf Stunden zu betragen;**
- 3. Blockzeit: das ist jener Zeitraum innerhalb des Gleitzeitrahmens, in welchem der Beamte jedenfalls Dienst zu versehen hat; die Blockzeit hat zwischen drei und sechs Stunden täglich zu betragen; von der Festlegung einer Blockzeit**

kann abgesehen werden, wenn dienstliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen;

4. **Sollzeit:** das ist jener Teil der Arbeitszeit, welcher unter Bedachtnahme auf die wöchentliche Normalarbeitszeit an einem Arbeitstag durchschnittlich zu erbringen ist; sie beträgt im Rahmen der Fünf-Tage-Woche acht Stunden täglich und dauert – sofern nichts anderes vorgesehen ist – von 7.30 Uhr bis 15.30 Uhr;
5. **Servicezeiten:** das ist jener außerhalb der Blockzeit, aber – sofern nichts anderes vorgesehen ist – innerhalb der Sollzeit liegende Zeitraum, in welchem zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes bestimmte Beamte bzw. eine bestimmte Anzahl von Beamten Dienst zu versehen haben;
6. **Durchrechnungszeitraum:** das ist jener Zeitraum, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der sich aus Z 7 ergebenden zulässigen Abweichungen durchschnittlich zu erbringen ist; der Durchrechnungszeitraum hat mindestens einen Kalendermonat zu betragen;
7. **Grenzen des zulässigen Gleitzeitsaldos:** das ist das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum; Überschreitungen sind mit einem Ausmaß von 40 Stunden, Unterschreitungen mit einem Ausmaß von zehn Stunden festzulegen.

**(3) Die Dauer der vom Beamten innerhalb des Gleitzeitrahmens auf Grund seiner eigenen Disposition unter Berücksichtigung der in Abs. 2 Z 3 und 5 genannten Zeiten festgelegten Arbeitszeit ist mit täglich maximal zwölf Stunden begrenzt.**

**(4) Der Beamte hat auf schriftliche oder mündliche Anordnung Mehrdienstleistungen zu erbringen. Ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen gelten dann als angeordnet, wenn**

- 1. der Beamte einen zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nicht erreichen konnte,**
- 2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig und nicht vorhersehbar war und**
- 3. der Beamte diese Mehrdienstleistung unverzüglich dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nach deren Erbringung unter Darlegung der Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Mehrdienstleistung schriftlich meldet.**

**Mehrdienstleistungen, die mündlich angeordnet wurden oder die im Sinn des zweiten Satzes als angeordnet gelten, sind innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Anordnung bzw. Meldung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten schriftlich zu bestätigen.**

**(5) Der Beamte ist zur Erbringung von Mehrdienstleistungen nicht verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen dem entgegenstehen und diese das öffentliche oder dienstliche Interesse an der Erbringung der Mehrdienstleistungen überwiegen.**

**(6) Überstunden sind die vom Beamten auf Anordnung erbrachten Mehrdienstleistungen,**

- 1. durch die die wöchentliche Normalarbeitszeit am Ende des Durchrechnungszeitraums überschritten wird oder**
- 2. soweit dadurch die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden überschreitet oder**
- 3. die außerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr liegen oder**
- 4. die an anderen als im Gleitzeitdienstplan festgelegten Arbeitstagen geleistet wurden.**

(7) .... Zeiten einer von Beamten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeit (zB bei einem Dienstofftausch oder einer sonstigen Verlegung der Zeit der Dienstleistung) und Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit sind ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.

**(7) Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit (Abs. 2 Z 7), das sind ohne Anordnung im Sinn des Abs. 4 erfolgte Überschreitungen der Normalarbeitszeit, sind ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.**

## Telearbeit

**§ 26c. (1) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann Telearbeit eingeführt werden. Telearbeit ist jene Organisationsform der Arbeit, bei der regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in der Wohnung des Beamten (Telearbeitsplatz) unter Verwendung der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie verrichtet werden.**

**(2) Die Anordnung von Telearbeit darf nur erfolgen, wenn der betreffende Beamte**

- 1. dieser Organisationsform der Arbeit schriftlich zugestimmt und**
- 2. sich verpflichtet hat,**
  - a) die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen sowie**
  - b) den Vertretern der Dienstgeberin, den Sicherheitsvertrauenspersonen, den Präventivdiensten sowie den zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Organen Zugang zum Telearbeitsplatz zu gewähren, soweit dies**

- aa) zur Durchführung von Aufbau-, Adaptierungs-, Wartungs- und Reparaturarbeiten,
  - bb) zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften,
  - cc) zur Kontrolle der Einhaltung der in lit. a genannten Pflichten und
  - dd) zur Entfernung von Einrichtungen und Arbeitsmitteln, die von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellt wurden,
- erforderlich ist. Für den Zugang zum Telearbeitsplatz außerhalb der betriebsbestimmten Zeit ist das zeitliche Einvernehmen mit dem Beamten herzustellen.

**(3) Bei der Telearbeit gliedert sich die Arbeitszeit in**

1. eine betriebliche Arbeitszeit und
2. eine außerbetriebliche Arbeitszeit, wobei diese in eine betriebsbestimmte Arbeitszeit und eine selbstbestimmte Arbeitszeit aufzuteilen ist.

**(4) Die außerbetriebliche Arbeitszeit wird am Telearbeitsplatz absolviert und hat mindestens 20% und höchstens 60% der Normalarbeitszeit des Telearbeit verrichtenden Beamten, bezogen auf einen Durchrechnungszeitraum von vier Wochen, zu betragen. Während der betriebsbestimmten Arbeitszeit hat**



**sich der Telearbeit verrichtende Beamte dienstlich erreichbar zu halten. Die selbstbestimmte Arbeitszeit kann an den Werktagen von Montag bis Freitag in der Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr absolviert und vom Telearbeit verrichtenden Beamten frei gewählt werden, wobei die höchstzulässige Dauer der Arbeitszeit zwölf Stunden täglich nicht überschreiten darf.**

**(5) Für den Telearbeit verrichtenden Beamten ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen, der die Dauer und die zeitliche Lagerung der betrieblichen Arbeitszeit und des betriebsbestimmten Teils der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das zeitliche Ausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit der außerbetrieblichen Arbeitszeit zu regeln hat.**

(5) Für den Telearbeit verrichtenden Beamten ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen, der die Dauer und die zeitliche Lagerung der betrieblichen Arbeitszeit und des betriebsbestimmten Teils der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das zeitliche Ausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit der außerbetrieblichen Arbeitszeit zu regeln hat.

(5) *(ab 1. Jänner 2010)* Für den Telearbeit verrichtenden Beamten ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen, der die Dauer und die zeitliche Lagerung der betrieblichen Arbeitszeit **unter sinngemäßer Anwendung des § 26a oder 26b** und des betriebsbestimmten Teils der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das zeitliche Ausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit der außerbetrieblichen Arbeitszeit zu regeln hat.

**(6) Wird der Telearbeit verrichtende Beamte aufgefordert, während seiner außerbetrieblichen Arbeitszeit in die Dienst-**

stelle zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.

(7) Dem Beamten sind die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung und die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

(8) Die Telearbeit kann vom Magistrat jederzeit ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer Frist von einem Monat schriftlich für beendet erklärt werden. In begründeten Fällen, insbesondere bei einem Verstoß gegen die Datensicherheit, bei Verletzung der Amtsverschwiegenheit oder anderer Geheimhaltungspflichten durch den Beamten, kann der Magistrat die Telearbeit mit sofortiger Wirkung für beendet erklären. Der Beamte kann die Zustimmung zur Telearbeit jederzeit schriftlich widerrufen; in diesem Fall hat der Magistrat die Telearbeit unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes und auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten so rasch wie möglich, spätestens aber sechs Monate nach dem Widerruf, für beendet zu erklären.

Art. I Z 4 bis 6:

**§ 27.** (2) Die Teilzeitbeschäftigung wird - ausgenommen im Fall des § 29 Abs. 4 –  
1. für die Dauer eines Jahres oder des Vielfachen eines Jahres oder

**§ 27.** (2) Die Teilzeitbeschäftigung wird – ausgenommen im Fall des § 29 Abs. 4 –  
1. für die Dauer eines **halben** Jahres oder **eines** Vielfachen eines

2. bis zum Schuleintritt eines Kindes, das dem Haushalt des Beamten angehört, wirksam.

(5) Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen der Beamte Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

(7) Der Beamte darf über die für ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter mit voller Arbeitszeit nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen Dienstleistung ist, soweit dadurch die volle Arbeitszeit nicht überschritten wird, im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

**halben** Jahres oder

2. bis zum Schuleintritt eines Kindes, das dem Haushalt des Beamten angehört, wirksam.

(5) **Auf den teilzeitbeschäftigten Beamten sind die §§ 26 bis 26c sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass** bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen der Beamte Dienst zu versehen hat, auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen ist, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen; **§ 26b Abs. 2 Z 4 letzter Halbsatz gilt nicht für den teilzeitbeschäftigten Beamten.**

(7) Der Beamte darf über die für ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter mit voller Arbeitszeit nicht zur Verfügung steht. **Soweit durch** die Zeit einer solchen Dienstleistung die volle Arbeitszeit nicht überschritten wird, **liegen Mehrdienstleistungen vor, die, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Erbringung der Mehrdienstleistung oder innerhalb eines im Dienstplan festgelegten längeren Durchrechnungszeitraumes** im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden, je nach Anordnung

Art. I Z 7:

**§ 28.** (1) Die Arbeitszeit des Beamten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1a auf seinen Antrag zur Pflege

1. eines eigenen Kindes,
2. eines Kindes, das er an Kindes statt angenommen hat,
3. eines Kindes, das er in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat, oder
4. eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Beamten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und/oder sein Ehegatte aufkommt,

bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um mindestens ein Viertel und um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt um höchstens die Hälfte herabzusetzen. § 27 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 7 sind anzuwenden.

1. **im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit** auszugleichen oder
2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten **oder**
3. **im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten sind.**

**§ 28.** (1) Die Arbeitszeit des Beamten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1a auf seinen Antrag zur Pflege

1. eines eigenen Kindes,
2. eines Kindes, das er an Kindes statt angenommen hat,
3. eines Kindes, das er in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat, oder
4. eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Beamten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und/oder sein Ehegatte aufkommt,

bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um mindestens ein Viertel und um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt um höchstens die Hälfte herabzusetzen. § 27 Abs. 1 zweiter Satz, **Abs. 5** und 7 sind anzuwenden.

Art. I Z 8:

-

**§ 31. (5) Dem Beamten ist für die Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst so viel Arbeitszeit als erbracht anzurechnen, wie der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht oder wie der Beamte in diesem Zeitraum nach dem Fixdienstplan Dienst zu leisten hätte oder, sofern ein solcher Dienstplan für den Beamten nicht vorliegt oder auf den Beamten § 26c anzuwenden ist, wie der vom Beamten in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit entspricht.**

Art. I Z 9:

**§ 35. (3)** Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der Beamte dem Magistrat unverzüglich schriftlich zu melden:

1. bis 6. ....

7. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, des Dienstausweises oder eines Dienstabzeichens.

**§ 35. (3)** Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der Beamte dem Magistrat unverzüglich schriftlich zu melden:

1. bis 6. ....

7. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, des Dienstausweises oder eines Dienstabzeichens,

**8. Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970.**

Art. I Z 10:

§ 45. Der Beamte hat nach einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von sechs Monaten rückwirkend ab dem Beginn des Dienstverhältnisses Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Art. I Z 11 und 12:

§ 46. (1) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt bei einer Gesamtdienstzeit von weniger als 15 Jahren 30 Werktage, ab 15 Jahren 32 Werktage und ab 25 Jahren 36 Werktage. Entscheidend ist die Gesamtdienstzeit, die mit Ablauf des Kalenderjahres erreicht wird. Die Gesamtdienstzeit setzt sich zusammen aus

1. der für die Vorrückung wirksamen Dienstzeit (§ 13 Abs. 1),
2. den dem Tag der Anstellung vorangegangenen Zeiten, soweit sie für die Vorrückung angerechnet worden sind,
3. den vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Dienst(Lehr)verhältnis zur Gemeinde Wien zurückgelegten Zeiten und
4. den vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Ausbildungsverhältnis in einer Einrichtung der Gemeinde Wien zurückgelegten Zeiten, sofern innerhalb von sechs Monaten nach Abschluß der Ausbildung ein diese Ausbildung voraussetzendes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien begründet worden ist.

§ 45. Der Beamte hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 46. (1) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt bei einer Gesamtdienstzeit von weniger als 15 Jahren **200 Stunden**, ab **einer Gesamtdienstzeit** von 15 Jahren **216 Stunden** und ab **einer Gesamtdienstzeit von** 25 Jahren **240 Stunden**. Entscheidend ist die Gesamtdienstzeit, die mit Ablauf des Kalenderjahres erreicht wird. Die Gesamtdienstzeit setzt sich zusammen aus

1. der für die Vorrückung wirksamen Dienstzeit (§ 13 Abs. 1),
2. den dem Tag der Anstellung vorangegangenen Zeiten, soweit sie für die Vorrückung angerechnet worden sind,
3. den vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Dienst(Lehr)verhältnis zur Gemeinde Wien zurückgelegten Zeiten und
4. den vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Ausbildungsverhältnis in einer Einrichtung der Gemeinde Wien zurückgelegten Zeiten, sofern innerhalb von sechs Monaten nach Abschluß der Ausbildung ein diese Ausbildung voraussetzendes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien begründet worden ist.

**Ab Vollendung des 57. Lebensjahres beträgt das Ausmaß des Erholungsurlaubes 264 Stunden, ab Vollendung des 60. Lebensjahres 280 Stunden; der zweite Satz gilt sinngemäß.**

Art. I Z 13:

**§ 46.** (2) Beamten, deren Tätigkeit eine besondere Gefährdung ihrer Gesundheit mit sich bringt, kann durch Verordnung des Stadtsenates entsprechend dem Grad dieser Gesundheitsgefährdung ein Zusatzurlaub gewährt werden, doch darf das Ausmaß des Erholungsurlaubes hiedurch bei einer Gesamtdienstzeit von weniger als 25 Jahren 34 Werktage und ab einer Gesamtdienstzeit von 25 Jahren 38 Werktage nicht übersteigen.

**§ 46. (2)** In dem Kalenderjahr, in dem das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jeweils gebührenden Ausmaßes; ergeben sich hiebei Teile von Urlaubseinheiten, sind diese auf ganze Einheiten aufzurunden. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, gebührt der volle Erholungsurlaub.

(3) Beamten, deren Tätigkeit **mit einer konkreten Belastung** ihrer Gesundheit **verbunden ist**, kann durch Verordnung des Stadtsenates ein Zusatzurlaub **im Ausmaß von 40 Stunden** gewährt werden. **Eine konkrete Belastung ihrer Gesundheit liegt bei Beamten vor, die**

- 1. bei ihrer Tätigkeit der Einwirkung von krebserzeugenden, fortpflanzungsgefährdenden, erbgutverändernden oder biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4 (§ 34 Abs. 4 Z 3 und 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998) ausgesetzt sind,**

2. bei ihrer Tätigkeit gesundheitsgefährdenden Vibrationen ausgesetzt sind,
3. Tätigkeiten bei gesundheitsschädlichem Einwirken von inhalativen oder hautresorbiven Schadstoffen ausüben,
4. Tätigkeiten unter Einwirkung von den Organismus besonders belastender Hitze oder Kälte ausüben oder
5. Tätigkeiten ausüben, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind.

**Für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist in der Verordnung ein Mindestzeitraum festzulegen, in welchem der Beamte der konkreten Belastung seiner Gesundheit in einem Kalenderjahr tatsächlich ausgesetzt gewesen sein muss.**

(3) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes erhöht sich für den versehrten Beamten auf Antrag ohne Rücksicht auf die in Abs. 1 und 2 festgesetzten Höchstgrenzen um den Zusatzurlaub nach § 47.

(4) Beginnt das Dienstverhältnis des Beamten nach dem 30. Juni, so beträgt das Ausmaß des Erholungsurlaubes für das erste Urlaubsjahr für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses in diesem Jahr ein Zwölftel des Erholungsurlaubes gemäß Abs. 1 bis 3. Ergeben sich hiebei Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes erhöht sich für den versehrten Beamten auf Antrag um den Zusatzurlaub nach § 47.



Art. I Z 13a:

**§ 46.** (5) Ist in einem Urlaubsjahr eine (Eltern-)Karenz in Anspruch genommen oder ein Karenzurlaub verbraucht worden oder fällt in ein Urlaubsjahr ein Freijahr, so vermindert sich das Ausmaß des Erholungsurlaubes gemäß Abs. 1 bis 4 in dem Verhältnis, das der Dauer der (Eltern-)Karenz, des Karenzurlaubes oder des Freijahres zum Urlaubsjahr entspricht. Ergeben sich hierbei für den verbleibenden Erholungsurlaub Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werk- tage aufzurunden.

(6) Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Beamten auf fünf Werktage verteilt, so ist das Ausmaß des Erholungsurlaubes gemäß Abs. 1 bis 5 in der Weise in Arbeitstage umzurechnen, daß an die Stelle von sechs Werktagen fünf Arbeitstage treten. Ergeben sich hierbei Teile von Arbeitstagen, so sind diese auf ganze Arbeitstage aufzurunden.

(7) Ist die wöchentliche Arbeitszeit des Beamten auf weniger als

**§ 46.** (5) Ist in einem Urlaubsjahr eine (Eltern-)Karenz in Anspruch genommen worden oder **fallen** in ein Urlaubsjahr **Zeiten eines Karenzurlaubes, eines Freijahres oder eines Freiquartals**, vermindert sich das Ausmaß des gemäß Abs. 1 bis 4 **gebührenden** Erholungsurlaubes in dem Verhältnis, das der Dauer der (Eltern-)Karenz, des Karenzurlaubes, des Freijahres oder **des Freiquartals bzw. der Summe dieser Zeiten** zum Urlaubsjahr entspricht; ergeben sich hierbei Teile von **Stunden**, sind diese auf ganze **Stunden** aufzurunden. **Ist der verbleibende Urlaubsanspruch nicht durch die Zahl 8 teilbar, ist dieser bei Inanspruchnahme einer (Eltern-)Karenz oder eines Karenzurlaubes auf das nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Stundenausmaß aufzurunden.**

(6) **Nimmt der Beamte eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, gebührt der Erholungsurlaub gemäß Abs. 1 bis 5 in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht; ergeben sich hierbei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist auch das Ausmaß des bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes nach**

fünf Werktage verteilt, so ist das Ausmaß des Erholungsurlaubes gemäß Abs. 1 bis 5 in der Weise in Arbeitstage umzurechnen, daß an die Stelle von sechs Werktagen so viele Arbeitstage treten, wie der Beamte innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat. Ergeben sich hiebei Teile von Arbeitstagen, so sind diese auf ganze Arbeitstage aufzurunden.

(8) Fällt bei einem Beamten, dessen Erholungsurlaub gemäß Abs. 6 oder 7 umzurechnen ist und der regelmäßig am Samstag dienstfrei hat, nach dem Urlaubsantritt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag, so verlängert sich das Ausmaß des Erholungsurlaubes um einen zusätzlichen Arbeitstag, sofern im Zusammenhang mit dem Samstag ein Erholungsurlaub von mindestens fünf Arbeitstagen verbraucht wird; dasselbe gilt sinngemäß, wenn der Beamte regelmäßig an einem anderen Werktag als dem Samstag dienstfrei hat.

(9) Um zu gewährleisten, daß die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung sowohl bei ungeteiltem als auch bei geteiltem Verbrauch des Erholungsurlaubes gleich hoch ist, kann der Magistrat für Beamte das Ausmaß des Erholungsurlaubes nach Maßgabe der einzelnen Diensterteilungen in Schichten oder Arbeitsstunden festsetzen. Die Umrechnung hat so zu erfolgen, daß die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem sich aus Abs. 1 bis 5 ergebenden Zeitausmaß entspricht, wobei zur Run-

**dem aktuellen Beschäftigungsausmaß des Beamten zu bemessen.**

(7) Fällt bei einem Beamten, dessen **Arbeitszeit auf fünf Tage verteilt** ist und der regelmäßig am Samstag dienstfrei hat, nach dem Urlaubsantritt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag, verlängert sich das Ausmaß des Erholungsurlaubes um **acht Stunden**, sofern im Zusammenhang mit dem Samstag ein Erholungsurlaub von mindestens fünf Arbeitstagen verbraucht wird; dasselbe gilt sinngemäß, wenn der Beamte regelmäßig an einem anderen Werktag als dem Samstag dienstfrei hat. **Abs. 6 gilt sinngemäß.**

(8) **Bei einem Beamten, der im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet wird, und der nach dem Dienstplan regelmäßig Mehrdienstleistungen zu erbringen hat, kann** das Ausmaß des Erholungsurlaubes in Schichten oder **Arbeitstagen festgesetzt werden, wenn eine stundenmäßige Berechnung des Erholungsurlaubes nicht möglich ist.** Die Umrechnung hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem sich aus Abs. 1 bis 6 ergebenden Zeitaus-

derung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen bis zu acht Stunden zulässig sind.

Art. I Z 14 und 15:

**§ 47.** (2) Der Zusatzurlaub beträgt jährlich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (einem Grad der Behinderung) von insgesamt mindestens

1. 20 % zwei Werktage,
2. 40 % vier Werktage,
3. 50 % fünf Werktage,
4. 60 % sechs Werktage.

(5) Der (erhöhte) Zusatzurlaub gebührt erstmals für das Urlaubsjahr, in dem der Beamte den Antrag einbringt. Der Beamte hat jede Änderung der Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, unverzüglich der Dienstbehörde zu melden; die Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

Art. I Z 16 bis 18:

-

maß entspricht, wobei zur Rundung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen bis zu acht Stunden zulässig sind.

**§ 47.** (2) Der Zusatzurlaub beträgt jährlich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (einem Grad der Behinderung) von insgesamt mindestens

1. 20 % **16 Stunden,**
2. 40 % **32 Stunden,**
3. 50 % **40 Stunden,**
4. 60 % **48 Stunden.**

(5) Der (erhöhte) Zusatzurlaub gebührt erstmals für das Urlaubsjahr, in dem der Beamte den Antrag einbringt. **Bei Beamten gemäß Abs. 1 Z 2 gilt die nach § 35 Abs. 3 Z 8 erstattete Meldung als Antrag.** Der Beamte hat jede Änderung der Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, unverzüglich der Dienstbehörde zu melden; die Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

**§ 48. (2a) Der Verbrauch des Erholungsurlaubes ist grundsätzlich nur tageweise zulässig und darf in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses für jeden begonnenen Monat desselben ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes nicht über-**

steigen, wobei sich hierbei ergebende Teile von Urlaubseinheiten auf ganze Einheiten aufzurunden sind. Im unmittelbaren Zusammenhang mit einem mindestens zwei Tage umfassenden Urlaub oder mit der wöchentlichen Ruhezeit oder zur Erreichung einer zumindest tageweisen Dienstbefreiung kann der Verbrauch des Erholungsurlaubes auch stundenweise erfolgen, wenn dies unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Beamten dem Erholungszweck nicht zuwiderläuft. Dem Beamten ist für die Zeit des Erholungsurlaubes so viel Urlaub als verbraucht anzurechnen, wie der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht oder wie der Beamte in diesem Zeitraum nach dem Fixdienstplan Dienst zu leisten hätte oder, sofern ein solcher Dienstplan für den Beamten nicht vorliegt oder auf den Beamten § 26c anzuwenden ist, wie der vom Beamten in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit entspricht.

(3) Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Hat der Beamte eine Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b oder gemäß § 54 oder eine Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge gemäß § 61a in Anspruch genommen, wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den die Eltern-Karenz, die Summe der Eltern-

(3) **Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit in dem Urlaubsjahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch auf ihn entstanden ist.** Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des **zweiten** dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; **dies gilt auch, wenn dem Beamten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war.** Hat

Karenzen oder die Summe aus Eltern-Karenz und Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge zehn Monate übersteigt.

(4) Dem Beamten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände oder, wenn es im dienstlichen Interesse liegt, ein Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr oder, wenn der Beamte die Voraussetzungen des § 45 noch nicht erfüllt, ein Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das erste Urlaubsjahr gewährt werden.

Art. I Z 19 bis 21:

**Erkrankung während des Erholungsurlaubes**

**§ 49.** (1) Erkrankt der Beamte während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so ist

der Beamte eine Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b oder gemäß § 54 oder eine Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge gemäß § 61a in Anspruch genommen, wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den die Eltern-Karenz, die Summe der Eltern-Karenzen oder die Summe aus Eltern-Karenz und Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge zehn Monate übersteigt.

(4) Dem Beamten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände oder wenn es im dienstlichen Interesse liegt, ein Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr, **in den Fällen des Abs. 2a erster Satz und § 46 Abs. 2 auf den vollen Erholungsurlaub**, gewährt werden. **Übersteigt das Ausmaß des vom Beamten bereits verbrauchten Erholungsurlaubes das gemäß § 46 Abs. 5 gebührende Ausmaß des Erholungsurlaubes, gilt das übersteigende Ausmaß des verbrauchten Erholungsurlaubes als Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr.**

**Erkrankung und Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubes**

**§ 49.** (1) Erkrankt der Beamte während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, **und**

die auf Werkstage (Arbeitstage, Schichten, Arbeitsstunden gemäß § 46 Abs. 6, 7 oder 9) fallende Zeit der Erkrankung, während der der Beamte durch Erkrankung dienstunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

Art. I Z 22 bis 24:

**§ 50.** (2) Die im Vertragsdienstverhältnis verbrachte Zeit ist auf die Sechsmonatsfrist gemäß § 45 und auf die Zeit des Dienstverhältnisses gemäß § 46 Abs. 4 anzurechnen.

(3) Die Verminderung des Ausmaßes des Erholungsurlaubes im ersten Urlaubsjahr als Beamter tritt gemäß § 46 Abs. 5 auch dann ein, wenn im selben Kalenderjahr während des Vertragsdienstverhältnisses eine (Eltern-)Karenz oder ein Karenzurlaub verbraucht wurde.

**dauert** die Erkrankung länger als drei Kalendertage, **ist ihm jene** Zeit auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, während der der Beamte **an den Tagen seiner Erkrankung unter sinngemäßer Anwendung des § 48 Abs. 2a letzter Satz Dienst zu leisten hätte.**

**(5) Tritt während des Erholungsurlaubes ein Umstand ein, der den Beamten zur Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung berechtigt (§ 61) und nimmt die Pflege oder Betreuung mehr als drei Kalendertage in Anspruch, ist ihm die auf Arbeitstage (Schichten) fallende Zeit der Pflegefreistellung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Abs. 3 gilt sinngemäß. Die Dauer der Pflegefreistellung ist auf das in § 61 genannte Höchstausmaß anzurechnen.**

**§ 50.** (2) Die im Vertragsdienstverhältnis verbrachte Zeit ist auf die Zeit des Dienstverhältnisses gemäß § 46 Abs. **2 und § 48 Abs. 2a** anzurechnen.

(3) Die Verminderung des Ausmaßes des Erholungsurlaubes im ersten Urlaubsjahr als Beamter tritt gemäß § 46 Abs. 5 auch dann ein, wenn **in dasselbe** Kalenderjahr während des Vertragsdienstverhältnisses eine (Eltern-)Karenz, ein Karenzurlaub, **ein Freijahr** oder **ein Freiquartal fällt.**

(5) Bestand bei Beendigung des Vertragsdienstverhältnisses noch Anspruch auf einen Erholungsurlaub für das vorangegangene Kalenderjahr, so bleibt dieser Anspruch dem Beamten gewahrt. Der Anspruch auf diesen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem das Dienstverhältnis als Beamter beginnt, verbraucht hat. § 48 Abs. 3 zweiter Satz gilt sinngemäß.

Art. I Z 25:

**§ 52a.** (3) Das Freijahr darf frühestens nach zwei Jahren der Rahmenzeit und muss, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, mit einem 1. Jänner oder 1. Juli – bei dem in § 30 Abs. 1 genannten Beamten mit einem Schuljahr – beginnen. Das Freijahr kann vom Beamten auch so gewählt werden, dass es mit Ablauf des Monats endet, ab dem er

1. ohne dauernd dienstunfähig zu sein (§ 68a Abs. 2), über seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen ist oder
2. unter Berücksichtigung der §§ 5 Abs. 2 und 73f Abs. 7 der Pensionsordnung 1995 Anspruch auf Ruhegenuss im Ausmaß der vollen Ruhegenussbemessungsgrundlage (§ 5 Abs. 1 erster Satz PO 1995) hat.

Nach dem in Z 2 genannten Zeitpunkt kann ein Freijahr (Teil eines

(5) Bestand bei Beendigung des Vertragsdienstverhältnisses noch Anspruch auf einen Erholungsurlaub für **die vorangegangenen Kalenderjahre**, bleibt dieser Anspruch dem Beamten gewahrt. Der Anspruch auf diesen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des **zweiten der Entstehung des Urlaubsanspruches folgenden** Kalenderjahres verbraucht hat; **dies gilt auch, wenn dem Beamten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war**. § 48 Abs. 3 **letzter** Satz gilt sinngemäß.

**§ 52a.** (3) Das Freijahr darf frühestens nach zwei Jahren der Rahmenzeit und muss **mit einem Monatsersten**, bei dem in § 30 Abs. 1 genannten Beamten mit einem Schuljahr beginnen. Nach dem Zeitpunkt, **in dem der Beamte** Anspruch auf Ruhegenuss im Ausmaß der vollen Ruhegenussbemessungsgrundlage (§ 5 Abs. 1 erster Satz PO 1995) **erlangt hat**, kann ein Freijahr (Teil eines Freijahres) nicht in Anspruch genommen werden.

Freijahres) nicht in Anspruch genommen werden.

Art. I Z 26:

-

### Freiquartal

**§ 52b. (1) Der Beamte, der ein zumindest sechsjähriges Dienstverhältnis zur Stadt Wien aufweist, kann auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von zwölf Monaten drei Monate vom Dienst freigestellt werden (Freiquartal), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Die Rahmenzeit darf jene des § 52a Abs. 1 nicht überschneiden.**

**(2) Das Freiquartal darf frühestens nach sechs Monaten der Rahmenzeit (Abs. 1) und muss mit einem Monatsersten beginnen.**

**(3) § 52a Abs. 4 gilt mit der Maßgabe, dass der Antrag spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit zu stellen ist.**

**(4) § 52a Abs. 5 bis 9 gilt sinngemäß.**

**(5) Die Abs. 1 bis 4 sind auf die in § 51 genannten Beamten**



nicht anzuwenden.

Art. I Z 27:

**§ 54a.** (6) Die §§ 45 und 46 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass für den Anspruch auf den Erholungsurlaub und dessen Ausmaß die Dauer der Beschäftigung während der Eltern-Karenz maßgebend ist.

**§ 54a.** (6) Die §§ 46 **bis 48** sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass **der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem Verhältnis der während** der Beschäftigung während der Eltern-Karenz **geleisteten Arbeitsstunden zu der im Kalenderjahr für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht, wobei sich dabei ergebende Teile von Stunden auf ganze Stunden aufzurunden sind und der Verbrauch des Erholungsurlaubes erst nach Be-** endigung der Eltern-Karenz zulässig ist. Durch den für Zeiten der Beschäftigung während der Eltern-Karenz in einem Kalenderjahr anfallenden Erholungsurlaub darf das sich aus § 46 Abs. 1 bis 4 und 6 ergebende Ausmaß des Erholungsurlaubes für dieses Urlaubsjahr nicht überschritten werden. Der durch die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbene Urlaubsanspruch gilt bei Vollziehung des § 48 Abs. 3 zweiter Satz in dem Urlaubsjahr als entstanden, in das das Ende der Eltern-Karenz fällt. § 50 gilt nicht.

Art. I Z 28:

-

**§ 54b.** (5) Dem Beamten, der Nachtarbeit (§ 2 Z 18 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998) leistet, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten unter Berücksichtigung seiner

Art. I Z 29 und 30:

**§ 61.** (4) § 46 Abs. 6, 7 und 9 sowie § 50 Abs. 6 sind sinngemäß anzuwenden.

**Eignung ein gleichwertiger Dienstposten (Abs. 3) ohne Nachtarbeit zuzuweisen, wenn**

1. er gesundheitliche Schwierigkeiten hat, die nachweislich damit verbunden sind, dass er Nachtarbeit leistet, oder
2. die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren dies erfordert, für die Dauer dieser Betreuungspflichten.

**§ 61.** (4) Ist die wöchentliche Arbeitszeit des Beamten auf weniger als sechs Werktagen verteilt, ist das Ausmaß der Pflegefreistellung gemäß Abs. 1 und 2 in der Weise in Arbeitstage umzurechnen, dass an die Stelle von sechs Werktagen so viele Arbeitstage treten, wie der Beamte innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat. Die §§ 46 Abs. 8 und 50 Abs. 6 sind sinngemäß anzuwenden.

**(4a)** Die Pflegefreistellung kann grundsätzlich nur tageweise in Anspruch genommen werden. Der Beamte kann – sofern nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen – die Pflegefreistellung auch stundenweise in Anspruch nehmen, wobei das gesamte Ausmaß der Pflegefreistellung im Kalenderjahr das Ausmaß der für den Beamten geltenden wöchentlichen Arbeitszeit bzw. im Fall des Abs. 2

**das zweifache Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten darf.**

Art. I Z 31 und 32:

**§ 61b.** (1) Bei Vorliegen der in § 61a Abs. 1 genannten Voraussetzungen ist dem Beamten auf seinen Antrag die Arbeitszeit (§ 26 Abs. 2 und 4 und § 30) für einen bestimmten, die jeweilige nach § 61a Abs. 1 in Betracht kommende Gesamtdauer nicht übersteigenden Zeitraum um höchstens drei Viertel herabzusetzen, wobei die verbleibende Arbeitszeit ein ganzzahliges Stundenausmaß zu umfassen hat.

(2) Auf die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 sind § 27 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 7, § 28 Abs. 6 Z 2 und 3, § 29 Abs. 1 und § 61a Abs. 2 bis 5 sinngemäß anzuwenden.

Art. I Z 33:

**§ 74c.** (1) Die Mitgliedschaft im Dienstrechtssenat ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung), während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a

**§ 61b.** (1) Bei Vorliegen der in § 61a Abs. 1 genannten Voraussetzungen ist dem Beamten auf seinen Antrag die Arbeitszeit (§ 26 Abs. 2 und § 30) für einen bestimmten, die jeweilige nach § 61a Abs. 1 in Betracht kommende Gesamtdauer nicht übersteigenden Zeitraum um höchstens drei Viertel herabzusetzen, wobei die verbleibende Arbeitszeit ein ganzzahliges Stundenausmaß zu umfassen hat.

(2) Auf die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 sind § 27 Abs. 1 zweiter Satz, **Abs. 5** und 7, § 28 Abs. 6 Z 2 und 3, § 29 Abs. 1 und § 61a Abs. 2 bis 5 sinngemäß anzuwenden.

**§ 74c.** (1) Die Mitgliedschaft im Dienstrechtssenat ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung), während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, **eines Freiquartals gemäß § 52b**, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer

sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 und eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986.

**§ 86.** (4) Die Mitgliedschaft in der Disziplinarkommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung), während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 und eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986.

Art. I Z 34:

**§ 75.** (2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn eine Belehrung oder Ermahnung (§ 34 Abs. 1) ausreicht, weil die Voraussetzungen des § 97 Abs. 1 Z 4 vorliegen.

Art. I Z 35:

**§ 111.** Das Ausmaß des Erholungsurlaubes gemäß § 46 Abs. 1 erhöht sich um zwei Werktage, wenn

1. der Beamte ein Studium an einer Universität (wissenschaftlichen

Pflegefreistellung gemäß § 61a sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 und eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986.

**§ 86.** (4) Die Mitgliedschaft in der Disziplinarkommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung), während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, **eines Freiquartals gemäß § 52b**, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 und eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986.

**§ 75.** (2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn eine Belehrung oder Ermahnung (§ 34 Abs. 1) ausreicht, weil die Voraussetzungen des § 97 Abs. 1 Z 4 vorliegen. **Dies gilt jedenfalls für eine Verletzung der in § 35 Abs. 3 Z 8 genannten Dienstpflicht.**

**§ 111. (1) Besteht am 1. Jänner 2010 noch Anspruch auf einen in Tagen bemessenen Erholungsurlaub für das vorangegangene Urlaubsjahr, ist dieser in Stunden umzurechnen, in-**

Hochschule), Kunsthochschule oder staatlichen Kunstakademie abgeschlossen hat,

2. er wegen dieses Studiums vor dem 1. Jänner 1984 in die Verwendungsgruppe A aufgenommen oder überstellt worden ist und
3. ihm ein Erholungsurlaub von weniger als 36 Werktagen gebührt.

Die Voraussetzung der Z 2 entfällt beim Beamten, dem unmittelbar vor der Anstellung ein erhöhtes Urlaubsausmaß gemäß § 56 Abs. 2 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 gebührte.

**dem die verbleibende Anzahl an Urlaubstagen bei einem Beamten, dessen Arbeitszeit**

- 1. auf sechs Werktagen verteilt ist, mit dem Faktor 6,66,**
- 2. auf fünf Werktagen verteilt ist, mit dem Faktor 8,**
- 3. auf weniger als fünf Werktagen verteilt ist, mit dem Faktor, der sich aus der Division der Zahl 40 durch die Anzahl der Werktagen ergibt,**

**zu vervielfachen ist; der solcherart in Stunden umgerechnete Erholungsurlaub gebührt dem Beamten, der eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt, in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht. Ergeben sich hierbei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden.**

**(2) Dem Beamten, der am Tag vor dem In-Kraft-Treten des § 46 Abs. 3 in der Fassung der 26. Novelle zu diesem Gesetz Anspruch auf einen Zusatzurlaub gemäß § 46 Abs. 2 in der Fassung vor dieser Novelle in Verbindung mit der Verordnung des Stadtsenates vom 24. Februar 2004, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 11/2004, hat, bleibt dieser Anspruch solange gewahrt, als er die in dieser Verordnung genannten Voraussetzungen erfüllt; das Ausmaß dieses Zusatzurlaubes ist unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 1 ab 1. Jänner 2010 in**

**Stunden bzw. des § 46 Abs. 8 umzurechnen. Auf den Beamten, der Anspruch auf einen Zusatzurlaub gemäß § 46 Abs. 3 in der Fassung der 26. Novelle zu diesem Gesetz hat, ist der erste Satz nicht anzuwenden.**

Art. I Z 36:

-

**111a. (1) Ein vor dem 1. Jänner 2010 erstellter Fixdienstplan gilt als Dienstplan im Sinn des § 26a.**

**(2) Ein vor dem 1. Jänner 2010 erstellter Gleitzeitdienstplan gilt nach Maßgabe des Abs. 3 als Gleitzeitdienstplan im Sinn des § 26b.**

**(3) Widerspricht eine im Zeitpunkt der Kundmachung der 26. Novelle zu diesem Gesetz bestehende Gleitzeitregelung § 26b Abs. 2, ist sie – sofern für das Weiterbestehen der abweichenden Regelungen über den 31. Dezember 2009 hinaus kein dienstliches oder sonstiges öffentliches Interesse spricht – bis längstens 31. Dezember 2009 an § 26b Abs. 2 anzupassen; soweit ein Gleitzeitrahmen vorgesehen ist, der nicht vollständig innerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr liegt, gilt der außerhalb dieses Zeitraumes liegende Gleitzeitrahmen ab 1. Jänner 2010 als nicht festgesetzt. Für Dienststellen(teile) festgelegte Zeiten des Parteienverkehrs gelten –**

**sofern sie nicht in eine Blockzeit fallen – ab 1. Jänner 2010 als Servicezeiten im Sinn des § 26b Abs. 2 Z 5.**

**(4) Dienstpläne, die ab Kundmachung der 26. Novelle zu diesem Gesetz erstellt werden, haben den jeweils für sie in Betracht kommenden Bestimmungen der §§ 26a bis 26c in der Fassung der genannten Novelle zu entsprechen.**

Art. I Z 37:

**§ 115h.** (1) Hat ein Beamter in der Zeit vom 1. Juli 2002 bis zum Inkraft-Treten des § 61a nachweislich einen Karenzurlaub zu einem der in § 61a Abs. 1 genannten Zwecke in Anspruch genommen, gilt dieser Karenzurlaub, wenn der Beamte dies bis längstens 31. Dezember 2003 beantragt, als Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge.

(2) Eine im Zeitpunkt der Anstellung (§ 3 Abs. 1) nach § 37a der Vertragsbedienstetenordnung 1995 bestehende Pflegefreistellung oder nach § 37b des genannten Gesetzes bestehende Teilzeitbeschäftigung gilt als Pflegefreistellung gemäß § 61a bzw. als Teilzeitbeschäftigung gemäß § 61b.

Art. I Z 38:

**§ 117.** Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtli-

**§ 115h.** Eine im Zeitpunkt der Anstellung (§ 3 Abs. 1) nach § 37a der Vertragsbedienstetenordnung 1995 bestehende Pflegefreistellung oder nach § 37b des genannten Gesetzes bestehende Teilzeitbeschäftigung gilt als Pflegefreistellung gemäß § 61a bzw. als Teilzeitbeschäftigung gemäß § 61b.

**§ 117.** Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtli-

nien umgesetzt:

1. bis 9. ....

10. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Abl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S 16,

11. bis 14. ....

#### **Besoldungsordnung 1994**

Art. II Z 1 bis 3:

**§ 33.** (2) Nebengebühren sind:

1. Gebühren aus Anlass von Dienstverrichtungen außerhalb der Dienststelle, Dienstzuteilungen und Versetzungen (§ 34);
2. Entschädigungen für einen sonstigen in Ausübung des Dienstes erwachsenden Mehraufwand (Aufwandentschädigung) (§ 35);
3. Mehrleistungsvergütungen (§ 36);
4. Sonderzulagen (§ 37);
5. Leistungszulagen (§ 37a).

nien umgesetzt:

1. bis 9. ....

10. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Abl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S 16,

**10a. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABI. Nr. L 299 vom 18. November 2003, S 9,**

11. bis 14. ....

#### **Besoldungsordnung 1994**

**§ 33.** (2) Nebengebühren sind:

1. Gebühren aus Anlass von Dienstverrichtungen außerhalb der Dienststelle, Dienstzuteilungen und Versetzungen (§ 34);
2. Entschädigungen für einen sonstigen in Ausübung des Dienstes erwachsenden Mehraufwand (Aufwandentschädigung) (§ 35);
3. **Mehrdienstleistungsvergütungen** (§ 36);
4. Sonderzulagen (§ 37);
5. Leistungszulagen (§ 37a).



### Mehrleistungsvergütungen

**§ 36.** Mehrleistungsvergütungen können für Leistungen gewährt werden, die über das vorgeschriebene Ausmaß der Arbeitszeit hinausgehen. Bei Festsetzung der Mehrleistungsvergütung ist auch die Festsetzung einer monatlichen Pauschalvergütung unter Bedachtnahme auf den Durchschnitt der Mehrleistungen zulässig.

**§ 37.** (1) Sonderzulagen können gewährt werden,

1. wenn dem Beamten ein Mehraufwand im Sinn des § 35 erwächst und er außerdem eine Mehrleistung im Sinn des § 36 erbringt;
2. als Fehlgeldentschädigung, Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen und ähnliche Zulagen.

**§ 40.** (1) Dem Beamten, dessen Arbeitszeit gemäß § 27, § 28 oder § 61b der Dienstordnung 1994 herabgesetzt worden ist, gebührt der seiner Arbeitszeit (Lehrverpflichtung) entsprechende Teil des Monatsbezuges. Entsprechendes gilt bezüglich der Nebengebühren mit der Maßgabe, dass die Nebengebühren gemäß § 34 und § 35 Abs. 2 voll gebühren und auf Mehrleistungsvergütungen im Sinn des § 36 erst Anspruch besteht, wenn die Normalarbeitszeit gemäß § 26 der Dienstordnung 1994 überschritten wird.

### Mehrdienstleistungsvergütungen

**§ 36. Mehrdienstleistungsvergütungen** können für Leistungen gewährt werden, die über das vorgeschriebene Ausmaß der Arbeitszeit hinausgehen. Bei Festsetzung der **Mehrdienstleistungsvergütung** ist auch die Festsetzung einer monatlichen Pauschalvergütung unter Bedachtnahme auf den Durchschnitt der **Mehrdienstleistungen** zulässig.

**§ 37.** (1) Sonderzulagen können gewährt werden,

1. wenn dem Beamten ein Mehraufwand im Sinn des § 35 erwächst und er außerdem eine **Mehrdienstleistung** im Sinn des § 36 erbringt;
2. als Fehlgeldentschädigung, Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen und ähnliche Zulagen.

**§ 40.** (1) Dem Beamten, dessen Arbeitszeit gemäß § 27, § 28 oder § 61b der Dienstordnung 1994 herabgesetzt worden ist, gebührt der seiner Arbeitszeit (Lehrverpflichtung) entsprechende Teil des Monatsbezuges. Entsprechendes gilt bezüglich der Nebengebühren mit der Maßgabe, dass die Nebengebühren gemäß § 34 und § 35 Abs. 2 voll gebühren und auf **Mehrdienstleistungsvergütungen** im Sinn des § 36 erst Anspruch besteht, wenn die Normalarbeitszeit gemäß § 26 der Dienstordnung 1994 überschritten wird.

**§ 40b.** (1) Eine Dienstfreistellung gemäß § 57 Abs. 1 der Dienstordnung 1994 bewirkt den Entfall von Mehrleistungsvergütungen im Sinn des § 36 und eine Kürzung des übrigen Dienst Einkommens, die dem prozentuellen Ausmaß der Normalarbeitszeit (Lehrverpflichtung) entspricht, die im betreffenden Kalenderjahr (Schuljahr) durch die Dienstfreistellung entfallen soll, mindestens jedoch um 25%.

**§ 40d.** (1) Dem Beamten, der gemäß § 54a der Dienstordnung 1994 beschäftigt wird, gebührt für jeden Monat, in dem er zur Dienstleistung herangezogen wird, eine Vergütung. Als Vergütung gebührt dem Beamten der seiner tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Teil des um die Kinderzulage verminderten Monatsbezuges, zuzüglich eines Sonderzahlungsanteiles im Ausmaß von einem Sechstel des sich so ergebenden Betrages. Entsprechendes – mit Ausnahme des Sonderzahlungsanteiles – gilt bezüglich der Nebengebühren mit der Maßgabe, dass die Nebengebühren gemäß § 34 und 35 Abs. 2 voll gebühren und auf Mehrleistungsvergütungen im Sinn des § 36 erst Anspruch besteht, wenn die Normalarbeitszeit gemäß § 26 der Dienstordnung 1994 überschritten wird.

**§ 40b.** (1) Eine Dienstfreistellung gemäß § 57 Abs. 1 der Dienstordnung 1994 bewirkt den Entfall von **Mehrdienstleistungsvergütungen** im Sinn des § 36 und eine Kürzung des übrigen Dienst Einkommens, die dem prozentuellen Ausmaß der Normalarbeitszeit (Lehrverpflichtung) entspricht, die im betreffenden Kalenderjahr (Schuljahr) durch die Dienstfreistellung entfallen soll, mindestens jedoch um 25%.

**§ 40d.** (1) Dem Beamten, der gemäß § 54a der Dienstordnung 1994 beschäftigt wird, gebührt für jeden Monat, in dem er zur Dienstleistung herangezogen wird, eine Vergütung. Als Vergütung gebührt dem Beamten der seiner tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Teil des um die Kinderzulage verminderten Monatsbezuges, zuzüglich eines Sonderzahlungsanteiles im Ausmaß von einem Sechstel des sich so ergebenden Betrages. Entsprechendes – mit Ausnahme des Sonderzahlungsanteiles – gilt bezüglich der Nebengebühren mit der Maßgabe, dass die Nebengebühren gemäß § 34 und 35 Abs. 2 voll gebühren und auf **Mehrdienstleistungsvergütungen** im Sinn des § 36 erst Anspruch besteht, wenn die Normalarbeitszeit gemäß § 26 der Dienstordnung 1994 überschritten wird.

Art. II Z 4:

-

### **Sonderbestimmungen für das Freiquartal**

**§ 40m. (1) Dem Beamten, dem ein Freiquartal gemäß § 52b der Dienstordnung 1994 gewährt worden ist, gebühren während der Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) 75% des Monatsbezuges, der seiner besoldungsrechtlichen Stellung entspricht. Die Kürzung wird abweichend von § 6 Abs. 3 für die Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) wirksam.**

**(2) Nebengebühren stehen für die Rahmenzeit außerhalb des Freiquartals ungeschmälert zu. Für die Zeit des Freiquartals entfällt der Anspruch auf Nebengebühren; dies gilt nicht für die Zeit, während der der Beamte gemäß § 52b Abs. 4 in Verbindung mit § 52a Abs. 6 Z 1 der Dienstordnung 1994 bei der Gemeinde Wien Dienst leistet.**

**(3) Wird die Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) gemäß § 52b Abs. 4 in Verbindung mit § 52a Abs. 8 oder 9 der Dienstordnung 1994 vorzeitig beendet, sind die Bezüge (Monatsbezüge und Sonderzahlungen) unter Berücksichtigung der vollen Bezüge während der Rahmenzeit außerhalb des Freiquartals und des Entfalles der Bezüge während des Freiquartals neu zu berechnen. Ein sich dabei ergebendes Guthaben**

**des Beamten ist nachzuzahlen. Ein Übergenuß ist gemäß § 9 zu ersetzen, wobei der Empfang im guten Glauben nicht eingewendet werden kann.**

### **Vertragsbedienstetenordnung 1995**

#### Art. III Z 1:

**§ 4.** (8) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der Vertragsbedienstete dem Magistrat unverzüglich schriftlich zu melden:

1. bis 6. ....

7. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, des Dienstausweises oder eines Dienstabzeichens.

#### Art. III Z 2:

**§ 11.** (1) Der Vertragsbedienstete hat die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten.

### **Vertragsbedienstetenordnung 1995**

**§ 4.** (8) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der Vertragsbedienstete dem Magistrat unverzüglich schriftlich zu melden:

1. bis 6. ....

7. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, des Dienstausweises oder eines Dienstabzeichens,

**8. Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970.**

**§ 11.** (1) Der Vertragsbedienstete hat die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten **und ist nach den Weisungen seiner Vorgesetzten zur ordnungsgemäßen Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen verpflichtet. Die Arbeitszeitaufzeichnungen können auch**

(2) Soweit in Abs. 3 und 4 oder in § 51 nicht anderes bestimmt ist, beträgt die Normalarbeitszeit für den vollbeschäftigten Vertragsbediensteten 40 Stunden wöchentlich. Die wöchentliche Arbeitszeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse möglichst gleichmäßig und bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen. Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

(6) Überstunden, die nach dem 31. Dezember 1993 geleistet werden, sind je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Für Überstunden, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, kommen nur Z 2 oder 3 in Betracht. Ein Freizeitausgleich ist bis zum Ende des sechsten auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats zulässig. Diese Frist kann mit Zustimmung des Vertragsbediensteten um bis zu weitere sechs Monate erstreckt werden.

#### **automationsunterstützt erfolgen.**

(2) **Sofern** in § 51 **nichts** anderes bestimmt ist, beträgt die Normalarbeitszeit **des** Vertragsbediensteten 40 Stunden wöchentlich. **In den Dienstplänen (§ 11a Abs. 1, § 11b Abs. 2, § 11c Abs. 5)** sind – soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen – Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

(3) Überstunden sind je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Für Überstunden, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, **ist Z 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Verhältnis für den Freizeitausgleich 1:2 beträgt.** Ein Freizeitausgleich ist bis zum Ende des sechsten auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats zulässig. Diese Frist kann mit Zustimmung des Vertragsbediensteten um bis zu weitere sechs Monate erstreckt werden.

(7) Abweichend von Abs. 6 sind Überstunden, in die regelmäßig und in erheblichem Ausmaß Arbeitsbereitschaft fällt, im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten. ....

(8) Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit. Wird ein Vertragsbediensteter im Rahmen einer Rufbereitschaft zum Dienst herangezogen, so gilt die Zeit, während der er Dienst versehen hat, als Arbeitszeit.

**(4) Der Vertragsbedienstete kann aus dienstlichen Gründen zur Leistung von Bereitschaftsdienst außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitszeit verpflichtet werden. Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn sich der Vertragsbedienstete in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten und bei Bedarf oder auf Anordnung seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen hat.** Abweichend von Abs. 3 sind Überstunden, in die regelmäßig und in erheblichem Ausmaß Arbeitsbereitschaft fällt, im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

**(5) Soweit es dienstliche Rücksichten erfordern, kann der Vertragsbedienstete fallweise verpflichtet werden, in seiner dienstfreien Zeit seinen Aufenthalt so zu wählen, dass er jederzeit erreichbar und binnen einer der im Anlassfall von ihm auszuübenden Tätigkeit adäquaten Zeit zum Antritt seines Dienstes bereit ist (Rufbereitschaft).** Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit. Wird ein Vertragsbediensteter im Rahmen einer Rufbereitschaft zum Dienst herangezogen, gilt die Zeit, während der er Dienst versehen hat, als Arbeitszeit.

**(6) Reisezeiten sind die Zeiten von Reisebewegungen (Hin- und Rückreise) auf Grund von Dienstreisen an außerhalb des**

(4a) Der Dienststellenleiter ist, abgesehen vom Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes, welcher nicht gegeben sein muss, bei Vorliegen der sonstigen in § 37a Abs. 1 genannten Voraussetzungen ermächtigt, dem Vertragsbediensteten, der keine Pflegefreistellung gemäß § 37a oder Teilzeitbeschäftigung gemäß § 37b in Anspruch nimmt, Diensterleichterungen (Diensttausch, Einarbeitung, Änderung der Kernarbeitszeit udgl.) zu gewähren, wenn dies zu keiner erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führt. § 37a Abs. 2 Schlusssatz ist sinngemäß anzuwenden. Diensterleichterungen (Art, Dauer etc.) sind zumindest in einem Aktenvermerk, der auch dem Vertragsbediensteten zur Kenntnis zu bringen ist, festzuhalten.

Art. III Z 3 und 4:

-

**Dienstortes gelegene Orte, während derer eine tatsächliche Dienstleistung nicht erbracht wird. Reisezeiten gelten insoweit als Arbeitszeit, als dies zur Erreichung des Ausmaßes der für den Tag der Reisebewegung im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit oder der sich aus dem Fixdienstplan ergebenden Arbeitszeit erforderlich ist.**

(7) Bei Vorliegen der in § 37a Abs. 1 genannten Voraussetzungen, **ausgenommen das** Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes, **welches** nicht gegeben sein muss, **können** dem Vertragsbediensteten, der keine Pflegefreistellung gemäß § 37a oder Teilzeitbeschäftigung gemäß § 37b in Anspruch nimmt, Diensterleichterungen (Diensttausch, Einarbeitung udgl.) **gewährt werden**, wenn dies zu keiner erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führt. § 37a Abs. 2 Schlusssatz ist sinngemäß anzuwenden. Diensterleichterungen (Art, Dauer etc.) sind zumindest in einem Aktenvermerk, der auch dem Vertragsbediensteten zur Kenntnis zu bringen ist, festzuhalten.

### **Fixe Arbeitszeit**

**§ 11a. (1) Für Vertragsbedienstete, auf die § 11b nicht anzuwenden ist, ist ein Fixdienstplan zu erstellen, in welchem die**

**Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse möglichst regelmäßig und bleibend aufzuteilen ist.**

**(2) Die Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen. Die Dauer des Durchrechnungszeitraumes, welcher maximal 52 Wochen betragen darf, sowie das Ausmaß der Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes ist im Fixdienstplan festzulegen.**

**(3) Beim Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst ist bei der Festlegung der Dauer des Durchrechnungszeitraumes auf die besonderen Erfordernisse dieser Dienste, insbesondere auch auf die Dauer des Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienstes, Bedacht zu nehmen. Solche Dienste liegen vor, wenn Vertragsbedienstete aus organisatorischen Gründen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nach einem bestimmten Zeitplan sukzessive eingesetzt werden, unabhängig davon, ob es zu zeitmäßigen Überschneidungen in der Dienststelle kommt oder nicht.**



(5) Der Vertragsbedienstete hat auf Anordnung über die Normalarbeitszeit hinaus Dienst zu versehen (Überstunden).

(4) Der Vertragsbedienstete hat auf **schriftliche oder mündliche** Anordnung **Mehrdienstleistungen zu erbringen. Ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen gelten dann als angeordnet, wenn**

1. der Vertragsbedienstete einen zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nicht erreichen konnte,
2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig und nicht vorhersehbar war und
3. der Vertragsbedienstete diese Mehrdienstleistung unverzüglich dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nach deren Erbringung unter Darlegung der Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Mehrdienstleistung schriftlich meldet.

Mehrdienstleistungen, die mündlich angeordnet wurden oder die im Sinn des zweiten Satzes als angeordnet gelten, sind innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Anordnung bzw. Meldung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten schriftlich zu bestätigen.

(5) Der Vertragsbedienstete ist zur Erbringung von Mehrdienstleistungen nicht verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen dem entgegenstehen und diese das öffentliche oder dienstliche Interesse an der Erbringung der

**Mehrdienstleistungen überwiegen. Wird durch angeordnete Mehrdienstleistungen die Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor.**

**§ 11.** (7) .... Zeiten einer von Vertragsbediensteten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeit (zB bei einem Dienstaustausch oder einer sonstigen Verlegung der Zeit der Dienstleistung) und Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit sind ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.

**(6) Abweichend von § 11 Abs. 3 sind** Zeiten einer vom Vertragsbediensteten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeit (zB bei einem Dienstaustausch oder einer sonstigen Verlegung der Zeit der Dienstleistung) ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.

#### **Gleitende Arbeitszeit**

**§ 11.** (3) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann abweichend von Abs. 2 die gleitende Arbeitszeit vorgesehen werden. Unter gleitender Arbeitszeit ist jene Form der Arbeitszeit zu verstehen, bei der der Vertragsbedienstete den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeit) selbst bestimmen kann und während des übrigen Teiles der Arbeitszeit (Blockzeit) jedenfalls Dienst zu versehen hat. Bei gleitender Arbeitszeit ist vorzusorgen, daß die wöchentliche Normalarbeitszeit im mehrmonatigen Durchschnitt erbracht wird.

**§ 11b. (1) Für Vertragsbedienstete, die nicht im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet werden, auf welche § 51 nicht anzuwenden ist und die nicht auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, für den die gleitende Arbeitszeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht in Betracht kommt, ist die gleitende Arbeitszeit einzuführen.** Unter gleitender Arbeitszeit ist jene Form der Arbeitszeit zu verstehen, bei der der Vertragsbedienstete innerhalb **des Gleitzeitrahmens unter Berücksichtigung der sich aus Abs. 2 ergebenden Zeiten, in denen der Vertragsbedienstete** jedenfalls Dienst zu versehen hat, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann.

**(2) Sofern nicht ein einheitlicher Gleitzeitdienstplan für mehrere Dienststellen durch den Magistrat festgesetzt wurde, ist für jede Dienststelle – allenfalls für einzelne Bereiche einer Dienststelle gesondert – ein Gleitzeitdienstplan zu erstellen, der die nachstehenden Inhalte nach den dienstlichen Erfordernissen für die jeweiligen Arbeitsbereiche zu enthalten hat:**

- 1. Arbeitstage: das sind jene Tage der Woche, an denen der Vertragsbedienstete die Normalarbeitszeit zu erbringen hat;**
- 2. Gleitzeitrahmen: das ist der Zeitraum, in welchem der Vertragsbedienstete den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit an den in Z 1 genannten Tagen grundsätzlich selbst bestimmen kann; der Gleitzeitrahmen ist innerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr festzulegen und hat mindestens zwölf Stunden zu betragen;**
- 3. Blockzeit: das ist jener Zeitraum innerhalb des Gleitzeitrahmens, in welchem der Vertragsbedienstete jedenfalls Dienst zu versehen hat; die Blockzeit hat zwischen drei und sechs Stunden täglich zu betragen; von der Festlegung einer Blockzeit kann abgesehen werden, wenn dienstliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen;**
- 4. Sollzeit: das ist jener Teil der Arbeitszeit, welcher unter Bedachtnahme auf die wöchentliche Normalarbeitszeit an einem Arbeitstag durchschnittlich zu erbringen ist; sie be-**

trägt im Rahmen der Fünf-Tage-Woche acht Stunden täglich und dauert – sofern nichts anderes vorgesehen ist – von 7.30 Uhr bis 15.30 Uhr;

5. **Servicezeiten:** das ist jener außerhalb der Blockzeit, aber – sofern nichts anderes vorgesehen ist – innerhalb der Sollzeit liegende Zeitraum, in welchem zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes bestimmte Vertragsbedienstete bzw. eine bestimmte Anzahl von Vertragsbediensteten Dienst zu versehen haben;
6. **Durchrechnungszeitraum:** das ist jener Zeitraum, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der sich aus Z 7 ergebenden zulässigen Abweichungen durchschnittlich zu erbringen ist; der Durchrechnungszeitraum hat mindestens einen Kalendermonat zu betragen;
7. **Grenzen des zulässigen Gleitzeitsaldos:** das ist das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum; Überschreitungen sind mit einem Ausmaß von 40 Stunden, Unterschreitungen mit einem Ausmaß von zehn Stunden festzulegen.

(3) Die Dauer der vom Vertragsbediensteten innerhalb des Gleitzeitrahmens auf Grund seiner eigenen Disposition unter Berücksichtigung der in Abs. 2 Z 3 und 5 genannten Zeiten

**festgelegten Arbeitszeit ist mit täglich maximal zwölf Stunden begrenzt.**

**(4) Der Vertragsbedienstete hat auf schriftliche oder mündliche Anordnung Mehrdienstleistungen zu erbringen. Ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen gelten dann als angeordnet, wenn**

- 1. der Vertragsbedienstete einen zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nicht erreichen konnte,**
- 2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig und nicht vorhersehbar war und**
- 3. der Vertragsbedienstete diese Mehrdienstleistung unverzüglich dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nach deren Erbringung unter Darlegung der Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Mehrdienstleistung schriftlich meldet.**

**Mehrdienstleistungen, die mündlich angeordnet wurden oder die im Sinn des zweiten Satzes als angeordnet gelten, sind innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Anordnung bzw. Meldung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten schriftlich zu bestätigen.**

**(5) Der Vertragsbedienstete ist zur Erbringung von Mehr-**

**dienstleistungen nicht verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen dem entgegenstehen und diese das öffentliche oder dienstliche Interesse an der Erbringung der Mehrdienstleistungen überwiegen.**

**(6) Überstunden sind die vom Vertragsbediensteten auf Anordnung erbrachten Mehrdienstleistungen,**

- 1. durch die die wöchentliche Normalarbeitszeit am Ende des Durchrechnungszeitraums überschritten wird oder**
- 2. soweit dadurch die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden überschreitet oder**
- 3. die außerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr liegen oder**
- 4. die an anderen als im Gleitzeitdienstplan festgelegten Arbeitstagen geleistet wurden.**

(7) .... Zeiten einer von Vertragsbediensteten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeit (zB bei einem Dienstofftausch oder einer sonstigen Verlegung der Zeit der Dienstleistung) und Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit sind ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.

(7) Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit **(Abs. 2 Z 7)**, **das sind ohne Anordnung im Sinn des Abs. 4 erfolgte Überschreitungen der Normalarbeitszeit**, sind ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.

### **Telearbeit**

**§ 11c. (1) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann Telearbeit eingeführt wer-**

den. Telearbeit ist jene Organisationsform der Arbeit, bei der regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in der Wohnung des Vertragsbediensteten (Telearbeitsplatz) unter Verwendung der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie verrichtet werden.

(2) Die Verrichtung von Telearbeit kann mit dem Vertragsbediensteten vereinbart werden, sofern sich dieser verpflichtet hat,

1. die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen sowie
2. den Vertretern der Dienstgeberin, den Sicherheitsvertrauenspersonen, den Präventivdiensten sowie den zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Organen Zugang zum Telearbeitsplatz zu gewähren, soweit dies
  - a) zur Durchführung von Aufbau-, Adaptierungs-, Wartungs- und Reparaturarbeiten,
  - b) zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften,
  - c) zur Kontrolle der Einhaltung der in Z 1 genannten Pflichten und
  - d) zur Entfernung von Einrichtungen und Arbeitsmitteln,

die von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellt wurden,  
erforderlich ist. Für den Zugang zum Telearbeitsplatz außerhalb der betriebsbestimmten Zeit ist das zeitliche Einvernehmen mit dem Vertragsbediensteten herzustellen.

**(3) Bei der Telearbeit gliedert sich die Arbeitszeit in**

- 1. eine betriebliche Arbeitszeit und**
- 2. eine außerbetriebliche Arbeitszeit, wobei diese in eine betriebsbestimmte Arbeitszeit und eine selbstbestimmte Arbeitszeit aufzuteilen ist.**

**(4) Die außerbetriebliche Arbeitszeit wird am Telearbeitsplatz absolviert und hat mindestens 20% und höchstens 60% der Normalarbeitszeit des Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten, bezogen auf einen Durchrechnungszeitraum von vier Wochen, zu betragen. Während der betriebsbestimmten Arbeitszeit hat sich der Telearbeit verrichtende Vertragsbedienstete dienstlich erreichbar zu halten. Die selbstbestimmte Arbeitszeit kann an den Werktagen von Montag bis Freitag in der Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr absolviert und vom Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten frei gewählt werden, wobei die höchstzulässige Dauer der Arbeitszeit zwölf Stunden täglich nicht überschreiten darf.**



(5) Für den Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen, der die Dauer und die zeitliche Lagerung der betrieblichen Arbeitszeit und des betriebsbestimmten Teils der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das zeitliche Ausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit der außerbetrieblichen Arbeitszeit zu regeln hat.

**(5) Für den Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen, der die Dauer und die zeitliche Lagerung der betrieblichen Arbeitszeit und des betriebsbestimmten Teils der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das zeitliche Ausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit der außerbetrieblichen Arbeitszeit zu regeln hat.**

(5) *(ab 1. Jänner 2010)* Für den Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen, der die Dauer und die zeitliche Lagerung der betrieblichen Arbeitszeit **unter sinn-gemäßer Anwendung des § 11a oder 11b** und des betriebsbestimmten Teils der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das zeitliche Ausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit der außerbetrieblichen Arbeitszeit zu regeln hat.

**(6) Wird der Telearbeit verrichtende Vertragsbedienstete aufgefordert, während seiner außerbetrieblichen Arbeitszeit in die Dienststelle zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.**

**(7) Dem Vertragsbediensteten sind die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung und die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.**

**(8) Die Telearbeit kann vom Magistrat jederzeit ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer Frist von einem Monat schriftlich für beendet erklärt werden. In begründeten Fällen, insbesondere bei einem Verstoß gegen die Datensicherheit, bei Verletzung der Amtsverschwiegenheit oder anderer Geheimhaltungspflichten durch den Vertragsbediensteten, kann der Magistrat die Telearbeit mit sofortiger Wirkung für beendet erklären. Auf Antrag des Vertragsbediensteten hat der Magistrat die Telearbeit unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes und auf die persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten so rasch wie möglich, spätestens aber sechs Monate nach Einlangen des Antrages, für beendet zu erklären.**

Art. III Z 5:

-

**§ 12. (8a) Auf den teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten sind die §§ 11 bis 11c sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen der Vertragsbedienstete Dienst zu versehen hat, auf die persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen ist, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen; § 11b Abs. 2 Z 4**

**letzter Halbsatz gilt nicht für den teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten.**

Art. III Z 6:

**§ 12.** (9) Der Vertragsbedienstete darf über die für ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter mit voller Arbeitszeit nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen Dienstleistung ist, soweit dadurch die volle Arbeitszeit nicht überschritten wird, im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

**§ 12.** (9) Der Vertragsbedienstete darf über die für ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter mit voller Arbeitszeit nicht zur Verfügung steht. **Soweit durch** die Zeit einer solchen Dienstleistung die volle Arbeitszeit nicht überschritten wird, **liegen Mehrdienstleistungen vor, die, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Erbringung der Mehrdienstleistung oder innerhalb eines im Dienstplan festgelegten längeren Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden, je nach Anordnung**

- 1. im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit** auszugleichen oder
- 2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder**
- 3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten sind. Dies gilt auch in jenen Fällen, in denen eine Teilzeitbeschäftigung aus einem anderen als den in Abs. 1 genannten Gründen vereinbart wurde.**

Art. III Z 7:

-

**§ 13. (3a) Dem Vertragsbediensteten ist für die Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst so viel Arbeitszeit als erbracht anzurechnen, wie der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht oder wie der Vertragsbedienstete in diesem Zeitraum nach dem Fixdienstplan Dienst zu leisten hätte oder, sofern ein solcher Dienstplan für den Vertragsbediensteten nicht vorliegt oder auf den Vertragsbediensteten § 11c anzuwenden ist, wie der vom Vertragsbediensteten in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit entspricht; §§ 19 und 20 bleiben unberührt.**

Art. III Z 8:

**§ 23. (1)** Der Vertragsbedienstete hat nach einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von sechs Monaten rückwirkend ab dem Beginn des Dienstverhältnisses Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

**§ 23. (1)** Der Vertragsbedienstete hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Art. III Z 9 und 10:

**§ 23. (2)** Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt bei einer Gesamtdienstzeit von weniger als 15 Jahren 30 Werktage, ab 15 Jahren 32 Werktage und ab 25 Jahren 36 Werktage. Entscheidend ist die Gesamtdienstzeit, die mit Ablauf des Kalenderjahres erreicht wird. Die Gesamtdienstzeit setzt sich zusammen aus

**§23. (2)** Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt bei einer Gesamtdienstzeit von weniger als 15 Jahren **200 Stunden**, ab einer **Gesamtdienstzeit von 15 Jahren 216 Stunden** und ab einer **Gesamtdienstzeit von 25 Jahren 240 Stunden**. Entscheidend ist die Gesamtdienstzeit, die mit Ablauf des Kalenderjahres erreicht wird.

1. der für die Vorrückung wirksamen Dienstzeit,
2. den dem Beginn des Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter vorangegangenen Zeiten, soweit sie für die Vorrückung angerechnet worden sind,
3. den vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Dienst(Lehr)verhältnis zur Gemeinde Wien zurückgelegten Zeiten und
4. den vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Ausbildungsverhältnis in einer Einrichtung der Gemeinde Wien zurückgelegten Zeiten, sofern innerhalb von sechs Monaten nach Abschluß der Ausbildung ein diese Ausbildung voraussetzendes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien begründet worden ist.

Art. III Z 11:

-

Die Gesamtdienstzeit setzt sich zusammen aus

1. der für die Vorrückung wirksamen Dienstzeit,
2. den dem Beginn des Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter vorangegangenen Zeiten, soweit sie für die Vorrückung angerechnet worden sind,
3. den vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Dienst(Lehr)verhältnis zur Gemeinde Wien zurückgelegten Zeiten und
4. den vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Ausbildungsverhältnis in einer Einrichtung der Gemeinde Wien zurückgelegten Zeiten, sofern innerhalb von sechs Monaten nach Abschluß der Ausbildung ein diese Ausbildung voraussetzendes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien begründet worden ist.

**Ab Vollendung des 57. Lebensjahres beträgt das Ausmaß des Erholungsurlaubes 264 Stunden, ab Vollendung des 60. Lebensjahres 280 Stunden; der zweite Satz gilt sinngemäß.**

**§ 23. (3) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jeweils gebührenden Ausmaßes; ergeben sich hierbei Teile von Urlaubseinheiten, sind diese auf ganze Einheiten aufzurunden. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalen-**

**derjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, gebührt der volle Erholungsurlaub.**

**§ 23.** (3) Vertragsbediensteten, deren Tätigkeit eine besondere Gefährdung ihrer Gesundheit mit sich bringt, kann durch Verordnung des Stadtsenates entsprechend dem Grad dieser Gesundheitsgefährdung ein Zusatzurlaub gewährt werden, doch darf das Ausmaß des Erholungsurlaubes hiedurch bei einer Gesamtdienstzeit von weniger als 25 Jahren 34 Werktage und ab einer Gesamtdienstzeit von 25 Jahren 38 Werktage nicht übersteigen.

(4) Vertragsbediensteten, deren Tätigkeit **mit einer konkreten Belastung** ihrer Gesundheit **verbunden ist**, kann durch Verordnung des Stadtsenates ein Zusatzurlaub **im Ausmaß von 40 Stunden** gewährt werden. **Eine konkrete Belastung ihrer Gesundheit liegt bei Vertragsbediensteten vor, die**

- 1. bei ihrer Tätigkeit der Einwirkung von krebserzeugenden, fortpflanzungsgefährdenden, erbgutverändernden oder biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4 (§ 34 Abs. 4 Z 3 und 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998) ausgesetzt sind,**
- 2. bei ihrer Tätigkeit gesundheitsgefährdenden Vibrationen ausgesetzt sind,**
- 3. Tätigkeiten bei gesundheitsschädlichem Einwirken von inhalativen oder hautresorbiven Schadstoffen ausüben,**
- 4. Tätigkeiten unter Einwirkung von den Organismus besonders belastender Hitze oder Kälte ausüben oder**
- 5. Tätigkeiten ausüben, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind.**

**Für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist in der Verordnung ein Mindestzeitraum festzulegen, in welchem der Vertragsbedienstete der konkreten Belastung seiner Gesundheit in einem**

**Kalenderjahr tatsächlich ausgesetzt gewesen sein muss.**

(4) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes erhöht sich für den versehrten Vertragsbediensteten auf Antrag ohne Rücksicht auf die in Abs. 2 und 3 festgesetzte Höchstgrenze um den Zusatzurlaub nach § 24.

(5) Beginnt das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten nach dem 30. Juni, so beträgt das Ausmaß des Erholungsurlaubes für das erste Urlaubsjahr je angefangenen Monat des Dienstverhältnisses in diesem Jahr ein Zwölftel des Erholungsurlaubes gemäß Abs. 2 bis 4. Ergeben sich hiebei Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

Art. III Z 11a:

**§ 23.** (6) Ist in einem Urlaubsjahr eine (Eltern-)Karenz in Anspruch genommen oder ein Karenzurlaub verbraucht worden oder fällt in ein Urlaubsjahr ein Freijahr, so vermindert sich das Ausmaß des Erholungsurlaubes gemäß Abs. 2 bis 5 in dem Verhältnis, das der Dauer der (Eltern-)Karenz, des Karenzurlaubes oder des Freijahres zum Urlaubsjahr entspricht. Ergeben sich hiebei für den verbleibenden Erholungsurlaub Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

**(5)** Das Ausmaß des Erholungsurlaubes erhöht sich für den versehrten Vertragsbediensteten auf Antrag um den Zusatzurlaub nach § 24.

**§ 23.** (6) Ist in einem Urlaubsjahr eine (Eltern-)Karenz in Anspruch genommen worden oder **fallen** in ein Urlaubsjahr **Zeiten eines Karenzurlaubes, eines Freijahres oder eines Freiquartals**, vermindert sich das Ausmaß **des** gemäß Abs. 2 bis 5 **gebührenden** Erholungsurlaubes in dem Verhältnis, das der Dauer der (Eltern-)Karenz, des Karenzurlaubes, des Freijahres oder **des Freiquartals bzw. der Summe dieser Zeiten** zum Urlaubsjahr entspricht; ergeben sich hiebei Teile von **Stunden**, sind diese auf ganze **Stunden** aufzurunden. **Ist der verbleibende Urlaubsanspruch nicht durch die Zahl 8 teilbar, ist dieser bei Inanspruchnahme einer**

(7) Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Vertragsbediensteten auf fünf Werktage verteilt, so ist das Ausmaß des Erholungsurlaubes gemäß Abs. 2 bis 6 in der Weise in Arbeitstage umzurechnen, daß an die Stelle von sechs Werktagen fünf Arbeitstage treten. Ergeben sich hiebei Teile von Arbeitstagen, so sind diese auf ganze Arbeitstage aufzurunden.

(8) Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Vertragsbediensteten auf weniger als fünf Werktage verteilt, so ist das Ausmaß des Erholungsurlaubes gemäß Abs. 2 bis 6 in der Weise in Arbeitstage umzurechnen, daß an die Stelle von sechs Werktagen so viele Arbeitstage treten, wie der Vertragsbedienstete innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat. Ergeben sich hiebei Teile von Arbeitstagen, so sind diese auf ganze Arbeitstage aufzurunden.

(9) Fällt bei einem Vertragsbediensteten, dessen Erholungsurlaub gemäß Abs. 7 oder 8 umzurechnen ist und der regelmäßig am Samstag dienstfrei hat, nach dem Urlaubsantritt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag, so verlängert sich das Ausmaß des Erholungsurlaubes um einen zusätzlichen Arbeitstag, sofern im Zusammenhang

**(Eltern-)Karenz oder eines Karenzurlaubes auf das nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Stundenausmaß aufzurunden.**

**(7) Nimmt der Vertragsbedienstete eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, gebührt der Erholungsurlaub gemäß Abs. 2 bis 6 in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht; ergeben sich hiebei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist auch das Ausmaß des bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes nach dem aktuellen Beschäftigungsausmaß des Vertragsbediensteten zu bemessen.**

**(8) Fällt bei einem Vertragsbediensteten, dessen Arbeitszeit auf fünf Tage verteilt ist und der regelmäßig am Samstag dienstfrei hat, nach dem Urlaubsantritt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag, verlängert sich das Ausmaß des Erholungsurlaubes um acht Stunden, sofern im Zusammenhang mit dem Samstag ein Er-**



mit dem Samstag ein Erholungsurlaub von mindestens fünf Arbeitstagen verbraucht wird; dasselbe gilt sinngemäß, wenn der Vertragsbedienstete regelmäßig an einem anderen Werktag als dem Samstag dienstfrei hat.

(10) Um zu gewährleisten, daß die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung sowohl bei ungeteiltem als auch bei geteiltem Verbrauch des Erholungsurlaubes gleich hoch ist, kann der Magistrat für Vertragsbedienstete das Ausmaß des Erholungsurlaubes nach Maßgabe der einzelnen Diensterteilungen in Schichten oder Arbeitsstunden festsetzen. Die Umrechnung hat so zu erfolgen, daß die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem sich aus Abs. 2 bis 6 ergebenden Zeitausmaß entspricht, wobei zur Rundung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen bis zu acht Stunden zulässig sind.

Art. III Z 12 und 13:

**§ 24.** (2) Der Zusatzurlaub beträgt jährlich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (einem Grad der Behinderung) von insgesamt mindestens

1. 20 % zwei Werktage,
2. 40 % vier Werktage,
3. 50 % fünf Werktage,

holungsurlaub von mindestens fünf Arbeitstagen verbraucht wird; dasselbe gilt sinngemäß, wenn der Vertragsbedienstete regelmäßig an einem anderen Werktag als dem Samstag dienstfrei hat. **Abs. 7 gilt sinngemäß.**

**(9) Bei einem Vertragsbediensteten, der im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet wird, und der nach dem Dienstplan regelmäßig Mehrdienstleistungen zu erbringen hat, kann das Ausmaß des Erholungsurlaubes in Schichten oder Arbeitstagen festgesetzt werden, wenn eine stundenmäßige Berechnung des Erholungsurlaubes nicht möglich ist.** Die Umrechnung hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem sich aus Abs. 2 bis 7 ergebenden Zeitausmaß entspricht, wobei zur Rundung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen bis zu acht Stunden zulässig sind.

**§ 24.** (2) Der Zusatzurlaub beträgt jährlich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (einem Grad der Behinderung) von insgesamt mindestens

1. 20 % **16 Stunden,**
2. 40 % **32 Stunden,**
3. 50 % **40 Stunden,**

4. 60 % sechs Werktage.

(5) Der (erhöhte) Zusatzurlaub gebührt erstmals für das Urlaubsjahr, in dem der Vertragsbedienstete den Antrag einbringt. Der Vertragsbedienstete hat jede Änderung der Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, unverzüglich dem Magistrat zu melden; die Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

Art. III Z 14 bis 16:

-

4. 60 % **48 Stunden.**

(5) Der (erhöhte) Zusatzurlaub gebührt erstmals für das Urlaubsjahr, in dem der Vertragsbedienstete den Antrag einbringt. **Bei Vertragsbediensteten gemäß Abs. 1 Z 2 gilt die nach § 4 Abs. 8 Z 8 erstattete Meldung als Antrag.** Der Vertragsbedienstete hat jede Änderung der Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, unverzüglich dem Magistrat zu melden; die Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

**§ 25. (2a) Der Verbrauch des Erholungsurlaubes ist grundsätzlich nur tageweise zulässig und darf in den ersten sechs Monaten des Vertragsdienstverhältnisses für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes nicht übersteigen, wobei sich hiebei ergebende Teile von Urlaubseinheiten auf ganze Einheiten aufzurunden sind. Im unmittelbaren Zusammenhang mit einem mindestens zwei Tage umfassenden Urlaub oder mit der wöchentlichen Ruhezeit oder zur Erreichung einer zumindest tageweisen Dienstbefreiung kann der Verbrauch des Erholungsurlaubes auch stundenweise erfolgen, wenn dies unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten dem Erholungszweck nicht zuwiderläuft. Dem Vertragsbediensteten**

(3) Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Hat der Vertragsbedienstete eine Eltern-Karenz gemäß §§ 31 bis 31b oder gemäß § 32 oder eine Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge gemäß § 37a in Anspruch genommen, wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den die Eltern-Karenz, die Summe der Eltern-Karenzen oder die Summe aus Eltern-Karenz und Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge zehn Monate übersteigt.

**ist für die Zeit des Erholungsurlaubes so viel Urlaub als verbraucht anzurechnen, wie der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht oder wie der Vertragsbedienstete in diesem Zeitraum nach dem Fixdienstplan Dienst zu leisten hätte oder, sofern ein solcher Dienstplan für den Vertragsbediensteten nicht vorliegt oder auf den Vertragsbediensteten § 11c anzuwenden ist, wie der vom Vertragsbediensteten in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit entspricht.**

(3) **Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit in dem Urlaubsjahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch auf ihn entstanden ist.** Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des **zweiten** dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; **dies gilt auch, wenn dem Vertragsbediensteten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war.** Hat der Vertragsbedienstete eine Eltern-Karenz gemäß §§ 31 bis 31b oder gemäß § 32 oder eine Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge gemäß § 37a in Anspruch genommen, wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den die Eltern-Karenz, die Summe der Eltern-Karenzen oder die Summe aus Eltern-Karenz und Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge zehn Monate übersteigt.

(4) Dem Vertragsbediensteten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände oder im dienstlichen Interesse ein Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr oder, wenn der Vertragsbedienstete die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 noch nicht erfüllt, für das erste Urlaubsjahr gewährt werden.

(4) Dem Vertragsbediensteten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände oder **wenn es** im dienstlichen Interesse **liegt**, ein Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr, **in den Fällen des Abs. 2a erster Satz und des § 23 Abs. 3 auf den vollen Erholungsurlaub**, gewährt werden. **Übersteigt das Ausmaß des vom Vertragsbediensteten bereits verbrauchten Erholungsurlaubes das gemäß § 23 Abs. 6 gebührende Ausmaß des Erholungsurlaubes, gilt das übersteigende Ausmaß des verbrauchten Erholungsurlaubes als Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr.**

Art. III Z 17 bis 19:

#### **Erkrankung während des Erholungsurlaubes**

**§ 26.** (1) Erkrankt der Vertragsbedienstete während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so ist die auf Werktage (Arbeitstage, Schichten, Arbeitsstunden gemäß § 23 Abs. 7, 8 oder 10) fallende Zeit der Erkrankung, während der der Vertragsbedienstete durch Erkrankung dienstunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

#### **Erkrankung und Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubes**

**§ 26.** (1) Erkrankt der Vertragsbedienstete während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, **und dauert** die Erkrankung länger als drei Kalendertage, **ist ihm jene** Zeit auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, während der der Vertragsbedienstete **an den Tagen seiner Erkrankung unter sinngemäßer Anwendung des § 25 Abs. 2a letzter Satz Dienst zu leisten hätte.**

**(5) Tritt während des Erholungsurlaubes ein Umstand ein, der den Vertragsbediensteten zur Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung berechtigt (§ 37) und nimmt die Pflege oder Betreuung mehr als drei Kalendertage in Anspruch, ist ihm die auf Arbeitstage (Schichten) fallende Zeit der Pflegefreistellung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Abs. 3 gilt sinngemäß. Die Dauer der Pflegefreistellung ist auf das in § 37 genannte Höchstausmaß anzurechnen.**

Art. III Z 20 bis 22:

**§ 27.** (2) Die im vorangegangenen Dienstverhältnis verbrachte Zeit ist auf die Sechsmonatsfrist gemäß § 23 Abs. 1 und auf die Zeit des Dienstverhältnisses gemäß § 23 Abs. 5 anzurechnen.

(3) Die Verminderung des Ausmaßes des Erholungsurlaubes im ersten Urlaubsjahr als Vertragsbediensteter tritt gemäß § 23 Abs. 6 auch dann ein, wenn im selben Kalenderjahr während des vorangegangenen Dienstverhältnisses eine (Eltern-)Karenz oder ein Karenzurlaub verbraucht wurde.

(5) Bestand bei Beendigung des vorangegangenen Dienstverhältnisses noch Anspruch auf einen Erholungsurlaub für das Kalendervorjahr, so bleibt dieser Anspruch dem Vertragsbediensteten gewahrt.

**§ 27.** (2) Die im vorangegangenen Dienstverhältnis verbrachte Zeit ist auf die Zeit des Dienstverhältnisses gemäß § 23 Abs. 2, **§ 25 Abs. 2a und § 28 Abs. 1** anzurechnen.

(3) Die Verminderung des Ausmaßes des Erholungsurlaubes im ersten Urlaubsjahr als Vertragsbediensteter tritt gemäß § 23 Abs. 6 auch dann ein, wenn **in dasselbe** Kalenderjahr während des vorangegangenen Dienstverhältnisses eine (Eltern-)Karenz, ein Karenzurlaub, **ein Freijahr oder ein Freiquartal fällt.**

(5) Bestand bei Beendigung des vorangegangenen Dienstverhältnisses noch Anspruch auf einen Erholungsurlaub für **die Kalendervorjahre**, bleibt dieser Anspruch dem Vertragsbediensteten gewahrt.

Der Anspruch auf diesen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem das Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter beginnt, verbraucht hat. § 25 Abs. 3 zweiter Satz gilt sinngemäß.

Art. III Z 22a und 23:

**§ 28.** (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt eine Urlaubsschädigung, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehen des Anspruches auf den Erholungsurlaub, jedoch vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet durch

1. Kündigung durch die Gemeinde,
2. Entlassung ohne Verschulden des Vertragsbediensteten,
3. begründeten Austritt,
4. Zeitablauf, einverständliche Auflösung oder Kündigung durch den Vertragsbediensteten, wenn bei Enden des Dienstverhältnisses mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist,
5. Tod.

(2) Bemessungsgrundlage für die Urlaubsschädigung ist der Monatsbezug, welcher der besoldungsrechtlichen Stellung des Vertragsbediensteten bei Enden des Dienstverhältnisses entspricht. Die Ur-

Der Anspruch auf diesen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des **zweiten der Entstehung des Urlaubsanspruches folgenden** Kalenderjahres verbraucht hat; **dies gilt auch, wenn dem Vertragsbediensteten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war.** § 25 Abs. 3 **letzter** Satz gilt sinngemäß.

**§ 28.** (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt eine Urlaubsschädigung, wenn das Dienstverhältnis **mindestens sechs Monate ununterbrochen gedauert hat und** vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet durch

1. Kündigung durch die Gemeinde,
2. Entlassung ohne Verschulden des Vertragsbediensteten,
3. begründeten Austritt,
4. Zeitablauf, einverständliche Auflösung oder Kündigung durch den Vertragsbediensteten, wenn bei Enden des Dienstverhältnisses mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist,
5. Tod.

(2) Bemessungsgrundlage für die Urlaubsschädigung ist der Monatsbezug, welcher der besoldungsrechtlichen Stellung des Vertragsbediensteten bei Enden des Dienstverhältnisses entspricht. Die Ur-

laubsentschädigung beträgt 4 % der Bemessungsgrundlage je Werktag, in den Fällen des § 23 Abs. 7 4,8 % der Bemessungsgrundlage je Arbeitstag des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes. Der Prozentsatz, in dem die Urlaubsentschädigung in den Fällen des § 23 Abs. 8 und 10 je Arbeitstag, Schicht oder Arbeitsstunde des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes gebührt, ist unter Berücksichtigung der gemäß § 23 Abs. 8 und 10 erfolgten Umrechnung des Ausmaßes des Erholungsurlaubes zu berechnen.

Art. III Z 23a:

**§ 29.** (2) Die Urlaubsabfindung beträgt für jede Woche des Dienstverhältnisses seit Beginn des Kalenderjahres, in dem ein Erholungsurlaub nicht verbraucht wurde, ein Zweiundfünfzigstel der Urlaubsentschädigung gemäß § 28 Abs. 2.

Art. III Z 24:

**§ 30a.** (3) Das Freijahr darf frühestens nach zwei Jahren der Rahmenzeit und muß mit einem 1. Jänner oder 1. Juli - bei dem in § 51 genannten Vertragsbediensteten mit einem Schuljahr - beginnen.

laubsentschädigung beträgt **0,6%** der Bemessungsgrundlage je **Stunde** des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes. Der Prozentsatz, in dem die Urlaubsentschädigung im Fall des § 23 Abs. **9** je Schicht oder je Arbeitstag des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes gebührt, ist unter Berücksichtigung der **nach dieser Bestimmung** erfolgten Umrechnung des Ausmaßes des Erholungsurlaubes zu berechnen. **Der sich bei der Berechnung der Urlaubsentschädigung ergebende Prozentsatz ist auf zwei Kommastellen kaufmännisch zu runden.**

**§ 29.** (2) Die Urlaubsabfindung beträgt für jede Woche des Dienstverhältnisses seit Beginn des Kalenderjahres, in dem ein Erholungsurlaub nicht verbraucht wurde, ein Zweiundfünfzigstel **der sich unter Zugrundelegung eines voll gebührenden Erholungsurlaubes (§ 23 Abs. 3 letzter Satz) ergebenden** Urlaubsentschädigung gemäß § 28 Abs. 2.

**§ 30a.** (3) Das Freijahr darf frühestens nach zwei Jahren der Rahmenzeit und muss mit einem **Monatsersten**, bei dem in § 51 genannten Vertragsbediensteten mit einem Schuljahr beginnen.

Art. III Z 25:

-

### Freiquartal

**§ 30b. (1) Der Vertragsbedienstete, der eine zumindest sechsjährige Dienstzeit zur Stadt Wien aufweist, kann auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von zwölf Monaten drei Monate vom Dienst freigestellt werden (Freiquartal), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Die Rahmenzeit darf jene des § 30a Abs. 1 nicht überschneiden.**

**(2) Das Freiquartal darf frühestens nach sechs Monaten der Rahmenzeit (Abs. 1) und muss mit einem Monatsersten beginnen.**

**(3) § 30a Abs. 4 gilt mit der Maßgabe, dass der Antrag spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit zu stellen ist.**

**(4) § 30a Abs. 5 bis 9 gilt sinngemäß.**

**(5) Die Abs. 1 bis 4 sind auf die in § 52 genannten Vertragsbediensteten nicht anzuwenden.**



Art. III Z 26:

**§ 32a.** (6) § 19 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz gebührende Vergütung den Nebengebühren gleichzuhalten ist und die Dauer des Anspruches auf Fortzahlung der Vergütung und allfälliger Nebengebühren nach § 19 Abs. 1 sechs Wochen beträgt. § 23 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass für den Anspruch auf den Erholungsurlaub und dessen Ausmaß die Dauer der Beschäftigung während der Eltern-Karenz maßgebend ist.

**§ 32a.** (6) § 19 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz gebührende Vergütung den Nebengebühren gleichzuhalten ist und die Dauer des Anspruches auf Fortzahlung der Vergütung und allfälliger Nebengebühren nach § 19 Abs. 1 sechs Wochen beträgt. § 23 **Abs. 2 bis 9 sowie §§ 24 und 25 sind** mit der Maßgabe anzuwenden, dass **der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem Verhältnis der während der Beschäftigung während der Eltern-Karenz geleisteten Arbeitsstunden zu der im Kalenderjahr für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht, wobei sich dabei ergebende Teile von Stunden auf ganze Stunden aufzurunden sind und der Verbrauch des Erholungsurlaubes erst nach Beendigung der Eltern-Karenz zulässig ist. Durch den für Zeiten der Beschäftigung während der Eltern-Karenz in einem Kalenderjahr anfallenden Erholungsurlaub darf das sich aus § 23 Abs. 2 bis 5 und 7 ergebende Ausmaß des Erholungsurlaubes für dieses Urlaubsjahr nicht überschritten werden. Der durch die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbene Urlaubsanspruch gilt bei Vollziehung des § 25 Abs. 3 zweiter Satz in dem Urlaubsjahr als entstanden, in das das Ende der Eltern-Karenz fällt. § 27 gilt nicht.**

Art. III Z 27:

-

**§ 32b. (5) Dem Vertragsbediensteten, der Nachtarbeit (§ 2 Z 18 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998) leistet, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten unter Berücksichtigung seiner Eignung ein gleichwertiger Dienstposten (Abs. 3) ohne Nachtarbeit zuzuweisen, wenn**

- 1. er gesundheitliche Schwierigkeiten hat, die nachweislich damit verbunden sind, dass er Nachtarbeit leistet, oder**
- 2. die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren dies erfordert, für die Dauer dieser Betreuungspflichten.**

Art. III Z 28 und 29:

**§ 37. (4) § 23 Abs. 7, 8 und 10 sowie § 27 Abs. 6** gelten sinngemäß.

**§ 37. (4) Ist die wöchentliche Arbeitszeit des Vertragsbediensteten auf weniger als sechs Werktagen verteilt, ist das Ausmaß der Pflegefreistellung gemäß Abs. 1 und 2 in der Weise in Arbeitstage umzurechnen, dass an die Stelle von sechs Werktagen so viele Arbeitstage treten, wie der Vertragsbedienstete innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat. Die §§ 23 Abs. 9 und 27 Abs. 6 sind sinngemäß anzuwenden.**

**(4a) Die Pflegefreistellung kann grundsätzlich nur tageweise in Anspruch genommen werden. Der Vertragsbedienstete**

**kann – sofern nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen – die Pflegefreistellung auch stundenweise in Anspruch nehmen, wobei das gesamte Ausmaß der Pflegefreistellung im Kalenderjahr das Ausmaß der für den Vertragsbediensteten geltenden wöchentlichen Arbeitszeit bzw. im Fall des Abs. 2 das zweifache Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten darf.**

Art. III Z 30:

**§ 37b.** (1) Bei Vorliegen der in § 37a Abs. 1 genannten Voraussetzungen ist dem Vertragsbediensteten auf seinen Antrag die Arbeitszeit (§ 11 Abs. 2 und 4 und § 51) für einen bestimmten, die jeweilige nach § 37a Abs. 1 in Betracht kommende Gesamtdauer nicht übersteigenden Zeitraum um höchstens drei Viertel herabzusetzen, wobei die verbleibende Arbeitszeit ein ganzzahliges Stundenausmaß zu umfassen hat.

**§ 37b.** (1) Bei Vorliegen der in § 37a Abs. 1 genannten Voraussetzungen ist dem Vertragsbediensteten auf seinen Antrag die Arbeitszeit (§ 11 Abs. 2 und § 51) für einen bestimmten, die jeweilige nach § 37a Abs. 1 in Betracht kommende Gesamtdauer nicht übersteigenden Zeitraum um höchstens drei Viertel herabzusetzen, wobei die verbleibende Arbeitszeit ein ganzzahliges Stundenausmaß zu umfassen hat.

Art. III Z 31:

**§ 56.** Das Ausmaß des Erholungsurlaubes gemäß § 23 Abs. 2 erhöht sich um zwei Werktage, wenn

1. der Vertragsbedienstete ein Studium an einer Universität (wissenschaftlichen Hochschule), Kunsthochschule oder staatlichen Kunstakademie abgeschlossen hat,

**§ 56. (1) Besteht am 1. Jänner 2010 noch Anspruch auf einen in Tagen bemessenen Erholungsurlaub für das vorangegangene Urlaubsjahr, ist dieser in Stunden umzurechnen, indem die verbleibende Anzahl an Urlaubstagen bei einem Vertragsbediensteten, dessen Arbeitszeit**

2. er wegen dieses Studiums vor dem 1. Jänner 1984 in die Verwendungsgruppe A aufgenommen oder überstellt worden ist und
  3. ihm ein Erholungsurlaub von weniger als 36 Werktagen gebührt.
1. auf sechs Werktagen verteilt ist, mit dem Faktor 6,66,
  2. auf fünf Werktagen verteilt ist, mit dem Faktor 8,
  3. auf weniger als fünf Werktagen verteilt ist, mit dem Faktor, der sich aus der Division der Zahl 40 durch die Anzahl der Werktagen ergibt,
- zu vervielfachen ist; der solcherart in Stunden umgerechnete Erholungsurlaub gebührt dem Vertragsbediensteten, der eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt, in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht. Ergeben sich hierbei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden.

(2) Dem Vertragsbediensteten, der am Tag vor dem Inkraft-Treten des § 23 Abs. 4 in der Fassung der 29. Novelle zu diesem Gesetz Anspruch auf einen Zusatzurlaub gemäß § 23 Abs. 3 in der Fassung vor dieser Novelle in Verbindung mit der Verordnung des Stadtsenates vom 24. Februar 2004, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 11/2004, hat, bleibt dieser Anspruch solange gewahrt, als er die in dieser Verordnung genannten Voraussetzungen erfüllt. Das Ausmaß dieses Zusatzurlaubes ist unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 1 ab 1. Jänner 2010 in Stunden bzw. des § 23 Abs. 9 umzurechnen. Auf den Vertragsbediensteten, der Anspruch auf einen Zusatzurlaub

**gemäß § 23 Abs. 4 in der Fassung der 29. Novelle zu diesem Gesetz hat, ist der erste Satz nicht anzuwenden.**

Art. III Z 32:

-

#### **Übergangsbestimmungen für die Dienstpläne**

**§ 62d. (1) Ein vor dem 1. Jänner 2010 erstellter Fixdienstplan gilt als Dienstplan im Sinn des § 11a.**

**(2) Ein vor dem 1. Jänner 2010 erstellter Gleitzeitdienstplan gilt nach Maßgabe des Abs. 3 als Gleitdienstplan im Sinn des § 11b.**

**(3) Widerspricht eine im Zeitpunkt der Kundmachung der 29. Novelle zu diesem Gesetz bestehende Gleitzeitregelung § 11b Abs. 2, ist sie – sofern für das Weiterbestehen der abweichenden Regelungen über den 31. Dezember 2009 hinaus kein dienstliches oder sonstiges öffentliches Interesse spricht – bis längstens 31. Dezember 2009 an § 11b Abs. 2 anzupassen; soweit ein Gleitzeitrahmen vorgesehen ist, der nicht vollständig innerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr liegt, gilt der außerhalb dieses Zeitraumes liegende Gleitzeitrahmen ab 1. Jänner 2010 als nicht festgesetzt. Für Dienststellen(teile) festgelegte Zeiten des Parteienverkehrs gelten – sofern sie**

**nicht in eine Blockzeit fallen – ab 1. Jänner 2010 als Servicezeiten im Sinn des § 11b Abs. 2 Z 5.**

**(4) Dienstpläne, die ab Kundmachung der 29. Novelle zu diesem Gesetz erstellt werden, haben den jeweils für sie in Betracht kommenden Bestimmungen der §§ 11a bis 11c in der Fassung der genannten Novelle zu entsprechen.**

Art. III Z 33 und 34:

**§ 67.** Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. bis 7. ....

8. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Abl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S 16,

9. Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004, S 37.

**§ 67.** Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. bis 7. ....

8. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Abl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S 16,

**9. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABI. Nr. L 299 vom 18. November 2003, S 9,**

**10.** Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004, S 37.

## Wiener Personalvertretungsgesetz

### Art. IV Z 1:

**§ 8.** Die Hauptgruppen umfassen die Dienststellen folgender Bereiche:

1. bis 5. ....

6. WIENGAS (Hauptgruppe VI).

Den in Z 4 bis 6 enthaltenen Bereichsbezeichnungen sind die unmittelbar vor der Betriebsaufnahme im Sinn des § 1 Abs. 1 des Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetzes gültigen Organisationsstrukturen zugrunde zu legen.

### Art. IV Z 2 bis 8:

**§ 39.** (1) Zur Erfüllung ihrer im § 2 umschriebenen Aufgaben stehen der Personalvertretung insbesondere die sich aus den folgenden Absätzen ergebenden Mitwirkungsrechte zu. Zu den Mitwirkungsrechten gehört auch das Recht der Personalvertretung, in den in den Abs. 2 und 5 genannten Angelegenheiten Anträge zu stellen. Soweit nach anderen Gesetzen, die auf Dienststellen der Gemeinde Wien anzuwenden sind, dem Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht zusteht, kommt dieses der Personalvertretung zu. Auf die nach dem Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten finden Abs. 2

## Wiener Personalvertretungsgesetz

**§ 8.** Die Hauptgruppen umfassen die Dienststellen folgender Bereiche:

1. bis 5. ....

6. **WIEN ENERGIE Gasnetz** (Hauptgruppe VI).

Den in Z 4 bis 6 enthaltenen Bereichsbezeichnungen sind die unmittelbar vor der Betriebsaufnahme im Sinn des § 1 Abs. 1 des Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetzes gültigen Organisationsstrukturen zugrunde zu legen.

**§ 39.** (1) Zur Erfüllung ihrer im § 2 umschriebenen Aufgaben stehen der Personalvertretung insbesondere die sich aus den folgenden Absätzen ergebenden Mitwirkungsrechte zu. Zu den Mitwirkungsrechten gehört auch das Recht der Personalvertretung, in den in den Abs. 2 und 5 genannten Angelegenheiten Anträge zu stellen. Soweit nach anderen Gesetzen, die auf Dienststellen der Gemeinde Wien anzuwenden sind, dem Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht zusteht, kommt dieses der Personalvertretung zu. Auf die nach dem Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz, dem Wiener Museen – Zuweisungsge-

Z 1, 2 und 5 zweiter Halbsatz sowie Abs. 5 Z 8, auf die nach dem Wiener Museen – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 99/2001, dem Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 19/2004, dem Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 29/2004, dem ASFINAG – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 43/2006, und dem Wiener Zuweisungsgesetz – W-ZWG, LGBl. für Wien Nr. 29/2007, zugewiesenen Bediensteten überdies Abs. 2 Z 4 keine Anwendung.

Die Anträge der Personalvertretung sind durch den Magistrat in angemessener Frist zu behandeln.

(2) Folgende Maßnahmen bedürfen, soweit in den folgenden Absätzen nicht anderes bestimmt ist, der Zustimmung der Personalvertretung:

1. bis 3. ....

4. Aufteilung der Arbeitszeit gemäß § 26 der Dienstordnung 1994 – DO 1994 und § 11 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995.

setz, LGBl. für Wien Nr. 99/2001, dem Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 19/2004, dem Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 29/2004, dem ASFINAG – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 43/2006, und dem Wiener Zuweisungsgesetz – W-ZWG, LGBl. für Wien Nr. 29/2007, zugewiesenen Bediensteten finden Abs. 2 Z 1, 2, **4** und 5 zweiter Halbsatz, Abs. 5 Z 8, **Abs. 7 Z 10 bis 12 sowie Abs. 7a Z 3** keine Anwendung. Die Anträge der Personalvertretung sind durch den Magistrat in angemessener Frist zu behandeln.

(2) Folgende Maßnahmen bedürfen, soweit in den folgenden Absätzen nicht anderes bestimmt ist, der Zustimmung der Personalvertretung:

1. bis 3. ....

4. Aufteilung der Arbeitszeit gemäß **§§ 26a Abs. 1 und 26b Abs. 2** der Dienstordnung 1994 – DO 1994 und **§§ 11a Abs. 1 und 11b Abs. 2** der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995, **einschließlich der Festlegung von Ruhepausen gemäß § 61b zweiter Satz oder der Teilung von Ruhepausen gemäß § 61f Abs. 3 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 – W-BedSchG 1998.**

**4a. Festlegung des Bezugszeitraumes für die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Ausmaß von mehr als 26 Wochen**



5. bis 9. ....

In den Angelegenheiten der Z 1 bis 6 hat die Zustimmung schriftlich zu erfolgen. Dies gilt nicht, wenn in den Angelegenheiten der Z 5 und 6 die Voraussetzungen des Abs. 3 Z 1 lit. b letzter Halbsatz vorliegen.

(7) Folgende Angelegenheiten hat der Magistrat der Personalvertretung unverzüglich mitzuteilen:

1. bis 8. ....

9. Abschluss von Zuweisungsverträgen, einschließlich der in § 8 Abs. 1 Z 1 bis 5 W-ZWG genannten Daten.

(7a) Der Magistrat hat der Personalvertretung

1. in einer in Abs. 2 genannten Angelegenheit über Verlangen die für die Entscheidung oder Antragstellung maßgebenden Grundlagen und
2. – sofern die Zustimmung des Bediensteten dafür vorliegt – die

**(§ 74 Abs. 3 W-BedSchG 1998).**

5. bis 9. ....

In den Angelegenheiten der Z 1 bis 6 hat die Zustimmung schriftlich zu erfolgen. Dies gilt nicht, wenn in den Angelegenheiten der Z 5 und 6 die Voraussetzungen des Abs. 3 Z 1 lit. b letzter Halbsatz vorliegen.

(7) Folgende Angelegenheiten hat der Magistrat der Personalvertretung unverzüglich mitzuteilen:

1. bis 8. ....

9. Abschluss von Zuweisungsverträgen, einschließlich der in § 8 Abs. 1 Z 1 bis 5 W-ZWG genannten Daten;

**10. erfolgte Anordnung oder Vereinbarung von Telearbeit;**

**11. Heranziehung von Teilzeitbeschäftigten zu Mehrdienstleistungen, sofern die Heranziehung mehrere Teilzeitbeschäftigte mehr als zwei Tage hintereinander betrifft;**

**12. die Form, in welcher die Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen sind.**

(7a) Der Magistrat hat der Personalvertretung

1. in einer in Abs. 2 genannten Angelegenheit über Verlangen die für die Entscheidung oder Antragstellung maßgebenden Grundlagen und
2. - sofern die Zustimmung des Bediensteten dafür vorliegt – die

sich auf Grund eines amtsärztlichen Gutachtens ergebende eingeschränkte Dienstfähigkeit (medizinisches Leistungskalkül) bekannt zu geben.

(8) Der Personalvertretung obliegt es

1. Bedienstete auf ihr Verlangen in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten, und zwar auch in Fällen, in denen sich der Bedienstete nicht auf ein ihm aus dem Dienstverhältnis zustehendes Recht berufen kann;
2. an der Besichtigung der Dienststelle durch behördliche Organe teilzunehmen.

(9) Zur Ausübung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung sind zuständig:

1. in den Angelegenheiten des Abs. 5 Z 7 und 8, Abs. 7 Z 3, 7 und 8 und Abs. 8 Z 2 der Dienststellenausschuß (die Vertrauenspersonen),
2. und 3. ....

Art. IV Z 9:

**§ 39.** (8) Der Personalvertretung obliegt es

sich auf Grund eines amtsärztlichen Gutachtens ergebende eingeschränkte Dienstfähigkeit (medizinisches Leistungskalkül) bekannt zu geben **sowie**

**3. auf Verlangen Einsicht in die Arbeitszeitaufzeichnungen zu gewähren.**

(8) Der Personalvertretung obliegt es Bedienstete auf ihr Verlangen in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten, und zwar auch in Fällen, in denen sich der Bedienstete nicht auf ein ihm aus dem Dienstverhältnis zustehendes Recht berufen kann.

(9) Zur Ausübung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung sind zuständig:

1. in den Angelegenheiten des Abs. 5 Z 7 und 8, Abs. 7 Z 3, 7 und 8 und Abs. **7a** Z **3** der Dienststellenausschuss (die Vertrauenspersonen),
2. und 3. ....

**§ 39a. (4a)** Der Personalvertretung obliegt es,

1. ....
2. an der Besichtigung der Dienststelle durch behördliche Organe teilzunehmen.

Art. IV Z 10:

-

#### Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998

Art. V Z 1:

**§ 1.** (2) Dieses Gesetz ist auf alle Dienststellen der Gemeinde Wien

1. an der Besichtigung der Dienststelle durch behördliche Organe, **Sicherheitsfachkräfte, Präventivdienste oder die zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Organe** teilzunehmen;
2. an der Besichtigung des Telearbeitsplatzes durch behördliche Organe, Sicherheitsfachkräfte, Präventivdienste oder die zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Organe teilzunehmen, wenn dies der Telearbeit verrichtende Bedienstete verlangt.

Zur Ausübung der Mitwirkungsrechte gemäß Z 1 und 2 ist der Dienststellenausschuss (sind die Vertrauenspersonen) zuständig.

**§ 51c.** Bei Vollziehung des § 111a Abs. 4 DO 1994 bzw. des § 62d Abs. 4 VBO 1995 findet § 39 Abs. 2 Z 4 in der Fassung der 14. Novelle zu diesem Gesetz Anwendung.

#### Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998

**§ 1.** (2) Dieses Gesetz ist auf alle Dienststellen der Gemeinde Wien

(§ 2 Abs. 1) anzuwenden.

**§ 64.** (2) Die Mindesteinsatzzeit der arbeitsmedizinischen Betreuung bestimmt sich nach der Gesamtzahl der Bediensteten aller Dienststellen (§ 2 Abs. 1). Teilzeitbeschäftigte Bedienstete sind bei der Berechnung der Gesamtzahl der Bediensteten entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig zu berücksichtigen.

1. bis 4. ....

Bei der Aufteilung der sich aus diesem Absatz ergebenden gesamten Mindesteinsatzzeit ist Z 2 und 3 entsprechend zu berücksichtigen.

**§ 65.** (2) Die Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte bestimmt sich nach der Gesamtzahl der Bediensteten aller Dienststellen (§ 2 Abs. 1). Teilzeitbeschäftigte Bedienstete sind bei der Berechnung der Gesamtzahl der Bediensteten entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig zu berücksichtigen.

1. bis 4. ....

Bei der Aufteilung der sich aus diesem Absatz ergebenden gesamten Mindesteinsatzzeit ist Z 2 und 3 entsprechend zu berücksichtigen.

Art. V Z 2:

**§ 2.** (1) Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen, die der Gemeinde Wien or-

(§ 2 **Z** 1) anzuwenden.

**§ 64.** (2) Die Mindesteinsatzzeit der arbeitsmedizinischen Betreuung bestimmt sich nach der Gesamtzahl der Bediensteten aller Dienststellen (§ 2 **Z** 1). Teilzeitbeschäftigte Bedienstete sind bei der Berechnung der Gesamtzahl der Bediensteten entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig zu berücksichtigen.

1. bis 4. ....

Bei der Aufteilung der sich aus diesem Absatz ergebenden gesamten Mindesteinsatzzeit ist Z 2 und 3 entsprechend zu berücksichtigen.

**§ 65.** (2) Die Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte bestimmt sich nach der Gesamtzahl der Bediensteten aller Dienststellen (§ 2 **Z** 1). Teilzeitbeschäftigte Bedienstete sind bei der Berechnung der Gesamtzahl der Bediensteten entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig zu berücksichtigen.

1. bis 4. ....

Bei der Aufteilung der sich aus diesem Absatz ergebenden gesamten Mindesteinsatzzeit ist Z 2 und 3 entsprechend zu berücksichtigen.

**§ 2.** Im Sinn dieses Gesetzes **bedeuten die Begriffe:**

**1.** Dienststellen: die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungs-

organisatorisch zuzuordnen sind und nach ihrem organisatorischen Aufbau eine räumliche oder verwaltungstechnische Einheit darstellen. Betriebe (Art. 21 Abs. 2 B-VG) sind keine Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes.

(2) Bedienstete im Sinn dieses Gesetzes sind die in einem öffentlich-rechtlichen oder durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Personen.

(3) Dienstgeberin ist die Gemeinde Wien, wobei die Wahrnehmung der der Dienstgeberin in diesem Gesetz übertragenen Aufgaben im Rahmen ihrer Befugnisse und ihres Wirkungsbereiches den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern obliegt.

(4) Arbeitsstätten im Sinn dieses Gesetzes sind

1. die Gesamtheit aller Örtlichkeiten von einer oder mehreren Dienststellen (Dienststellenteilen) in einem Gebäude, in denen Arbeitsplätze für Bedienstete eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden) sowie
2. alle Örtlichkeiten auf einem in räumlicher Einheit zu einer oder mehreren Dienststellen (Dienststellenteilen) gehörenden Gelände, zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

stellen, die der Gemeinde Wien organisatorisch zuzuordnen sind und nach ihrem organisatorischen Aufbau eine räumliche oder verwaltungstechnische Einheit darstellen; Betriebe (Art. 21 Abs. 2 B-VG) sind keine Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes.

**2.** Bedienstete: die in einem öffentlich-rechtlichen oder durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Personen.

**3.** Dienstgeberin: die Gemeinde Wien, wobei die Wahrnehmung der der Dienstgeberin in diesem Gesetz übertragenen Aufgaben im Rahmen ihrer Befugnisse und ihres Wirkungsbereiches den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern obliegt.

**4.** Arbeitsstätten:

- a)** die Gesamtheit aller Örtlichkeiten von einer oder mehreren Dienststellen (Dienststellenteilen) in einem Gebäude, in denen Arbeitsplätze für Bedienstete eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden) sowie
- b)** alle Örtlichkeiten auf einem in räumlicher Einheit zu einer oder mehreren Dienststellen (Dienststellenteilen) gehörenden Gelände, zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien);

Als Arbeitsstätten im Sinn der Z 1 gelten auch Wohnwagen, Container und sonstige ähnliche Einrichtungen von Dienststellen (Dienststellenteilen), sowie Tragluftbauten von Dienststellen (Dienststellenteilen), die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

(5) Baustellen im Sinn dieses Gesetzes sind zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen, an denen Hoch- und Tiefbauarbeiten durchgeführt werden.

(6) Auswärtige Arbeitsstellen im Sinn dieses Gesetzes sind alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen andere Arbeiten als Bauarbeiten durchgeführt werden.

(7) Arbeitsplatz im Sinn dieses Gesetzes ist der räumliche Bereich, in dem sich Bedienstete bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit aufhalten.

(8) Arbeitsräume sind jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist.

(9) Sonstige Betriebsräume sind Räume, in denen zwar kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden.

als Arbeitsstätten im Sinn der **lit. a** gelten auch Wohnwagen, Container und sonstige ähnliche Einrichtungen von Dienststellen (Dienststellenteilen) sowie Tragluftbauten von Dienststellen (Dienststellenteilen), die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

**5.** Baustellen: zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen, an denen Hoch- und Tiefbauarbeiten durchgeführt werden.

**6.** Auswärtige Arbeitsstellen: alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen andere Arbeiten als Bauarbeiten durchgeführt werden.

**7.** Arbeitsplatz: der räumliche Bereich, in dem sich Bedienstete bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit aufhalten.

**8.** Arbeitsräume: jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist.

**9.** Sonstige Betriebsräume: Räume, in denen zwar kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden.

(10) Arbeitsmittel im Sinn dieses Gesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Bedienstete vorgesehen sind.

(11) Arbeitsstoffe im Sinn dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen und biologischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden.

(12) Unter Gefahrenverhütung im Sinn dieses Gesetzes sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

(13) Stand der Technik im Sinn dieses Gesetzes ist der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand fortschrittlicher technologischer Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt und erwiesen ist. Bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen heranzuziehen.

**10.**Arbeitsmittel: alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Bedienstete vorgesehen sind.

**11.**Arbeitsstoffe: alle Stoffe, Zubereitungen und biologische Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden.

**12.**Gefahrenverhütung: sämtliche Regelungen und Maßnahmen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

**13.**Stand der Technik: der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand fortschrittlicher technologischer Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt und erwiesen ist; bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen heranzuziehen.

**14.**Arbeitszeit: die Zeit, in der die oder der Bedienstete für die Dienstgeberin die ihr oder ihm übertragenen Geschäfte wahrnimmt oder zu deren Wahrnehmung der Dienstgeberin an einem von ihr bestimmten Ort zur Verfügung steht (Bereitschaftsdienst); Reisezeiten sowie Zeiten der Rufbereitschaft gelten nicht als Arbeitszeit. Wird eine Bedienstete

**te oder ein Bediensteter im Rahmen der Rufbereitschaft zum Dienst herangezogen, gilt die Zeit, während der sie oder er Dienst zu versehen hat, als Arbeitszeit.**

**15. Ruhezeit: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit.**

**16. Tagesarbeitszeit: die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden; der Zeitraum berechnet sich ab erstmaligem Beginn der Arbeitszeit.**

**17. Wochenarbeitszeit: die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag, sofern nicht aus verwaltungsökonomischen Gründen ein anderer Sieben-Tage-Zeitraum angewendet wird.**

**18. Nachtarbeit: liegt vor, wenn die oder der Bedienstete regelmäßig in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr mindestens drei Stunden ihrer oder seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen hat.**

Art. IV Z 3:

**§ 8.** (1) Werden in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Bedienstete mehrerer Dienststellen beschäftigt, so haben die betroffenen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter (§ 2 Abs. 3) bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

1. und 2. ....

**§ 8.** (1) Werden in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Bedienstete mehrerer Dienststellen beschäftigt, so haben die betroffenen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter (§ 2 **Z** 3) bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

1. und 2. ....



Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen und zur Koordination von Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung besteht auch gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die keine Bediensteten sind (betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer).

**§ 11.** (2) Werden auf einer Baustelle gleichzeitig oder aufeinanderfolgend Bedienstete mehrerer Dienststellen beschäftigt, so hat bei der Anhörung und Beteiligung eine angemessene Abstimmung zwischen den betroffenen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern (§ 2 Abs. 3) zu erfolgen, wenn dies angesichts des Ausmaßes des Risikos und des Umfangs der Baustelle erforderlich erscheint. Dies gilt sinngemäß auch in bezug auf betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

**§ 52.** (7) Abs. 2 bis 5 gelten auch für Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter (§ 2 Abs. 3), soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Bediensteten erforderlich ist.

**§ 66.** (1) Dem Magistrat kommt neben der Besorgung der ihm in diesem Gesetz ausdrücklich übertragenen Aufgaben - insbesondere der Vollziehung behördlicher Angelegenheiten - die Verpflichtung zu,

Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen und zur Koordination von Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung besteht auch gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die keine Bediensteten sind (betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer).

**§ 11.** (2) Werden auf einer Baustelle gleichzeitig oder aufeinanderfolgend Bedienstete mehrerer Dienststellen beschäftigt, so hat bei der Anhörung und Beteiligung eine angemessene Abstimmung zwischen den betroffenen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern (§ 2 **Z** 3) zu erfolgen, wenn dies angesichts des Ausmaßes des Risikos und des Umfangs der Baustelle erforderlich erscheint. Dies gilt sinngemäß auch in bezug auf betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

**§ 52.** (7) Abs. 2 bis 5 gelten auch für Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter (§ 2 **Z** 3), soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Bediensteten erforderlich ist.

**§ 66.** (1) Dem Magistrat kommt neben der Besorgung der ihm in diesem Gesetz ausdrücklich übertragenen Aufgaben - insbesondere der Vollziehung behördlicher Angelegenheiten - die Verpflichtung zu,

durch geeignete organisatorische und sonstige Maßnahmen darauf hinzuwirken, daß im Sinn eines möglichst zweckmäßigen und effektiven Bedienstetenschutzes

1. und 2. ....

3. die zuständigen Fachdienststellen die einzelnen Dienststellen, insbesondere die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter (§ 2 Abs. 3), in Bedienstetenschutzangelegenheiten unterstützen und beraten,

4. bis 7. ....

**§ 70.** (2) Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte ist berechtigt, von Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern (§ 2 Abs. 3), Sicherheitsvertrauenspersonen sowie den mit der arbeitsmedizinischen und mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Institutionen) Auskünfte einzuholen oder Berichte zu verlangen, Einsicht in alle den Bedienstetenschutz betreffende Unterlagen zu nehmen und jederzeit unbeschadet des § 71 - Dienststellen zu besichtigen.

Art. V Z 4:

**§ 17.** (5) Arbeitsstätten in Gebäuden (§ 2 Abs. 4 Z 1) müssen nach Möglichkeit barrierefrei zugänglich und gestaltet sein. Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore sowie sanitäre Einrichtungen, die von

durch geeignete organisatorische und sonstige Maßnahmen darauf hinzuwirken, daß im Sinn eines möglichst zweckmäßigen und effektiven Bedienstetenschutzes

1. und 2. ....

3. die zuständigen Fachdienststellen die einzelnen Dienststellen, insbesondere die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter (§ 2 **Z** 3), in Bedienstetenschutzangelegenheiten unterstützen und beraten,

4. bis 7. ....

**§ 70.** (2) Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte ist berechtigt, von Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern (§ 2 **Z** 3), Sicherheitsvertrauenspersonen sowie den mit der arbeitsmedizinischen und mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Institutionen) Auskünfte einzuholen oder Berichte zu verlangen, Einsicht in alle den Bedienstetenschutz betreffende Unterlagen zu nehmen und jederzeit unbeschadet des § 71 - Dienststellen zu besichtigen.

**§ 17.** (5) Arbeitsstätten in Gebäuden (§ 2 **Z** 4 **lit. a**) müssen nach Möglichkeit barrierefrei zugänglich und gestaltet sein. Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore sowie sanitäre Einrichtungen, die von

behinderten Bediensteten benützt werden, sowie neu zu errichtende Arbeitsstätten in Gebäuden müssen jedenfalls barrierefrei zugänglich und gestaltet sein. Barrierefreiheit ist auch bei Zu- und Umbauten, die mehr als 10 % der Fläche ausmachen, herzustellen. Arbeitsplätze (§ 2 Abs. 7), an denen behinderte Dienstnehmer beschäftigt sind, sind deren Behinderungen entsprechend zu adaptieren.

Art. V Z 5:

**§ 27.** (1) Einrichtungen auf Schwimmkörpern, schwimmenden Anlagen und Geräten im Sinne des § 2 des Schifffahrtsgesetzes, BGBl. I Nr. 62/1997, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind, und den Arbeitsstätten im Sinne des § 2 Abs. 4 vergleichbar sind, sind den §§ 16 bis 20 entsprechend zu gestalten und zu betreiben, soweit dies nach der Art und Zweckbestimmung dieser Einrichtungen möglich und zum Schutz der Bediensteten erforderlich ist. In diesen Einrichtungen sind die erforderlichen Vorkehrungen zum Brandschutz und Explosionsschutz, für die Erste Hilfe sowie für das rasche und sichere Verlassen dieser Einrichtungen im Notfall zu treffen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Dabei sind die Art, Größe und Zweckbestimmung der Einrichtung, die Ausstattung, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe oder der transportierten Güter und Stoffe, die Arbeitsmittel sowie die größtmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen.

behinderten Bediensteten benützt werden, sowie neu zu errichtende Arbeitsstätten in Gebäuden müssen jedenfalls barrierefrei zugänglich und gestaltet sein. Barrierefreiheit ist auch bei Zu- und Umbauten, die mehr als 10 % der Fläche ausmachen, herzustellen. Arbeitsplätze (§ 2 **Z** 7), an denen behinderte Dienstnehmer beschäftigt sind, sind deren Behinderungen entsprechend zu adaptieren.

**§ 27.** (1) Einrichtungen auf Schwimmkörpern, schwimmenden Anlagen und Geräten im Sinne des § 2 des Schifffahrtsgesetzes, BGBl. I Nr. 62/1997, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind, und den Arbeitsstätten im Sinne des § 2 **Z** 4 vergleichbar sind, sind den §§ 16 bis 20 entsprechend zu gestalten und zu betreiben, soweit dies nach der Art und Zweckbestimmung dieser Einrichtungen möglich und zum Schutz der Bediensteten erforderlich ist. In diesen Einrichtungen sind die erforderlichen Vorkehrungen zum Brandschutz und Explosionsschutz, für die Erste Hilfe sowie für das rasche und sichere Verlassen dieser Einrichtungen im Notfall zu treffen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Dabei sind die Art, Größe und Zweckbestimmung der Einrichtung, die Ausstattung, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe oder der transportierten Güter und Stoffe, die Arbeitsmittel sowie die größtmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen.

Art. V Z 6:

**§ 42.** (1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Bedienstete nur beschäftigt werden, wenn

1. und 2. ....

Art. V Z 7:

-

**§ 42.** (1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt **sowie in Nachtarbeit**, dürfen Bedienstete nur beschäftigt werden, wenn

1. und 2. ....

**6a. Abschnitt****Arbeitszeitgestaltung****Tägliche Ruhezeit**

**§ 61a.** Den Bediensteten ist innerhalb des für die Tagesarbeitszeit vorgesehenen Rahmens von 24 Stunden (§ 2 Z 16) eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren.

**Ruhepausen**

**§ 61b.** Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als

sechs zusammenhängende Stunden, ist eine Ruhepause im Ausmaß von einer halben Stunde zu gewähren. Wenn feststeht oder anzunehmen ist, dass die Tagesarbeitszeit mehr als sechs zusammenhängende Stunden betragen wird und es im Interesse der Bediensteten der Dienststelle gelegen oder dienstlich notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten festgelegt werden.

#### Wöchentliche Ruhezeit

§ 61c. (1) Den Bediensteten ist innerhalb der Wochenarbeitszeit (§ 2 Z 17) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 35 Stunden zu gewähren. Wird die wöchentliche Ruhezeit unterschritten, ist sie in der nächstfolgenden Wochenarbeitszeitperiode um jenes Ausmaß zu verlängern, um das sie unterschritten wurde. Die wöchentliche Ruhezeit schließt die tägliche Ruhezeit (§ 61a) ein.

(2) Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann auch eine wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden festgelegt werden.

### **Wöchentliche Höchstarbeitszeit**

**§ 61d.** Die Wochenarbeitszeit darf bezogen auf einen Zeitraum von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Bei der Ermittlung der zulässigen Wochenarbeitszeit bleiben Zeiten, in denen die oder der Bedienstete vom Dienst befreit, enthoben oder sonst gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, außer Betracht.

### **Nachtarbeit**

**§ 61e.** Die Tagesarbeitszeit von Bediensteten, die Nachtarbeit (§ 2 Z 18) verrichten, darf im Durchschnitt von 14 Kalendertagen acht Stunden nicht überschreiten. Die in den Bezugszeitraum fallende wöchentliche Ruhezeit bleibt im Ausmaß von 24 Stunden pro Sieben-Tage-Zeitraum bei der Berechnung der durchschnittlichen Dauer der Tagesarbeitszeit unberücksichtigt. Ist die Nachtarbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden (Nachtschwerarbeit), darf die Tagesarbeitszeit nicht mehr als acht Stunden betragen.

### **Sonderbestimmungen für Kraftfahrzeuglenkerinnen oder Kraftfahrzeuglenker**

**§ 61f. (1) Auf Bedienstete, die als Lenkerinnen oder Lenker von Kraftfahrzeugen zu Beförderungen im Straßenverkehr verwendet werden, sind die §§ 61a bis 61e nach Maßgabe der Abs. 2 bis 6 anzuwenden. Als Beförderung im Straßenverkehr gilt jede ganz oder teilweise auf einer öffentlichen Straße durchgeführte Fahrt eines zum Zweck der Personen- oder Güterbeförderung verwendeten leeren oder beladenen Kraftfahrzeuges.**

**(2) Abweichend von § 2 Z 14 gelten die Zeiten, in denen die Bediensteten nicht verpflichtet sind, an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben, in denen sie sich jedoch in Bereitschaft halten müssen, um etwaigen Anweisungen zur Aufnahme oder Wiederaufnahme der Fahrtätigkeit oder zur Ausführung anderer Arbeiten Folge zu leisten, nicht als Arbeitszeit.**

**(3) Abweichend von § 61b ist den Bediensteten bei einer Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit**

- 1. zwischen sechs und neun zusammenhängenden Stunden, eine Ruhepause im Ausmaß von einer halben Stunde oder**
- 2. von mehr als neun zusammenhängenden Stunden, eine**

**Ruhepause im Ausmaß von 45 Minuten**

zu gewähren, wobei die Ruhepause in mehrere Teile von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden kann. Die Ruhepause bzw. bei Teilung der Ruhepause der erste Teil derselben ist spätestens nach sechs Stunden zu gewähren.

(4) § 61d gilt mit der Maßgabe, dass die wöchentliche Höchst Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Bezugszeitraumes 60 Stunden nicht überschreiten darf.

(5) Die Tagesarbeitszeit einer Lenkerin oder eines Lenkers darf an Tagen, an denen sie oder er im Zeitraum zwischen 1 Uhr und 5 Uhr (Nachtzeit) ihrer oder seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen hat, 10 Stunden nicht überschreiten. Diesen Bediensteten gebührt binnen 14 Kalendertagen eine Verlängerung einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit um das Ausmaß der in die Nachtzeit fallenden dienstlichen Tätigkeit. § 61e ist nicht anzuwenden.

(6) Von den Bestimmungen der Abs. 4 und 5 kann abgewichen werden, wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Gründe dies erfordern, wie insbesondere bei der Erfüllung von Aufgaben für politische Funktionäre oder im Rahmen von Wahlen, wobei der Bezugszeitraum für die Be-



**rechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden maximal 26 Wochen betragen darf.**

Art. V Z 8 und 9:

**§ 63.** (3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen zu informieren.

(4) Die Dienstgeberin ist verpflichtet,

1. bis 3. ....

4. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren und

5. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes zu informieren.

Die in Z 2 bis 5 genannten Unterlagen können den Sicherheitsvertrauenspersonen auch im Wege der elektronischen Telekommunikation übermittelt werden.

**§ 63.** (3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind **vor der Hinzuziehung externer Präventivdienste zu hören und** vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen zu informieren.

(4) Die Dienstgeberin ist verpflichtet,

1. bis 3. ....

4. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren,

5. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschriften, Bewilligungen **und Informationen des Magistrats als Behörde** auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes zu informieren **und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören,**

**6. die Sicherheitsvertrauenspersonen zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenver-**

**hütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören,**

- 7. die Sicherheitsvertrauenspersonen zur Information der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von dienststellenfremden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die Dienstgeberin von dienststellenfremden Bediensteten über die in Z 6 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen im Voraus anzuhören.**

Die in Z 2 bis 5 genannten Unterlagen können den Sicherheitsvertrauenspersonen auch im Wege der elektronischen Telekommunikation übermittelt werden.

Art. V Z 10:

**§ 64.** (7) Stellen die mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) bei Erfüllung ihrer Aufgaben Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit oder des Gesundheitsschutzes fest, so ist dies der Dienstgeberin und der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten mitzuteilen. Bedeuten die festgestellten Mißstände eine ernste und unmittelbare Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten, so hat diese Mitteilung unverzüglich zu erfolgen und sind auch die allfällig betroffenen Bediensteten zu informieren. Abs. 4 letzter Satz sowie § 78 Abs. 4 sind anzuwenden.

**§ 64.** (7) Stellen die mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) bei Erfüllung ihrer Aufgaben Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit oder des Gesundheitsschutzes fest, so ist dies der Dienstgeberin und der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten mitzuteilen. Bedeuten die festgestellten Mißstände eine ernste und unmittelbare Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten, so hat diese Mitteilung unverzüglich zu erfolgen und sind auch die allfällig betroffenen Bediensteten zu informieren. Abs. 4 letzter Satz sowie § 78 Abs. **3** sind anzuwenden.

**§ 65.** (7) Stellen die mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) bei Erfüllung ihrer Aufgaben Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit oder des Gesundheitsschutzes fest, so ist dies der Dienstgeberin und der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten mitzuteilen. Bedeuten die festgestellten Mißstände eine ernste und unmittelbare Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten, so hat diese Mitteilung unverzüglich zu erfolgen und sind auch die allfällig betroffenen Bediensteten zu informieren. Abs. 4 letzter Satz sowie § 78 Abs. 4 sind anzuwenden.

Art. V Z 11:

**§ 74.** (1) Dieses Gesetz sowie die dazu erlassenen Verordnungen finden auf die Beschäftigung von Bediensteten mit spezifischen Tätigkeiten im Rahmen von Feuerwehr- und sonstigen Katastrophenschutzdiensten sowie bei Alarm- und Einsatzübungen insoweit keine Anwendung, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung zwingend entgegenstehen. In diesen Fällen ist aber dafür Sorge zu tragen, daß unter Berücksichtigung der Zielsetzungen dieses Gesetzes eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Bediensteten gewährleistet ist.

**§ 65.** (7) Stellen die mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) bei Erfüllung ihrer Aufgaben Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit oder des Gesundheitsschutzes fest, so ist dies der Dienstgeberin und der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten mitzuteilen. Bedeuten die festgestellten Mißstände eine ernste und unmittelbare Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten, so hat diese Mitteilung unverzüglich zu erfolgen und sind auch die allfällig betroffenen Bediensteten zu informieren. Abs. 4 letzter Satz sowie § 78 Abs. **3** sind anzuwenden.

**§ 74.** (1) Dieses Gesetz sowie die dazu erlassenen Verordnungen finden auf die Beschäftigung von Bediensteten mit spezifischen Tätigkeiten, **die im Interesse der Allgemeinheit im Fall eines Einsatzes** im Rahmen von Feuerwehr- und sonstigen Katastrophenschutzdiensten **keinen Aufschub dulden**, sowie bei Alarm- und Einsatzübungen insoweit keine Anwendung, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung zwingend entgegenstehen. In diesen Fällen ist aber dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung der Zielsetzungen dieses Gesetzes eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Bediensteten gewährleistet ist.

**(2) Die §§ 61a bis 61e sind nicht anzuwenden auf:**

- 1. die in § 13 Abs. 5 BO 1994 genannten Bediensteten, Bedienstete mit Sonderaufgaben gemäß § 9 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien, ABl. der Stadt Wien Nr. 28/2007, sowie Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen,**
- 2. Bedienstete, die mit Tätigkeiten betraut sind, die im Interesse der Allgemeinheit keinen Aufschub dulden, insbesondere**
  - a) bei der Erfüllung von Aufgaben für die in § 8 Z 1 bis 10 der Wiener Stadtverfassung, LGBl. für Wien Nr. 28/1968, genannten Gemeindeorgane, auch soweit diesen die Funktion als Landesorgan zukommt,**
  - b) im Rahmen von Wahlen, Volksabstimmungen, Volksbegehren und Volksbefragungen,**
  - c) im Rahmen des Winterdienstes oder**
  - d) bei der Erfüllung von Aufgaben, die der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung, dem Schutz der Gesundheit oder dem Schutz der Rechte anderer dienen, soweit die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung zwingend entgegenstehen;**

**Abs. 1 letzter Satz ist anzuwenden.**

**(3) Von den §§ 61a bis 61c und 61e sowie von dem in § 61d**

genannten Bezugszeitraum kann abgewichen werden

1. bei Tätigkeiten, die an außerhalb des Dienstortes gelegenen Orten zu verrichten sind,
2. bei Tätigkeiten, die notwendig sind, um die Kontinuität des Dienstes zu gewährleisten, insbesondere
  - a) zur Betreuung oder Beaufsichtigung von Personen in Heimen,
  - b) im Rahmen des Presse- und Informationsdienstes,
  - c) im Rahmen des Rettungs-, Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdienstes,
  - d) im Rahmen eines Ver- oder Entsorgungsbetriebes,
  - e) im Rahmen der Straßenerhaltung und -reinigung,
  - f) im Rahmen der Abwicklung von Großveranstaltungen,
3. bei Tätigkeiten, die auf nicht von der Dienstgeberin zu vertretende anormale und unvorhersehbare Umstände oder auf außergewöhnliche Ereignisse zurückzuführen sind, deren Folgen trotz aller Sorgfalt nicht hätten vermieden werden können, oder
4. im Rahmen der für den Schutz von Sachen und Personen zu leistenden notwendigen Dienstbereitschaft, insbesondere von Schulwarten,

wobei der Bezugszeitraum für die wöchentliche Höchstarbeitszeit (§ 61d) maximal 26, mit Zustimmung der Personalvertretung maximal 52 Wochen betragen darf.

**(4) Von den §§ 61a und 61c kann abgewichen werden**

- 1. bei Schichtarbeit, wenn die oder der Bedienstete die Schicht wechselt und sie oder er zwischen dem Ende der Arbeit in der einen Schicht und dem Beginn der Arbeit in der nächsten Schicht nicht in den Genuss der täglichen Ruhezeit (§ 61a) oder dadurch nicht in den Genuss der wöchentlichen Ruhezeit (§ 61c) kommen kann;**
- 2. wenn die Arbeitszeiten der oder des Bediensteten auf Grund zwingender Erfordernisse des Dienstbetriebes über den für die Tagesarbeitszeit maßgebenden Zeitraum (§ 2 Z 16) verteilt sind.**

**(5) Den von den Bestimmungen der Abs. 3 und 4 betroffenen Bediensteten sind gleichwertige Ausgleichsruhezeiten zu gewähren. Im Fall der Abweichung von den Bestimmungen der §§ 61a oder 61b ist die Ruhezeit im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit, die zu einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit oder der Ruhepause geführt hat, um das Ausmaß der Verkürzung zu verlängern. Sofern die Gewährung von gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, ist den betroffenen Bediensteten unter Berücksichtigung der Zielsetzungen dieses Gesetzes jedenfalls ein größtmöglicher Gesundheitsschutz zu gewährleisten.**

**(6) § 61d ist nicht anzuwenden, wenn**

- 1. sich die oder der Bedienstete schriftlich dazu bereit erklärt hat, innerhalb des in § 61d genannten Bezugszeitraumes mehr als 48 Stunden innerhalb eines Sieben-Tage-Zeitraumes zu arbeiten und**
- 2. der Dienstbehörde und der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten vierteljährlich zu aktualisierende Listen mit Namen und Dienstort jener Bediensteten zur Verfügung gestellt werden, die eine Erklärung im Sinn der Z 1 abgegeben haben.**

**Bediensteten, die nicht bereit sind, eine Erklärung im Sinn der Z 1 abzugeben, oder die diese Erklärung widerrufen, dürfen daraus keine ungerechtfertigten Nachteile entstehen. Im Fall des Widerrufs ist die oder der Bedienstete unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes und auf ihre oder seine persönlichen Verhältnisse so rasch wie möglich, spätestens aber sechs Monate nach dem Widerruf, gemäß den sonstigen Bestimmungen dieses Gesetzes über die wöchentliche Höchstarbeitszeit zu beschäftigen.**

(2) In Fällen unmittelbar drohender oder eingetretener Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten sind unbeschadet des § 73 Abs. 3 von diesem Gesetz und den dazu erlassenen Verord-

(7) In Fällen unmittelbar drohender oder eingetretener Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten sind unbeschadet des § 73 Abs. 3 von diesem Gesetz und den dazu erlassenen Verord-

nungen abweichende Anordnungen soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten geboten scheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.

Art. V Z 12 und 13:

**§ 81a.** Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. bis 18. ....

19. Richtlinie 2001/45/EG zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 195 vom 19. Juli 2001 S. 46,

20. Richtlinie 2002/44/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen), ABl. Nr. L 177 vom 6. Juli 2002 S. 13,

21. Richtlinie 2003/10/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm), ABl. Nr. L 42 vom 15. Februar 2003 S. 38,

nungen abweichende Anordnungen soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten geboten scheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.

**§ 81a.** Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. bis 18. ....

19. Richtlinie 2001/45/EG zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 195 vom 19. Juli 2001 S. 46,

**19a. Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßenverkehrs ausüben, ABl. Nr. L 080 vom 23. März 2002 S. 35,**

20. Richtlinie 2002/44/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen), ABl. Nr. L 177 vom 6. Juli 2002 S. 13,

21. Richtlinie 2003/10/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm), ABl. Nr. L 42 vom 15. Februar 2003 S. 38,



22. Richtlinie 2003/18/EG zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, ABl. Nr. L 97 vom 15. April 2003 S. 48,

23. bis 25. ....

#### Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995

##### Art. VI Z 1 und 2:

**§ 6.** (1) In Bezug auf die Mitgliedschaft und Tätigkeit im Unabhängigen Verwaltungssenat gelten, soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist, von der Dienstordnung 1994 nur §§ 18, 18a bis 18c, 21 und 23, § 25 Abs. 1 bis 7, §§ 28, 29, 31, 32, 34 bis 36, 38, 39, 43 bis 50 sowie 52 bis 56, § 57 Abs. 1 bis 3, §§ 58 bis 63a, 66 und 67, § 68 Abs. 1 und §§ 115b, 115c, 115h und 115j sowie das Unfallfürsorgegesetz 1967 – UFG 1967, LGBl. für Wien Nr. 8/1969, sinngemäß.

(3) Dem Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates kommen neben den jedem Dienststellenleiter obliegenden Aufgaben

22. Richtlinie 2003/18/EG zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, ABl. Nr. L 97 vom 15. April 2003 S. 48,

**22a. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. November 2003 S. 9,**

23. bis 25. ....

#### Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995

**§ 6.** (1) In Bezug auf die Mitgliedschaft und Tätigkeit im Unabhängigen Verwaltungssenat gelten, soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist, von der Dienstordnung 1994 nur §§ 18, 18a bis 18c, 21 und 23, § 25 Abs. 1 bis 7, §§ 28, 29, 31 **Abs. 1 bis 4, §§ 32, 34 bis 36, 38, 39, 43 bis 50 sowie 52 bis 56, § 57 Abs. 1 bis 3, §§ 58 bis 63a, 66 und 67, § 68 Abs. 1, § 111 Abs. 1** und §§ 115b, 115c, 115h und 115j sowie das Unfallfürsorgegesetz 1967 – UFG 1967, LGBl. für Wien Nr. 8/1969, sinngemäß.

(3) Dem Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates kommen neben den jedem Dienststellenleiter obliegenden Aufgaben

die Vollziehung der in §§ 18 und 18a, dessen Abs. 1 zweiter Satz jedoch nur hinsichtlich der Z 4 und 6, §§ 18b, 18c, 21, 23, § 25 Abs. 1 bis 7, §§ 28 und 29, § 31 Abs. 2, §§ 52 bis 56, § 57 Abs. 1 bis 3 und §§ 58 bis 61b DO 1994 genannten Angelegenheiten zu. Bei Vollziehung der in § 25 Abs. 1 bis 7, § 31 Abs. 2, § 52 (soweit durch die Gewährung eines Sonderurlaubes ein Höchstausmaß an Sonderurlaub von drei Tagen im Kalenderjahr überschritten wird) und § 56 Abs. 3 DO 1994 genannten Angelegenheiten hat er vor der Entscheidung die Vollversammlung des Unabhängigen Verwaltungssenates zu hören. Gegen Entscheidungen des Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

Art. VI Z 3 und 4:

**§ 6b.** (1) § 28 der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. bis 4. ....
5. die Bezugnahmen auf § 27 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 7 der Dienstordnung 1994 entfallen und
6. ....

(4) § 115h der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Begriffes ‚Beamter‘ der Begriff ‚Mitglied des Un-

die Vollziehung der in §§ 18 und 18a, dessen Abs. 1 zweiter Satz jedoch nur hinsichtlich der Z 4 und 6, §§ 18b, 18c, 21, 23, § 25 Abs. 1 bis 7, §§ 28 und 29, § 31 Abs. 2, **§ 48**, §§ 52 bis 56, § 57 Abs. 1 bis 3 und §§ 58 bis 61b DO 1994 genannten Angelegenheiten zu. Bei Vollziehung der in § 25 Abs. 1 bis 7, § 31 Abs. 2, § 52 (soweit durch die Gewährung eines Sonderurlaubes ein Höchstausmaß an Sonderurlaub von drei Tagen im Kalenderjahr überschritten wird) und § 56 Abs. 3 DO 1994 genannten Angelegenheiten hat er vor der Entscheidung die Vollversammlung des Unabhängigen Verwaltungssenates zu hören. Gegen Entscheidungen des Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

**§ 6b.** (1) § 28 der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. bis 4. ....
5. die Bezugnahmen auf § 27 Abs. 1 zweiter Satz, **Abs. 5** und 7 der Dienstordnung 1994 entfallen und
6. ....

(3) **§ 46 Abs. 6** der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Begriffes ‚Beamter‘ der Begriff ‚Mitglied des

abhängigen Verwaltungssenates' im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang und

2. an die Stelle des Ausdruckes ‚Teilzeitbeschäftigung gemäß § 61b‘ der Ausdruck ‚Teilauslastung gemäß § 61b‘ tritt.

Unabhängigen Verwaltungssenates' im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang,

2. an die Stelle **der Begriffe** ‚Teilzeitbeschäftigung‘ **und** ‚herabgesetzte Arbeitszeit‘ **jeweils der Begriff** ‚Teilauslastung‘,
3. **an die Stelle des Begriffes** ‚für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit‘ **der Begriff** ‚regelmäßigen Auslastung (Vollauslastung)‘ und
4. **an die Stelle des Begriffes** ‚Beschäftigungsausmaß‘ **der Begriff** ‚Auslastung‘ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang

tritt.

**(4) § 48 Abs. 2a letzter Satz der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass**

1. **dem Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates, für das die regelmäßige Auslastung (Vollauslastung) gilt, für die Zeit des Erholungsurlaubes pro Arbeitstag im Sinn des § 6a Abs. 1 acht Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen sind,**
2. **bei einem Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates, das eine Teilauslastung in Anspruch nimmt, die in Z 1 genannten Urlaubsstunden pro Arbeitstag im Sinn des § 6a Abs. 1 in dem Ausmaß als verbraucht anzurechnen sind, das dem Verhältnis der Teilauslastung zur regelmäßigen**

**Auslastung (Vollauslastung) entspricht,**

- 3. bei einem Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates, das eine Teilauslastung in Anspruch nimmt und nicht an jedem der in § 6a Abs. 1 zweiter Satz genannten Arbeitstage die Dienststelle aufzusuchen hat, die gemäß Z 2 ermittelte Anzahl von Urlaubsstunden mit der Zahl 5 zu multiplizieren und durch die Anzahl der für das Mitglied geltenden Arbeitstage zu dividieren ist.**

(3) § 61b der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Begriffes ‚Beamten‘ der Begriff ‚Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates‘,
2. an die Stelle des Begriffes ‚Arbeitszeit‘ der Begriff ‚regelmäßige Auslastung (Vollauslastung)‘ und
3. an die Stelle des Begriffes ‚Teilzeitbeschäftigung‘ der Begriff ‚Teilauslastung‘ tritt,
4. die Bezugnahmen auf die §§ 26 Abs. 2 und 4, 27 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 7 sowie § 30 der Dienstordnung 1994 entfallen und
5. die Teilauslastung nur im Ausmaß von einem Viertel, der Hälfte oder drei Viertel der regelmäßigen Auslastung (Vollauslastung) gewährt werden kann.

(5) § 61b der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Begriffes ‚Beamten‘ der Begriff ‚Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates‘,
2. an die Stelle des Begriffes ‚Arbeitszeit‘ der Begriff ‚regelmäßige Auslastung (Vollauslastung)‘ und
3. an die Stelle des Begriffes ‚Teilzeitbeschäftigung‘ der Begriff ‚Teilauslastung‘ tritt,
4. die Bezugnahmen auf die §§ 26 Abs. 2, 27 Abs. 1 zweiter Satz, **Abs. 5** und 7 sowie § 30 der Dienstordnung 1994 entfallen und
5. die Teilauslastung nur im Ausmaß von einem Viertel, der Hälfte oder drei Viertel der regelmäßigen Auslastung (Vollauslastung) gewährt werden kann.

**(6) § 111 Abs. 1 der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe**

be anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Begriffes `Beamter´ der Begriff `Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates´ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang,
2. an die Stelle des Begriffes `Arbeitszeit´ der Begriff `regelmäßige Auslastung (Vollauslastung)´,
3. an die Stelle des Begriffes `Werktage´ der Begriff `Arbeitstage´,
4. an die Stelle der Begriffe `Teilzeitbeschäftigung´ und `herabgesetzte Arbeitszeit´ jeweils der Begriff `Teilauslastung´ und
5. an die Stelle des Begriffes `für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit´ der Begriff `regelmäßigen Auslastung (Vollauslastung)´

tritt.

Art. VI Z 5:

**§ 6c.** (3) Die Teilauslastung ist

1. – sofern sich nicht auf Grund der Abs. 4 und 5 ein kürzerer Zeitraum ergibt – für die Dauer eines Jahres oder des Vielfachen eines Jahres oder
2. bis zum Ende der Schulpflicht des Kindes zu gewähren.

**§ 6c.** (3) Die Teilauslastung ist

1. – sofern sich nicht auf Grund der Abs. 4 und 5 ein kürzerer Zeitraum ergibt – für die Dauer eines **halben** Jahres oder **eines** Vielfachen eines **halben** Jahres oder
2. bis zum Ende der Schulpflicht des Kindes zu gewähren.