

# ENTWURF

---

**Jahrgang 2015**

**Ausgegeben am xx. xxx 2015**

---

**xx. Gesetz: Dienstrechts-Novelle 2015 [CELEX-Nr.: 32014L0027]**

---

**Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 (38. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Besoldungsordnung 1994 (49. Novelle zur Besoldungsordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (46. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), die Pensionsordnung 1995 (26. Novelle zur Pensionsordnung 1995), das Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetz (6. Novelle zum Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetz), das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (9. Novelle zum Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998), das Wiener Personalvertretungsgesetz (22. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz) und das Gesetz LGBl. Nr. 14/2015 geändert werden sowie das Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen aufgehoben wird (Dienstrechts-Novelle 2015)**

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

## **Artikel I**

Die Dienstordnung 1994, LGBl. Nr. 56, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 13/2015, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift des 2. Abschnitts lautet:

### **„Anstellung, Ernennung, Dienstzeit und Besoldungsdienstalter“**

2. § 7 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Auf die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen, Sonderkindergartenpädagogen, Hortpädagogen und Sonderhortpädagogen sind § 3 Abs. 2 und § 16 Abs. 4 des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG, LGBl. Nr. 17/2003, mit der Maßgabe anzuwenden, dass für Hortpädagogen auch die erfolgreiche Ablegung einer Lehrbefähigungs- oder Lehramtsprüfung und für Sonderhortpädagogen die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für Sonderschulen ausreichend ist.“

3. § 13 Abs. 2 letzter Satz entfällt.

4. §§ 14 und 15 samt Überschriften lauten:

### **„Besoldungsdienstalter**

**§ 14.** (1) Das Besoldungsdienstalter umfasst, soweit sich aus § 11 Abs. 7, § 13 Abs. 3, § 17 Abs. 4, § 18 Abs. 3 bis 5 und 7 bis 9, §§ 40e, 40f, 40g, 40i, 40j und 40k der Besoldungsordnung 1994 nichts anderes ergibt, die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeiten (Dienstzeit) zuzüglich der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten.

(2) Folgende, dem Tag der Anstellung vorangegangene Zeiten (Vordienstzeiten) sind auf das Besoldungsdienstalter anzurechnen:

1. die Zeit, die in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder zu einem inländischen Gemeindeverband zurückgelegt wurde;
2. die Zeit der Leistung eines Grundwehrdienstes nach § 20 Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, oder eines entsprechenden Ausbildungsdienstes gleicher Dauer nach § 37 Abs. 1

WG 2001 oder des ordentlichen Zivildienstes nach § 1 Abs. 5 Z 1 Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl. Nr. 679/1986;

3. die Zeit eines Dienstverhältnisses oder eines Dienstes, die den in Z 1 und 2 genannten Dienstverhältnissen oder Diensten entsprechen und von einem Staatsangehörigen eines in § 3 Abs. 1 Z 2 genannten Landes in einem anderen solchen Land absolviert worden sind, sowie die in einem Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, zurückgelegte Zeit;
4. die Zeit, in der der Beamte auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes – HVG, BGBl. Nr. 27/1964, Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90 % gehabt hat.

(3) Über die in Abs. 2 angeführten Zeiten hinaus sind Zeiten der Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums bis zum Ausmaß von insgesamt höchstens zehn Jahren als Vordienstzeiten anrechenbar. Eine Berufstätigkeit oder ein Verwaltungspraktikum ist einschlägig, insoweit eine fachliche Erfahrung vermittelt wird, durch die

1. eine fachliche Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz überwiegend unterbleiben kann oder
2. ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist.

(4) Ausgeschlossen von einer Anrechnung sind die Zeiten

1. die nach Abs. 2 Z 1 und 3 zu berücksichtigen wären, wenn der Beamte aufgrund einer solchen Beschäftigung einen Anspruch auf laufende Pensionsleistungen erworben und diese nicht der Stadt Wien abgetreten hat,
2. in einem Dienstverhältnis nach Abs. 2 Z 1 und 3, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen sind, oder
3. welche im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt wurden.

Die Einschränkung der Z 2 gilt nicht für Zeiten, die nur deshalb nicht voll für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam waren, weil sie in einem Beschäftigungsausmaß zurückgelegt wurden, das unter der Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Beschäftigungsausmaßes lag. Waren solche Zeiten aus anderen Gründen für die Vorrückung nicht oder nicht voll wirksam (zB wegen eines Karenzurlaubes), ist die Z 2 hingegen anzuwenden.

(5) Der Beamte ist anlässlich der Aufnahme in das Dienstverhältnis zur Stadt Wien vom Magistrat nachweislich über die Bestimmungen zur Anrechnung von Vordienstzeiten zu belehren. Er hat sodann alle vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Vordienstzeiten nach Abs. 2 oder 3 mitzuteilen. Der Magistrat hat aufgrund dieser Mitteilung und bei Vorliegen entsprechender Nachweise die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten festzustellen, um welche die für die Vorrückung wirksame Dienstzeit bei der Ermittlung der Einstufung zu verlängern ist.

(6) Teilt der Beamte eine Vordienstzeit nicht innerhalb von drei Monaten nach dem Beginn des Dienstverhältnisses mit, ist ein späterer Antrag auf Anrechnung dieser Vordienstzeit unzulässig. Der Nachweis über eine Vordienstzeit ist spätestens bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Beginn des Dienstverhältnisses zu erbringen. Erfolgt die Belehrung gemäß Abs. 5 erst nach Beginn des Dienstverhältnisses, beginnen die in diesem Absatz genannten Fristen mit dem Tag der Belehrung. Wird der Nachweis nicht fristgerecht erbracht, ist die Vordienstzeit nicht anrechenbar.

(7) Vordienstzeiten sind jedenfalls anzurechnen, wenn sie bereits im unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur Stadt Wien angerechnet worden sind. Wurde beim unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur Stadt Wien das Besoldungsdienstalter infolge einer Überleitung nach den Bestimmungen des § 49l der Besoldungsordnung 1994 pauschal bemessen, unterbleibt eine Ermittlung und hat die Einstufung auf Grundlage des bisherigen pauschal bemessenen Besoldungsdienstalters zu erfolgen.

(8) Die mehrfache Anrechnung ein und desselben Zeitraumes ist nicht zulässig.

### **Einstufung**

§ 15. (1) Die Anrechnung gemäß § 14 Abs. 2 und 3 hat in der Verwendungsgruppe zu erfolgen, in die der Beamte aufgenommen wird. Dabei ist von der Gehaltsstufe 1, im Schema II von der Gehaltsstufe 1 der Dienstklasse III auszugehen. Sodann ist die besoldungsrechtliche Stellung des Beamten um die für das Besoldungsdienstalter angerechneten Vordienstzeiten zu verbessern.

(2) Abweichend von Abs. 1 ist bei einem Beamten des Schemas II KAV die Anrechnung so vorzunehmen, als würde der Beamte in die Verwendungsgruppe A des Schemas II aufgenommen werden.

Die besoldungsrechtliche Stellung und das Besoldungsdienstalter sind nach Maßgabe des § 40e der Besoldungsordnung 1994 zu ermitteln.

(3) Wird ein Beamter in eine andere Verwendungsgruppe überstellt, können das Besoldungsdienstalter um zusätzliche Zeiten erhöht und die besoldungsrechtliche Stellung nach der Überstellung verbessert werden, um Härten zu beseitigen, die dadurch entstehen, dass der Beamte in seine neue Verwendungsgruppe überstellt und nicht aufgenommen wird. Dasselbe gilt bei einem Beamten, der in eine andere Beamtengruppe überreicht wird.

(4) Die Anrechnung gemäß § 14, die Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung gemäß Abs. 1 und die Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung und des Besoldungsdienstalters gemäß Abs. 2 werden mit dem Tag der Anstellung, die Anrechnung und die Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung gemäß Abs. 3 jedoch mit dem Tag der Überstellung oder Überreihung wirksam.

(5) Bei dem Beamten, der unmittelbar vor der Anstellung Vertragsbediensteter im Schema III, IV, IV KA, IV K, IV KAV oder IV L der Vertragsbedienstetenordnung 1995 war, ändern sich das Besoldungsdienstalter und die besoldungsrechtliche Stellung durch die Anstellung nicht.“

5. § 46 Abs. 1 lautet:

„(1) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt 200 Stunden und erhöht sich

1. ab Vollendung des 33. Lebensjahres auf 216 Stunden,
2. ab Vollendung des 43. Lebensjahres auf 240 Stunden,
3. ab Vollendung des 57. Lebensjahres auf 264 Stunden und
4. ab Vollendung des 60. Lebensjahres auf 280 Stunden.

Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß entsteht mit jenem Kalenderjahr, in dem das in Z 1 bis 4 genannte Lebensjahr vollendet wird.“

6. § 46 Abs. 5 lautet:

„(5) Fallen in ein Urlaubsjahr Zeiten

1. einer (Eltern-)Karenz oder
2. eines Karenzurlaubes, eines Freijahres, eines Freiquartals oder eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes,

vermindert sich das Ausmaß des gemäß Abs. 1 bis 4 gebührenden Erholungsurlaubes, im Fall der Z 1 nur soweit der Erholungsurlaub noch nicht verbraucht worden ist, in dem Verhältnis, das der Dauer der (Eltern-)Karenz, des Karenzurlaubes, des Freijahres, des Freiquartals, des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes bzw. der Summe dieser Zeiten zum Urlaubsjahr entspricht. Im Fall der Z 1 tritt die Aliquotierung ab Antritt und in den Fällen der Z 2 bereits ab dem Zeitpunkt der jeweiligen Verfügung ein. Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes 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, eines Karenzurlaubes oder eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes einmal pro Kalenderjahr auf das nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Stundenausmaß aufzurunden. Eine verhältnismäßige Kürzung des Urlaubsanspruchs findet nicht statt, wenn die Summe aus (Eltern-)Karenz, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten in einem Urlaubsjahr 30 Kalendertage nicht übersteigt.“

7. § 53c samt Überschrift lautet:

#### **„Frühkarenz**

**§ 53c.** (1) Einem Beamten ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 5 Abs. 1 und 2 MSchG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum eine Karenz gegen Entfall der Bezüge (Frühkarenz) in der ununterbrochenen Dauer von mindestens einer Woche bis zu höchstens vier Wochen zu gewähren, wenn er mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder verschieden- oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft und mit der Mutter und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden ist, gelten die im § 5 Abs. 1 und 2 MSchG festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Einem männlichen Beamten, der in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft lebt, ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes (seiner Kinder) oder des Kindes (der Kinder) des Partners bis zur Vollendung des dritten

Lebensmonats des Kindes (der Kinder) eine Frühkarenz im Ausmaß von mindestens einer Woche bis zu höchstens vier Wochen zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(3) Einem Beamten, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf sein Ansuchen eine Frühkarenz im Ausmaß von mindestens einer Woche bis zu höchstens vier Wochen zu gewähren. Die Frühkarenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

(4) Der Beamte hat Beginn und Dauer der Frühkarenz spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu melden und die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefördernden Umstände unverzüglich darzulegen.

(5) Unbeschadet des Ablaufs der Frist nach Abs. 4 kann eine Frühkarenz im Sinn der Abs. 1 bis 3 gewährt werden, sofern nicht wichtige dienstliche Gründe entgegenstehen.

(6) Die Frühkarenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter bzw. dem Partner, im Fall des Abs. 3 der gemeinsame Haushalt mit dem Kind, aufgehoben wird.

(7) Die Zeit der Frühkarenz ist in dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Hinsicht wie eine Eltern-Karenz mit der Maßgabe zu behandeln, dass § 46 Abs. 5 nicht anzuwenden ist.

(8) Die Inanspruchnahme einer Frühkarenz durch eine Person für dasselbe Kind (dieselben Kinder) ist nur einmal zulässig.“

8. § 68b Abs. 1 wird durch folgende Abs. 1 bis 1d ersetzt:

„(1) Der Beamte ist auf seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn er

1. eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit (§ 6 PO 1995) von 540 Monaten erreicht hat,
2. dauernd dienstunfähig (§ 68a Abs. 2 erster Fall) ist,
3. zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand eine nach dem vollendeten 18. Lebensjahr zurück gelegte ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 504 Monaten, davon mindestens 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand, aufweist oder
4. in den letzten 360 Kalendermonaten vor der Wirksamkeit der Ruhestandsversetzung mindestens 180 Nachtschwerarbeitsmonate oder insgesamt mindestens 240 Nachtschwerarbeitsmonate geleistet hat.

(1a) Ein Schwerarbeitsmonat im Sinne des Abs. 1 Z 3 ist jeder Kalendermonat, in dem an mindestens 15 Tagen Schwerarbeit gemäß § 1 Abs. 1 sowie §§ 2 und 3 der Schwerarbeitsverordnung, BGBl. II Nr. 104/2006, in Verbindung mit der Anlage zur genannten Verordnung geleistet wird. Dienstfreie Zeiten, während derer kein Anspruch auf Monatsbezug besteht, bleiben dabei außer Betracht. Als Schwerarbeitsmonat gilt auch ein Nachtschwerarbeitsmonat gemäß Abs. 1b.

(1b) Ein Nachtschwerarbeitsmonat im Sinne des Abs. 1 Z 4 ist jeder Kalendermonat, in dem der Beamte an mindestens sechs Tagen Nachtschwerarbeit im Sinne des Art. VII Abs. 2 oder 4 des Nachtschwerarbeitsgesetzes – NSchG, BGBl. Nr. 354/1981, erbringt. Abs. 1a zweiter Satz ist anzuwenden.

(1c) Die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 Z 3 kann frühestens mit dem der Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Monatsletzten, die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 Z 4 frühestens mit dem der Vollendung des 57. Lebensjahres folgenden Monatsletzten in Anspruch genommen werden. Beamten, welche die Anspruchsvoraussetzungen zum Zeitpunkt der Vollendung des im ersten Satz genannten Lebensjahres oder danach erfüllen, bleiben diese auch bei einer späteren Ruhestandsversetzung gewährt.

(1d) Die Anträge nach Abs. 1 Z 1, 3 oder 4 können frühestens sechs Monate vor Erfüllung der Voraussetzungen für die Versetzung in den Ruhestand eingebracht werden.“

9. In § 68b Abs. 2 werden die Zitate „Abs. 1 Z 1“ jeweils durch die Zitate „Abs. 1 Z 1, 3 oder 4“ und das Zitat „Abs. 1 Schlusssatz“ durch das Zitat „Abs. 1d“ ersetzt.

10. In § 68b Abs. 4 wird das Zitat „Abs. 1 Z 1“ durch das Zitat „Abs. 1 Z 1 oder 3“ ersetzt.

11. § 68b wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Der Beamte, der sein 57. Lebensjahr vollendet hat, kann eine bescheidmäßige Feststellung der Anzahl seiner Schwerarbeitsmonate (Abs. 1a) zu dem dem Einlangen des Antrags folgenden Monatsletzten beantragen. Dieses Antragsrecht wird mit Rechtskraft der Feststellung konsumiert.“

12. In § 68c Abs. 1 wird das Zitat „§ 68b Abs. 1 Z 1“ durch das Zitat „§ 68b Abs. 1 Z 1 oder 3“ ersetzt.

13. In § 74b Abs. 4 wird das Wort „Väterfrühkarenz“ durch das Wort „Frühkarenz“ ersetzt.

14. In § 110 Abs. 2 wird nach dem Wort „Bundesgesetze“ die Wortfolge „oder Verordnungen des Bundes“ eingefügt und das Datum „1. Juli 2014“ durch das Datum „1. Juni 2015“ ersetzt.

15. In § 110 Abs. 3 wird das Datum „1. Juli 2014“ durch das Datum „1. Juni 2015“ ersetzt.

16. § 111 werden folgende Abs. 3 bis 5 angefügt:

„(3) Dem am 31. Dezember 2013 teilzeitbeschäftigten Beamten, der im Lauf des Kalenderjahres 2014 sein Beschäftigungsausmaß erhöht hat und der im Zeitpunkt der Kundmachung der 38. Novelle zu diesem Gesetz Beamter des Dienststandes ist, ist der am Tag vor der ersten Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes noch nicht verbrauchte Erholungsurlaub aus den Jahren vor 2014 in jenem Ausmaß zu erhöhen, das dem Verhältnis des Ausmaßes der Teilzeitbeschäftigung am 31. Dezember 2013 zum durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im gesamten Kalenderjahr 2014 entspricht.

(4) Ein am 31. Dezember 2013 bestehender Urlaubsvorgriff gemäß § 48 Abs. 4 ist für den Beamten, der im Lauf des Kalenderjahres 2014 sein Beschäftigungsausmaß herabgesetzt hat und der im Zeitpunkt der Kundmachung der 38. Novelle zu diesem Gesetz Beamter des Dienststandes ist, in dem Ausmaß zu vermindern, das dem Verhältnis des am 31. Dezember 2013 bestehenden Beschäftigungsausmaßes zum durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im gesamten Kalenderjahr 2014 entspricht.

(5) Beamten, die bis zum 31. Dezember 2020 Urlaubsansprüche nach § 46 Abs. 1 in der vor dem 1. August 2015 geltenden Fassung erworben haben bzw. hätten, bleibt das erhöhte Urlaubsausmaß auch nach Inkrafttreten des § 46 Abs. 1 in der Fassung der 38. Novelle zu diesem Gesetz gewahrt.“

17. § 112 entfällt.

18. § 114 entfällt.

19. § 115f entfällt.

20. § 115l samt Überschrift entfällt.

21. Nach § 115n wird folgender § 115o samt Überschrift eingefügt:

#### **„Übergangsbestimmungen zur 38. Novelle zur Dienstordnung 1994**

**§ 115o.** (1) § 14 ist in der vor dem Inkrafttreten der 38. Novelle zur Dienstordnung 1994 geltenden Fassung sowie in allen früheren Fassungen in laufenden und in künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden. Die durch die 38. Novelle zur Dienstordnung 1994 entfallenen §§ 115f und 115l sind in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden.

(2) Hat der Beamte in der Zeit vom 1. Jänner 2007 bis zum 31. Dezember 2015 ununterbrochen Schwerarbeitsmonate gemäß § 68b Abs. 1a geleistet und war er in einem bis 31. Dezember 2006 dauernden Zeitraum bei gleicher Verwendung in derselben Dienststelle oder in demselben Dienststellenteil wie am 1. Jänner 2007 tätig, wird vermutet, dass er auch während dieses Zeitraums ununterbrochen Schwerarbeitsmonate gemäß § 68b Abs. 1a erbracht hat. Andernfalls wird das Gegenteil vermutet. Der Gegenbeweis ist jeweils zulässig.“

22. In § 117 Z 4 werden nach dem Ausdruck „S 1“ ein Beistrich und die Wortfolge „in der Fassung der Richtlinie 2014/27/EU, ABl. Nr. L 65 vom 5. März 2014, S 1“ eingefügt.

23. Die Anlage zur Dienstordnung 1994 entfällt.

## **Artikel II**

Die Besoldungsordnung 1994, LGBl. Nr. 55, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 14/2015, wird wie folgt geändert:

1. § 11 lautet:

„§ 11. (1) Für die Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe ist das Besoldungsdienstalter (§ 14 DO 1994) maßgebend.

(2) Die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, an dem der Beamte weitere zwei Jahre seines Besoldungsdienstalters vollendet (Vorrückungstermin). Ebenso werden Maßnahmen und Ansprüche, die sich aus der Vollendung eines bestimmten Besoldungsdienstalters ergeben, mit dem ersten Tag des auf die Vollendung folgenden Monats wirksam. Jede Änderung des Besoldungsdienstalters, ob durch tatsächlichen Zeitablauf oder durch rechtliche Anordnung, wird unmittelbar für die Einstufung und für die Verweildauer in der sich aus dem Besoldungsdienstalter ergebenden Gehaltsstufe wirksam.

(3) Abweichend von Abs. 2 erster Satz beträgt der Zeitraum für die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe in den Verwendungsgruppen LKA und R in den Gehaltsstufen 4, 5 und 6 drei Jahre, in den Gehaltsstufen 7, 8 und 9 vier Jahre sowie in den Gehaltsstufen 10, 11 und 12 fünf Jahre.

(4) Die Zeit der Hemmung des Laufes der Dienstzeit ist für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters nicht zu berücksichtigen.

(5) Einem Beamten können durch den Stadtsenat in Anerkennung seiner ausgezeichneten Dienstleistung außerordentliche Vorrückungen in eine höhere Gehaltsstufe oder, wenn er bereits die höchste Gehaltsstufe seiner Dienstklasse (Schema II) oder Verwendungsgruppe (Schema I, II KA, II K, II KAV und II L) erreicht hat, ruhegenussfähige Zulagen zuerkannt werden.

(6) Die Höhe der Zulagen gemäß Abs. 5 entspricht

1. in der Verwendungsgruppe A dem Differenzbetrag zwischen den Gehaltsstufen 15 und 16,
2. in der Verwendungsgruppe B dem Differenzbetrag zwischen den Gehaltsstufen 18 und 19,
3. in den Verwendungsgruppen A 1 und A 2 dem Differenzbetrag zwischen den Gehaltsstufen 7 und 8,
4. in der Verwendungsgruppe A 3 dem Differenzbetrag zwischen den Gehaltsstufen 17 und 18
5. in der Verwendungsgruppe A 5 dem Differenzbetrag zwischen den Gehaltsstufen 2 und 3,
6. in den Verwendungsgruppen der Schemata II KA und II L sowie in der Verwendungsgruppe R dem in der Anlage 3 festgesetzten Betrag,
7. in allen anderen Verwendungsgruppen sowie in den Dienstklassen IV bis IX des Schemas II dem Ausmaß des letzten Vorrückungsbetrages.

(7) Durch eine gemäß Abs. 5 zuerkannte außerordentliche Vorrückung erhöht sich das Besoldungsdienstalter um den sich aus Abs. 2 oder 3 ergebenden Zeitraum.“

2. § 13 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Bei einer Einreihung in eine höhere Dienstklasse umfasst das Besoldungsdienstalter abweichend von § 14 Abs. 1 der Dienstordnung 1994 nur die seit der Anstellung im Dienstverhältnis verbrachte für die Vorrückung wirksame Zeit; eine Anrechnung von Zeiten gemäß § 14 Abs. 2 und 3 der Dienstordnung 1994 findet nicht statt.“

3. In § 13 Abs. 4 werden die Wortfolge „letzter Halbsatz“ durch die Wortfolge „dritter Satz, zweiter Halbsatz“ und die letzten zwei Sätze durch folgenden Satz ersetzt: „In diesem Fall rückt der Beamte in die nächsthöhere für ihn vorgesehene Gehaltsstufe (§ 11 Abs. 2 und 3) in dem Zeitpunkt vor, in dem er diese Gehaltsstufe ohne die erfolgte Zuerkennung auf Grund seines Besoldungsdienstalters erreicht hätte.“

4. § 14 samt Überschrift lautet:

**„Dienstalterszulagen**

§ 14. (1) Dem Beamten des Schemas I, des Schemas II, Dienstklasse III, des Schemas II K und des Schemas II L, der sich mindestens zwei Jahre in der höchsten Gehaltsstufe einer Verwendungsgruppe, ausgenommen die Verwendungsgruppen LKA und R, befindet, gebührt eine ruhegenussfähige Dienstalterszulage („kleine DAZ“). Nach mindestens vier Jahren in der jeweils höchsten Gehaltsstufe gebührt eine erhöhte Dienstalterszulage („große DAZ“). Die Höhe der Dienstalterszulagen ist in der Anlage 3 festgesetzt.

(2) Dem Beamten der Dienstklassen IV und V, der sich mindestens zwei Jahre in der höchsten Gehaltsstufe einer Dienstklasse befindet, gebührt eine ruhegenussfähige Dienstalterszulage in der Höhe des Einfachen des Differenzbetrages zwischen den Gehaltsansätzen der höchsten Gehaltsstufe und der nächstniedrigen Gehaltsstufe der Dienstklasse, in die der Beamte eingereiht ist („kleine DAZ“). Nach

mindestens vier Jahren in der jeweils höchsten Gehaltsstufe gebührt eine erhöhte Dienstalterszulage („große DAZ“) im Ausmaß des Zweieinhalbfachen dieses Differenzbetrages.

(3) Dem Beamten der Dienstklassen VI bis IX, der sich mindestens vier Jahre in der höchsten Gehaltsstufe einer Dienstklasse befindet, gebührt eine ruhegenussfähige Dienstalterszulage („DAZ“) in der Höhe des Eineinhalbfachen des Differenzbetrages zwischen den Gehaltsansätzen der höchsten Gehaltsstufe und der nächstniedrigen Gehaltsstufe der Dienstklasse, in die der Beamte eingereiht ist.“

5. § 17 Abs. 2 bis 4 lauten:

„(2) In der neuen Dienstklasse gebührt dem Beamten das Gehalt der niedrigsten (gemäß § 13 Abs. 4 erster bis dritter Satz vorgesehenen) Gehaltsstufe. Ist das Gehalt der niedrigsten Gehaltsstufe der neuen Dienstklasse nicht höher als das bisherige Gehalt, gebührt dem Beamten das Gehalt der Gehaltsstufe, die dem bisherigen Gehalt entspricht, oder, wenn eine solche nicht existiert, das Gehalt der Gehaltsstufe mit dem im Vergleich zum bisherigen Gehalt nächsthöheren Gehalt.

(3) Der für die Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe maßgebende Zeitraum (§ 11 Abs. 2) beginnt in den Dienstklassen IV bis IX grundsätzlich mit dem Tag der Beförderung. Folgende Zeiten sind jedoch für die Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung nach der Beförderung und die weitere Vorrückung in der neuen Dienstklasse zu berücksichtigen:

1. wenn das neue Gehalt niedriger ist als das Gehalt, welches der Beamte in der bisherigen Dienstklasse durch die nächste Vorrückung erreicht hätte, die seit der letzten Vorrückung verbrachte vorrückungswirksame Dienstzeit,
2. wenn in der bisherigen Dienstklasse keine Vorrückung mehr möglich war, die in der höchsten Gehaltsstufe dieser Dienstklasse verbrachte vorrückungswirksame Dienstzeit bis zum Ausmaß von vier Jahren und
3. wenn ein Beamter der Verwendungsgruppe C in die Dienstklasse V befördert wird, die in der Gehaltsstufe 8 der Dienstklasse IV verbrachte vorrückungswirksame Dienstzeit.

Im Fall der Z 2 ist eine allfällige Zulage gemäß § 11 Abs. 5 im Ausmaß von weiteren zwei Jahren für die Vorrückung zu berücksichtigen.

(4) Das Besoldungsdienstalter des Beamten der Dienstklassen IV bis IX beginnt ungeachtet der bis zur Beförderung im Dienstverhältnis verbrachten vorrückungswirksamen Dienstzeit und der gemäß § 14 Abs. 2 und 3 der Dienstordnung 1994 angerechneten Vordienstzeiten in der niedrigsten Gehaltsstufe mit null Jahren. Es erhöht sich um die Zeitspanne, die erforderlich ist, um von der niedrigsten Gehaltsstufe (Beginn des 1. Tags) der betreffenden Dienstklasse die sich aus Abs. 2 und 3 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 2 zu erreichen.“

6. § 18 samt Überschrift lautet:

#### **„Überstellung und Vorbildungsausgleich**

**§ 18.** (1) Überstellung ist die Ernennung des Beamten zum Beamten einer anderen Verwendungsgruppe. Wird ein Beamter in eine Verwendungsgruppe des Schemas II überstellt, ist er in die Dienstklasse III einzureihen. Davon abweichend und ungeachtet der Absätze 3 und 7 ändern sich die besoldungsrechtliche Stellung und das Besoldungsdienstalter eines in die Dienstklasse VII beförderten Beamten der Verwendungsgruppe B, der in die Verwendungsgruppe A überstellt wird, nicht.

(2) Mit einer Überstellung ist, abgesehen von den in Abs. 3 bis 5 und 7 bis 9 sowie in den §§ 40f, 40i, 40j und 40k geregelten Fällen, keine Änderung des Besoldungsdienstalters verbunden.

(3) Bei Überstellungen in eine der in Abs. 4 angeführten Verwendungsgruppen, für die üblicherweise der Abschluss eines einschlägigen Studiums oder einer einschlägigen Spezialausbildung benötigt werden, ist das Besoldungsdienstalter in dem Ausmaß zu vermindern, in dem die für die Überstellung erforderliche Studien- bzw. Ausbildungszeit während der vorrückungswirksamen Zeit eines Dienstverhältnisses zur Stadt Wien zurückgelegt wurde, höchstens jedoch in dem in Abs. 4 genannten Ausmaß (Vorbildungsausgleich).

(4) Das Höchstausmaß der Verminderung des Besoldungsdienstalters beträgt bei Überstellungen in die Verwendungsgruppe

A 1, A 2, A 3, A 5	6 Jahre
A, KA 1, KA 2	5 Jahre
K 1, K 2, L 1, L 2a2, L2a1	1 Jahr

Bei der Überstellung eines Beamten aus einer der in der vorstehenden Tabelle genannten Verwendungsgruppen in eine andere in dieser Tabelle genannten Verwendungsgruppe, für die ein höheres

Höchstausmaß festgesetzt ist, reduziert sich das Höchstausmaß des Vorbildungsausgleiches um das für Überstellungen in die bisherige Verwendungsgruppe in der Tabelle festgesetzte Höchstausmaß.

(5) Wird ein Beamter, bei dem ein Vorbildungsausgleich gemäß Abs. 3 oder 7 erfolgt ist, in eine Verwendungsgruppe überstellt, für die der Abschluss des betreffenden Studiums bzw. der betreffenden Spezialausbildung nicht benötigt wird, ist sein Besoldungsdienstalter um die aus dem Grund des Vorbildungsausgleichs in Abzug gebrachten Zeiten zu erhöhen.

(6) Durch die Überreihung eines Beamten in eine andere Beamtengruppe derselben Verwendungsgruppe ändern sich, abgesehen von den in § 40g geregelten Fällen, sein Besoldungsdienstalter und sein Vorrückungstermin nicht.

(7) Wird ein Beamter zu Beginn seines Dienstverhältnisses zur Stadt Wien in eine Verwendungsgruppe gemäß Abs. 4 ernannt oder zu einem späteren Zeitpunkt in eine solche Verwendungsgruppe überstellt und hat er zum Zeitpunkt der Ernennung oder Überstellung kein dafür üblicherweise benötigtes Studium bzw. keine dafür üblicherweise benötigte Spezialausbildung abgeschlossen, verringert sich sein Besoldungsdienstalter um das in Abs. 4 angeführte Ausmaß. Schließt der Beamte in der Folge ein für seine Verwendungsgruppe üblicherweise benötigtes Studium bzw. eine dafür üblicherweise benötigte Spezialausbildung ab, ist sein Besoldungsdienstalter auf Antrag mit dem auf den Abschluss des Studiums bzw. der Spezialausbildung folgenden Monatsersten um die nach diesem Absatz in Abzug gebrachten Zeiten, abzüglich der sich aus Abs. 3 ergebenden Zeit des Vorbildungsausgleichs, zu erhöhen.

(8) Zulagen, die dem Beamten gemäß § 11 Abs. 5 zuerkannt worden sind, gebühren ihm auch in der neuen Verwendungsgruppe, wenn er in die höchste Gehaltsstufe der Verwendungsgruppe oder Dienstklasse überstellt wird. Andernfalls ist das Besoldungsdienstalter in der neuen Verwendungsgruppe um zwei Jahre je Zulage zu erhöhen.

(9) Wird ein Beamter, dem in der Verwendungsgruppe LKA oder R eine außerordentliche Vorrückung gemäß § 11 Abs. 5 zuerkannt wurde, durch die das Besoldungsdienstalter um mehr als zwei Jahre erhöht wurde, in eine andere Verwendungsgruppe als die Verwendungsgruppen R oder LKA überstellt, ist sein Besoldungsdienstalter in der neuen Verwendungsgruppe um den zwei Jahre übersteigenden Teil dieser Erhöhung zu reduzieren.

(10) Die Überstellung eines Beamten in eine Verwendungsgruppe mit Einreihung in eine Beamtengruppe, für die die Ablegung einer Dienstprüfung erforderlich ist, kann ohne die vorgesehene Dienstprüfung unter der Bedingung erfolgen, dass der Beamte die Prüfung innerhalb einer angemessenen Frist erfolgreich ablegt. Diese Frist soll drei Jahre nicht übersteigen. Sie kann aus berücksichtigungswürdigen Gründen einmal erstreckt werden. Bei der Bemessung der Frist ist auf die erforderliche Vor- und Ausbildung und die Art und den Umfang des Prüfungsstoffes Bedacht zu nehmen. Wird die Dienstprüfung nicht innerhalb der eingeräumten Frist erfolgreich abgelegt, so tritt die Überstellung in jene Verwendungsgruppe ein, aus der der Beamte seinerzeit überstellt worden war. Der Beamte ist dann so zu behandeln, als ob die im ersten Satz genannte Überstellung unterblieben wäre. § 19 dieses Gesetzes und § 8 Abs. 2 zweiter Satz der Dienstordnung 1994 sind nicht anzuwenden.

(11) Auf die gemäß Abs. 10 vorgesehene Dienstprüfung können Dienstprüfungen, die bei der Gemeinde Wien oder bei anderen Gebietskörperschaften abgelegt worden sind, zur Gänze oder teilweise angerechnet werden, soweit der Prüfungsstoff vergleichbar ist.

(12) Abs. 10 und 11 gelten sinngemäß für die Überreihung eines Beamten in eine Beamtengruppe derselben Verwendungsgruppe.“

*7. In § 27 werden in Abs. 4 das Wort „Kindertagesheimes“ jeweils durch das Wort „Kindergarten“ und in Abs. 5 das Wort „Kindertagesheim“ durch das Wort „Kindergarten“ ersetzt.*

*8. In § 29 Abs. 1 und in § 49 sowie in der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994, in der Gruppenaufteilung im Schema II L, Verwendungsgruppe LKP, wird jeweils das Wort „Kindertagesheimes“ durch das Wort „Kindergarten“ ersetzt.*

*9. In § 40c Abs. 2 wird das Zitat „§ 11 Abs. 1 und 1a“ durch das Zitat „§ 11 Abs. 2 und 3“ ersetzt.*

*10. §§ 40e bis 40g lauten:*

**„§ 40e.** (1) Bei der Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung und des Besoldungsdienstalters des Beamten, der in eine Verwendungsgruppe des Schemas II KAV aufgenommen wird, sind Abs. 2 bis 6 anzuwenden.

(2) Dem Beamten, der in die Verwendungsgruppe A 1 oder A 2 aufgenommen wird, gebührt, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, das Gehalt der Gehaltsstufe 1 der jeweils für ihn in Betracht kommenden Verwendungsgruppe. Würde sich im Fall einer Aufnahme in die Verwendungsgruppe A 3 gemäß Abs. 3 ein höheres Gehalt als das Gehalt der Gehaltsstufe 1 ergeben, gebührt dem Beamten stattdessen das in seiner Verwendungsgruppe vorgesehene nächsthöhere Gehalt. Bei der Ermittlung des Gehaltes gemäß Abs. 3 ist Abs. 4 nur anzuwenden, wenn die Ausbildung zum Facharzt für die künftige Verwendung von Bedeutung ist.

(3) Beamte, die bei der Aufnahme in die Verwendungsgruppe A 3 einzureihen sind, werden nach Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung und des Besoldungsdienstalters in der Verwendungsgruppe A (§ 15 Abs. 2 DO 1994) wie folgt übergeleitet:

Verwendungsgruppe A Dienstklasse/Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe A 3 Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe A Dienstklasse/Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe A 3 Gehaltsstufe
III/1	1	III/15 2. Jahr	11
III/2	1	III/16	11
III/3	1	III/17 1. Jahr	11
III/4	1	III/17 über 1 Jahr	12
III/5	2	VII/2	9
III/6	3	VII/3	10
III/7	4	VII/4	11
III/8	5	VII/5	12
III/9	6	VII/6	13
III/10	7	VII/7	14
III/11	8	VII/8	15
III/12	9	VII/9, 1. und 2. Jahr	16
III/13	10	VII/9, 3. und 4. Jahr	17
III/14	10	VII/9, 5. und 6. Jahr	18
III/15, 1. Jahr	10	VII/9, über 6 Jahre	19

Erfolgt die Überleitung aus der Dienstklasse III, Gehaltsstufe 15 oder 17, jeweils erstes Jahr, erhöht sich das Besoldungsdienstalter (Abs. 5) um ein Jahr.

(4) Bei Beamten, die anlässlich der Überleitung gemäß Abs. 3 in die Beamtengruppe der Fachärzte des Krankenanstaltenverbundes eingereiht werden, erhöht sich der nach Abs. 3 ermittelte Zeitraum um sechs Jahre.

(5) Das Besoldungsdienstalter beträgt in den Verwendungsgruppen A 1, A 2 und A 3 am Beginn der ersten Gehaltsstufe null Jahre. Das Besoldungsdienstalter des gemäß Abs. 2 in eine höhere als Gehaltsstufe 1 der Verwendungsgruppen A 1 oder A 2 aufgenommenen Beamten sowie des gemäß Abs. 3 in die Verwendungsgruppe A 3 aufgenommenen Beamten entspricht im Zeitpunkt der Aufnahme der Zeitspanne, die erforderlich ist, um von der Gehaltsstufe 1 (Beginn des 1. Tags) der betreffenden Verwendungsgruppe die sich aus Abs. 2 bis 4 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 2 zu erreichen.

(6) Beamte, die bei der Aufnahme in die Verwendungsgruppe A 5 einzureihen sind, werden in die der Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung und des Besoldungsdienstalters in der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse III, (§ 15 Abs. 2 DO 1994) entsprechende Gehaltsstufe, höchstens aber in die Gehaltsstufe 4, übergeleitet. Ihr Besoldungsdienstalter ändert sich nicht.

**§ 40f.** (1) Wird ein Beamter der Verwendungsgruppe A oder A 3 oder A 5 in die Verwendungsgruppe A 1 oder A 2 oder ein Beamter der Verwendungsgruppe A 2 in die Verwendungsgruppe A 1 des Schemas II KAV überstellt, gebührt ihm das Gehalt der Gehaltsstufe 1 der jeweils für ihn in Betracht kommenden neuen bzw. höheren Verwendungsgruppe. Ist das bisherige Gehalt des Beamten vermehrt um allfällig gebührende Zulagen gemäß § 11 Abs. 5 und § 23 höher, gebührt dem Beamten das nächsthöhere Gehalt, das in der neuen bzw. höheren Verwendungsgruppe vorgesehen ist. Ist ein solches Gehalt nicht vorgesehen, gebührt dem Beamten die Zulage gemäß § 11 Abs. 5 weiter.

(2) Der Beamte, auf den Abs. 1 anzuwenden ist, rückt in dem Zeitpunkt vor (§ 11 Abs. 2), in dem er in der bisherigen Verwendungsgruppe die nächsthöhere Gehaltsstufe erreicht hätte. Abweichend davon rückt der Beamte erst zwei Jahre nach Wirksamkeit der Überstellung in die nächsthöhere Gehaltsstufe der neuen Verwendungsgruppe vor, wenn der Differenzbetrag zwischen dem bisherigen Gehalt und dem neuen Gehalt gleich hoch oder höher ist als der sich aus der nächsten Vorrückung in der bisherigen

Verwendungsgruppe ergebende Betrag. Das Besoldungsdienstalter ist jeweils durch sinngemäße Anwendung des § 40e Abs. 5 zu ermitteln.

(3) Wird ein Beamter der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse III oder VII, in die Verwendungsgruppe A 3 überstellt, sind seine besoldungsrechtliche Stellung und sein Besoldungsdienstalter nach § 40e Abs. 3 bis 5 mit der Maßgabe zu ermitteln, dass sich das Besoldungsdienstalter bei einem Facharzt, dem während seiner Ausbildung zum Facharzt eine außerordentliche Vorrückung gemäß § 11 Abs. 5 zuerkannt worden ist, um vier Jahre erhöht. Eine Zulage gemäß § 11 Abs. 5, die dem Beamten vor der Überstellung zuerkannt worden ist, gebührt ihm in der Verwendungsgruppe A 3 weiterhin, wenn er in die höchste Gehaltsstufe dieser Verwendungsgruppe eingereiht wird. Andernfalls erhöht sich sein Besoldungsdienstalter um weitere zwei Jahre.

(4) Wird ein Beamter der Verwendungsgruppe A 5 in die Verwendungsgruppe A 3 überstellt, gebührt ihm das Gehalt der Gehaltsstufe 1 der Verwendungsgruppe A 3. Ist das bisherige Gehalt des Beamten vermehrt um allfällig gebührende Zulagen gemäß § 11 Abs. 5 höher, gebührt dem Beamten das nächsthöhere Gehalt, das in der neuen Verwendungsgruppe vorgesehen ist. Das Besoldungsdienstalter ist durch sinngemäße Anwendung des § 40e Abs. 5 zu ermitteln. Bei einem Beamten, der anlässlich der Überstellung von A 5 in A 3 in die Beamtengruppe der Fachärzte eingereiht wird, erhöht sich das Besoldungsdienstalter um sechs Jahre. Bei einem Facharzt, dem während seiner Ausbildung zum Facharzt eine außerordentliche Vorrückung gemäß § 11 Abs. 5 zuerkannt worden ist, erhöht sich das Besoldungsdienstalter um weitere vier Jahre.

(5) Wird ein Beamter der Verwendungsgruppe A in die Verwendungsgruppe A 5 überstellt, ist § 40e Abs. 6 mit der Maßgabe anzuwenden, dass sich das Besoldungsdienstalter bei Vorliegen der Voraussetzungen für einen Vorbildungsausgleich gemäß § 18 Abs. 3 ändert.

(6) § 18 Abs. 8 ist nicht anzuwenden.

**§ 40g.** (1) Wird ein Arzt für Allgemeinmedizin des Krankenanstaltenverbundes in die Beamtengruppe der Fachärzte des Krankenanstaltenverbundes überreicht, ist sein Besoldungsdienstalter unter sinngemäßer Anwendung des § 40f Abs. 3 um vier oder sechs Jahre zu erhöhen.

(2) Wird ein Facharzt des Krankenanstaltenverbundes in die Beamtengruppe der Ärzte für Allgemeinmedizin des Krankenanstaltenverbundes überreicht, ist er mit Wirksamkeit der Überreihung in die Gehaltsstufe der Verwendungsgruppe A 3 einzureihen, die sich ergibt, wenn die Einreihung in die Beamtengruppe der Fachärzte des Krankenanstaltenverbundes nicht erfolgt wäre. Sein Besoldungsdienstalter ändert sich mit Wirksamkeit der Überreihung auf das Ausmaß, das sich ergibt, wenn die Einreihung in die Beamtengruppe der Fachärzte des Krankenanstaltenverbundes nicht erfolgt wäre.“

11. § 40h entfällt.

12. § 40i lautet:

„§ 40i. (1) Der Beamte, der auf einem Dienstposten des Schemas II KA verwendet wird, ist – soweit er nicht bereits im Schema II eingereiht ist – im ersten Jahr seiner Verwendung in das Schema II einzureihen. Mit Ablauf dieses Jahres ist er – sofern er weiter auf einem solchen Dienstposten verwendet wird – gemäß den Bestimmungen der Abs. 3 bis 12 in das Schema II KA zu überstellen.

(2) Dem Beamten, auf den Abs. 1 anzuwenden ist, gebührt auf die Dauer seiner Einreihung in das Schema II eine Ausgleichszulage im Ausmaß der Differenz zwischen seinem Gehalt einschließlich gebührender ruhegenussfähiger Zulagen und dem Gehalt der Gehaltsstufe, die ihm gebühren würde, wäre er bereits mit Beginn seiner Verwendung auf einem Dienstposten des Schemas II KA in dieses Schema überstellt worden. Die Ausgleichszulage gilt als Bestandteil des Gehaltes.

(3) Der Beamte der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse III, VII, VIII oder IX, der gemäß Abs. 1 in die Verwendungsgruppe KA 1 zu überstellen ist, wird wie folgt übergeleitet:

Verwendungsgruppe A Dienstklasse/Gehaltsstufe alt	Verwendungs- gruppe KA 1/ Gehaltsstufe neu	Verwendungsgruppe A Dienstklasse/Gehaltsstufe alt	Verwendungs- gruppe KA 1/ Gehaltsstufe neu
III/1 bis 10	1	VII/9 über 4 Jahre	7
III/11	2	VIII/1	4
III/12	2	VIII/2	5
III/13	2	VIII/3	6
III/14	2	VIII/4	7

III/15	2	VIII/5	8
III/16	3	VIII/6	9
III/17 1. und 2. Jahr	3	VIII/7	10
III/17 3. und 4. Jahr	3	VIII/8 1. und 2. Jahr	11
III/17 über 4 Jahre	3	VIII/8 3. und 4. Jahr	11
VII/1	1	VIII/8 über 4 Jahre	13
VII/2	2	IX/1	10
VII/3	2	IX/2	11
VII/4	3	IX/3	12
VII/5	3	IX/4	13
VII/6	4	IX/5	14
VII/7	4	IX/6 1. und 2. Jahr	15
VII/8	5	IX/6 3. und 4. Jahr	16
VII/9 1. und 2. Jahr	6	IX/6 über 4 Jahre	17
VII/9 3. und 4. Jahr	6		

Der in der bisherigen Gehaltsstufe von der letzten Vorrückung bis zum Zeitpunkt der Überleitung verbrachte Zeitraum ist auch für die nächste Vorrückung in der Verwendungsgruppe KA 1 zu berücksichtigen. Erfolgt die Überleitung aus den Gehaltsstufen III/17, VII/9, VIII/8 oder IX/6, jeweils 3. und 4. Jahr, oder aus den Gehaltsstufen III/3 bis III/5, verringert er sich um zwei Jahre, erfolgt die Überleitung aus den Gehaltsstufen III/17, VII/9, VIII/8 oder IX/6, jeweils über 4 Jahre, oder aus der Gehaltsstufe III/2, verringert er sich um vier Jahre, und erfolgt die Überleitung aus der Gehaltsstufe III/1, verringert er sich um sechs Jahre. Ergibt sich durch die Verringerung ein negativer Wert, verlängert sich der Zeitraum für die Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe um das Ausmaß des Minusbetrages.

(4) Der Beamte der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse III, der in die Verwendungsgruppe KA 1 zu überstellen ist und der bis zur Wirksamkeit seiner Überleitung eine Ausgleichszulage gemäß den §§ 1 und 2 des Beschlusses des Gemeinderates der Stadt Wien vom 2. Juni 1999, Pr.Z 77/99-GIF, ABl. Nr. 30, zuletzt geändert durch den Beschluss des Gemeinderates der Stadt Wien vom 25. Jänner 2007, Pr.Z 00114-2007/0001-GIF, ABl. Nr. 6, bezogen hat, wird wie folgt übergeleitet:

Verwendungsgruppe A Dienstklasse/Gehaltsstufen alt	Verwendungsgruppe KA 1/ Gehaltsstufe neu
III/1 bis 10 mit 70% oder 100% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VII/1	1
III/1 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	2
III/2 bis 11 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	3
III/12 bis 17 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	4
III/1 bis 17 mit 100% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	4
III/1 bis 5 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse IX/1	7
III/6 bis 17 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse IX/1	8
III/1 bis 17 mit 100% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse IX/1	10

Für die nächste Vorrückung in der Verwendungsgruppe KA 1 gilt Abs. 3 zweiter Satz.

(5) Der Beamte der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse VII, der in die Verwendungsgruppe KA 1 zu überstellen ist und der bis zur Wirksamkeit seiner Überleitung eine Ausgleichszulage gemäß den in Abs. 4 genannten Bestimmungen bezogen hat, wird wie folgt übergeleitet:

Verwendungsgruppe A Dienstklasse/Gehaltsstufen alt	Verwendungsgruppe KA 1/ Gehaltsstufe neu
VII/1 und 2 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	3
VII/3 bis 6 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	4
VII/1 bis 6 mit 100% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	4
VII/1 bis 4 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse IX/1	8
VII/5 bis 9 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse IX/1	9
VII/1 bis 9 mit 100% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse IX/1	10

Für die nächste Vorrückung in der Verwendungsgruppe KA 1 gilt Abs. 3 zweiter Satz.

(6) Der Beamte der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse VIII, der in die Verwendungsgruppe KA 1 zu überstellen ist und der bis zur Wirksamkeit seiner Überleitung eine Ausgleichszulage gemäß den in Abs. 4 genannten Bestimmungen bezogen hat, wird wie folgt übergeleitet:

Verwendungsgruppe A Dienstklasse/Gehaltsstufen alt	Verwendungsgruppe KA 1/ Gehaltsstufe neu
VIII/1 bis 3 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse IX/1	9
VIII/4 bis 6 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse IX/1	10
VIII/1 bis 6 mit 100% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse IX/1	10

Für die nächste Vorrückung in der Verwendungsgruppe KA 1 gilt Abs. 3 zweiter Satz.

(7) Der Beamte der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse III, VII oder VIII, der gemäß Abs. 1 in die Verwendungsgruppe KA 2 zu überstellen ist, wird wie folgt übergeleitet:

Verwendungsgruppe A Dienstklasse/Gehaltsstufe alt	Verwendungs- gruppe KA 2/ Gehaltsstufe neu	Verwendungsgruppe A Dienstklasse/Gehaltsstufe alt	Verwendungs- gruppe KA 2/ Gehaltsstufe neu
III/1	1	VII/3	5
III/2	2	VII/4	6
III/3	3	VII/5	6
III/4	3	VII/6	7
III/5	3	VII/7	7
III/6	3	VII/8	8
III/7	4	VII/9 1. und 2. Jahr	9
III/8	4	VII/9 3. und 4. Jahr	9
III/9	4	VII/9 über 4 Jahre	10
III/10	4	VIII/1	7
III/11	4	VIII/2	8
III/12	4	VIII/3	9
III/13	5	VIII/4	10
III/14	5	VIII/5	11
III/15	5	VIII/6	12
III/16	6	VIII/7	13
III/17 1. und 2. Jahr	6	VIII/8 1. und 2. Jahr	14
III/17 3. und 4. Jahr	6	VIII/8 3. und 4. Jahr	15
III/17 über 4 Jahre	6	VIII/8 5. und 6. Jahr	16
VII/1	4	VIII/8 über 6 Jahre	17
VII/2	5		

Für die nächste Vorrückung in der Verwendungsgruppe KA 2 ist Abs. 3 zweiter und vierter Satz sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass sich der Zeitraum, wenn die Überleitung aus den Gehaltsstufen III/17, VII/9 oder VIII/8, jeweils 3. und 4. Jahr, erfolgt, um zwei Jahre, wenn die Überleitung aus den Gehaltsstufen III/17 oder VII/9, jeweils über 4 Jahre, oder aus der Gehaltsstufe VIII/8, 5. und 6. Jahr erfolgt, um vier Jahre und, wenn die Überleitung aus der Gehaltsstufe VIII/8, über 6 Jahre, erfolgt, um sechs Jahre verringert.

(8) Der Beamte der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse III, der in die Verwendungsgruppe KA 2 zu überstellen ist und der bis zur Wirksamkeit seiner Überleitung eine Ausgleichszulage gemäß den in Abs. 4 genannten Bestimmungen bezogen hat, wird wie folgt übergeleitet:

Verwendungsgruppe A Dienstklasse/Gehaltsstufen alt	Verwendungsgruppe KA 2/ Gehaltsstufe neu
III/1 bis 10 mit 70% oder 100% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VII/1	4
III/1 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	5
III/2 bis 11 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	6
III/12 bis 17 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	7
III/1 bis 17 mit 100% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	7

Für die nächste Vorrückung in der Verwendungsgruppe KA 2 gilt Abs. 3 zweiter Satz sinngemäß.

(9) Der Beamte der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse VII, der in die Verwendungsgruppe KA 2 zu überstellen ist und der bis zur Wirksamkeit seiner Überleitung eine Ausgleichszulage gemäß den in Abs. 4 genannten Bestimmungen bezogen hat, wird wie folgt übergeleitet:

Verwendungsgruppe A Dienstklasse/Gehaltsstufen alt	Verwendungsgruppe KA 2/ Gehaltsstufe neu
VII/1 und 2 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	6
VII/3 bis 6 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	7
VII/1 bis 6 mit 100% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VIII/1	7

Für die nächste Vorrückung in der Verwendungsgruppe KA 2 gilt Abs. 3 zweiter Satz sinngemäß.

(10) Der Beamte der Verwendungsgruppe B, Dienstklasse III, VI oder VII, der gemäß Abs. 1 in die Verwendungsgruppe KA 3 zu überstellen ist, wird wie folgt übergeleitet:

Verwendungsgruppe B Dienstklasse/Gehaltsstufe alt	Verwendungs- gruppe KA 3/ Gehaltsstufe neu	Verwendungsgruppe B Dienstklasse/Gehaltsstufe alt	Verwendungs- gruppe KA 3/ Gehaltsstufe neu
III/1	1	VI/1	7
III/2	2	VI/2	8
III/3	3	VI/3	8
III/4	4	VI/4	9
III/5	5	VI/5	9
III/6	6	VI/6	10
III/7	6	VI/7	10
III/8	6	VI/8	11
III/9	6	VI/9 1. und 2. Jahr	12
III/10	7	VI/9 3. und 4. Jahr	12
III/11	7	VI/9 über 4 Jahre	13
III/12	7	VII/1	10
III/13	7	VII/2	11
III/14	7	VII/3	12
III/15	7	VII/4	13
III/16	8	VII/5	14
III/17	8	VII/6	15
III/18	8	VII/7	16
III/19	9	VII/8	17
III/20 1. und 2. Jahr	9	VII/9 1. und 2. Jahr	18
III/20 3. und 4. Jahr	9	VII/9 3. und 4. Jahr	19
III/20 über 4 Jahre	9	VII/9 über 4 Jahre	20

Für die nächste Vorrückung in der Verwendungsgruppe KA 3 ist Abs. 3 zweiter und vierter Satz sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass sich der Zeitraum, wenn die Überleitung aus den Gehaltsstufen III/20, VI/9 oder VII/9, jeweils 3. und 4. Jahr, erfolgt, um zwei Jahre und, wenn die Überleitung aus den Gehaltsstufen III/20, VI/9 oder VII/9, jeweils über 4 Jahre erfolgt, um vier Jahre verringert.

(11) Der Beamte der Verwendungsgruppe B, Dienstklasse III, der in die Verwendungsgruppe KA 3 zu überstellen ist und der bis zur Wirksamkeit seiner Überleitung eine Ausgleichszulage gemäß den in Abs. 4 genannten Bestimmungen bezogen hat, wird wie folgt übergeleitet:

Verwendungsgruppe B Dienstklasse/Gehaltsstufen alt	Verwendungsgruppe KA 3/ Gehaltsstufe neu
III/1 bis 14 mit 70% oder 100% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VI/1	7
III/1 bis 8 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VII/1	8
III/9 bis 16 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VII/1	9
III/17 bis 20 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VII/1	10
III/1 bis 20 mit 100% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VII/1	10

Für die nächste Vorrückung in der Verwendungsgruppe KA 3 gilt Abs. 3 zweiter Satz sinngemäß.

(12) Der Beamte der Verwendungsgruppe B, Dienstklasse VI, der in die Verwendungsgruppe KA 3 zu überstellen ist und der bis zur Wirksamkeit seiner Überleitung eine Ausgleichszulage gemäß den in Abs. 4 genannten Bestimmungen bezogen hat, wird wie folgt übergeleitet:

Verwendungsgruppe B Dienstklasse/Gehaltsstufen alt	Verwendungsgruppe KA 3/ Gehaltsstufe neu
VI/1 und 2 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VII/1	9
VI/3 bis 6 mit 70% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VII/1	10
VI/1 bis 6 mit 100% Ausgleichszulage auf die Dienstklasse VII/1	10

Für die nächste Vorrückung in der Verwendungsgruppe KA 3 gilt Abs. 3 zweiter Satz sinngemäß.

(13) Das Besoldungsdienstalter beginnt in der Gehaltsstufe 1 der Verwendungsgruppen KA 1, KA 2 und KA 3 mit null Jahren. Das Besoldungsdienstalter des gemäß Abs. 3 bis 12 in eine dieser Verwendungsgruppen überstellten Beamten, entspricht mit Wirksamkeit der Überstellung der Zeitspanne, die erforderlich ist, um von der Gehaltsstufe 1 (Beginn des 1. Tags) der betreffenden Verwendungsgruppe die sich aus Abs. 3 bis 12 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 2 zu erreichen.“

13. In § 40j Abs. 1 werden das Zitat „§ 11 Abs. 2“ durch das Zitat „§ 11 Abs. 5“ und die Wortfolge „den Gehaltsstufen 18 oder 20, verbessert sich der Vorrückungstichtag“ durch die Wortfolge „der Gehaltsstufe 17, erhöht sich das Besoldungsdienstalter“ ersetzt.

14. In § 40j Abs. 3 wird das Zitat „§ 11 Abs. 2“ durch das Zitat „§ 11 Abs. 5“ ersetzt und entfällt der letzte Satz.

15. In § 40j Abs. 4 wird der Klammerausdruck „(§ 11 Abs. 1)“ durch den Klammerausdruck „(§ 11 Abs. 2)“ ersetzt.

16. § 40j Abs. 5 und 6 lauten:

„(5) Das Besoldungsdienstalter des gemäß Abs. 1 bis 4 in die Verwendungsgruppe KA 1 oder KA 2 überstellten Beamten entspricht im Zeitpunkt der Überstellung der Zeitspanne, die erforderlich ist, um von der Gehaltsstufe 1 (Beginn des ersten Tages) der betreffenden Verwendungsgruppe die sich aus Abs. 1 bis 4 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 2 zu erreichen.

(6) § 18 Abs. 8 ist in den Fällen der Abs. 1 bis 3 nicht anzuwenden; § 18 Abs. 3 bis 7 sind bei Überstellungen im Schema II KA nicht anzuwenden.“

17. Der bisherige § 40k erhält die Absatzbezeichnung „(1)“; ihm wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Im Fall einer Überstellung in eine niedrigere Verwendungsgruppe des Schemas II KA entspricht das Besoldungsdienstalter dem gesamten in diesem Schema verbrachten und für die Vorrückung wirksamen Zeitraum, wobei dem Beamten allfällig zuerkannte außerordentliche Vorrückungen sowie Zulagen gemäß § 11 Abs. 5 das Besoldungsdienstalter um jeweils zwei Jahre erhöhen. Im Fall einer Überstellung in das Schema II, Dienstklasse III, ist das Besoldungsdienstalter des Beamten am Tag vor Wirksamkeit der Überstellung in das Schema II KA um die in diesem Schema verbrachte für die Vorrückung wirksame Zeit zu erhöhen. Dabei sind dem Beamten allfällig zuerkannte außerordentliche Vorrückungen sowie Zulagen gemäß § 11 Abs. 5 im Ausmaß von jeweils zwei Jahren zu berücksichtigen. Im Fall einer Überstellung in das Schema II, Dienstklasse VI bis IX ist das Besoldungsdienstalter in sinngemäßer Anwendung des § 17 Abs. 4 aus der sich aus Abs. 1 ergebenden besoldungsrechtlichen Stellung zu ermitteln.“

18. § 40l entfällt.

19. In § 41a Abs. 2 Z 3 wird das Zitat „§ 68b Abs. 1 Z 1“ durch das Zitat „§ 68b Abs. 1 Z 1, 3 oder 4“ ersetzt.

20. In § 42 Abs. 2 wird das Datum „1. Juli 2014“ durch das Datum „1. Juni 2015“ ersetzt.

21. § 43 entfällt.

22. §§ 48 bis 48c entfallen.

23. § 49b entfällt.

24. § 49d entfällt.

25. §§ 49f und 49g samt Überschriften entfallen.

26. § 49h lautet:

„§ 49h. Für den Beamten, der gemäß § 49h Abs. 1 in der Fassung der 41. Novelle zur Besoldungsordnung 1994 in die Beamtengruppe der Überwachungsorgane für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr eingereiht wurde, gelten die Zeit der Verwendung als Überwachungsorgan für den ruhenden Verkehr und die Zeit der Verwendung als Überwachungsorgan für Kurzparkzonen als Zeit der Verwendung als Überwachungsorgan für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr.“

27. In der Überschrift vor § 49i wird das Wort „Übergangsbestimmungen“ durch das Wort „Übergangsbestimmung“ ersetzt.

28. § 49i entfällt.

29. § 49j lautet:

„§ 49j. Der Beamte der Verwendungsgruppe K6, der in die Beamtengruppe der Notfall-sanitäter/Notfallsanitäterinnen oder in die Beamtengruppe der Rettungssanitäter/Rettungssanitäterinnen eingereiht ist, ist mit Wirksamkeit des Tages, ab dem für ihn eine Dienstform gilt, in der keine 24-Stunden-Dienste zu leisten sind, nach Maßgabe der folgenden Überleitungstabelle in die Verwendungsgruppe R zu überstellen:

Verwendungsgruppe K6 Gehaltsstufe alt	Verwendungsgruppe R Gehaltsstufe neu	Verwendungsgruppe K6 Gehaltsstufe alt	Verwendungsgruppe R Gehaltsstufe neu
1	1	12, 1. Jahr	8
2	2	12, 2. Jahr	9
3	3	13	9
4	4	14, 1. Jahr	9
5, 1. Jahr	4	14, 2. Jahr	10
5, 2. Jahr	5	15	10
6	5	16	10
7	6	17	11
8, 1. Jahr	6	18	11
8, 2. Jahr	7	19, 1. Jahr	11
9	7	19, 2. Jahr	12
10, 1. Jahr	7	20, 1. bis 4. Jahr	12
10, 2. Jahr	8	20, über 4 Jahre	13
11	8		

Durch die Überstellung ändert sich das Besoldungsdienstalter nicht. § 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuwenden.“

30. § 49k lautet:

„§ 49k. (1) Die besoldungsrechtliche Stellung des Beamten der Verwendungsgruppe A 5, der gemäß § 49k Abs. 1 in der Fassung der 48. Novelle zur Besoldungsordnung 1994 übergeleitet wurde, wird um drei Gehaltsstufen vermindert.

(2) Für die Beamten, die gemäß § 49k Abs. 1 in der Fassung der 48. Novelle zur Besoldungsordnung 1994 in eine höhere Gehaltsstufe als Gehaltsstufe 7 übergeleitet wurden, gelten die Gehaltsansätze der nachstehenden Tabelle; für die Vorrückung in die Gehaltsstufen 6 bis 15 ist § 11 Abs. 2 anzuwenden. Die Höhe der Zulagen gemäß § 11 Abs. 5 entspricht abweichend von § 11 Abs. 6 Z 5 dem Differenzbetrag zwischen den Gehaltsstufen 13 und 14.

Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe A 5
	Euro
05	4.191,28
06	4.300,58
07	4.399,73
08	4.496,11
09	4.592,82
10	4.689,42
11	4.786,12
12	4.882,80

13	4.967,60
14	5.048,58
15	5.068,83“

31. Nach § 49k werden folgende §§ 49l bis 49n samt Überschriften eingefügt:

**„Besoldungsreform 2015 – Überleitung bestehender Dienstverhältnisse**

§ 49l. (1) Alle Beamten der in § 49m Abs. 1 angeführten Verwendungsgruppen, die sich am 31. Juli 2015 und am 1. August 2015 im Dienststand befinden, werden nach Maßgabe der Abs. 2 bis 9 und des § 49m alleine auf Grundlage ihrer bisherigen Gehälter in das durch die 49. Novelle zur Besoldungsordnung 1994 neu geschaffene Besoldungssystem übergeleitet. Die Beamten werden zunächst aufgrund ihres bisherigen Gehalts in eine Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems eingereiht, in welcher das bisherige Gehalt gewahrt wird. Nach spätestens zwei Jahren bzw. in den Verwendungsgruppen LKA und R (§ 11 Abs. 3) nach spätestens fünf Jahren rücken sie in die nächsthöhere Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems vor (Überleitungsstufe), in der zur Wahrung ihrer bisherigen Erwerbssaussichten der Zeitpunkt der nächsten Vorrückung einmalig vorgezogen wird. Ab dieser einmalig vorgezogenen Vorrückung befinden sich die übergeleiteten Beamten in der Zielstufe des neuen Besoldungssystems, ab der sie regulär vorrücken. Ausgehend von der Zielstufe rücken die übergeleiteten Beamten ebenso wie alle neu eintretenden Beamten ausschließlich aufgrund ihrer wachsenden Erfahrung in höhere Gehaltsstufen vor.

(2) Die Überleitung des Beamten in das neue Besoldungssystem erfolgt durch eine pauschale Festsetzung seines Besoldungsdienstalters. Für die pauschale Festsetzung ist der Überleitungsbetrag maßgeblich. Der Überleitungsbetrag ist das volle Gehalt, welches bei der Bemessung des Monatsbezugs des Beamten für den Juli 2015 (Überleitungsmonat) zugrunde gelegt wurde. Hat der Beamte für den Juli 2015 kein Gehalt erhalten, ist als Überleitungsmonat jener vor Juli 2015 gelegene Monat heranzuziehen, in welchem der Beamte zuletzt ein Gehalt erhalten hat. Der Überleitungsbetrag erhöht sich dabei entsprechend dem Ausmaß der erfolgten Anpassungen der für den Beamten maßgebenden Gehaltsansätze zwischen dem Überleitungsmonat und Juli 2015.

(3) Das Besoldungsdienstalter des übergeleiteten Beamten wird mit jenem Zeitraum festgesetzt, der für die Vorrückung von der ersten Gehaltsstufe (Beginn des 1. Tags) in jene Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe erforderlich ist, für die in der am 1. August 2015 geltenden Fassung der Besoldungsordnung 1994 das im Vergleich zum Überleitungsbetrag nächstniedrigere Gehalt angeführt ist. Gleicht der Überleitungsbetrag dem niedrigsten für eine Gehaltsstufe in derselben Verwendungsgruppe angeführten Betrag, so ist diese Gehaltsstufe maßgeblich.

(4) Das nach Abs. 3 festgesetzte Besoldungsdienstalter wird um den Zeitraum verlängert, der zwischen dem Zeitpunkt der letzten Vorrückung und dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangen ist, sofern er für die Vorrückung wirksam ist.

(5) Das Besoldungsdienstalter des Beamten, dem vor dem 1. August 2015 gemäß § 13 Abs. 4 bei der Anstellung eine höhere Gehaltsstufe zuerkannt wurde und der die sich daraus ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Überleitungsmonat ohne die erfolgte Zuerkennung noch nicht erreicht hätte, verringert sich um den Zeitraum, der nach den Bestimmungen über die Vorrückung für die Vorrückung von der besoldungsrechtlichen Stellung, die der Beamte mit Ablauf des 31. Juli 2015 ohne die erfolgte Zuerkennung erreicht hätte, in jene Gehaltsstufe erforderlich ist, die der Bemessung des Gehalts im Überleitungsmonat zugrunde gelegt wurde.

(6) Das nach den Abs. 3 bis 5 festgesetzte Besoldungsdienstalter gilt als das Besoldungsdienstalter des Beamten zum Zeitpunkt des Ablaufs des Überleitungsmonats. Die sich aus diesem Besoldungsdienstalter ergebende besoldungsrechtliche Stellung ist der Bemessung der Bezüge ab 1. August 2015 zugrunde zu legen, wobei ein allfälliger Vorbildungsausgleich als bereits in Abzug gebracht gilt. Sonstige besoldungsrechtliche Maßnahmen, die mit Beginn des Monats wirksam werden, bleiben davon unberührt. Wenn als Überleitungsmonat ein vor dem Juli 2015 liegender Monat herangezogen wurde, sind die Zeiten vom Ablauf des Überleitungsmonats bis zum Ablauf des Juli 2015 nach Maßgabe des § 11 für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen. Wenn das neue Gehalt des Beamten geringer ist als der Überleitungsbetrag, erhält er bis zur Vorrückung in eine den Überleitungsbetrag übersteigende Gehaltsstufe eine ruhegenussfähige Wahrungszulage im Ausmaß des Fehlbetrags. Die Gegenüberstellung erfolgt einschließlich allfälliger Dienstalterszulagen und Zulagen gemäß § 11 Abs. 5.

(7) Zur Wahrung der Erwerbssaussichten des übergeleiteten Beamten erhöht sich sein Besoldungsdienstalter mit der Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe (Überleitungsstufe)

1. in den Verwendungsgruppen A, KA 1, KA 2, K 1, K 2, L 1, L 2a2 und L2a1 um ein Jahr und sechs Monate,
2. in den Verwendungsgruppen A 1, A 2, A 3, A 5, B, KA 3, K 3, K 4, L 2b1 und LKP um sechs Monate und
3. in allen anderen Fällen um ein Jahr.

(8) Der erstmalige Anfall der kleinen oder großen Dienstalterszulage gemäß § 14 Abs. 1 und 2 BO 1994 anlässlich einer Vollendung von weiteren zwei Jahren des Besoldungsdienstalters ist einer Vorrückung in die Überleitungsstufe gleichzuhalten. Befindet sich der Beamte nach Überleitung nach Abs. 6 bereits in der höchsten Gehaltsstufe und ist auch der Anfall einer Dienstalterszulage nicht mehr möglich, wird sein Besoldungsdienstalter bereits mit dem Ablauf des Überleitungsmonats gemäß Abs. 7 verbessert.

(9) Zur Wahrung der erwarteten nächsten Vorrückung oder Dienstalterszulage im alten Besoldungssystem gebührt dem Beamten ab der Vorrückung in die Überleitungsstufe bzw. ab dem erstmaligen Anfall einer Zulage gemäß Abs. 8 eine ruhegenussfähige Wahrungszulage im Ausmaß von monatlich

1. in den Verwendungsgruppen nach Abs. 7 Z 1 dem Dreifachen
2. in den Verwendungsgruppen nach Abs. 7 Z 2 einem Drittel sowie
3. in den Verwendungsgruppen nach Abs. 7 Z 3 dem Einfachen

des Fehlbetrags vom Überleitungsbetrag auf das Gehalt der Überleitungsstufe bis zur Vorrückung in die Zielstufe bzw. bis zum erstmaligen Anfall einer Zulage gemäß Abs. 8. Die Gegenüberstellung erfolgt in allen Fällen einschließlich allfälliger Dienstalterszulagen und Zulagen gemäß § 11 Abs. 5.

#### **Besoldungsreform 2015 – Gruppenüberleitung**

**§ 49m.** (1) Für die Überleitung des Beamten ist seine Verwendungsgruppe und seine Dienstklasse im Überleitungsmonat maßgeblich. Es werden übergeleitet:

1. die Beamten der Verwendungsgruppen 1, 2, 3P, 3A, 3 und 4,
2. die in der Dienstklasse III eingereihten Beamten der Verwendungsgruppen A, B und C sowie die Beamten der Verwendungsgruppen D1, D, E1 und E,
3. die Beamten der Verwendungsgruppen KA 1, KA 2 und KA 3,
4. die Beamten der Verwendungsgruppen K1, K2, K3, K4, K5, K6 und R,
5. die Beamten der Verwendungsgruppen A 1, A 2, A 3 und A 5 sowie
6. die Beamten der Verwendungsgruppen L1, L 2a 2, L 2a 1, L 2b 1, L3, LKP, LKS und LKA.

Ist der Überleitungsbetrag jedoch geringer als der für die erste Gehaltsstufe der Verwendungsgruppe des Beamten angeführte Betrag, wird er nicht nach § 49l in das neue Besoldungssystem übergeleitet, sondern sein Besoldungsdienstalter wird nach §§ 14 und 15 DO 1994 wie bei erstmaliger Begründung eines Dienstverhältnisses zur Stadt Wien bemessen. Die sich aus dem so bemessenen Besoldungsdienstalter ergebende besoldungsrechtliche Stellung wird nur für die Bemessung jener Gehälter wirksam, die ab dem 1. August 2015 gebühren.

(2) Bei einem Beamten, für den bis zum Ablauf des 31. Juli 2015

1. der Vorrückungstichtag nicht festgesetzt wurde oder
2. wegen noch erforderlicher wesentlicher Ermittlungen bloß eine vorläufige Einstufung erfolgt ist,

unterbleibt eine pauschale Überleitung nach § 49l. Sein Besoldungsdienstalter zum Beginn des Dienstverhältnisses wird mit der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten nach den Bestimmungen der §§ 14 und 15 DO 1994 wie bei erstmaliger Begründung eines Dienstverhältnisses zur Stadt Wien festgesetzt. Die seit Beginn des Dienstverhältnisses vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten sind nach § 11 für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen. Sofern für das Gehalt dieses Beamten im Überleitungsmonat der Vorrückungstichtag maßgebend war, sind seine Bezüge abweichend von Abs. 1 bereits ab dem Tag des Beginns des Dienstverhältnisses nach den mit 1. August 2015 geltenden Bestimmungen zu bemessen. Für vor dem März 2015 gebührende Monatsbezüge sind dabei die Beträge entsprechend den bis dahin erfolgten Gehaltsanpassungen zu vermindern. Sich allenfalls ergebende Übergenüsse beim Gehalt sind nicht zurückzufordern.

(3) Hat der Beamte im Überleitungsmonat das Erfordernis des Erreichens einer Gehaltsstufe nach den bis zum Ablauf des 31. Juli 2015 geltenden Bestimmungen für den Anspruch auf eine Zulage oder eine Nebengebühr, deren Höhe vom Erreichen einer Gehaltsstufe abhängt, mit Ausnahme einer Dienstalterszulage, bereits erfüllt, so sind die entsprechenden Rechtsvorschriften in der ab 1. August 2015 geltenden Fassung ab dem Ablauf des Überleitungsmonats auf den Beamten mit der Maßgabe

anzuwenden, dass er das Erfordernis des Erreichens dieser Gehaltsstufe, einschließlich einer allfällig erforderlichen Verweildauer in der Gehaltsstufe jedenfalls weiterhin erfüllt. Die sonstigen Erfordernisse für den Anspruch auf die jeweilige Zulage oder Nebengebühr bleiben davon unberührt.

(4) Wird der Beamte vor der Vorrückung in die Zielstufe in eine andere Verwendungsgruppe überstellt, sind sein Besoldungsdienstalter und seine Wahrungszulage ab dem Tag der Wirksamkeit der Überstellung so zu bemessen, als wäre die Überstellung bereits zum ersten Tag des Überleitungsmonats wirksam geworden. Der Beamte, der nach der bis Ablauf des 31. Juli 2015 geltenden Rechtslage mit Wirksamkeit 1. August 2015 in die nächsthöhere Gehaltsstufe vorgerückt wäre, ist für die Überleitung so zu behandeln, als wäre die Vorrückung bereits am ersten Tag des Überleitungsmonats wirksam geworden; der für die Vorrückung in die Überleitungsstufe maßgebende Zeitraum (§ 11 Abs. 2 und 3) beginnt mit 1. August 2015 zu laufen.

(5) Der Beamte, der vor dem 1. August 2015 in eine der Dienstklassen IV bis IX des Schemas II befördert wurde, wird nicht gemäß § 49l in das neue Besoldungssystem übergeleitet. Seine besoldungsrechtliche Stellung ändert sich nicht und sein Besoldungsdienstalter entspricht am 1. August 2015 der Zeitspanne, die erforderlich ist, um von der niedrigsten Gehaltsstufe (Beginn des 1. Tags) der betreffenden Dienstklasse die besoldungsrechtliche Stellung des Beamten am 1. August 2015 im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 2 zu erreichen.

### **Besoldungsreform 2015 – Anwendung dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen**

**§ 49n.** (1) Wenn eine Bestimmung in einem Wiener Landesgesetz, in einer Verordnung, einem Erlass, einem Bescheid oder einem Vertrag der Gemeinde oder des Landes Wien in einer vor 1. August 2015 bestehenden Fassung für die Bemessung eines Betrages auf das Gehalt einer bestimmten Gehaltsstufe einer nach § 49m Abs. 1 überzuleitenden Verwendungsgruppe verweist, tritt an die Stelle des Verweises auf das Gehalt dieser Gehaltsstufe mit 1. August 2015 unmittelbar der für dieses Gehalt angeführte Betrag in der am 31. Juli 2015 geltenden (alten) Fassung. Dieser Betrag ändert sich im selben Ausmaß wie der Gehaltsbetrag jener Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe, für die in der am 1. August 2015 geltenden (neuen) Fassung der nächstniedrigere Betrag angeführt ist, in Ermangelung einer solchen jedoch im selben Ausmaß wie der in der niedrigsten Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe vorgesehene Gehaltsbetrag.

(2) Wenn eine Bestimmung in einem Wiener Landesgesetz, in einer Verordnung, einem Erlass, einem Bescheid oder einem Vertrag der Gemeinde oder des Landes Wien in einer vor 1. August 2015 bestehenden Fassung auf eine bestimmte Gehaltsstufe einer nach § 49m Abs. 1 überzuleitenden Verwendungsgruppe verweist, ohne die Bemessung eines Betrages vom Gehalt dieser Gehaltsstufe abhängig zu machen, tritt an die Stelle des Verweises auf diese Gehaltsstufe (alte Fassung) ein Verweis auf jene Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe, für die in der am 1. August 2015 geltenden Fassung der nächstniedrigere Betrag angeführt ist (neue Fassung). Sofern die Bestimmung auf das Erreichen der Gehaltsstufe alter Fassung abstellt, gilt dieses Erfordernis ab 1. August 2015 erst ab einer Verweildauer von

1. mehr als einem Jahr und sechs Monaten bei den Verwendungsgruppen nach § 49l Abs. 7 Z 1,
2. mehr als sechs Monaten bei den Verwendungsgruppen nach § 49l Abs. 7 Z 2,
3. von mehr als einem Jahr bei den Verwendungsgruppen nach § 49l Abs. 7 Z 3

in der Gehaltsstufe neuer Fassung als erfüllt. Für die übergeleiteten Beamten entfällt dieses zusätzliche Erfordernis der Verweildauer nach den Z 1 bis 3 bis zur Verbesserung ihres Besoldungsdienstalters nach § 49l Abs. 7 oder 8. Wenn eine Bestimmung nicht bloß auf das Erreichen einer Gehaltsstufe alter Fassung abstellt, sondern zusätzlich auf das Erreichen einer bestimmten Verweildauer in dieser Gehaltsstufe, so bleibt dieses zusätzliche Erfordernis unberührt bzw. erhöht es sich in den Fällen der Z 1 bis 3 im entsprechenden Ausmaß.

(3) Bei einem übergeleiteten Beamten wird die Höhe einer allfälligen Ausgleichs- oder Ergänzungszulage, für deren Bemessung die Differenz zwischen dem eigenen Gehalt und einem Gehalt einer anderen Verwendungsgruppe maßgebend ist, bis zur Vorrückung in die Zielstufe mit der Maßgabe ermittelt, dass

1. die Wahrungszulage als Bestandteil des eigenen Gehalts behandelt wird,
2. jene Gehaltsstufe der anderen Verwendungsgruppe maßgebend ist, die dem Beamten unmittelbar nach der Überleitung gebührt hätte, wenn seine Überstellung in die andere Verwendungsgruppe mit Beginn des Überleitungsmonats bewirkt worden wäre,
3. das Gehalt der anderen Verwendungsgruppe, welches für die nach Z 2 maßgebende Gehaltsstufe angeführt ist, um jenen Betrag erhöht wird, der bei einer Überleitung nach Z 2 als Wahrungszulage gemäß § 49l Abs. 6 gebührt hätte.

Ab der Vorrückung in die Überleitungsstufe wird eine solche Zulage für die Dauer des Verbleibs in der Überleitungsstufe ebenfalls nach Maßgabe der Z 1 bis 3 ermittelt, wobei für die Bemessung des Gehalts der anderen Verwendungsgruppe die nächste Gehaltsstufe und die Wahrungszulage nach § 49l Abs. 9 maßgebend sind.

(4) §§ 11 und 18 sind in der vor dem Inkrafttreten der 38. Novelle zur Dienstordnung 1994 geltenden Fassung sowie in allen früheren Fassungen in laufenden und in künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden. Der durch die 49. Novelle zur Besoldungsordnung 1994 entfallene § 49g ist in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden.“

32. In der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 werden Z 2 der Allgemeinen Bestimmungen der Satz „Soweit ein bestimmtes Besoldungsdienstalter Voraussetzung für die Einreihung in eine Beamtengruppe ist, sind Zeiträume, um die das Besoldungsdienstalter gemäß § 11 Abs. 7 erhöht wurde, abzuziehen.“ angefügt und in der Gruppeneinteilung im Schema II K, Verwendungsgruppen K 1 und K 2, die Wortfolge „eine für die Vorrückung anrechenbare Zeit“ jeweils durch die Wortfolge „ein Besoldungsdienstalter“ ersetzt.

33. Die Anlagen 2 und 3 zur Besoldungsordnung 1994 lauten:

**„Anlage 2**

(zu § 13 Abs. 2)

**Schema I**

Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe					
	1	2	3P	3A	3	4
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
01	1.582,46	1.549,34	1.517,94	1.429,40	1.417,11	1.386,00
02	1.612,27	1.573,25	1.538,92	1.452,98	1.437,39	1.402,05
03	1.642,08	1.597,19	1.559,89	1.476,55	1.457,58	1.417,95
04	1.671,95	1.621,14	1.580,86	1.500,04	1.477,85	1.433,72
05	1.701,81	1.645,05	1.601,86	1.523,57	1.498,08	1.449,60
06	1.731,66	1.669,01	1.622,83	1.547,15	1.518,36	1.465,59
07	1.761,51	1.692,94	1.643,80	1.570,74	1.538,73	1.481,54
08	1.791,31	1.716,85	1.664,78	1.594,37	1.558,97	1.497,43
09	1.821,11	1.740,76	1.685,76	1.618,08	1.579,20	1.513,43
10	1.850,98	1.764,71	1.706,73	1.641,71	1.599,57	1.529,43
11	1.880,85	1.788,67	1.727,69	1.665,30	1.619,84	1.545,33
12	1.936,99	1.812,58	1.748,67	1.688,86	1.640,13	1.561,14
13	2.019,51	1.836,48	1.769,66	1.712,35	1.660,35	1.577,06
14	2.102,55	1.860,39	1.810,30	1.735,84	1.680,62	1.593,05
15	2.186,07	1.904,13	1.870,60	1.759,45	1.700,91	1.609,04
16	2.269,70	1.966,99	1.931,51	1.784,57	1.722,45	1.626,06
17	2.353,57	2.029,34	1.993,06	1.811,08	1.745,36	1.644,02
18	2.437,21	2.092,59	2.054,92	1.837,60	1.768,28	1.661,96
19	2.520,50	2.156,54	2.117,27	1.864,20	1.791,21	1.679,92
20	2.603,81	2.220,52	2.179,86	1.890,89	1.814,08	1.697,89

**Schema II**

Gehalts- stufe	Dienstklasse III						
	Verwendungsgruppe						
	E	E1	D	D1	C	B	A
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
01	1.386,00	1.417,11	1.517,94	1.549,34	1.582,46	1.717,36	2.210,41
02	1.402,05	1.437,39	1.538,92	1.573,25	1.612,27	1.782,19	2.319,12
03	1.417,95	1.457,58	1.559,89	1.597,19	1.642,08	1.847,01	2.457,18
04	1.433,72	1.477,85	1.580,86	1.621,14	1.671,95	1.912,13	2.683,24

05	1.449,60	1.498,08	1.601,86	1.645,05	1.701,81	1.978,08	2.907,46
06	1.465,59	1.518,36	1.622,83	1.669,01	1.731,66	2.044,27	3.097,17
07	1.481,54	1.538,73	1.643,80	1.692,94	1.761,51	2.175,97	3.192,57
08	1.497,43	1.558,97	1.664,78	1.716,85	1.791,31	2.329,48	3.288,03
09	1.513,43	1.579,20	1.685,76	1.740,76	1.821,11	2.482,93	3.384,13
10	1.529,43	1.599,57	1.706,73	1.764,71	1.850,98	2.579,43	3.480,27
11	1.545,33	1.619,84	1.727,69	1.788,67	1.880,85	2.657,01	3.576,34
12	1.561,14	1.640,13	1.748,67	1.812,58	1.936,99	2.734,60	3.672,50
13	1.577,06	1.660,35	1.769,66	1.836,48	2.019,51	2.811,77	3.764,73
14	1.593,05	1.680,62	1.810,30	1.860,39	2.102,55	2.887,92	3.845,18
15	1.609,04	1.700,91	1.870,60	1.904,13	2.186,07	2.963,76	3.925,71
16	1.626,06	1.722,45	1.931,51	1.966,99	2.269,70	3.039,32	4.006,17
17	1.644,02	1.745,36	1.993,06	2.029,34	2.353,57	3.103,87	4.066,40
18	1.661,96	1.768,28	2.054,92	2.092,59	2.437,21	3.164,83	-
19	1.679,92	1.791,21	2.117,27	2.156,54	2.520,50	3.225,67	-
20	1.697,89	1.814,08	2.179,86	2.220,52	2.603,81	3.240,87	-

### Schema II

Gehalts- stufe	Dienstklasse					
	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
01	-	-	2.895,25	3.486,32	4.647,49	6.549,26
02	-	2.478,84	2.976,95	3.594,27	4.884,18	6.906,50
03	1.978,20	2.562,72	3.058,19	3.701,63	5.120,76	7.263,41
04	2.060,82	2.645,84	3.165,22	3.938,03	5.477,94	7.621,02
05	2.144,28	2.729,65	3.271,92	4.174,64	5.834,73	7.978,10
06	2.227,85	2.813,29	3.379,14	4.411,38	6.191,80	8.334,98
07	2.311,55	2.895,25	3.486,32	4.647,49	6.549,26	-
08	2.395,58	2.976,95	3.594,27	4.884,18	6.906,50	-
09	2.478,84	3.058,19	3.701,63	5.120,76	-	-
10	2.562,15	-	-	-	-	-

### Schema II KA

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe		
	KA 3	KA 2	KA 1
	Euro	Euro	Euro
01	1.876,88	2.369,96	3.791,88
02	1.941,69	2.606,40	4.214,48
03	2.006,53	3.224,90	4.610,42
04	2.071,66	3.791,88	4.906,58
05	2.467,44	4.214,48	5.143,24
06	2.968,58	4.610,42	5.409,95
07	3.257,62	4.906,58	5.767,03
08	3.477,59	5.143,24	6.123,91
09	3.647,84	5.409,95	6.481,07
10	3.767,18	5.767,03	6.838,46
11	3.874,70	6.123,91	7.195,64
12	4.078,84	6.481,07	7.552,71
13	4.315,37	6.838,46	7.910,19
14	4.552,11	7.106,42	8.267,22
15	4.788,38	7.240,39	8.534,87
16	5.024,93	7.642,31	8.668,71
17	5.261,52	7.642,31	9.070,21

18	5.320,66	-	-
19	5.586,81	-	-
20	5.675,52	-	-

### Schema II K

Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe						
	R	K6	K5	K4	K3	K2	K1
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
01	1.870,33	1.722,67	1.865,96	1.926,77	2.224,03	2.065,57	2.287,67
02	1.921,20	1.750,44	1.910,02	1.972,98	2.279,20	2.119,14	2.347,61
03	1.972,09	1.778,34	1.954,66	2.019,17	2.334,26	2.172,73	2.407,63
04	2.014,47	1.806,43	1.999,43	2.065,76	2.389,40	2.240,64	2.483,61
05	2.065,32	1.834,67	2.044,34	2.112,39	2.444,49	2.351,02	2.607,41
06	2.116,22	1.863,35	2.089,59	2.159,24	2.499,65	2.461,58	2.731,06
07	2.162,85	1.896,47	2.141,54	2.216,14	2.566,49	2.572,20	2.854,06
08	2.216,22	1.934,13	2.200,04	2.276,42	2.637,32	2.682,69	2.975,11
09	2.279,86	1.972,09	2.258,54	2.336,72	2.708,16	2.792,92	3.095,94
10	2.347,57	2.010,08	2.317,05	2.397,04	2.779,08	2.901,69	3.217,04
11	2.416,79	2.048,19	2.375,49	2.457,48	2.848,80	3.009,81	3.338,61
12	2.475,83	2.086,51	2.433,94	2.517,62	2.918,06	3.117,84	3.460,55
13	2.516,51	2.124,98	2.499,76	2.589,37	3.000,33	3.225,90	3.582,62
14	-	2.163,53	2.572,84	2.664,64	3.087,08	3.334,59	3.704,90
15	-	2.202,04	2.646,03	2.740,05	3.173,66	3.443,38	3.826,89
16	-	2.240,59	2.719,17	2.814,95	3.260,27	3.552,41	3.948,87
17	-	2.279,15	2.792,04	2.888,97	3.347,46	3.661,36	4.070,90
18	-	2.317,57	2.864,17	2.962,57	3.434,67	3.770,27	4.192,92
19	-	2.356,12	2.935,51	3.036,16	3.521,91	3.879,28	4.314,81
20	-	2.394,76	3.006,72	3.109,77	3.609,17	-	-

### Schema II KAV

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe			
	A 1	A 2	A 3	A 5
	Euro	Euro	Euro	Euro
01	6.883,22	6.415,12	5.040,00	3.550,00
02	7.240,22	6.772,11	5.140,00	3.750,00
03	7.583,55	7.122,45	5.221,25	3.950,00
04	7.922,15	7.470,41	5.291,05	4.000,00
05	8.260,39	7.818,02	5.388,10	-
06	8.599,11	8.166,10	5.494,67	-
07	8.937,61	8.513,95	5.601,27	-
08	9.275,82	8.861,54	5.707,87	-
09	9.360,36	8.948,42	5.909,56	-
10	-	-	6.137,43	-
11	-	-	6.353,00	-
12	-	-	6.564,71	-
13	-	-	6.776,77	-
14	-	-	7.001,48	-
15	-	-	7.182,18	-
16	-	-	7.346,85	-
17	-	-	7.511,52	-
18	-	-	7.676,15	-
19	-	-	7.717,30	-

### Schema II L

Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe							
	LKA	LKS	LKP	L3	L 2b 1	L 2a 1	L 2a 2	L1
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
01	1.793,50	1.859,30	2.053,28	1.636,40	1.808,88	1.949,49	2.079,34	2.302,05
02	1.828,32	1.934,42	2.115,13	1.660,86	1.839,11	2.005,40	2.139,64	2.321,42
03	1.897,96	2.010,26	2.190,97	1.685,29	1.870,09	2.061,13	2.200,24	2.398,72
04	1.955,98	2.086,74	2.272,62	1.709,80	1.902,76	2.117,96	2.260,30	2.484,26
05	2.025,60	2.163,81	2.348,88	1.741,27	1.977,44	2.188,50	2.335,81	2.614,83
06	2.095,26	2.240,93	2.422,43	1.790,28	2.067,01	2.303,32	2.463,58	2.801,66
07	2.157,84	2.318,09	2.504,07	1.851,07	2.158,15	2.421,16	2.610,60	2.986,38
08	2.222,50	2.395,20	2.580,31	1.915,46	2.249,42	2.543,23	2.762,98	3.170,07
09	2.287,15	2.472,32	2.629,61	1.983,26	2.340,45	2.679,12	2.930,92	3.354,01
10	2.348,57	2.549,48	2.695,09	2.052,68	2.431,51	2.814,36	3.097,26	3.538,99
11	2.413,25	2.626,63	2.776,73	2.122,78	2.548,88	2.947,68	3.263,81	3.724,15
12	2.477,93	2.703,80	2.851,96	2.192,83	2.674,48	3.080,45	3.431,30	3.909,27
13	2.529,63	2.780,77	2.931,83	2.262,91	2.800,09	3.213,93	3.599,01	4.094,40
14	-	2.879,35	3.021,31	2.346,82	2.923,47	3.347,10	3.766,96	4.279,45
15	-	2.999,80	3.136,88	2.444,15	3.036,33	3.477,08	3.929,95	4.464,62
16	-	3.120,19	3.212,98	2.541,45	3.148,98	3.596,29	4.080,80	4.649,75
17	-	3.240,64	3.305,23	2.590,17	3.177,39	3.688,90	4.197,55	4.853,56
18	-	3.361,61	3.400,46	-	-	-	-	5.046,15
19	-	3.483,00	3.517,04	-	-	-	-	-
20	-	3.543,72	3.548,17	-	-	-	-	-

### Anlage 3

1. Zu § 11 Abs. 6 Z 6:

Die Zulagen betragen monatlich

in der Verwendungsgruppe							
LKA	LKS	LKP	L3	L 2b 1	L 2a 1	L 2a 2	L1
Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
64,63	121,44	124,54	97,45	113,66	123,48	155,67	256,79

in der Verwendungsgruppe			
KA 1	KA 2	KA 3	R
Euro	Euro	Euro	Euro
535,34	535,89	354,86	50,85

2. Zu § 14 Abs. 1:

Die Dienstalterszulagen (kleine und große DAZ) betragen monatlich

a) für Beamte/Beamtinnen des Schemas I

Dienstalterszulage	in der Verwendungsgruppe					
	1	2	3P	3A	3	4
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
kleine DAZ	104,14	79,98	78,24	33,36	28,59	22,46
große DAZ	166,62	127,96	125,18	53,38	45,74	35,94

b) für Beamte/Beamtinnen des Schemas II, Dienstklasse III

Dienstalterszulage	in der Verwendungsgruppe						
	A	B	C	D1	D	E1	E
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
kleine DAZ	30,12	68,40	104,14	79,98	78,23	28,59	22,46
große DAZ	120,47	91,20	166,62	127,96	125,18	45,74	35,94

## c) für Beamte/Beamtinnen des Schemas II K

Dienstalterszulage	in der Verwendungsgruppe					
	K6	K5	K4	K3	K2	K1
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
kleine DAZ	48,30	89,01	101,21	119,98	122,64	137,13
große DAZ	77,28	142,42	128,82	152,70	245,28	274,26

## d) für Beamte/Beamtinnen des Schemas II L

Dienstalterszulage	in der Verwendungsgruppe						
	LKS	LKP	L3	L 2b 1	L 2a 1	L 2a 2	L1
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
kleine DAZ	91,08	140,11	73,09	127,87	46,31	58,38	96,30
große DAZ	182,16	186,81	146,18	170,49	185,22	233,51	385,19

## 3. Zu § 23:

Die Allgemeine Dienstzulage beträgt monatlich

- a) für Beamte/Beamtinnen des Schemas I ..... 161,51 Euro;  
 b) für Beamte/Beamtinnen des Schemas II  
 in den Dienstklassen III bis V ..... 161,51 Euro,  
 in den Dienstklassen VI bis IX ..... 205,26 Euro.

## 4. Zu § 24 Abs. 1:

Die Dienstzulage für Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen beträgt monatlich

- in den Gehaltsstufen 1 bis 6, 1. Halbjahr, der Dienstklasse III ..... 360,68 Euro,  
 ab der Gehaltsstufe 6, 2. Halbjahr, der Dienstklasse III  
 und in den Dienstklassen VI und VII ..... 468,83 Euro.

## 5. Zu § 24 Abs. 2:

Die Dienstzulage für Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen beträgt monatlich

- in den Gehaltsstufen 1 bis 6, 1. Halbjahr, der Dienstklasse III ..... 272,03 Euro,  
 ab der Gehaltsstufe 6, 2. Halbjahr, der Dienstklasse III  
 und in den Dienstklassen VI und VII ..... 348,24 Euro.

## 6. Zu § 24 Abs. 3:

Die Feuerwehr-Chargenzulage beträgt monatlich

- a) 297,70 Euro für Inspektionshauptbrandmeister/Inspektionshauptbrandmeisterinnen, die in die Dienstklasse IV oder V eingereiht sind und einen mit Dienstklasse V bewerteten Dienstposten innehaben;  
 b) 558,41 Euro für Inspektionshauptbrandmeister/Inspektionshauptbrandmeisterinnen, die nicht unter lit. a fallen;  
 c) 452,91 Euro für Hauptbrandmeister/Hauptbrandmeisterinnen, Erste;  
 d) 198,48 Euro für Hauptbrandmeister/Hauptbrandmeisterinnen, die in die Dienstklasse IV oder V eingereiht sind und einen mit Dienstklasse V bewerteten Dienstposten innehaben;  
 e) 350,84 Euro für Hauptbrandmeister/Hauptbrandmeisterinnen, die nicht unter lit. d fallen;  
 f) 263,27 Euro für Oberbrandmeister/Oberbrandmeisterinnen;  
 g) 204,52 Euro für Brandmeister/Brandmeisterinnen,  
 Inspektions-Rauchfänger/Inspektions-Rauchfängerinnen nach Vollendung einer sechsjährigen Dienstzeit als Inspektions-Rauchfänger/Inspektions-Rauchfängerin;  
 h) 73,54 Euro für Inspektions-Rauchfänger/Inspektions-Rauchfängerinnen vor Vollendung einer sechsjährigen Dienstzeit als Inspektions-Rauchfänger/Inspektions-Rauchfängerin;  
 Löschmeister/Löschmeisterinnen;  
 Oberfeuerwehrmänner/Oberfeuerwehrfrauen, Erste.

## 7. Zu § 24 Abs. 4:

Die Dienstzulage für Oberfeuerwehrmänner/Oberfeuerwehrfrauen der Verwendungsgruppe D beträgt monatlich ..... 73,54 Euro.

## 8. Zu § 24 Abs. 5:

Die Dienstzulage für Erzieher/Erzieherinnen, Heimhelfer/Heimhelferinnen und Hort-  
helfer/Horthelferinnen der Verwendungsgruppe D  
beträgt monatlich ..... 82,13 Euro.

## 9. Zu § 25:

Die Dienstzulage für Hebammen, Lehrhebammen, Leitende Lehrhebammen, Oberhebammen,  
Stationshebammen sowie Ständige Stationshebammenvertreter (Stationshebammen-  
vertreterinnen)  
beträgt monatlich ..... 251,87 Euro.

## 10. Zu § 26 Abs. 1 Z 1:

Die Chargenzulage beträgt monatlich:

- a) 217,94 Euro für Stationspfleger/Stationsschwestern in Stabsstellen ohne Führungsaufgaben, Stationsassistenten/Stationsassistentinnen in Stabsstellen ohne Führungsaufgaben, Stationshebammen in Stabsstellen ohne Führungsaufgaben;
- b) 280,43 Euro für Oberpfleger/Oberschwestern in Stabsstellen ohne Führungsaufgaben, Oberassistenten/Oberassistentinnen in Stabsstellen ohne Führungsaufgaben, Oberhebammen in Stabsstellen ohne Führungsaufgaben;
- c) 338,82 Euro für Leitende Desinfektionsassistenten/Leitende Desinfektionsassistentinnen, Leitende Medizinische Masseur/Leitende Medizinische Masseurinnen, Leitende Operationsassistenten/Leitende Operationsassistentinnen, Erste Obduktionsassistenten/Erste Obduktionsassistentinnen, Leitende Obduktionsassistenten/Leitende Obduktionsassistentinnen, wenn den oben genannten Bediensteten zwischen 10 und 24 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen unterstellt sind; Stationspfleger/Stationsschwestern, Stationsassistenten/Stationsassistentinnen, Stationshebammen, Medizinisch-technische Fachkräfte mit Führungsaufgaben, wenn den oben genannten Bediensteten weniger als 25 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen unterstellt sind; Lehrer/Lehrerinnen für Gesundheits- und Krankenpflege, Lehrassistenten/Lehrassistentinnen, Lehrhebammen, Lehrende Medizinisch-technische Fachkräfte mit Sonderausbildung für Lehraufgaben;
- d) 423,52 Euro für Leitende Desinfektionsassistenten/Leitende Desinfektionsassistentinnen, Leitende Medizinische Masseur/Leitende Medizinische Masseurinnen, Leitende Operationsassistenten/Leitende Operationsassistentinnen, Erste Obduktionsassistenten/Erste Obduktionsassistentinnen, Leitende Obduktionsassistenten/Leitende Obduktionsassistentinnen, Stationspfleger/Stationsschwestern, Stationsassistenten/Stationsassistentinnen, Stationshebammen, Medizinisch-technische Fachkräfte mit Führungsaufgaben, wenn den oben genannten Bediensteten 25 und mehr Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen unterstellt sind;
- e) 508,23 Euro für Oberpfleger/Oberschwestern, Oberassistenten/Oberassistentinnen, Oberhebammen, wenn den oben genannten Bediensteten bis zu 100 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen unterstellt sind;

- f) 592,92 Euro für Oberpfleger/Oberschwesterinnen,  
Oberassistenten/Oberassistentinnen,  
Oberhebammen,  
wenn den oben genannten Bediensteten zwischen 101 und  
200 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen unterstellt sind;
- g) 677,63 Euro für Oberpfleger/Oberschwesterinnen,  
Oberassistenten/Oberassistentinnen,  
Oberhebammen,  
wenn den oben genannten Bediensteten mehr als  
200 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen unterstellt sind.

## 11. Zu § 26 Abs. 1 Z 2:

Die Chargenzulage beträgt monatlich:

in der Dienstzulagengruppe I .....	762,32 Euro,
in der Dienstzulagengruppe II .....	1.185,86 Euro,
in der Dienstzulagengruppe III .....	1.609,37 Euro,
in der Dienstzulagengruppe IV .....	2.032,89 Euro.

## 12. Zu § 27 Abs. 1 und 4:

Die Leiterzulage/Leiterinnenzulage beträgt monatlich

a) für Beamte/Beamtinnen, die in Verwendungsgruppe L 1 eingereicht sind:

in der Dienstzulagengruppe	in den Gehaltsstufen		ab der Gehaltsstufe 13, 4. Halbjahr
	1 bis 9, 3. Halbjahr	9, 4. Halbjahr, bis 13, 3. Halbjahr	
	Euro	Euro	
I	783,10	837,20	888,61
II	704,80	754,01	799,88
III	626,22	670,35	710,81
IV	547,62	585,98	622,68
V	469,97	501,82	532,92

b) für Beamte/Beamtinnen, die in Verwendungsgruppe L 2a 2 eingereicht sind:

in der Dienstzulagengruppe	in den Gehaltsstufen		ab der Gehaltsstufe 12, 4. Halbjahr
	1 bis 8, 3. Halbjahr	8, 4. Halbjahr, bis 12, 3. Halbjahr	
	Euro	Euro	
I	357,97	387,37	416,93
II	293,59	316,86	341,01
III	235,88	253,82	271,46
IV	197,25	211,57	226,16
V	164,35	176,38	188,58

c) für Beamte/Beamtinnen, die in Verwendungsgruppe L 2a 1 eingereicht sind:

in der Dienstzulagengruppe	in den Gehaltsstufen		ab der Gehaltsstufe 12, 4. Halbjahr
	1 bis 8, 3. Halbjahr	8, 4. Halbjahr, bis 12, 3. Halbjahr	
	Euro	Euro	
I	278,72	304,26	327,85
II	235,04	255,17	272,23
III	196,30	212,06	226,46
IV	163,59	177,89	188,58
V	118,01	127,15	135,75

d) für Beamte/Beamtinnen, die in Verwendungsgruppe L 2b 1 eingereicht sind:

in der Dienstzulagengruppe	in den Gehaltsstufen		ab der Gehaltsstufe 13, 2. Halbjahr
	1 bis 9, 1. Halbjahr	9, 2. Halbjahr, bis 13, 1. Halbjahr	
	Euro	Euro	
I	278,72	304,26	327,85

II	235,04	255,17	272,23
III	196,30	212,06	226,46
IV	163,59	177,89	188,58
V	118,01	127,15	135,75

e) für Beamte/Beamtinnen, die in Verwendungsgruppe L 3 eingereicht sind:

in der Dienstzulagengruppe	in den Gehaltsstufen		ab der Gehaltsstufe 15, 2. Jahr Euro
	1 bis 10, 1. Jahr	10, 2. Jahr bis 15, 1. Jahr	
	Euro	Euro	
I	53,42	56,38	61,05
II	77,07	78,60	82,72
III	110,29	113,50	120,28
IV	153,39	157,11	166,56
V	163,59	169,51	181,79
VI	220,83	225,40	240,19
VII	277,11	281,56	300,57
VIII	332,98	337,27	360,27
IX	388,78	392,80	419,61
X	445,24	448,23	479,22

f) für Beamte/Beamtinnen, die in Verwendungsgruppe LKP eingereicht sind:

in der Dienstzulagengruppe	in den Gehaltsstufen		ab der Gehaltsstufe 15, 2. Halbjahr Euro
	1 bis 10, 1. Halbjahr	10, 2. Halbjahr bis 15, 1. Halbjahr	
	Euro	Euro	
I	53,42	56,38	61,05
II	77,07	78,60	82,72
III	110,29	113,50	120,28
IV	153,39	157,11	166,56
V	163,59	169,51	181,79
VI	220,83	225,40	240,19
VII	277,11	281,56	300,57
VIII	332,98	337,27	360,27
IX	388,78	392,80	419,61
X	445,24	448,23	479,22

13. Zu § 29 Abs. 1:

Die Dienstzulage beträgt monatlich

in den Gehaltsstufen 1 bis 5, 1. Halbjahr ..... 98,73 Euro,

in den Gehaltsstufen 5, 2. Halbjahr, bis 11, 1. Halbjahr ..... 137,82 Euro,

ab der Gehaltsstufe 11, 2. Halbjahr ..... 182,00 Euro.

14. Zu § 29 Abs. 2:

Die Dienstzulage beträgt monatlich ..... 66,58 Euro.

15. Zu § 29 Abs. 3:

Die Dienstzulage beträgt monatlich

in den Gehaltsstufen 1 bis 10, 1. Halbjahr ..... 332,98 Euro,

in den Gehaltsstufen 10, 2. Halbjahr, bis 15, 1. Halbjahr ..... 337,27 Euro,

ab der Gehaltsstufe 15, 2. Halbjahr ..... 360,27 Euro.

16. Zu § 30 Abs. 2:

Die Dienstzulage beträgt monatlich..... 475,61 Euro.“

### Artikel III

Die Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 14/2015, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 3a wird folgender § 3b samt Überschrift eingefügt:

#### „Besondere fachliche Anstellungserfordernisse

§ 3b. Auf die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen, Sonderkindergartenpädagogen, Hortpädagogen und Sonderhortpädagogen sind § 3 Abs. 2, § 14 und § 16 Abs. 4 des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG, LGBl. Nr. 17/2003, mit der Maßgabe anzuwenden, dass für Hortpädagogen auch die erfolgreiche Ablegung einer Lehrbefähigungs- oder Lehramtsprüfung und für Sonderhortpädagogen die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für Sonderschulen ausreichend ist.“

2. In § 4 Abs. 8 wird am Ende der Z 8 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 9 angefügt:

„9. Bezug eines Rehabilitationsgeldes aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder einer gleichwertigen Leistung der Krankenfürsorgeanstalt der Stadt Wien.“

3. In § 17 Abs. 1 wird nach der Z 5 folgende Z 6 eingefügt:

„6. die Höhe der Zulagen gemäß § 11 Abs. 6 Z 6 der Besoldungsordnung 1994 sowie die Höhe der Dienstalterszulagen gemäß § 14 Abs. 1 der Besoldungsordnung 1994 in der Anlage 3 festgesetzt sind;“

4. § 18 lautet:

„§ 18. §§ 14 und 15 der Dienstordnung 1994, LGBl. Nr. 56, gelten für den Vertragsbediensteten mit der Maßgabe, dass der Unterstellung unter die Dienstordnung 1994 (Anstellung) sowohl der Beginn des Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter als auch der Wegfall einer Sonderregelung gemäß § 54 hinsichtlich des Gehaltes entsprechen.“

5. § 23 Abs. 2 lautet:

„(2) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt 200 Stunden und erhöht sich

1. ab Vollendung des 33. Lebensjahres auf 216 Stunden,
2. ab Vollendung des 43. Lebensjahres auf 240 Stunden,
3. ab Vollendung des 57. Lebensjahres auf 264 Stunden und
4. ab Vollendung des 60. Lebensjahres auf 280 Stunden.

Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß entsteht mit jenem Kalenderjahr, in dem das in Z 1 bis 4 genannte Lebensjahr vollendet wird.“

6. § 23 Abs. 6 lautet:

„(6) Fallen in ein Urlaubsjahr Zeiten

1. einer (Eltern-)Karenz oder
2. eines Karenzurlaubes, eines Freijahres, eines Freiquartals oder eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes,

vermindert sich das Ausmaß des gemäß Abs. 2 bis 5 gebührenden Erholungsurlaubes, im Fall der Z 1 nur soweit der Erholungsurlaub noch nicht verbraucht worden ist, in dem Verhältnis, das der Dauer der (Eltern-)Karenz, des Karenzurlaubes, des Freijahres, des Freiquartals, des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes bzw. der Summe dieser Zeiten zum Urlaubsjahr entspricht. Im Fall der Z 1 tritt die Aliquotierung ab Antritt und in den Fällen der Z 2 bereits ab dem Zeitpunkt der jeweiligen Verfügung ein. Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes 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, eines Karenzurlaubes oder eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes einmal pro Kalenderjahr auf das nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Stundenausmaß aufzurunden. Eine verhältnismäßige Kürzung des Urlaubsanspruchs findet nicht statt, wenn die Summe aus (Eltern-)Karenz, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten in einem Urlaubsjahr 30 Kalendertage nicht übersteigt.“

7. § 31c samt Überschrift lautet:

**„Frühkarenz**

§ 31c. (1) Einem Vertragsbediensteten ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbot der Mutter gemäß § 5 Abs. 1 und 2 MSchG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum eine Karenz gegen Entfall der Bezüge (Frühkarenz) in der ununterbrochenen Dauer von mindestens einer Woche bis zu höchstens vier Wochen zu gewähren, wenn er mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder verschieden- oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft und mit der Mutter und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden ist, gelten die im § 5 Abs. 1 und 2 MSchG festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Einem männlichen Vertragsbediensteten, der in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft lebt, ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes (seiner Kinder) oder des Kindes (der Kinder) des Partners bis zur Vollendung des dritten Lebensmonats des Kindes (der Kinder) eine Frühkarenz im Ausmaß von mindestens einer Woche bis zu höchstens vier Wochen zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(3) Einem Vertragsbediensteten, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf sein Ansuchen eine Frühkarenz im Ausmaß von mindestens einer Woche bis zu höchstens vier Wochen zu gewähren. Die Frühkarenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

(4) Der Vertragsbedienstete hat Beginn und Dauer der Frühkarenz spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu melden und die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefreienden Umstände unverzüglich darzulegen.

(5) Unbeschadet des Ablaufs der Frist nach Abs. 4 kann eine Frühkarenz im Sinn der Abs. 1 bis 3 gewährt werden, sofern nicht wichtige dienstliche Gründe entgegenstehen.

(6) Die Frühkarenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter bzw. dem Partner, im Fall des Abs. 3 der gemeinsame Haushalt mit dem Kind, aufgehoben wird.

(7) Die Zeit der Frühkarenz ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Eltern-Karenz mit der Maßgabe zu behandeln, dass § 23 Abs. 6 nicht anzuwenden ist.

(8) Die Inanspruchnahme einer Frühkarenz durch eine Person für dasselbe Kind (dieselben Kinder) ist nur einmal zulässig.“

8. § 48 Abs. 8 wird folgender Satz angefügt:

„Dabei verringert sich der zurückzuzahlende Betrag für jedes volle Jahr, das zwischen der Beendigung des Dienstverhältnisses und dem Wiedereintritt in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien liegt, um 20%.“

9. § 53 samt Überschrift entfällt.

10. § 56 Abs. 3 entfällt.

11. § 56 werden folgende Abs. 5 bis 7 angefügt:

„(5) Dem am 31. Dezember 2013 teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten, der im Lauf des Kalenderjahres 2014 sein Beschäftigungsausmaß erhöht hat und der im Zeitpunkt der Kundmachung der 46. Novelle zu diesem Gesetz in einem aufrechten Dienstverhältnis steht, ist der am Tag vor der ersten Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes noch nicht verbrauchte Erholungsurlaub aus den Jahren vor 2014 in jenem Ausmaß zu erhöhen, das dem Verhältnis des Ausmaßes der Teilzeitbeschäftigung am 31. Dezember 2013 zum durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im gesamten Kalenderjahr 2014 entspricht.

(6) Ein am 31. Dezember 2013 bestehender Urlaubsvorgriff gemäß § 25 Abs. 4 ist für den Vertragsbediensteten, der im Lauf des Kalenderjahres 2014 sein Beschäftigungsausmaß herabgesetzt hat und der im Zeitpunkt der Kundmachung der 46. Novelle zu diesem Gesetz in einem aufrechten Dienstverhältnis steht, in dem Ausmaß zu vermindern, das dem Verhältnis des am 31. Dezember 2013

bestehenden Beschäftigungsausmaßes zum durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im gesamten Kalenderjahr 2014 entspricht.

(7) Vertragsbediensteten, die bis zum 31. Dezember 2020 Urlaubsansprüche nach § 23 Abs. 2 in der vor dem 1. August 2015 geltenden Fassung erworben haben bzw. hätten, bleibt das erhöhte Urlaubsausmaß auch nach Inkrafttreten des § 23 Abs. 2 in der Fassung der 46. Novelle zu diesem Gesetz gewahrt.“

12. § 57 samt Überschrift entfällt.

13. § 62f samt Überschrift entfällt.

14. Nach § 62i wird folgender § 62j samt Überschrift eingefügt:

**„Übergangsbestimmungen zur 46. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995**

§ 62j. (1) § 18 und § 56 Abs. 3 in der vor dem Inkrafttreten der 46. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 geltenden Fassung sowie in allen früheren Fassungen sowie §§ 14 und 115f der Dienstordnung 1994 in der vor dem Inkrafttreten der 38. Novelle zur Dienstordnung 1994 geltenden Fassung sowie in allen früheren Fassungen sind in laufenden und in künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden. Der durch die 46. Novelle zu diesem Gesetz entfallene § 62f sowie der durch die 38. Novelle zur Dienstordnung 1994 entfallene § 115l der Dienstordnung 1994 sind in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden.

(2) Bei einem Vertragsbediensteten, der auf Grund eines Sondervertrags bzw. einer sondervertraglichen Vereinbarung gemäß § 54 in eine von § 49m Abs. 1 der Besoldungsordnung 1994 erfasste Verwendungsgruppe eingestuft ist, ist der Überleitungsbetrag das volle Gehalt, das der Bemessung seines sondervertraglichen Gehalts im Überleitungsmonat zugrunde gelegt wurde. Die sich daraus in Verbindung mit § 49l der Besoldungsordnung 1994 ergebende besoldungsrechtliche Stellung ist der Bemessung der sondervertraglichen Entlohnung ab 1. August 2015 zugrunde zu legen.

(3) War im Fall des Abs. 2 für das sondervertragliche Gehalt ein von § 11 der Besoldungsordnung 1994 in Verbindung mit §§ 14 und 15 der Dienstordnung 1994, jeweils in einer vor dem 1. August 2015 geltenden Fassung, abweichend festgesetzter Vorrückungsstichtag oder eine abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen vorgenommene besoldungsrechtliche Einstufung maßgebend und war vor Beginn der Wirksamkeit des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung noch kein Vorrückungsstichtag nach § 11 in einer vor dem 1. August 2015 geltenden Fassung festgesetzt und für die Entlohnung maßgebend, wird im Falle des Endens des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung und Verbleiben im Dienststand das Besoldungsdienstalter nach den Bestimmungen der §§ 14 und 15 der Dienstordnung 1994 wie bei erstmaliger Begründung eines Dienstverhältnisses festgesetzt.

(4) War im Fall des Abs. 2 für das sondervertragliche Gehalt ein von § 11 der Besoldungsordnung 1994 in Verbindung mit §§ 14 und 15 der Dienstordnung 1994, jeweils in einer vor dem 1. August 2015 geltenden Fassung, abweichend festgesetzter Vorrückungsstichtag oder eine abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen vorgenommene besoldungsrechtliche Einstufung maßgebend und bestand vor Beginn der Wirksamkeit des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung eine Einstufung in eine Verwendungsgruppe, für die ein gemäß § 11 der Besoldungsordnung 1994 in einer vor dem 1. August 2015 geltenden Fassung festgesetzter Vorrückungsstichtag maßgebend war, ist für die Ermittlung des für die Einstufung nach Enden des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung maßgebenden Besoldungsdienstalters jener Monat als Überleitungsmonat heranzuziehen, in dem zuletzt vor Wirksamwerden des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung ein Gehalt bezogen wurde, für das der Vorrückungsstichtag gemäß § 11 in einer vor dem 1. August 2015 geltenden Fassung maßgebend war. Beim so ermittelten Besoldungsdienstalter sind die seit dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten zu berücksichtigen.“

15. § 63 lautet:

„§ 63. Das Gesetz über den Verzicht auf Ersatzforderungen der Gemeinde Wien gegenüber Bediensteten sowie Organen der Gemeinde Wien oder des Landes Wien (Wiener Verzichtsgesetz – W-VerzG), LGBl. Nr. 8/1972, bleibt unberührt.“

16. In § 64 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. Juli 2014“ durch das Datum „1. Juni 2015“ ersetzt.

17. In § 67 Z 4 werden nach dem Ausdruck „S 1“ ein Beistrich und die Wortfolge „in der Fassung der Richtlinie 2014/27/EU, ABl. Nr. L 65 vom 5. März 2014, S 1“ eingefügt.

18. Die Anlage 1 zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 lautet:

**Anlage 1**  
(zu § 17 Abs. 1 Z 5)

### Schema III

Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe					
	1	2	3P	3A	3	4
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
01	1.622,86	1.588,80	1.556,53	1.465,44	1.452,79	1.420,81
02	1.653,55	1.613,39	1.578,09	1.489,71	1.473,65	1.437,30
03	1.684,19	1.638,03	1.599,64	1.513,94	1.494,43	1.453,67
04	1.714,89	1.662,67	1.621,23	1.538,09	1.515,28	1.469,91
05	1.745,63	1.687,24	1.642,84	1.562,31	1.536,09	1.486,22
06	1.776,32	1.711,88	1.664,40	1.586,57	1.556,95	1.502,65
07	1.807,01	1.736,51	1.685,95	1.610,81	1.577,90	1.519,07
08	1.837,68	1.761,07	1.707,51	1.635,10	1.598,72	1.535,44
09	1.868,31	1.785,67	1.729,10	1.659,51	1.619,53	1.551,88
10	1.899,02	1.810,31	1.750,69	1.683,83	1.640,48	1.568,32
11	1.929,75	1.834,96	1.772,24	1.708,06	1.661,34	1.584,68
12	1.987,49	1.859,56	1.793,80	1.732,28	1.682,21	1.600,97
13	2.072,31	1.884,12	1.815,37	1.756,46	1.702,97	1.617,32
14	2.157,64	1.908,71	1.857,17	1.780,64	1.723,83	1.633,75
15	2.243,48	1.953,69	1.919,22	1.804,91	1.744,70	1.650,21
16	2.329,48	2.018,30	1.981,84	1.830,72	1.766,81	1.667,74
17	2.415,70	2.082,39	2.045,09	1.857,99	1.790,38	1.686,20
18	2.501,67	2.147,42	2.108,70	1.885,27	1.813,95	1.704,66
19	2.587,28	2.213,15	2.172,79	1.912,63	1.837,54	1.723,12
20	2.672,92	2.278,87	2.237,13	1.940,11	1.861,07	1.741,59

### Schema IV

Gehalts- stufe	Dienstklasse III						
	Verwendungsgruppe						
	E	E1	D	D1	C	B	A
Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
01	1.414,24	1.446,07	1.549,22	1.581,35	1.615,23	1.753,25	2.257,53
02	1.430,65	1.466,82	1.570,71	1.605,80	1.645,73	1.819,60	2.368,72
03	1.446,91	1.487,49	1.592,16	1.630,33	1.676,24	1.885,89	2.509,91
04	1.463,04	1.508,23	1.613,61	1.654,82	1.706,79	1.952,52	2.741,07
05	1.479,28	1.528,90	1.635,11	1.679,28	1.737,35	2.020,00	2.970,43
06	1.495,64	1.549,64	1.656,55	1.703,78	1.767,89	2.087,66	3.164,53
07	1.511,99	1.570,49	1.678,00	1.728,26	1.798,43	2.222,33	3.262,16
08	1.528,28	1.591,20	1.699,48	1.752,74	1.828,92	2.379,33	3.359,80
09	1.544,64	1.611,91	1.720,93	1.777,21	1.859,41	2.536,28	3.458,10
10	1.561,01	1.632,74	1.742,37	1.801,70	1.889,98	2.634,96	3.556,47
11	1.577,27	1.653,49	1.763,85	1.826,21	1.920,53	2.714,28	3.654,73
12	1.593,45	1.674,25	1.785,30	1.850,66	1.977,94	2.793,62	3.753,13
13	1.609,73	1.694,94	1.806,76	1.875,14	2.062,32	2.872,53	3.847,45
14	1.626,08	1.715,69	1.848,34	1.899,59	2.147,25	2.950,41	3.929,74
15	1.642,43	1.736,45	1.910,03	1.944,32	2.232,65	3.028,00	4.012,13
16	1.659,85	1.758,45	1.972,32	2.008,63	2.318,18	3.105,37	4.094,42
17	1.678,25	1.781,91	2.035,28	2.072,39	2.403,93	3.171,40	4.156,08

18	1.696,59	1.805,38	2.098,56	2.137,06	2.489,46	3.233,74	-
19	1.714,94	1.828,82	2.162,29	2.202,47	2.574,64	3.296,02	-
20	1.733,34	1.852,21	2.226,26	2.267,90	2.659,84	3.311,58	-

#### Schema IV

Gehalts- stufe	Dienstklasse					
	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
01	-	-	2.957,97	3.562,62	4.675,69	6.549,26
02	-	2.532,04	3.041,55	3.673,05	4.886,28	6.906,50
03	2.020,06	2.617,81	3.124,69	3.782,88	5.120,76	7.263,41
04	2.104,57	2.702,81	3.234,18	4.024,73	5.477,94	7.621,02
05	2.189,92	2.788,51	3.343,35	4.255,09	5.834,73	7.978,10
06	2.275,38	2.874,12	3.452,97	4.465,59	6.191,80	8.334,98
07	2.360,97	2.957,97	3.562,62	4.675,69	6.549,26	-
08	2.446,88	3.041,55	3.673,05	4.886,28	6.906,50	-
09	2.532,04	3.124,69	3.782,88	5.120,76	-	-
10	2.617,24	-	-	-	-	-

#### Schema IV KA

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe		
	KA 3	KA 2	KA 1
	Euro	Euro	Euro
01	1.876,88	2.369,96	3.791,88
02	1.941,69	2.606,40	4.214,48
03	2.006,53	3.224,90	4.610,42
04	2.071,66	3.791,88	4.906,58
05	2.467,44	4.214,48	5.143,24
06	2.968,58	4.610,42	5.409,95
07	3.257,62	4.906,58	5.767,03
08	3.477,59	5.143,24	6.123,91
09	3.647,84	5.409,95	6.481,07
10	3.767,18	5.767,03	6.838,46
11	3.874,70	6.123,91	7.195,64
12	4.078,84	6.481,07	7.552,71
13	4.315,37	6.838,46	7.910,19
14	4.552,11	7.106,42	8.267,22
15	4.788,38	7.240,39	8.534,87
16	5.024,93	7.642,31	8.668,71
17	5.261,52	7.642,31	9.070,21
18	5.320,66	-	-
19	5.586,81	-	-
20	5.675,52	-	-

#### Schema IV K

Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe						
	R	K6	K5	K4	K3	K2	K1
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
01	1.909,74	1.758,68	1.905,27	1.967,50	2.271,47	2.109,40	2.336,56
02	1.961,77	1.787,10	1.950,35	2.014,72	2.327,88	2.164,21	2.397,86
03	2.013,81	1.815,65	1.996,02	2.061,99	2.384,23	2.219,04	2.459,21

04	2.057,17	1.844,40	2.041,80	2.109,61	2.440,61	2.288,49	2.536,93
05	2.109,20	1.873,30	2.087,73	2.157,33	2.496,94	2.401,35	2.663,55
06	2.161,24	1.902,64	2.133,99	2.205,21	2.553,34	2.514,40	2.789,98
07	2.208,94	1.936,51	2.187,11	2.263,39	2.621,69	2.627,54	2.915,80
08	2.263,57	1.975,05	2.246,96	2.325,05	2.694,11	2.740,52	3.039,63
09	2.328,61	2.013,84	2.306,80	2.386,75	2.766,55	2.853,27	3.163,27
10	2.397,82	2.052,66	2.366,61	2.448,44	2.839,07	2.964,53	3.287,15
11	2.468,59	2.091,64	2.426,36	2.510,20	2.910,39	3.075,18	3.411,56
12	2.528,95	2.130,83	2.486,12	2.571,70	2.981,25	3.185,69	3.536,32
13	2.570,58	2.170,18	2.553,42	2.645,11	3.065,44	3.296,23	3.661,17
14	-	2.209,60	2.628,18	2.722,06	3.154,23	3.407,45	3.786,25
15	-	2.248,98	2.703,04	2.799,20	3.242,79	3.518,73	3.911,03
16	-	2.288,41	2.777,85	2.875,80	3.331,42	3.630,28	4.035,83
17	-	2.327,83	2.852,36	2.951,49	3.420,58	3.741,70	4.158,12
18	-	2.367,13	2.926,13	3.026,81	3.509,82	3.853,10	4.271,36
19	-	2.406,56	2.999,13	3.102,09	3.599,03	3.964,65	4.379,66
20	-	2.446,07	3.072,01	3.177,37	3.688,24	-	-

#### Schema IV KAV

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe			
	A 1	A 2	A 3	A 5
	Euro	Euro	Euro	Euro
01	6.883,22	6.415,12	5.040,00	3.550,00
02	7.240,22	6.772,11	5.140,00	3.750,00
03	7.583,55	7.122,45	5.221,25	3.950,00
04	7.922,15	7.470,41	5.291,05	4.000,00
05	8.260,39	7.818,02	5.388,10	-
06	8.599,11	8.166,10	5.494,67	-
07	8.937,61	8.513,95	5.601,27	-
08	9.275,82	8.861,54	5.707,87	-
09	9.360,36	8.948,42	5.909,56	-
10	-	-	6.137,43	-
11	-	-	6.353,00	-
12	-	-	6.564,71	-
13	-	-	6.776,77	-
14	-	-	7.001,48	-
15	-	-	7.182,18	-
16	-	-	7.346,85	-
17	-	-	7.511,52	-
18	-	-	7.676,15	-
19	-	-	7.717,30	-

#### Schema IV L

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe							
	LKA	LKS	LKP	L3	L 2b 1	L 2a 1	L 2a 2	L1
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
01	1.831,19	1.898,47	2.091,58	1.670,45	1.856,72	2.009,51	2.144,34	2.342,46
02	1.866,80	1.975,33	2.156,04	1.696,84	1.889,64	2.066,83	2.206,28	2.361,15
03	1.938,01	2.052,88	2.234,01	1.723,19	1.923,09	2.124,36	2.268,25	2.436,02
04	1.997,36	2.131,07	2.317,39	1.749,66	1.957,79	2.182,22	2.330,16	2.514,91
05	2.068,57	2.209,88	2.395,38	1.783,39	2.036,12	2.254,84	2.408,10	2.627,85
06	2.139,78	2.288,75	2.470,68	1.835,89	2.130,07	2.373,39	2.541,06	2.810,54

07	2.203,78	2.367,65	2.554,06	1.901,69	2.224,66	2.494,88	2.693,18	2.996,00
08	2.269,90	2.446,50	2.632,05	1.970,66	2.318,78	2.620,86	2.850,33	3.179,45
09	2.336,03	2.525,37	2.683,10	2.041,91	2.413,07	2.760,73	3.023,25	3.360,80
10	2.398,85	2.604,27	2.750,32	2.114,60	2.507,22	2.900,62	3.195,12	3.547,73
11	2.464,97	2.683,17	2.833,70	2.187,32	2.628,49	3.039,33	3.368,37	3.733,36
12	2.531,10	2.762,08	2.910,68	2.259,98	2.758,74	3.177,16	3.542,14	3.909,27
13	2.584,00	2.840,80	2.992,29	2.333,26	2.888,43	3.315,95	3.716,03	4.094,40
14	-	2.941,66	3.084,33	2.420,25	3.016,26	3.454,68	3.890,23	4.279,45
15	-	3.064,91	3.202,68	2.520,89	3.132,53	3.589,40	4.059,40	4.464,62
16	-	3.188,07	3.281,54	2.621,46	3.248,92	3.712,91	4.215,94	4.649,75
17	-	3.311,32	3.376,61	2.721,93	3.371,55	3.843,60	4.380,53	4.853,56
18	-	3.435,08	3.474,62	2.822,39	3.489,65	3.976,99	4.548,41	5.069,29
19	-	3.559,23	3.593,96	2.872,56	3.518,66	4.071,26	4.667,60	5.138,71
20	-	3.621,33	3.625,78	-	-	-	-	-

19. Die Anlage 3 zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 lautet:

**„Anlage 3**  
(zu § 17 Abs. 1 Z 6)

1. Die Zulagen gemäß § 11 Abs. 6 Z 6 BO 1994 betragen monatlich:

in der Verwendungsgruppe							
LKA	LKS	LKP	L3	L 2b 1	L 2a 1	L 2a 2	L1
Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
66,13	124,20	127,30	100,35	116,04	125,69	158,92	92,56

in der Verwendungsgruppe			
KA 1	KA 2	KA 3	R
Euro	Euro	Euro	Euro
535,34	535,89	354,86	52,04

2. Die Dienstalterszulagen (kleine und große DAZ) betragen monatlich

a) für Vertragsbedienstete des Schemas I

Dienstalterszulage	in der Verwendungsgruppe					
	1	2	3P	3A	3	4
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
kleine DAZ	107,05	82,15	80,43	34,35	29,41	23,09
große DAZ	171,28	131,44	128,68	54,96	47,06	36,94

b) für Vertragsbedienstete des Schemas II, Dienstklasse III

Dienstalterszulage	in der Verwendungsgruppe						
	A	B	C	D1	D	E1	E
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
kleine DAZ	30,83	70,04	106,50	81,79	79,96	29,24	23,00
große DAZ	123,32	93,38	170,40	130,86	127,94	46,78	36,80

c) für Vertragsbedienstete des Schemas II K

Dienstalterszulage	in der Verwendungsgruppe					
	K6	K5	K4	K3	K2	K1
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
kleine DAZ	49,39	91,10	103,51	122,67	125,49	121,83
große DAZ	79,02	145,76	131,74	156,12	250,99	243,67

d) für Vertragsbedienstete des Schemas II L

Dienstalterszulage	in der Verwendungsgruppe						
	LKS	LKP	L3	L 2b 1	L 2a 1	L 2a 2	L1
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
kleine DAZ	93,15	143,21	75,27	130,55	47,13	59,60	34,71
große DAZ	186,30	190,95	150,53	174,06	188,54	238,38	138,84 <sup>cc</sup>

#### Artikel IV

Die Pensionsordnung 1995, LGBI. Nr. 67, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. Nr. 13/2014, wird wie folgt geändert:

1. § 5 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Bei einer Ruhestandsversetzung gemäß § 68b Abs. 1 Z 3 oder 4 DO 1994 ist der zweite Satz nicht anzuwenden.“

2. § 5 Abs. 4a lautet:

„(4a) Abweichend von Abs. 2 beträgt das Ausmaß der Kürzung

a) bei einer Ruhestandsversetzung nach § 68b Abs. 1 Z 3 DO 1994 0,12 Prozentpunkte pro Monat,

b) bei einer Ruhestandsversetzung nach § 68b Abs. 1 Z 4 DO 1994 0,075 Prozentpunkte pro Monat.

Die Verminderung der Kürzung gemäß Abs. 4 ist bei einer Ruhestandsversetzung gemäß lit. a oder b nicht anwendbar.“

3. In § 9 Abs. 1 wird nach dem Klammerausdruck „(§ 68a Abs. 1 Z 1 und § 68b Abs. 1 Z 2 DO 1994)“ die Wortfolge „und dem gemäß § 68b Abs. 1 Z 4 DO 1994 in den Ruhestand versetzten Beamten“ eingefügt.

4. In § 73d Abs. 6 wird das Zitat „§ 5 Abs. 2 bis 4“ durch das Zitat „§ 5 Abs. 2 bis 5“ ersetzt.

5. In § 73f Abs. 14 entfällt die Wortfolge „oder auf Grund einer Verordnung gemäß § 5 Abs. 4a“.

6. § 73k samt Überschrift entfällt.

7. Nach § 73m wird folgender § 73n samt Überschrift eingefügt:

#### „Übergangsbestimmung zur 26. Novelle zur Pensionsordnung 1995

§ 73n. Der durch die 26. Novelle zu diesem Gesetz entfallene § 73k, der durch die 38. Novelle zur Dienstordnung 1994 entfallene § 1151 der Dienstordnung 1994 und der durch die 49. Novelle zur Besoldungsordnung 1994 entfallene § 49g der Besoldungsordnung 1994 sind in laufenden und in künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden.“

8. In § 74 Abs. 2 wird das Datum „1. Jänner 2014“ durch das Datum „1. Juni 2015“ ersetzt.

#### Artikel V

Das Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetz, LGBI. Nr. 84/2012, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. Nr. 13/2015, wird wie folgt geändert:

1. § 5 Abs. 1 letzter Satz entfällt.

2. In § 9 Z 2 lauten der zweite und dritte Satz wie folgt:

„Ihr Besoldungsdienstalter beträgt mit Wirksamkeit der Ernennung null Jahre. Die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, an dem die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident bzw. das sonstige Mitglied des Verwaltungsgerichts weitere vier Jahre ihres oder seines Besoldungsdienstalters vollendet.“

3. In § 9 Z 6 werden das Zitat „§§ 2, 11, 13 bis 32“ durch das Zitat „§ 2, § 11 Abs. 1 bis 3 und 5 bis 7, §§ 13 bis 32“ und das Zitat „40l“ durch das Zitat „40k“ ersetzt.

4. In § 21 Abs. 2 wird das Datum „1. Juli 2014“ durch das Datum „1. Juni 2015“ ersetzt.

5. § 22 wird folgende Z 7 angefügt:

„7. Das Besoldungsdienstalter der gemäß Z 4 übergeleiteten Mitglieder des Verwaltungsgerichts entspricht dem Zeitraum, der erforderlich ist, um die sich aus Z 4 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 9 Z 2 zu erreichen, zuzüglich des seit der Ernennung als Mitglied des Verwaltungsgerichts verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeitraums. Für den Beamten, für den sich aus Z 5 oder Z 6 eine Verkürzung des ersten Vorrückungszeitraums ergibt, erhöht sich das Besoldungsdienstalter im Fall einer Verkürzung auf drei Jahre um ein Jahr, im Fall einer Verkürzung auf zwei Jahre um zwei Jahre und im Fall einer Verkürzung auf ein Jahr um drei Jahre.“

6. § 22a wird folgende Z 4 angefügt:

„4. Das Besoldungsdienstalter der gemäß Z 1 übergeleiteten Mitglieder des Verwaltungsgerichts entspricht dem Zeitraum, der erforderlich ist, um die sich aus Z 1 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 9 Z 2 zu erreichen, zuzüglich des seit der Ernennung als Mitglied des Verwaltungsgerichts verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeitraums.“

7. Nach § 22b wird folgender § 22c eingefügt:

„§ 22c. § 9 Z 2 ist für Mitglieder des Verwaltungsgerichts, die vor 1. August 2015 ernannt wurden und für die §§ 22 und 22a nicht gelten, mit der Maßgabe anzuwenden, dass ihr Besoldungsdienstalter am 1. August 2015 dem seit der Ernennung als Mitglied des Verwaltungsgerichts bis einschließlich 31. Juli 2015 verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeitraum entspricht.“

## Artikel VI

Das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998, LGBl. Nr. 49, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 34/2014, wird wie folgt geändert:

1. In § 21 entfällt der Abs. 5, erhalten die bisherigen Abs. 6 bis 9 die Absatzbezeichnungen „(5)“ bis „(8)“ und werden im neuen Abs. 7 der Ausdruck „Abs. 1 bis 7“ durch den Ausdruck „Abs. 1 bis 6“ und im neuen Abs. 8 der Ausdruck „Abs. 1 bis 4, 6 und 8“ durch den Ausdruck „Abs. 1 bis 5 und 7“ ersetzt.

2. § 34 samt Überschrift lautet:

### „Gefährliche Arbeitsstoffe

§ 34. (1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 35 ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 handelt. Soweit im Folgenden Gefahrenklassen oder -kategorien genannt sind, sind diese im Sinne der Kriterien nach Anhang 1 Teil 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung) zu verstehen, auch wenn der Arbeitsstoff nicht aufgrund dieser Verordnung eingestuft ist.

(2) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:

1. explosiven Stoffen/Gemischen und Erzeugnissen mit Explosivstoff (Gefahrenklasse 2.1),
2. selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8), Typ A und B,
3. organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15), Typ A und B.

(2a) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die explosionsgefährliche Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2015, aufweisen.

(3) Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind

1. oxidierende (entzündende) Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:
  - a. oxidierenden Gasen (Gefahrenklasse 2.4),
  - b. oxidierenden Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.13),
  - c. oxidierenden Feststoffen (Gefahrenklasse 2.14);
2. extrem entzündbare, leicht entzündbare und entzündbare Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:
  - a. entzündbaren Gasen (Gefahrenklasse 2.2),
  - b. entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3),

- c. entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6),
- d. entzündbaren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.7),
- e. selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8) außer Typ A und B,
- f. pyrophoren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.9),
- g. pyrophoren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.10),
- h. selbsterhitzungsfähigen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.11),
- i. Stoffen oder Gemischen, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln (Gefahrenklasse 2.12),
- j. organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15) außer Typ A und B.

(3a) Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2015, aufweisen.

(4) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:

1. akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1),
2. Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2),
3. Schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3),
4. Sensibilisierung der Atemwege oder der Haut (Gefahrenklasse 3.4),
5. Keimzellmutagenität (Gefahrenklasse 3.5),
6. Karzinogenität (Gefahrenklasse 3.6),
7. Reproduktionstoxizität (Gefahrenklasse 3.7),
8. spezifische Zielorgan-Toxizität, einmalige Exposition (Gefahrenklasse 3.8),
9. spezifische Zielorgan-Toxizität, wiederholte Exposition (Gefahrenklasse 3.9),
10. Aspirationsgefahr (Gefahrenklasse 3.10).

(4a) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die sehr giftige, giftige, gesundheitsschädliche (mindergiftige), ätzende, reizende, kreberzeugende, fortpflanzungsgefährdende, erbgutverändernde oder sensibilisierende Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2015, aufweisen.

(4b) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die eine der folgenden Eigenschaften aufweisen:

1. „fibrogen“, wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;
2. „radioaktiv“, wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden;
3. „biologisch inert“, wenn sie als Stäube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeinträchtigung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können.

(5) Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten. Entsprechend dem von ihnen ausgehenden Infektionsrisiko gilt folgende Unterteilung in vier Risikogruppen:

1. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.
2. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Bedienstete darstellen könnten. Eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich, eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich.
3. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 3 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Bediensteten darstellen können. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich.
4. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Bedienstete darstellen. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß, normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.

(6) Als gefährliche Arbeitsstoffe gelten weiters Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:

1. Gase unter Druck (Gefahrenklasse 2.5) oder
2. auf Metalle korrosiv wirkende Stoffe oder Gemische (Gefahrenklasse 2.16).

(7) Bestimmungen über gefährliche Arbeitsstoffe in den zu diesem Gesetz erlassenen Verordnungen gelten mit folgenden Maßgaben:

1. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit brandfördernden Eigenschaften gelten auch für oxidierende Arbeitsstoffe im Sinne des Abs. 3 Z 1;
2. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit entzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:
  - a. entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6) Kategorie 3,
  - b. entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3) Kategorie 1; sowie – wenn sich dies auf Grund anerkannter physikalischer Stoffdaten (z. B. Gefahrstoffdatenbanken oder -literatur) stoffspezifisch ergibt – Kategorie 2,
  - c. organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15), Typ E und F;
3. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit leicht entzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:
  - a. entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6) Kategorie 2,
  - b. entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3) Kategorie 1, sowie – wenn sich dies auf Grund anerkannter physikalischer Stoffdaten (z. B. Gefahrstoffdatenbanken oder -literatur) stoffspezifisch ergibt – Kategorie 2,
  - c. entzündbaren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.7),
  - d. selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8) Typen C, D, E und F,
  - e. pyrophoren Flüssigkeiten und pyrophoren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.9 und 2.10),
  - f. selbsterhitzungsfähigen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.11),
  - g. Stoffen oder Gemischen, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln (Gefahrenklasse 2.12) Kategorie 2 und 3,
  - h. organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15) Typen C und D;
4. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit hochentzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:
  - a. entzündbaren Gasen (Gefahrenklasse 2.2),
  - b. entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3), Kategorie 1, sowie – wenn sich dies auf Grund anerkannter physikalischer Stoffdaten (z. B. Gefahrstoffdatenbanken oder -literatur) stoffspezifisch ergibt – Kategorie 2,
  - c. entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6) Kategorie 1,
  - d. Stoffen oder Gemischen, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln (Gefahrenklasse 2.12) Kategorie 1;
5. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit giftigen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:
  - a. akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1) Kategorie 1 bis 3,
  - b. spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger oder wiederholter Exposition (Gefahrenklasse 3.8 oder 3.9) jeweils Kategorie 1,
  - c. Aspirationsgefahr (Gefahrenklasse 3.10);
6. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit gesundheitsschädlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:
  - a. akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1) Kategorie 4,
  - b. spezifische Zielorgan-Toxizität, einmalige Exposition (Gefahrenklasse 3.8) Kategorien 2 und 3,
  - c. spezifische Zielorgan-Toxizität, wiederholte Exposition (Gefahrenklasse 3.9), Kategorie 2;
7. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit ätzenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:
  - a. Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2) Kategorien 1A, 1B und 1C,
  - b. schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3) Kategorie 1;

8. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit reizenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:
  - a. Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2) Kategorie 2,
  - b. schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3) Kategorie 2,
  - c. spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger Exposition (Gefahrenklasse 3.8) Kategorie 3;
9. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit sensibilisierenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die der Gefahrenklasse 3.4 (Sensibilisierung der Atemwege oder der Haut) zugeordnet werden können;
10. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit erbgutverändernden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die der Gefahrenklasse 3.5 (Keimzellmutagenität) zugeordnet werden können;
11. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit krebserzeugenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die der Gefahrenklasse 3.6 (Karzinogenität) zugeordnet werden können;
12. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit fortpflanzungsgefährdenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die der Gefahrenklasse 3.7 (Reproduktionstoxizität) zugeordnet werden können.“

3. § 35 Abs. 2 und 3 lautet:

„(2) Die Dienstgeberin muss die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und die Gefahren beurteilen, die von den Arbeitsstoffen aufgrund ihrer Eigenschaften oder aufgrund der Art ihrer Verwendung ausgehen könnten. Sie muss dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel muss sie Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.

(3) Werden Arbeitsstoffe von der Dienstgeberin erworben, gilt für die Ermittlung gemäß Abs. 2 Folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach
  - a. der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung),
  - b. dem Chemikaliengesetz 1996, BGBl. I Nr. 53/1997,
  - c. dem Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011,
  - d. dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 (AWG 2002), BGBl. I Nr. 102/2002, oder
  - e. dem Biozidproduktegesetz (BiozidprodukteG), BGBl. I Nr. 105/2013,
 gekennzeichnet oder deklariert ist, kann die Dienstgeberin, wenn sie über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.
2. Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach Z 1 gekennzeichnet oder deklariert, kann die Dienstgeberin, wenn sie über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt.“

4. In § 35 entfällt der Abs. 4 und erhalten die bisherigen Abs. 5 und 6 die Absatzbezeichnungen „(4)“ und „(5)“.

5. In § 36 Abs. 1, § 37 Abs. 1, § 38 Abs. 4 und § 41 Abs. 1 wird jeweils nach dem Wort „krebserzeugende“ der Klammerausdruck „(Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität)“, nach dem Wort „fortpflanzungsgefährdende“ der Klammerausdruck „(Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität)“ und nach dem Wort „erbgutverändernde“ der Klammerausdruck „(Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität)“ eingefügt.

6. § 36 Abs. 5 lautet:

„(5) Die Absicht, krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) oder erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität) Arbeitsstoffe zu verwenden, ist dem Magistrat als Behörde von der zuständigen Dienststellenleiterin oder vom zuständigen Dienststellenleiter vor dem Beginn der Verwendung schriftlich zu melden.“

7. § 38 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Dienstgeberin muss dafür sorgen, dass Behälter (einschließlich sichtbar verlegter Rohrleitungen), die gefährliche Arbeitsstoffe enthalten, entsprechend den Eigenschaften dieser Arbeitsstoffe mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sind, soweit die Art

des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. In diesem Fall muss durch andere Maßnahmen für eine ausreichende Information und Unterweisung der Bediensteten über die Gefahren, die mit der Einwirkung verbunden sind, und über die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen gesorgt werden.“

8. § 38 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Räume oder Bereiche (einschließlich Schränke), die für die Lagerung erheblicher Mengen gefährlicher Arbeitsstoffe verwendet werden, müssen bei den Zugängen gut sichtbar gekennzeichnet sein, sofern die einzelnen Verpackungen oder Behälter nicht bereits mit einer ausreichenden Kennzeichnung versehen sind.“

9. In § 76 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. Juli 2014“ durch das Datum „1. Juni 2015“ ersetzt.

10. Nach § 77 wird folgender § 77a samt Überschrift eingefügt:

#### **„Übergangsbestimmungen betreffend CLP-Verordnung**

**§ 77a.** (1) Soweit Arbeitsstoffe noch entsprechend ihren Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2015, eingestuft oder gekennzeichnet sind, gelten für sie auch jene Bedienstetenschutzvorschriften, die bereits auf die entsprechende Gefahrenkategorie nach der CLP-Verordnung abstellen, wobei § 34 Abs. 7 sinngemäß anzuwenden ist.

(2) § 34 Abs. 2a, 3a und 4a treten mit Ablauf des 31. Mai 2027 außer Kraft.“

11. In § 81a wird der Punkt am Ende der Z 25 durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 26 angefügt:

„26. Richtlinie 2014/27/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG des Rates sowie der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, ABl. Nr. L 65 vom 5. März 2014 S. 1.“

#### **Artikel VII**

Das Wiener Personalvertretungsgesetz, LGBl. Nr. 49/1985, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 13/2015, wird wie folgt geändert:

1. In § 39 Abs. 7 wird am Ende der Z 13 der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 14 angefügt:

„14. Namen der Beamtinnen und Beamten, die im abgelaufenen Kalenderjahr Nachtschwerarbeitsmonate (§ 68b Abs. 1b DO 1994) geleistet haben, unter Angabe der Anzahl der jeweils geleisteten Nachtschwerarbeitsmonate.“

2. In § 39 Abs. 9 Z 2 wird das Zitat „Abs. 7 Z 1 und 2“ durch das Zitat „Abs. 7 Z 1, 2 und 14“ ersetzt.

3. In § 50 Abs. 2 wird das Datum „1. Juli 2014“ durch das Datum „1. Juni 2015“ ersetzt.

#### **Artikel VIII**

Das Gesetz, mit dem die Besoldungsordnung 1994 (48. Novelle zur Besoldungsordnung 1994) und die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (45. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995) geändert werden, LGBl. Nr. 14/2015, wird wie folgt geändert:

In Art. I Z 6 und in Art. II Z 2 wird die Spalte der Gehaltstabelle jeweils durch folgende Spalte der Gehaltstabelle ersetzt:

„A 3
Euro
5.275,00
5.375,00
5.456,25
5.526,05
5.623,10
5.729,67

5.836,27
5.942,87
6.144,56
6.372,43
6.588,00
6.799,71
7.011,77
7.236,48
7.417,18
7.581,85
7.746,52
7.911,15
7.952,30“

#### **Artikel IX**

Das Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen, LGBl. Nr. 1/1971, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 88/2012, wird aufgehoben.

#### **Artikel X**

Es treten in Kraft:

1. Art. I Z 6 und Art. III Z 6 mit 1. Jänner 2014,
2. Art. I Z 7, 13 bis 15, 16 (soweit er sich auf § 111 Abs. 3 und 4 bezieht) und 22, Art. III Z 7 und 8, 11 (soweit er sich auf § 56 Abs. 5 und 6 bezieht), 16 und 17 sowie Art. VI mit dem der Kundmachung folgenden Tag,
3. Art. I Z 1 bis 5, 16 (soweit er sich § 111 Abs. 5 bezieht), 17 bis 20, 21 (soweit er sich auf § 115o Abs. 1 bezieht) und 23, Art. II Z 1 bis 18 und 20 bis 33, Art. III Z 1 bis 5, 9, 10, 11 (soweit er sich auf § 56 Abs. 7 bezieht), 12 bis 15, 18 und 19, Art. IV Z 6 bis 8, Art. V, Art. VIII und Art. IX mit 1. August 2015,
4. Art. I Z 8 bis 12 und 21 (soweit er sich auf § 115o Abs. 2 bezieht), Art. II Z 19, Art. IV Z 1 bis 5 und Art. VII mit 1. Jänner 2016.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

## Erläuterungen

### I. Allgemeiner Teil

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 11. November 2014, C-530/13, in der Rechtssache Schmitzer die – mit der Wiener Rechtslage vergleichbare – Vordienstzeitenanrechnung im Besoldungssystem des Bundes in wesentlichen Strukturen als altersdiskriminierend und mit der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie der Europäischen Union 2000/78/EG als nicht vereinbar erkannt. Der Bund hat in Reaktion auf dieses Urteil mit dem Gesetz BGBl. I Nr. 32/2015 die Vordienstzeitenanrechnung von Grund auf neu geregelt und ein gänzlich neues Besoldungssystem geschaffen.

Nach dem Vorbild des Bundes soll daher auch in Wien die Vordienstzeitenanrechnung und das Besoldungssystem neu gestaltet werden, wobei die vom Bundesgesetzgeber mit Nationalratsbeschluss vom 21. Mai 2015 (Dienstrecht-Novelle 2015) vorgesehenen Korrekturen und Ergänzungen bereits berücksichtigt werden.

Schwerpunkt des neuen Systems ist die Neuregelung der Vordienstzeitenanrechnung. Künftig werden als Vordienstzeiten – neben den bereits bisher angerechneten Zeiten bei einer Gebietskörperschaft und Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes – nur noch Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit bzw. eines einschlägigen Verwaltungspraktikums (im Ausmaß von insgesamt maximal zehn Jahren) angerechnet. Dieses neue Anrechnungssystem macht eine Neugestaltung der Gehaltstabellen erforderlich, da Studien- oder Ausbildungszeiten künftig nicht mehr auf die Dienstzeit angerechnet, sondern pauschal mit den neuen Gehaltsansätzen abgegolten werden.

Nachdem das bisherige Vordienstzeitenanrechnungs- und Besoldungssystem nach der oben angeführten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes bei Prüfung im Einzelfall in Teilen nicht mehr angewandt werden darf (siehe dazu auch das Urteil des EuGH vom 28. Jänner 2015 in der Rechtssache Starjakob, C-417/13), ist ein Verbleib der in einem aufrechten Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehenden Bediensteten im alten Besoldungssystem nicht möglich. Aus diesem Grund werden die Bediensteten der Verwendungsgruppen, in denen bislang der Vorrückungstichtag für die Einstufung und Vorrückung maßgebend war, von Gesetzes wegen in das neue Besoldungssystem übergeleitet. Die Überleitungsbestimmungen werden dabei derart ausgestaltet, dass die bestehenden besoldungsrechtlichen Ansprüche und die Erwerbsaussichten gewahrt bleiben.

Der Anspruch auf Väterfrühkarenz (sogenanntes „Papamonat“) wird zur Vermeidung jeglicher Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Paare in einen solchen auf Frühkarenz (sogenanntes „Babymonat“) umgewandelt und ist damit auch Personen zugänglich, die in gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft oder in eingetragener Partnerschaft leben und sich Zeit für das Baby nehmen wollen. Gleichzeitig soll auch für Personen, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptieren, die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Frühkarenz geschaffen werden. Der Anspruch soll pro Person für ein Kind nur einmal und in allen Fällen – wie schon bisher – in der Dauer von mindestens einer Woche bis zu höchstens vier Wochen bestehen.

Derzeit kann es im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer (Eltern-)Karenz zu einer rückwirkenden Aliquotierung des gesamten Jahresurlaubes und damit verbunden zu einem – nicht beabsichtigten – Urlaubsvorgriff kommen. Um dies künftig zu vermeiden, soll nur noch der zum Zeitpunkt des Antritts der (Eltern-)Karenz bestehende Resturlaub aliquotiert werden.

Sowohl das Wiener Kindergartengesetz (LGBl. Nr. 27/2013) als auch das Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen regeln Ausbildungs- und somit Anstellungserfordernisse für die genannten Verwendungen. Im Sinn der Verwaltungsvereinfachung und zur Vermeidung von Doppelgleisigkeiten soll nun das zweitgenannte Gesetz aufgehoben und der Regelungsinhalt durch Verweise in der Dienstordnung 1994 sowie in der Vertragsbedienstetenordnung 1995 abgedeckt werden.

Für Beamtinnen und Beamte mit Schwerarbeitszeiten wird die sogenannte „Schwerarbeitspension“ eingeführt, die unter den gleichen Voraussetzungen wie beim Bund (§ 15b BDG 1979) in Anspruch genommen werden kann.

Mit der Änderung des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 werden die durch die Richtlinie 2014/27/EU vorgenommenen Änderungen der Richtlinien 92/58/EWG („Richtlinie Sicherheitskennzeichnung“), 98/24/EG („Richtlinie chemische Arbeitsstoffe“) und 2004/37/EG

(„Karzinogene-Richtlinie“), mit welchen diese an die CLP-Verordnung der Europäischen Union angepasst wurden, umgesetzt. Dabei werden die betreffenden Bestimmungen des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 zur Erreichung eines einheitlichen Schutzniveaus für alle Bediensteten der Gemeinde Wien an das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (Novelle BGBl. I Nr. 60/2015) angeglichen.

## II. Besonderer Teil

**Zu Art. 1 Z 1, 3 und 4 sowie Art. III Z 4 (Überschrift des 2. Abschnitts der DO 1994, § 13 Abs. 2, §§ 14 und 15 DO 1994 sowie § 18 VBO 1995):**

Die Vordienstzeitenanrechnung wird durch den vorliegenden Entwurf von Grund auf neu geregelt.

Die zentrale Rechtsinstitution im neuen Besoldungssystem ist das Besoldungsdienstalter (§ 14 DO 1994), aus ihm leitet sich die gesamte besoldungsrechtliche Stellung innerhalb der jeweiligen Verwendungsgruppe und der jeweiligen Dienstklasse ab (siehe dazu die Ausführungen zu § 11 BO 1994), weshalb diese Rechtsinstitution auch in der Überschrift des 2. Abschnitts zur DO 1994 genannt werden soll.

Beim Besoldungsdienstalter handelt es sich um einen Zeitraum (z.B. 9 Jahre, 5 Monate und 18 Tage), der – sofern gesetzlich (wie z.B. bei Beförderungen) nichts anderes vorgesehen ist – grundsätzlich mit der Dauer des Dienstverhältnisses anwächst. Es besteht dabei einerseits aus der Dauer der angerechneten Vordienstzeiten, die beim erstmaligen Eintritt in das Dienstverhältnis festgestellt wird, und andererseits aus der im aufrechten Dienstverhältnis verbrachten Zeit, soweit diese für die Vorrückung wirksam wird (§ 14 Abs. 1 DO 1994).

Die Anrechnung von Vordienstzeiten ist im Vergleich zur bisherigen Rechtslage deutlich verschlankt: Der neu gefasste § 14 Abs. 2 und 3 DO 1994 sieht nach Vorbild des Bundes (§ 12 Abs. 2 und 3 GehG) nur noch vier Anrechnungstatbestände vor:

- Dienstzeiten bei einer Gebietskörperschaft bzw. bei internationalen Einrichtungen (Abs. 2 Z 1 und 3)
- Zeiten des Grundwehr-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes (Abs. 2 Z 2 und 3)
- Zeit des Bezugs einer Beschädigtenrente nach dem Heeresversorgungsgesetz wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90% (Abs. 2 Z 4)
- Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums von insgesamt höchstens 10 Jahren (Abs. 3), wobei diese Vordienstzeiten nur teilweise anzurechnen sind, wenn sie nur zum Teil einschlägig sind.

Damit werden künftig keine Ausbildungszeiten oder sonstige Zeiten mehr angerechnet, sondern sind diese mit den neuen Gehaltsansätzen bereits pauschal abgegolten.

Bei der Beurteilung, ob eine Berufstätigkeit oder ein Verwaltungspraktikum einschlägig ist, ist Folgendes zu beachten:

- Es muss sich dabei – abgesehen vom Verwaltungspraktikum – um eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit handeln. Eine Tätigkeit, die überwiegend der Ausbildung dient, ist daher keinesfalls als Berufstätigkeit anrechenbar. Damit sind z.B. die Gerichtspraxis und das Unterrichtspraktikum von einer Anrechnung ausdrücklich ausgeschlossen, diese werden mit dem Einstiegsgehalt bereits pauschal abgegolten.
- Anrechenbar sind nur Zeiten, die nicht ohnehin von der Mehrheit der potentiellen Bewerberinnen und Bewerber vorgewiesen werden können oder die gar vorausgesetzte Ausbildungszeiten für den jeweiligen Arbeitsplatz sind. Derartige Qualifikationen sind ebenfalls mit dem Gehaltsansatz für die erste Gehaltsstufe bereits abgegolten. Maßgeblich für die Beurteilung ist nicht der Kreis der tatsächlichen Bewerberinnen und Bewerber, sondern jener Personenkreis, auf den eine entsprechende Ausschreibung typischerweise zutreffen würde (objektiver Maßstab). Praktisch geht es daher vor allem um Zeiten, durch welche sich die bzw. der Bedienstete hinsichtlich ihrer bzw. seiner Verwendbarkeit von typischen Berufseinsteigerinnen und -einsteigern abhebt.
- Eine Berufstätigkeit kann daher im Ergebnis nur dann einschlägig sein, wenn sie zu einer besseren Verwendbarkeit im Vergleich zu einer durchschnittlichen Berufseinsteigerin bzw. einem durchschnittlichen Berufseinsteiger führt. Dieser Vergleich ist zur Beurteilung stets anzustellen. Eine bloß fachverwandte Vortätigkeit genügt für sich alleine nicht für eine Anrechnung. Maßgeblich ist vielmehr stets die Frage der besseren Verwendbarkeit. Ein Indiz zur Beurteilung der Verwendbarkeit ist dabei vor allem die Frage, ob die Bedienstete bzw. der Bedienstete schlechter verwendbar wäre, wenn man sich die zu beurteilende Vordienstzeit wegdenkt – also ob dann z.B. längere fachliche Einarbeitung und Einschulung auf dem neuen Arbeitsplatz notwendig wäre, oder ob die bzw. der

Bedienstete die Aufgaben für einen beachtlichen Zeitraum mangels Routine nur langsamer oder fehleranfälliger erfüllen könnte.

- Die Einschlägigkeit des Verwaltungspraktikums wird regelmäßig dann gegeben sein, wenn dieses unmittelbar vor der Aufnahme in das Dienstverhältnis absolviert wurde und die bzw. der Bedienstete im Dienstverhältnis weitgehend mit denselben Aufgaben betraut werden soll wie während des Verwaltungspraktikums.
- Die vor Ausübung der Berufstätigkeit abgeschlossene Ausbildung ist für die Anrechenbarkeit nicht unmittelbar von Bedeutung. Jedoch kann das Fehlen einer entsprechenden formellen Ausbildung (z.B. wenn nach Abschluss einer AHS das Hochschulstudium parallel zur Berufstätigkeit betrieben wird und nach Abschluss eine Aufnahme in A erfolgt) als deutlicher Hinweis darauf gewertet werden, dass die Berufstätigkeit möglicherweise nicht facheinschlägig ist. Generell wird eine niederwertigere Tätigkeit in der Regel keine ausreichende Erfahrung für einen höherwertigen Arbeitsplatz vermitteln und damit keine Anrechenbarkeit begründen können. Nachdem es aber bei der Beurteilung der früheren Tätigkeit nicht auf die absolvierte Vorbildung oder gar die frühere Einstufung ankommt, ist eine Anrechenbarkeit bei Prüfung im Einzelfall nicht auszuschließen – wenngleich hier ein strenger Maßstab anzulegen sein wird.

Der Begriff der „Berufstätigkeit“ ist dabei deutlich weitläufiger als jener des „Dienstverhältnisses“, wie er z.B. in § 14 Abs. 2 Z 1 DO 1994 gebraucht wird („Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft“). Während der Begriff „Dienstverhältnis“ stets nur ein bestimmtes Rechtsverhältnis auf Grundlage eines Vertrages (Dienstvertrag nach VBO 1995, freier Dienstvertrag) oder auf Grundlage einer Ernennung ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis erfasst, kann eine Berufstätigkeit auch auf selbständiger Grundlage ausgeübt werden, also z.B. auf Grundlage von Werkverträgen oder Lehr- und Forschungsaufträgen.

§ 14 Abs. 4 DO 1994 enthält eine Aufzählung der von der Anrechnung ausgeschlossenen Zeiten und entspricht § 12 Abs. 4 GehG.

§ 14 Abs. 5 bis 7 DO 1994 sind § 12 Abs. 5 bis 7 GehG nachgebildet. Da die anrechenbaren Vordienstzeiten in aller Regel bereits vor Dienstantritt, nämlich im Aufnahmeverfahren erhoben werden, soll die Belehrung über die Vordienstzeitenanrechnung bereits anlässlich der Aufnahme in das Dienstverhältnis zur Stadt Wien erfolgen, der Lauf der in § 14 Abs. 6 DO 1994 vorgesehenen Fristen beginnt jedoch erst mit dem Beginn des Dienstverhältnisses.

§ 14 Abs. 8 DO 1994 entspricht dem bisherigen § 13 Abs. 2 letzter Satz DO 1994.

Die Bestimmung des § 15 DO 1994 wurde um Ausführungen zum Besoldungsdienstalter ergänzt, sonst aber im Wesentlichen unverändert übernommen.

Die Bestimmungen der §§ 14 und 15 DO 1994 gelten gemäß § 18 VBO 1995 auch für Vertragsbedienstete.

**Zu Art. I Z 2, Art. III Z 1 und 15 sowie Art. IX (§ 7 Abs. 3 DO 1994, §§ 3b und 63 VBO 1995 sowie Aufhebung des Gesetzes über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen):**

Das Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen regelt im Wesentlichen die fachlichen Anstellungserfordernisse, erleichterte Anstellungserfordernisse bei einem Mangel an ausgebildeten Personen, die Anerkennung von ausländischen Ausbildungen sowie Anforderungen für das leitende Personal. Entsprechende Regelungen finden sich auch in § 3 Abs. 2, § 14 und § 16 Abs. 4 des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG. Um diese Doppelgleisigkeit zu beseitigen, soll nun das Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen aufgehoben und der Regelungsinhalt in der Dienstordnung 1994 und der Vertragsbedienstetenordnung 1995 durch Verweise auf das Wiener Kindergartengesetz abgedeckt werden. Beim aufzuhebenden Gesetz handelt sich um Ausführungsbestimmungen (vgl. Art. 14 Abs. 3 lit. d B-VG) zum Bundesgesetz über die Grundsätze betreffend die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von den Ländern, Gemeinden oder von Gemeindeverbänden anzustellenden Kindergärtnerinnen, Erzieher an Horten und Erzieher an Schülerheimen, die ausschließlich oder vorwiegend für Schüler von Pflichtschulen bestimmt sind (BGBl. Nr. 406/1968).

Da gemäß diesem Bundesgrundsatzgesetz (§ 1 Z 3 lit. c und Z 4 lit. b) auch Personen nach Ablegung einer Lehramts- bzw. Lehrbefähigungsprüfung in der Hortbetreuung und nach Ablegung einer Lehramtsprüfung in der Sonderhortbetreuung eingesetzt werden können, ist dies auch in § 7 Abs. 3

DO 1994 und § 3b VBO 1995 vorzusehen (entspricht § 2 Z 3 lit. c und Z 4 lit. b des aufzuhebenden Gesetzes).

**Zu Art. I Z 5 und 16, Art. III Z 5 und 11 sowie Art. V Z 1 (§ 46 Abs. 1 und § 111 Abs. 5 DO 1994, § 23 Abs. 2 und § 56 Abs. 7 VBO 1995 sowie § 5 Abs. 1 VGW-DRG):**

Infolge der Änderung der Vordienstzeitenanrechnung (Nichtanrechnung von Ausbildungs- und Studienzeiten) ist das Urlaubsrecht anzupassen und ist der Urlaubsanspruch künftig ausschließlich vom Lebensalter abhängig zu machen. Der erhöhte Urlaubsanspruch von 240 Stunden soll – wie beim Bund – künftig an das 43. Lebensjahr geknüpft werden.

Mit der Übergangsbestimmung des § 111 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 56 Abs. 7 VBO 1995 wird sichergestellt, dass allen Bediensteten, die schon nach der bisherigen Regelung einen Urlaubsanspruch im Ausmaß von 216 oder 240 Stunden erworben haben oder bis 31. Dezember 2020 erworben hätten, dieser Anspruch gewahrt bleibt.

**Zu Art. I Z 6 sowie Art. III Z 6 (§ 46 Abs. 5 DO 1994 und § 23 Abs. 6 VBO 1995):**

Nach derzeitiger Rechtslage kann es im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer (Eltern-)Karenz zu einer rückwirkenden Aliquotierung des gesamten Jahresurlaubes kommen. Wurde sodann mehr Erholungsurlaub verbraucht, als der bzw. dem Bediensteten in diesem Urlaubsjahr zustand, galt das übersteigende Ausmaß des verbrauchten Erholungsurlaubes als Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr (vgl. hierzu § 48 Abs. 4 letzter Satz DO 1994 bzw. § 25 Abs. 4 letzter Satz VBO 1995). Mit der vorliegenden Neuregelung soll diese Situation dahingehend bereinigt werden, dass künftig nur noch der zum Zeitpunkt des Antritts der (Eltern-)Karenz bestehende Resturlaub aliquotiert wird, sodass es zu der beschriebenen Vorgriffsproblematik nicht mehr kommen kann.

In Anpassung an die Rechtsfolgen bei kurzzeitigen Einberufungen zum Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst sollen künftig auch Zeiten einer (Eltern-)Karenz, die allein oder in Summe mit Zeiten eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes höchstens 30 Kalendertage pro Jahr betreffen, keine Kürzung des jährlichen Urlaubsanspruches bewirken.

**Zu Art. I Z 7 und 13 sowie Art. III Z 7 (§ 53c und § 74b Abs. 4 DO 1994 sowie § 31c VBO 1995):**

Um jegliche Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Paare zu vermeiden, soll nunmehr auch der Anspruch auf den sogenannten „Papamonat“ in einen – den neuen Familienformen entsprechenden – Anspruch auf ein sogenanntes „Babyonat“ („Frühkarenz“) umgewandelt werden. Damit besteht ein Rechtsanspruch auf eine unbezahlte Karenz in der Dauer von mindestens einer bis zu höchstens vier Wochen auch für Personen, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben und sich Zeit für das Baby nehmen wollen. Gleichzeitig soll für Personen, die ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptieren, die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Frühkarenz geschaffen werden (§ 53c DO 1994 und § 31c VBO 1995).

Der jeweilige Abs. 1 bezieht sich sowohl auf Männer als auch auf Frauen, die mit der Mutter des Kindes in Ehe, eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft leben.

Der jeweilige Abs. 2 soll Männern in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft – entsprechend Abs. 1 – die Inanspruchnahme einer Frühkarenz ermöglichen. Da allerdings das Beschäftigungsverbot der Mutter als Anknüpfungspunkt für die Zeitspanne, während der diese Frühkarenz in Anspruch genommen werden kann, nicht zielführend erscheint, wird, in ungefährer Anlehnung an ein Beschäftigungsverbot der Mutter, ein Zeitraum von drei Monaten ab der Geburt des Kindes normiert.

Mit dem jeweiligen Abs. 8 soll klargestellt werden, dass pro Person für ein Kind nur einmal Frühkarenz in Anspruch genommen werden kann. So ist beispielsweise ausgeschlossen, dass man für das Kind des Partners eine Frühkarenz in Anspruch nimmt und dann im Falle der Adoption noch einmal ein Anspruch geltend gemacht werden kann.

Im Zusammenhang mit der Umbenennung der bisherigen „Väterfrühkarenz“ in „Frühkarenz“ erfolgt in § 74b Abs. 4 DO 1994 eine Zitat Anpassung in den Ruhensbestimmungen für die fachkundigen Laienrichterrinnen und Laienrichter beim Verwaltungsgericht Wien.

**Zu Art. I Z 8 bis 12 und 21, Art. II Z 19, Art. IV Z 1 bis 5 und Art. VII Z 1 und 2 (§ 68b Abs. 1 bis 1d, 2, 4 und 5, § 68c Abs. 1 und § 115o Abs. 2 DO 1994, § 41a Abs. 2 Z 3 BO 1994, § 5 Abs. 1 und 4a, § 9 Abs. 1, § 73d Abs. 6 und § 73f Abs. 14 PO 1995, § 39 Abs. 7 und 9 Z 2 W-PVG):**

In § 68b Abs. 1 Z 3 DO 1994 wird eine vorzeitige Pensionsantrittsmöglichkeit für Beamtinnen und Beamte mit Schwerarbeitszeiten (= Schwerarbeitspension) nach dem Vorbild des Bundes (§ 15b BDG 1979 und § 4 Abs. 3 APG) eingeführt. Eine solche Ruhestandsversetzung ist unter den Voraussetzungen, dass eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 504 Monaten (= 42 Jahren) vorliegt

und in den letzten 20 Kalenderjahren vor der Ruhestandsversetzung insgesamt 120 Schwerarbeitsmonate geleistet wurden, frühestens mit der Vollendung des 60. Lebensjahres möglich.

Hinsichtlich der Definition des Begriffs Schwerarbeit wird auf die bereits bestehende Schwerarbeitsverordnung, BGBl. II Nr. 104/2006, verwiesen (§ 68b Abs. 1a DO 1994). Dieser Verweis soll in verfassungsrechtlich zulässiger Weise statisch erfolgen, weshalb der in § 110 Abs. 2 DO 1994 geregelte statische Verweis auf Bundesgesetze um Verordnungen des Bundes ergänzt wird.

Nach der zitierten Verordnung werden beispielsweise Hitze- oder Kältearbeitsplätze, Arbeiten unter chemischen und physikalischen Einflüssen, schwere körperliche Arbeit mit einem bestimmten Mindestverbrauch von Arbeitskalorien oder bestimmte berufsbedingte Pflegeleistungen als besonders belastende Berufstätigkeiten qualifiziert. In Anlehnung an § 1 Abs. 2 der Schwerarbeitsverordnung soll auch dann ein Schwerarbeitsmonat vorliegen, wenn die Voraussetzungen für einen Nachtschwerarbeitsmonat erfüllt sind.

Ein Schwerarbeitsmonat ist jeder Kalendermonat, in dem mindestens 15 Tage Schwerarbeit vorliegen (§ 68b Abs. 1a DO 1994). Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zur Schwerarbeitsverordnung (Urteile vom 27. Juli 2010, 10 ObS 96/10f und 10 ObS 103/10k) begründen auch Zeiten des Urlaubsverbrauchs und krankheitsbedingte Abwesenheiten Schwerarbeitszeiten, wenn während dieser Zeiten Schwerarbeit geleistet worden wäre („Ausfallsprinzip“).

Die einzelnen Tatbestände der Schwerarbeitsverordnung (Ziffern) sind getrennt zu betrachten und ist eine Kumulierung von Belastungen unterschiedlicher Ziffern nicht zulässig.

Eine Beamtin bzw. ein Beamter, die bzw. der das 57. Lebensjahr vollendet hat, kann eine einmalige Feststellung ihrer bzw. seiner Schwerarbeitsmonate beantragen (§ 68b Abs. 5 DO 1994). Damit wird bezogen auf den Zeitpunkt der Antragstellung verbindlich festgestellt, wie viele Schwerarbeitsmonate bereits „erworben“ wurden. Dass die Feststellung bereits drei Jahre vor dem 60. Lebensjahr beantragt werden kann, steht im Einklang mit § 15b Abs. 3 BDG 1979 und soll einen ausreichenden Zeitraum für ein Ermittlungsverfahren samt allfälliger Beschwerde sicherstellen. Die verbindliche Feststellung schafft sowohl für die Beamtin bzw. den Beamten als auch für die Dienstbehörde Rechtssicherheit und ermöglicht für den Zeitpunkt des Antrags auf Ruhestandsversetzung eine rasche Entscheidung über das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen.

Seit dem Inkrafttreten der Schwerarbeitsverordnung des Bundes mit 1. Jänner 2007 werden von der Dienstbehörde auch von Beamtinnen und Beamten geleistete Schwerarbeitsmonate elektronisch erfasst. Für Beamtinnen und Beamte, die in der Zeit von 1. Jänner 2007 bis 31. Dezember 2015 durchgehend Schwerarbeit geleistet haben, enthält § 115o Abs. 2 DO 1994 eine gesetzliche Vermutung für die davor liegende Zeit.

Der Umstand der Schwerarbeit wird im Rahmen der Abschläge für den vorzeitigen Pensionsantritt dadurch berücksichtigt, dass die Verminderung an Stelle von 0,28% für jeden Monat des früheren Pensionsantrittes – wie beim Bund (§ 5 Abs. 2a PG 1965) – 0,12% beträgt; dies bedeutet umgelegt auf das Kalenderjahr einen Abschlag von 1,44% an Stelle von 3,36% (§ 5 Abs. 4a lit. a PO 1995).

Nach dem Vorbild des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG), BGBl. Nr. 354/1981, soll Beamtinnen und Beamten der Gemeinde Wien eine Ruhestandsversetzung ab dem 57. Lebensjahr ermöglicht werden, wenn sie eine bestimmte Mindestanzahl an Nachtschwerarbeitsmonaten aufweisen (§ 68b Abs. 1 Z 4 in Verbindung mit § 68b Abs. 1b DO 1994). Bei der Ermittlung des Ruhegenusses sind die Bestimmungen des § 5 Abs. 4a lit. b und des § 9 Abs. 1 PO 1995 zu beachten.

Die Namen der Beamtinnen und Beamten, die im abgelaufenen Kalenderjahr Nachtschwerarbeitsmonate (§ 68b Abs. 1b DO 1994) geleistet haben, sind von den Dienststellen dem jeweiligen Hauptausschuss unter Angabe der Anzahl der jeweils geleisteten Nachtschwerarbeitsmonate unverzüglich nachweislich mitzuteilen.

Die restlichen Änderungen stellen Anpassungen an geänderte Gesetzeszitate dar.

**Zu Art. I Z 14 und 15, Art. II Z 20, Art. III Z 16, Art. IV Z 8, Art. V Z 4, Art. VI Z 9 und Art. VII Z 3 (§ 110 Abs. 2 und 3 DO 1994, § 42 Abs. 2 BO 1994, § 64 Abs. 2 und 3 VBO 1995, § 74 Abs. 2 PO 1995, § 21 Abs. 2 VGW-DRG, § 76 Abs. 2 und 3 W-BedSchG 1998 sowie § 50 Abs. 2 W-PVG):**

Soweit in der Dienstordnung 1994, der Besoldungsordnung 1994, der Vertragsbedienstetenordnung 1995, der Pensionsordnung 1995, im Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetz, im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 und im Wiener Personalvertretungsgesetz auf Bundesgesetze, Verordnungen des Bundes bzw. Richtlinien der Europäischen Union verwiesen wird, soll im Sinn einer zulässigen statischen Verweisung jeweils deren am 1. Juni 2015 geltende Fassung maßgeblich sein.

**Zu Art. I Z 16 und Art. III Z 11 (§ 111 Abs. 3 und 4 DO 1994 sowie § 56 Abs. 5 und 6 VBO 1995):**

Mit der am 16. Dezember 2013 kundgemachten Dienstrechts-Novelle 2013, LGBl. Nr. 49/2013, wurde mit Wirksamkeit 1. Jänner 2014 aufgrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache C-415/12 vom 13. Juni 2013 die Bestimmung des § 46 Abs. 6 DO 1994 bzw. des § 23 Abs. 7 VBO 1995 dahingehend geändert, dass anlässlich jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes einerseits das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen ist und andererseits die noch nicht verfallenen Resturlaubsansprüche aus vorangegangenen Kalenderjahren künftig „einzufrieren“ sind. Jene Bediensteten, die im Lauf des Kalenderjahres 2014 ihr Beschäftigungsausmaß erhöht und aufgrund der alten Rechtslage damit gerechnet haben, dass auch der gesamte am 31. Dezember 2013 noch bestehende Resturlaub entsprechend erhöht werden würde, hatten aufgrund der kurzen Zeitspanne zwischen Kundmachung und Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2013 keine Möglichkeit, rechtzeitig auf die kommende Änderung im Urlaubsrecht – z.B. mit einem entsprechenden Verbrauch des bestehenden Resturlaubes noch vor Inkrafttreten der neuen Rechtslage – zu reagieren. Als Ausgleich hierfür soll den davon betroffenen und im Zeitpunkt der Kundmachung dieser Novelle noch aktiven Bediensteten mit der nunmehrigen Übergangsbestimmung der am Tag vor der Erhöhung ihres Beschäftigungsausmaßes noch nicht verbrauchte Resturlaub für die Jahre vor 2014 derart erhöht werden, dass ein einmaliger zusätzlicher Erholungsurlaub im Ausmaß jener Differenz gewährt wird, die sich aus der Erhöhung des genannten Resturlaubes im Verhältnis des am 31. Dezember 2013 bestehenden Ausmaßes der Teilzeitbeschäftigung zum durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im gesamten Kalenderjahr 2014 ergibt. In gleicher Weise soll ein am 31. Dezember 2013 bestehender „negativer“ Resturlaub aufgrund eines Vorgriffes gemäß § 48 Abs. 4 DO 1994 bzw. § 25 Abs. 4 VBO 1995 für jene im Zeitpunkt der Kundmachung dieser Novelle noch aktiven Bediensteten, die ihr Beschäftigungsausmaß im Lauf des Kalenderjahres 2014 einmalig herabgesetzt haben, entsprechend dem Verhältnis des am 31. Dezember 2013 bestehenden Beschäftigungsausmaßes zum durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im gesamten Jahr 2014 reduziert werden.

**Zu Art. I Z 17 bis 19 und 23 sowie Art. III Z 12 (§§ 112, 114 und 115f DO 1994, Anlage zur DO 1994 und § 57 VBO 1995):**

Infolge des neuen Anrechnungsregimes haben alle auf die alten Anrechnungsbestimmungen Bezug nehmenden Übergangsbestimmungen (§§ 112, 114 und 115f DO 1994, § 57 VBO 1995) sowie die Anlage zur Dienstordnung 1994 zu entfallen.

**Zu Art. I Z 20 und 21, Art. II Z 25 und 31, Art. III Z 10, 13 und 14 sowie Art. IV Z 6 und 7 (§ 115l und § 115o Abs. 1 DO 1994, § 49g und § 49n Abs. 4 BO 1994, § 56 Abs. 3, § 62f und § 62j Abs. 1 VBO 1995 sowie §§ 73k und 73n PO 1995):**

Mit dem Inkrafttreten der neuen Vordienstzeitenanrechnung treten zugleich auch die Bestimmungen über die bisherige Vordienstzeitenanrechnung und die Bestimmungen über den Vorrückungsstichtag außer Kraft (Neuregelung des § 14 DO 1994 und des § 11 BO 1994, Entfall des § 115l DO 1994, des § 49g BO 1994, des § 56 Abs. 3 und des § 62f VBO 1995 sowie des § 73k PO 1995). Das Außerkrafttreten ist mit der ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung verbunden, dass diese Bestimmungen – in der letzten Fassung und in allen früheren Fassungen – nicht mehr in laufenden und künftigen Verfahren anzuwenden sind (§ 115o Abs. 1 DO 1994, § 49n Abs. 4 BO 1994, § 62j Abs. 1 VBO 1995 und § 73n PO 1995).

**Zu Art. I Z 22, Art. III Z 17 und Art. VI Z 11 (§ 117 Z 4 DO 1994, § 67 Z 4 VBO 1995 und § 81a Z 26 W-BedSchG 1998):**

Durch diese Änderungen werden die Umsetzungshinweise in der Dienstordnung 1994, der Vertragsbedienstetenordnung 1995 und im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 um die Richtlinie 2014/27/EU ergänzt.

**Zu Art. II Z 1 und 9 sowie Art. III Z 3 (§ 11 und § 40c Abs. 2 BO 1994 sowie § 17 Abs. 1 Z 6 VBO 1995):**

Das frühere System des Vorrückungsstichtages wird durch das Besoldungsdienstalter ersetzt. Die Vorrückung erfolgt künftig mit dem dem Ablauf jenes Monats folgenden Monatsersten, in dem weitere zwei Jahre (in den Verwendungsgruppen LKA und R auch drei, vier oder fünf Jahre) des Besoldungsdienstalters vollendet werden. Für die Fristberechnung ist dabei nur maßgeblich, dass der Monatserste zeitlich nach der Vollendung liegt. Ein Zeitraum zwischen der Vollendung und dem Monatsersten wird vom Gesetz dagegen nicht gefordert. Erfolgt also die Vollendung des erforderlichen Besoldungsdienstalters mit Ablauf des Monatsletzten, wird die Vorrückung oder sonstige besoldungsrechtliche Maßnahme bereits mit dem nächsten Tag, eben dem nachfolgenden Monatsersten, wirksam.

In § 11 Abs. 2 BO 1994 wird klargestellt, dass sich nicht nur Veränderungen des Besoldungsdienstalters aufgrund faktischen Zeitablaufs (anwachsende Dienstzeit) sofort auf die besoldungsrechtliche Stellung auswirken, sondern auch Veränderungen aufgrund rechtlicher Anordnung. Das betrifft insbesondere den Vorbildungsausgleich (§ 18 BO 1994), aber auch ausgleichende Maßnahmen wie nach § 49l Abs. 7. Auch die Verweildauer in der Gehaltsstufe bestimmt sich damit nicht aus dem physikalischen Zeitablauf (der tatsächlichen Dienstzeit), sondern ist nur rechnerisches Ergebnis des Besoldungsdienstalters. Weiters wird klargestellt, dass die entsprechenden besoldungsrechtlichen Maßnahmen mit dem auf die Vollendung des erforderlichen Zeitraums folgenden Monatsersten wirksam werden.

Im Wiener Dienstrecht findet sich eine Aufzählung der Tatbestände, durch welche der Lauf der Dienstzeit und damit die Vorrückung gehemmt wird, in verschiedenen Bestimmungen (§ 32 Abs. 2, § 55 Abs. 4 und § 56 Abs. 2 DO 1994 bzw. in § 13 Abs. 4, § 33 Abs. 4 und § 34 Abs. 2 VBO 1995 sowie in § 40c Abs. 2 BO 1994). Damit diese Bestimmungen nicht einzeln an die Einführung der Rechtsinstitution „Besoldungsdienstalter“ angepasst werden müssen, wird in § 11 Abs. 4 ausdrücklich festgehalten, wie sich Zeiten der Hemmung des Laufes der Dienstzeit auf das Besoldungsdienstalter auswirken. Das Besoldungsdienstalter wird mit Beginn des Hemmungszeitraums „eingefroren“ und wächst erst nach dessen Ende weiter an. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ist das Besoldungsdienstalter nach Ende des Hemmungszeitraums (mit Wiederantritt des Dienstes) allenfalls im angeordneten Ausmaß zu verbessern, z.B. um die halbe Dauer eines Karenzurlaubes zu verlängern.

Bei den außerordentlichen Zulagen ergäbe sich, wenn man weiterhin auf das Ausmaß der letzten Gehaltsvorrückung abstellen würde, in einigen Verwendungsgruppen auf Grund der geänderten Gehaltsverläufe ein Verlust. Um dies zu vermeiden, wird für die betroffenen Gruppen entweder auf einen anderen Vorrückungsbetrag des neuen Gehaltsbandes abgestellt oder der bisher gebührende Betrag in der Anlage 3 zur BO 1994 bzw. in der neuen Anlage 3 zur VBO 1995 festgeschrieben (§ 11 Abs. 5 und 6 BO 1994 und § 17 Abs. 1 Z 6 VBO 1995).

§ 11 Abs. 7 normiert, dass durch eine außerordentliche Stufenvorrückung auch das Besoldungsdienstalter erhöht wird. Ohne eine derartige Bestimmung würde die besoldungsrechtliche Stellung nach einer solchen Stufenvorrückung nicht mehr dem Besoldungsdienstalter entsprechen.

Infolge der neuen Nummerierung der Absätze des § 11 ist der in § 40c Abs. 2 BO 1994 enthaltene Gesetzesverweis anzupassen.

**Zu Art. II Z 2 und 5 (§ 13 Abs. 3 und § 17 Abs. 2 bis 4 BO 1994):**

Die Änderungen des § 17 betreffen in erster Linie die Festsetzung des Besoldungsdienstalters bei Beförderungen. Als Grundregel gilt, dass die bisherige Dienstzeit und die angerechneten Vordienstzeiten die weitere Besoldungslaufbahn nicht mehr beeinflussen und daher bei Beförderungen in die niedrigste Gehaltsstufe einer Dienstklasse das Besoldungsdienstalter grundsätzlich wieder mit null Jahren beginnt (§ 17 Abs. 4). § 17 Abs. 2 und 3 geben im Wesentlichen den bisherigen Regelungsinhalt wieder.

Der Grundsatz, dass Vordienstzeiten für die weitere Besoldungslaufbahn nicht maßgebend sind, gilt auch für den Fall, dass die bzw. der Bedienstete bei der Anstellung unmittelbar in eine höhere Dienstklasse ihrer bzw. seiner Verwendungsgruppe eingereiht wird (§ 13 Abs. 3).

**Zu Art. II Z 3 (§ 13 Abs. 4 BO 1994):**

Hier erfolgt ohne inhaltliche Änderung eine Anpassung an das Besoldungsdienstalter.

**Zu Art. II Z 4 und Art. III Z 3 (§ 14 BO 1994 und § 17 Abs. 1 Z 6 VBO 1995):**

Durch die Neugestaltung der Gehaltsbänder in der Grundlaufbahn sind die Dienstalterszulagen umfassend neu zu regeln. Wie bei den außerordentlichen Zulagen gemäß § 11 Abs. 5 und 6 BO 1994 ist eine Bezugnahme auf den letzten Vorrückungsbetrag nicht in jedem Fall zielführend. In den betroffenen Verwendungsgruppen ist der bisher gebührende Betrag in der Anlage 3 zur BO 1994 bzw. in der Anlage 3 zur VBO 1995 festzuschreiben. Anlässlich der Neuregelung sollen die in der Praxis gebräuchlichen Kurzbezeichnungen („kleine und große DAZ“) in den Gesetzestext aufgenommen werden.

**Zu Art. II Z 6 (§ 18 BO 1994):**

Die Systematik der neuen Gehaltsansätze macht die Einführung eines neuen Rechtsinstitutes notwendig, den Vorbildungsausgleich. Als Grundsatz gilt: Wenn die im Gehaltsschema „eingepreiste“ Ausbildung zur Gänze vor Eintritt ins Dienstverhältnis absolviert wurde, sind keinerlei Abzüge beim Besoldungsdienstalter vorzunehmen. Ein Vorbildungsausgleich kommt daher nur dann in Frage, wenn die Ausbildung erst nach Eintritt ins Dienstverhältnis abgeschlossen wird oder eine solche überhaupt nicht oder nur zum Teil absolviert wurde.

Der Vorbildungsausgleich bleibt dauerhaft bestehen und ist laufend beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen, also bei der Ermittlung jedes einzelnen Monatsgehalts. Wenn also z.B. theoretisch eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter ohne Hochschulstudium und ohne anrechenbare Vordienstzeiten in A aufgenommen wird, sind nach § 18 Abs. 7 BO 1994 dauerhaft fünf Jahre beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen – im Ergebnis erreicht die bzw. der Bedienstete die erforderlichen zwei Jahre für die Vorrückung in die zweite Gehaltsstufe dann erst nach einer Dienstzeit von insgesamt sieben Jahren.

Die Notwendigkeit eines Vorbildungsausgleichs resultiert aus der Vereinfachung der Vordienstzeitenanrechnung, da die nicht mehr gesondert anrechenbaren Zeiten wie Schul- und Studienzeiten pauschal in den Gehaltsansätzen berücksichtigt werden. Dementsprechend wird in den neuen Gehaltstabellen bei der Stufe 1 jeder Verwendungsgruppe davon ausgegangen, dass die bzw. der Bedienstete die notwendige Ausbildung vor Dienstantritt abgeschlossen hat. Deshalb ist z.B. auch der Ansatz für die erste Gehaltsstufe in der Verwendungsgruppe A deutlich höher als bisher. Damit werden aber auch die Relationen zwischen den Verwendungsgruppen verschoben – beispielsweise ist die Differenz zwischen A und B in der Gehaltsstufe 10 deutlich größer als bisher, weil den Gehaltsansätzen völlig unterschiedliche Annahmen über das Vorleben zugrunde liegen. Ohne Ausgleich hätte dies zur Folge, dass z.B. jemand, der in der Verwendungsgruppe B in der Gehaltsstufe 10 ein Studium abschließt und anschließend in die Verwendungsgruppe A überstellt wird, so behandelt wird, als hätte er sein Studium bereits vor Dienstantritt abgeschlossen und seine gesamte Dienst Erfahrung bereits auf einem Arbeitsplatz der Wertigkeit A erworben. Er bekäme damit indirekt die Studienzeiten im Dienstverhältnis abgegolten, was auch nach früherer Rechtslage aufgrund des Doppelanrechnungsverbot es nicht möglich war. Das wäre eine deutliche Besserstellung im Vergleich zur früheren Rechtslage, die nicht gerechtfertigt erscheint. Daher ist bei entsprechenden Fällen einer Überstellung künftig ein Vorbildungsausgleich beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen. Abgezogen werden dabei – je nachdem in welche Verwendungsgruppe die Überstellung erfolgt – ein Zeitraum von einem Jahr bis maximal sechs Jahren, höchstens jedoch die Dauer der bisherigen Dienstzeit bei der Stadt Wien. Dieser Abzug wird nach § 11 Abs. 2 unmittelbar für die Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe wirksam.

Die Einschränkung auf die bisherige Dienstzeit bei der Stadt Wien soll eine Benachteiligung von Bediensteten vermeiden, die nur kurze Zeit in einer niedrigeren Verwendungsgruppe verweilen, bevor sie in eine höherwertige Verwendungsgruppe überstellt werden (z.B. ein Jahr in B, dann nach Studienabschluss Überstellung in A – hier wären fünf Jahre Abzug nicht gerechtfertigt, weil das Studium größtenteils vor Dienstantritt absolviert wurde). Allerdings sind dabei alle vorrückungswirksamen Dienstzeiten bei der Stadt Wien zu berücksichtigen, d.h. anlässlich der Ernennung ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis in eine höherwertige Verwendungsgruppe sind auch die davor liegenden Zeiten im vertraglichen Dienstverhältnis zur Stadt Wien vom Vorbildungsausgleich betroffen.

Bei der Art des Vorbildungsausgleichs gibt es dabei im Wesentlichen zwei Tatbestände, die auch zusammen auftreten können bzw. unabhängig voneinander anfallen oder entfallen können:

- Der Vorbildungsausgleich bei nachträglichem Studienabschluss (§ 18 Abs. 3, 4 und 7 zweiter Satz BO 1994): Dieser ist dann in Abzug zu bringen, wenn die bzw. der Bedienstete im Dienstverhältnis ein Studium abschließt und entweder bereits einer Verwendungsgruppe angehört, für die der Abschluss dieses Studiums üblicherweise benötigt wird, oder nach Studienabschluss in eine solche überstellt wird. Der Ausgleich beträgt z.B. bei einer Überstellung in die Verwendungsgruppe A fünf Jahre, höchstens jedoch die Dauer aller bisherigen Dienstzeiten bei der Stadt Wien. Bei einer Überstellung von der Verwendungsgruppe K2 in die Verwendungsgruppe K1 erfolgt kein zusätzlicher Vorbildungsausgleich. Bei einer Überstellung von K2 nach Absolvierung eines einschlägigen Studiums nach A erfolgt ein Vorbildungsausgleich von vier Jahren (Reduktion des für A vorgesehenen Höchstausmaßes von fünf Jahren um das für K2 vorgesehene Höchstausmaß von einem Jahr gemäß § 18 Abs. 4).
- Der Vorbildungsausgleich bei fehlender Hochschulbildung (§ 18 Abs. 7 erster Satz), z.B. bei einer Aufnahme oder Überstellung in die Verwendungsgruppe A ohne einschlägigem Studienabschluss: Dieser beträgt fünf Jahre und ist beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen, solange kein entsprechendes Studium abgeschlossen wurde.

Im Ergebnis führen diese beiden Tatbestände dazu, dass z.B. bei Aufnahme in A ohne Vorliegen eines einschlägigen Studiums ein fünfjähriger Vorbildungsausgleich wegen der fehlenden Hochschulbildung vorzunehmen ist. Bei späterer Absolvierung des Studiums entfällt dieser Vorbildungsausgleich wegen der fehlenden Hochschulbildung, zugleich ist aber ein Vorbildungsausgleich wegen nachträglichen Studienabschlusses in Abzug zu bringen, welcher im Regelfall ebenfalls fünf Jahre beträgt. Damit hat der nachträgliche Studienabschluss während des aufrechten Dienstverhältnisses auf die Höhe der Besoldung keinen Einfluss, was eine konsequente Fortsetzung des Doppelanrechnungsverbot es von Zeiten bedeutet.

Eine Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung kann nur dann erfolgen, wenn der Abschluss des Studiums zeitnah zur Aufnahme erfolgt – denn dann ist der Vorbildungsausgleich wegen nachträglichen Studienabschlusses mit der bisherigen Dienstzeit zur Stadt Wien begrenzt. So entfällt beispielsweise bei einem Abschluss des Studiums sechs Monate nach Aufnahme in A der Vorbildungsausgleich wegen der fehlenden Hochschulbildung im Ausmaß von fünf Jahren, zugleich beträgt der Vorbildungsausgleich wegen nachträglichen Studienabschlusses lediglich sechs Monate: das Besoldungsdienstalter wird also insgesamt um vier Jahre und sechs Monate verbessert.

Wurde bei einer bzw. einem Bediensteten ein Vorbildungsausgleich in Abzug gebracht und wird diese bzw. dieser später in eine Verwendungsgruppe überstellt, für die der Abschluss des betreffenden Studiums oder der entsprechenden Spezialausbildung nicht benötigt wird, entfällt dieser Vorbildungsausgleich ab Wirksamwerden der Überstellung, d.h. das Besoldungsdienstalter verbessert sich entsprechend (§ 18 Abs. 5).

Abs. 8 entspricht dem bisherigen Abs. 3 zweiter und letzter Satz.

Die Regelung des Abs. 9 trägt den Besonderheiten der Verwendungsgruppen LKA und R Rechnung (§ 11 Abs. 3 und 7 BO 1994).

Die Abs. 10 bis 12 entsprechen den bisherigen Abs. 5 bis 6.

**Zu Art. II Z 7 und 8 (§ 27 Abs. 4 und 5, § 29 Abs. 1 und § 49 BO 1994, Anlage 1 zur BO 1994):**

In Anpassung an die Terminologie des Wiener Kindergartengesetzes in der Fassung LGBl. Nr. 27/2013 wird jeweils der Ausdruck „Kindertagesheim“ durch „Kindergarten“ ersetzt.

**Zu Art. II Z 10 und 22 (§§ 40e bis 40g und 48b BO 1994):**

Grundsätzlich sollen alle Übergangsbestimmungen des § 48b BO 1994, welche die historische Überleitung der Spitalsärztinnen und Spitalsärzte in das Schema II KAV zum Stichtag 1. Oktober 2001 betreffen, entfallen, weil keine neuen Anwendungsfälle denkmöglich sind. Soweit durch die bisherigen §§ 40e bis 40g für Überleitungen, Überstellungen und Überreichungen zu einem späteren Zeitpunkt auf die historischen Überleitungsbestimmungen des § 48b verwiesen wird, soll der auch nach der Neuregelung unbedingt erforderliche Regelungsinhalt des § 48b direkt in die §§ 40e bis 40g aufgenommen werden. Es handelt sich dabei nämlich nicht (mehr) um ein im 7. Abschnitt zu regelndes Übergangsrecht, sondern um bereits im 4. Abschnitt zu regelnde „Sonderbestimmungen für Beamtinnen und Beamte des Schemas II KAV“. Weiters werden §§ 40e bis 40g an das neue Besoldungssystem angepasst und Festlegungen zur Berechnung des Besoldungsdienstalters getroffen.

**Zu Art. II Z 11 (§ 40h BO 1994):**

Diese Bestimmung kann entfallen, weil es keine Bediensteten mehr gibt, die eine Dienstalterszulage im Sinne dieser Bestimmung beziehen.

**Zu Art. II Z 12 bis 18 und 22 (§§ 40i bis 40l und 48c BO 1994):**

Wie beim Schema II KAV sollen auch alle Übergangsbestimmungen des § 48c BO 1994, welche die historische Überleitung der damaligen Kontrollamtsbediensteten in das Schema II KA zum Stichtag 1. Jänner 2005 betreffen, entfallen, weil keine neuen Anwendungsfälle denkmöglich sind. Soweit der bisherige § 40i für Überleitungen bzw. Überstellungen zu einem späteren Zeitpunkt auf die historischen Überleitungsbestimmungen des § 48c verweist, soll der auch nach der Neuregelung unbedingt erforderliche Regelungsinhalt des § 48c direkt in § 40i aufgenommen werden. Es handelt sich dabei nämlich nicht (mehr) um ein im 7. Abschnitt zu regelndes Übergangsrecht, sondern um bereits im 4. Abschnitt zu regelnde „Sonderbestimmungen für Beamtinnen und Beamte des Schemas II KA“.

Die bisherigen Abs. 1 bis 10 des § 48c wurden an die neue Systematik angepasst und sind als neue Abs. 3 bis 12 im § 40i vorgesehen. § 48c Abs. 11 bis 14 betreffen ausschließlich die historische Überleitung in das Schema II KA und können zur Gänze entfallen.

Die Regelungsinhalte der §§ 40j und 40k, die sich auf Beamtinnen und Beamte des Schemas II KA beziehen, wurden wie § 40i an die neue Systematik angepasst. § 40l kann im Hinblick auf die Neuregelung der Zulagen gemäß dem nunmehrigen § 11 Abs. entfallen.

**Zu Art. II Z 21 (§ 43 BO 1994):**

Diese Bestimmung kann entfallen, da die in Abs. 1 vorgesehene besoldungsrechtliche Verbesserung der in die Bedienstetengruppe der leitenden pharmazeutischen Assistentinnen und Assistenten übergeleiteten Bediensteten mit 1. Jänner 2003 abgeschlossen war und es keine Bezieherinnen und Bezieher der in Abs. 2 vorgesehenen Ergänzungszulage mehr gibt.

**Zu Art. II Z 22 (§§ 48 und 48a BO 1994):**

Für die Übergangsbestimmung des § 48 BO 1994 gibt es keine Anwendungsfälle mehr, weshalb diese Bestimmung entfallen kann.

§ 48a BO 1994 betrifft die historische Überleitungsbestimmung betreffend die so genannte Strukturreform zum Stichtag 1. Jänner 1999 und kann ebenfalls entfallen.

**Zu Art. II Z 23 (§ 49b BO 1994):**

Für diese Übergangsbestimmung zur 22. Novelle zur Besoldungsordnung 1994 gibt es keine Anwendungsfälle mehr, weshalb diese Bestimmung entfallen kann.

**Zu Art. II Z 24 und 25 (§§ 49d und 49f BO 1994):**

Die in § 49d normierten Ex-lege-Überreichungen in bestimmte Bedienstetengruppen wie z.B. „Arbeiter/Arbeiterinnen der Straßenverwaltung“ und „Raumpfleger/Raumpflegerinnen“ erfolgten mit dem Tag des Inkrafttretens der 22. Novelle zur BO 1994 und waren mit diesem Tag (1. Jänner 2004) abgeschlossen. § 49d kann daher entfallen.

Die Übergangsbestimmung des § 49f betrifft den Übergang zum 1. Jänner 2010 von der Verwendungsgruppe LK in die Verwendungsgruppe LKP und kann ebenfalls entfallen.

**Zu Art. II Z 26 (§ 49h BO 1994):**

Diese Übergangsbestimmung zur 41. Novelle zur Besoldungsordnung 1994 betrifft die Zusammenfassung der bisher auf zwei Bedienstetengruppen aufgeteilten Bediensteten in die neue Bedienstetengruppe der „Überwachungsorgane für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr“. Diese ist mit 1. September 2012 abgeschlossen, weshalb der bisherige Abs. 1 entfallen kann. Der bisherige Abs. 2 bezieht sich dagegen auf die in der Anlage 1 zur BO 1994 vorgesehene Mindestdauer als Voraussetzung für die Überstellung in höhere Verwendungsgruppen und ist daher für die „übergeleiteten“ Bediensteten weiterhin anzuwenden.

**Zu Art. II Z 27 bis 29 (§§ 49i und 49j BO 1994):**

Die Übergangsbestimmung des § 49i betrifft die Umbenennung der Zahnärztlichen Ordinationshilfen in die Beamtengruppe der Zahnärztlichen Assistentinnen und Assistenten und deren Überleitung in die Verwendungsgruppe K 6. Diese ist mit dem Stichtag 1. Mai 2014 abgeschlossen, weshalb § 49i entfallen kann.

Die Übergangsbestimmung des § 49j betrifft die (Wiedereinführung der) Bedienstetengruppe der Sanitärerinnen/Sanitäter und die Überleitung aller Notfallsanitärerinnen und Notfallsanitäter sowie Rettungssanitärerinnen und Rettungssanitäter, die nicht im 24-Stunden-Dienst eingesetzt werden, in diese Bedienstetengruppe und in die (neue) Verwendungsgruppe R. Diese ist mit dem Stichtag 1. Juli 2014 aber noch nicht abgeschlossen, weil es noch immer Bedienstete im 24-Stunden-Dienst gibt. Es können daher nur die Abs. 3 und 4, die ausschließlich das Übergangsrecht zum 1. Juli 2014 betreffen, ersatzlos entfallen. Die Regelungsinhalte des Abs. 5 und der Abs. 1 und 2, die für Überstellungen zu einem späteren Zeitpunkt durch Abs. 5 für anwendbar erklärt werden, werden in einen einzigen Absatz zusammengefasst.

**Zu Art. II Z 30 (§ 49k BO 1994):**

Die im bisherigen Abs. 1 vorgesehene Überleitung der Turnusärztinnen und Turnusärzte in die neue Verwendungsgruppe A 5 ist mit 1. Juli 2015 abgeschlossen, weshalb der bisherige Abs. 1 und die darin bisher vorgesehene Überleitungstabelle nicht mehr benötigt werden. Der neue Abs. 1 trägt dem Umstand Rechnung, dass die Gehaltstabelle der Verwendungsgruppe A 5 ab 1. August 2015 mit der Gehaltsstufe 1 und nicht – wie in LGBl. Nr. 14/2015 vorgesehen – mit der Gehaltsstufe 4 beginnt.

Abs. 2 enthält das für die mit 1. Juli 2015 in eine höhere Gehaltsstufe als Gehaltsstufe 7 übergeleiteten Turnusärztinnen und Turnusärzte erforderliche Übergangsrecht, wobei Abs. 1 (Verminderung um drei Gehaltsstufen) auch in diesen Fällen anzuwenden ist.

**Zu Art. II Z 31 (§§ 49l bis 49n BO 1994):**

Nach dem Vorbild der §§ 169c und 169d GehG werden die Bediensteten aller Verwendungsgruppen, in denen bislang der Vorrückungstichtag für die Einstufung und Vorrückung maßgeblich war, von Gesetzes wegen in das neue Besoldungssystem übergeleitet.

Die Bediensteten sind nach § 49l Abs. 1 überzuleiten, wenn sie sich sowohl am Tag vor dem Inkrafttreten der Besoldungsreform 2015 als auch am Tag des Inkrafttretens – also am 31. Juli 2015 und am 1. August 2015 – im Dienststand befinden. Die übrigen Bestimmungen des Abs. 1 dienen vor allem dazu, die Systematik der Überleitung grob zu skizzieren – und damit gleichsam Hilfestellung bei der Auslegung zu

leisten – und darüber hinaus die Absichten des Gesetzgebers demonstrativ darzulegen, die mit dieser Überleitung verfolgt werden. Insoweit hat § 491 Abs. 1 auch programmatischen Charakter.

In § 491 Abs. 2 wird klargestellt, worin die eigentliche Überleitung besteht und warum sich die nachfolgenden Bestimmungen daher vor allem mit dem Besoldungsdienstalter der bzw. des überzuleitenden Bediensteten befassen. Die zentrale Rechtsinstitution im neuen Besoldungssystem ist das Besoldungsdienstalter, aus ihm leitet sich die gesamte besoldungsrechtliche Stellung innerhalb der jeweiligen Verwendungsgruppe ab. Aus dem Besoldungsdienstalter ergibt sich ex lege die Gehaltsstufe. Damit ergibt sich aus dem Besoldungsdienstalter auch jeder Anspruch, der an eine bestimmte Gehaltsstufe anknüpft (z.B. bestimmte Zulagen). Die zentrale Notwendigkeit bei einer Eingliederung in das neue Besoldungssystem besteht daher in der Festsetzung eines Besoldungsdienstalters. Eine solche ist unverzichtbar, und im Wesentlichen ist eine Überleitung mit der Festsetzung eines Besoldungsdienstalters auch bereits vollzogen. Allfällige weitere Maßnahmen sind daher als weitergehende politische Gestaltungselemente des Gesetzgebers zu betrachten. Dementsprechend bestimmt Abs. 2 ausdrücklich, dass die Überleitung durch die (pauschale) Festsetzung eines Besoldungsdienstalters erfolgt. Für diese pauschale Festsetzung ist das bisherige Gehalt maßgeblich. Das Besoldungsdienstalter der überzuleitenden Bediensteten wird also nicht durch individuelle Neuberechnung nach § 14 DO 1994 vollzogen, sondern von Gesetzes wegen durch pauschale Zuordnung eines Besoldungsdienstalters aufgrund des bisherigen Gehalts. Dadurch sollten Verluste vermieden werden, die sich für zahlreiche Bedienstete aus der Anwendung der veränderten Anrechnungsbestimmungen ergeben würden. Diese Verluste würden dabei sowohl bei Bediensteten eintreten, die vom früheren unionsrechtswidrigen Besoldungssystem begünstigt wurden, als auch bei jenen, die vom früheren System diskriminiert wurden. Die Vermeidung von Verlusten für die Bestandsbediensteten ist daher ein Ziel des Gesetzgebers, das unabhängig von einer früheren Diskriminierung alle Bestandsbediensteten gleichermaßen betrifft.

Der für die Überleitung maßgebende Monat (Überleitungsmonat) ist nach § 491 Abs. 2 regelmäßig der Juli 2015, d.h. das Gehalt für den Juli 2015 bildet die Grundlage für die Überleitung in das neue Besoldungssystem (Überleitungsbetrag). Nur wenn im Juli 2015 kein Gehalt bezogen wurde (z.B. wegen Eltern-Karenz), ist ein früherer Monat für die Überleitung heranzuziehen – namentlich jener Monat, für den zuletzt ein Gehalt bezogen wurde. Pauschal festgesetzt wird in diesem Fall das Besoldungsdienstalter zum Ende dieses früheren Monats, wobei die nach Ende dieses Monats vergangene Zeit nach § 11 BO 1994 entsprechend für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters bis zum 1. August 2015 zu berücksichtigen ist. Dies wird in Abs. 6 vierter Satz ausdrücklich klargestellt. D.h. wenn z.B. eine Beamtin seit Juli 2010 in Eltern-Karenz mit anschließendem Karenzurlaub ist, wird – da für die Zeit der Schutzfrist reguläre Bezüge vorliegen – der Juni 2010 als Überleitungsmonat herangezogen. Das so festgesetzte Besoldungsdienstalter ist dann das Besoldungsdienstalter mit Ende Juni 2010, die nach Juni 2010 vergangene Zeit wird nach Maßgabe des § 11 BO 1994 auf das Besoldungsdienstalter addiert – also die Zeit der Eltern-Karenz zu 100%, die Zeit des Karenzurlaubs zu 50%.

Als Überleitungsbetrag ist dabei stets das volle Gehalt für den Überleitungsmonat heranzuziehen, also das um allfällige Kürzungen aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung oder einer nicht den ganzen Monat über andauernden Beschäftigung bereinigte Gehalt.

Ausgangspunkt für die Festsetzung des Besoldungsdienstalters ist dabei nach § 491 Abs. 3 jene Gehaltsstufe in der neuen Gehaltstabelle, die den nächstniedrigeren Betrag zum Überleitungsbetrag anführt. Die betraglich gleiche Gehaltsstufe ist nur dann heranzuziehen, wenn es keine nächstniedrigere Gehaltsstufe in der neuen Tabelle gibt. Im nächsten Schritt wird das Besoldungsdienstalter ermittelt, das für die Vorrückung in diese Stufe erforderlich ist. Im Biennalsystem werden dabei für die Vorrückung in die Stufe  $n$  regelmäßig  $(n - 1) \times 2$  Jahre erforderlich sein, d.h. für z.B. die Stufe 10 müssen 9 Stufen zu je zwei Jahren durchlaufen werden, was einem Besoldungsdienstalter von 18 Jahren entspricht.

Das so errechnete Besoldungsdienstalter wird dann gemäß § 491 Abs. 4 um die seit der letzten Vorrückung in ein höheres Gehalt vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten verbessert. D.h. im Ergebnis „nehmen“ die Bediensteten ihre in ihrer bisherigen Stufe zurückgelegte Zeit mit. Mit dem Begriff „Vorrückung“ ist nur eine echte Vorrückung in eine Gehaltsstufe gemeint, nicht etwa der Anfall einer Dienstalterszulage oder einer Zulage gemäß § 11 Abs. 5 BO 1994. D.h. wenn z.B. jemand bereits fünf Jahre in der Gehaltsstufe 20 der Verwendungsgruppe B zurückgelegt hat, sind diese fünf Jahre seit der Vorrückung in die Gehaltsstufe 20 voll auf das Besoldungsdienstalter anzurechnen – und nicht etwa nur das eine Jahr seit Anfall der Dienstalterszulage.

Durch § 491 Abs. 5 wird sichergestellt, dass Bedienstete, denen eine höhere Gehaltsstufe gemäß § 13 Abs. 4 BO 1994 zuerkannt wurde, durch die Überleitung nicht ungerechtfertigt begünstigt werden.

Das entsprechend den obigen Ausführungen ermittelte Besoldungsdienstalter gilt gemäß § 491 Abs. 6 sodann als Besoldungsdienstalter zum Ablauf des Überleitungsmonats. Alle nach dem Überleitungsmonat

liegenden Dienstzeiten werden nach den allgemeinen Bestimmungen über die Vorrückung und die Hemmung der Vorrückung (§ 11 BO 1994) auf das Besoldungsdienstalter angerechnet. Mit dieser Festsetzung ist die Überleitung in das neue Besoldungssystem vollzogen, die neuen Bestimmungen einschließlich der neuen Tabellen werden auf die übergeleiteten Bediensteten voll anwendbar, wobei den Bediensteten bis zur nächsten Vorrückung eine Wahrungszulage auf den Überleitungsbetrag (ihr bisheriges Gehalt) gebührt.

Da die Überleitung in die nächstniedrigere Gehaltsstufe aber beträchtliche Auswirkungen auf den zukünftigen Erwerbsverlauf hätte, erhalten die übergeleiteten Bediensteten einmalig eine vorgezogene Vorrückung bzw. eine verkürzte Gehaltsstufe. Technisch wird dies durch einen Zuschlag auf das Besoldungsdienstalter gemeinsam mit der nächsten Vorrückung (in die Überleitungsstufe) realisiert. D.h. die Bediensteten rücken in die nächsthöhere Stufe vor, dann wird ihr Besoldungsdienstalter nach Abs. 7 um den dort genannten Zeitraum erhöht, und in weiterer Folge benötigen sie in dieser Stufe weniger als zwei Jahre (bzw. in den Verwendungsgruppen LKA und R auch weniger als drei, vier oder fünf Jahre) bis zur nächsten Vorrückung. Das Ausmaß der Verbesserung des Besoldungsdienstalters ist dabei auf rein arithmetische Berechnungen zurückzuführen und stellt keine sozialpolitische Wertung der einzelnen Verwendungsgruppen dar. Vielmehr wären die verschiedenen Verwendungsgruppen durch die Überleitung in unterschiedlichem Ausmaß von einer Schmälerung der Erwerbslaufbahn betroffen. Durch die unterschiedliche Behandlung werden im Ergebnis die Erwerbssaussichten aller Gruppen gleichermaßen gewahrt.

In Abs. 8 wird bestimmt, dass auch der erstmalige Anfall einer kleinen oder großen DAZ einer Vorrückung in die Überleitungsstufe gleichzuhalten ist und mit deren Anfall das Besoldungsdienstalter nach Abs. 7 zu verbessern ist. Dies allerdings nur anlässlich einer Vollendung eines Besoldungsdienstalters von weiteren zwei Jahren – damit wird klargestellt, dass bei jenen Bediensteten, die unmittelbar nach der Überleitung ab August 2015 sofort eine kleine DAZ erhalten, die Verbesserung des Besoldungsdienstalters erst mit dem nächsten Biennium erfolgen soll, also bei Anfall der großen DAZ.

Für jene Bediensteten, die bereits nach der Überleitung die große DAZ erhalten, ist das Besoldungsdienstalter bereits mit Ablauf des Überleitungsmonats, d.h. regelmäßig mit Beginn des 1. August 2015, nach Abs. 7 zu verbessern.

In § 49l Abs. 9 wird eine weitere Wahrungszulage zur Wahrung der nach der Überleitung unmittelbar folgenden Vorrückung (in die Überleitungsstufe) geschaffen. Nachdem diese in einem absehbaren Zeithorizont erfolgt und die Bediensteten daher bereits auf die Höhe dieser Vorrückung vertrauen und teilweise auf dieser Grundlage geplant haben, soll diese Vorrückung für die befristete Dauer der Überleitungsstufe der Höhe nach gewahrt werden. Spätestens ab der darauf folgenden Vorrückung (in die Zielstufe) entfallen sämtliche Wahrungszulagen. Die weitere Wahrungszulage nach Abs. 9 dient dabei ausschließlich der Vermeidung von Einbußen im Rahmen der Überleitung im Hinblick auf die erwartete Lebensverdienstsumme – eine finanzielle Besserstellung gegenüber dem früheren Besoldungssystem erfolgt dadurch nicht.

In der § 169d GehG nachgebildeten Bestimmung des § 49m BO 1994 wird einerseits geregelt, welche Gruppen von Bediensteten nach § 49l BO 1994 übergeleitet werden, sowie andererseits, wie mit den übrigen Gruppen umzugehen ist. Ausgenommen von der Überleitung sind lediglich wenige Gruppen wie z.B. die Bediensteten der Dienstklassen IV bis IX: Bei diesen kann der Vorrückungstichtag nicht mehr für die Besoldung maßgeblich sein, da ihre besoldungsrechtliche Stellung zwingend aus einer Beförderung resultieren muss (diese Dienstklassen sind durch Zeitvorrückung nicht erreichbar) und eine Überleitung somit unionsrechtlich nicht geboten erscheint.

Generell werden nur jene Bediensteten nicht übergeleitet, bei denen die Vordienstzeiten nicht für die Vorrückung maßgeblich sind, oder bei denen wegen der Wesensverschiedenheit des neuen Besoldungssystems (z.B. wenn das bisherige Gehalt geringer ist als die neue erste Gehaltsstufe) eine Neuberechnung nach den neuen Bestimmungen erfolgen muss, um eine sachgerechte Eingliederung in das neue Besoldungssystem zu ermöglichen.

In § 49m Abs. 3 wird für den Übergangszeitraum bis zur nächsten Vorrückung (in die Überleitungsstufe) bestimmt, dass die Bediensteten Zulagen oder Nebengebühren, deren Höhe vom Erreichen einer Gehaltsstufe abhängt, in der bisherigen Höhe weiter erhalten.

Mit § 49m Abs. 4 erster Satz wird ergänzend noch für den Übergangszeitraum bestimmt, dass bei Überstellungen bis zur Vorrückung in die Zielstufe die Wahrungszulage so berechnet wird, als wäre die bzw. der Bedienstete bereits mit Beginn des Überleitungsmonats überstellt worden. Ebenso ist das Besoldungsdienstalter der bzw. des überstellten Bediensteten dahingehend zu korrigieren, als wäre sie bzw. er bereits mit Beginn des Überleitungsmonats überstellt worden. Dadurch sollen

Ungleichbehandlungen vermieden werden im Hinblick auf die Verbesserung des Besoldungsdienstalters nach § 49l Abs. 7 (die vorgezogene Vorrückung). D.h. wenn z.B. eine Beamtin der Verwendungsgruppe B nach der Vorrückung in die Überleitungsstufe in die Verwendungsgruppe A überstellt wird, ist sie bei der Berechnung ihres Besoldungsdienstalters so zu stellen, wie sie gestellt worden wäre, wenn die Überstellung bereits vor der Überleitung erfolgt wäre. Im Ergebnis wird das Besoldungsdienstalter dieser Bediensteten daher ebenfalls um eineinhalb Jahre verbessert, nicht bloß – wie für ihre ursprüngliche Verwendung als B vorgesehen – um ein halbes Jahr.

Durch § 49m Abs. 4 zweiter Satz wird klargestellt, dass die Überleitung der Bediensteten, die nach der alten Rechtslage mit Wirksamkeit 1. August 2015 in die nächsthöhere Gehaltsstufe vorgertückt wären, in das neue Besoldungssystem bereits auf Basis der höheren Gehaltsstufe zu erfolgen hat. Dies hat zur Folge, dass solche Vorrückungen noch vor der ebenfalls mit 1. August 2015 wirksamen Überleitung zu berücksichtigen sind. Die erste Vorrückung im neuen Besoldungssystem erfolgt somit (gemäß § 11 Abs. 2 oder 3 BO 1994) nach frühestens zwei Jahren. Die betroffenen Bediensteten können daher ab 1. August 2015 zunächst die Wahrungszulage gemäß § 49l Abs. 6 BO 1994 und erst nach der nächsten Vorrückung (in die Überleitungsstufe) die Wahrungszulage gemäß § 49l Abs. 9 BO 1994 beziehen.

§ 49m Abs. 5 legt das Besoldungsdienstalter der – von der Überleitung in das neue Besoldungssystem nicht betroffenen – Bediensteten der Dienstklassen IV bis IX fest. Diese Festlegung ist im Hinblick auf die weitere Vorrückung gemäß § 11 Abs. 2 BO 1994 erforderlich.

Die § 169e GehG nachgebildeten Bestimmungen des § 49n BO 1994 verfolgen den Zweck, eine Anwendbarkeit des bisherigen Rechts einschließlich allfälliger Verordnungen, Erlässe, Bescheide oder Verträge weiterhin zu gewährleisten. Zahlreiche Rechtsquellen verweisen auf Bestimmungen des Besoldungsrechts, welche durch die Besoldungsreform 2015 in wesentlichen Punkten verändert werden. Um die Entstehung unbestimmter Verweise oder gar unsachlicher Regelungsinhalte zu vermeiden, werden diese Bestimmungen daher durch Generalklauseln entsprechend angepasst. Dabei handelt es sich insoweit um bloßes Übergangsrecht, als im Zuge der künftigen rechtsetzenden Tätigkeit eine schrittweise Anpassung dieser Rechtsquellen an die Bestimmungen des neuen Besoldungssystems erfolgen soll.

Als leitender Grundsatz für diese Generalklauseln lässt sich dabei festhalten, dass das neue Besoldungssystem die praktischen Auswirkungen anderer Bestimmungen möglichst unverändert belassen soll, insoweit nicht ausdrücklich anderes angeordnet wird.

§ 49n Abs. 1 bestimmt, dass an die Stelle des Verweises auf eine Gehaltsstufe des alten Besoldungssystems direkt der entsprechende zahlenmäßige Betrag des alten Besoldungssystems tritt. Zugleich wird angeordnet, dass sich dieser Betrag im selben Ausmaß wie jene Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems ändert, die nach Maßgabe der Überleitungsbestimmungen der alten Gehaltsstufe entspricht. Damit wird die sachgerechte Anwendbarkeit dieser Bestimmungen auch dann gewährleistet, wenn bis zur Anpassung an das neue Besoldungssystem ein mehrjähriger Zeitraum mit Gehaltsanpassungen verstreichen sollte.

Mit § 49n Abs. 2 soll sichergestellt werden, dass Ansprüche, die in älteren Bestimmungen vom Erreichen einer bestimmten Gehaltsstufe abhängig gemacht werden, weiterhin zum selben Termin wie bisher anfallen. Umfasst sind dabei alle Bestimmungen, die auf eine Gehaltsstufe verweisen, ohne auf deren Betrag abzustellen. D.h. wenn z.B. eine Bestimmung die Höhe einer Zulage oder einer Nebengebühr an das Erreichen einer Gehaltsstufe knüpft, ist diese Bestimmung nach Maßgabe des Abs. 2 zu lesen. Dabei gilt der Grundsatz: An die Stelle der Gehaltsstufe des alten Besoldungssystems tritt die sich nach Maßgabe der Überleitungsbestimmungen ergebende Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems (also die betraglich nächstniedrigere). Zugleich wird – um den Termin möglichst in Gleichklang mit den Bestimmungen des alten Besoldungssystems zu bringen – eine zusätzliche Verweildauer in der Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems gefordert. Das Ausmaß richtet sich – aus mathematischen Gründen – nach den jeweiligen Verwendungsgruppen und enthält deshalb ebenso wie in § 49l Abs. 7 BO 1994 keine personalpolitische Wertung. Da die übergeleiteten Bediensteten dieses zusätzliche Erfordernis in vielen Fällen aber erst ab Verbesserung ihres Besoldungsdienstalters nach § 49l Abs. 7 erfüllen, wird es von ihnen bis zu dieser Verbesserung nicht gefordert – wohl aber ab dem Zeitpunkt der Verbesserung sowie bei allen neu aufgenommenen Bediensteten. Ergänzend wird noch bestimmt, dass sich das Erfordernis einer Verweildauer entsprechend erhöht, wenn bereits die ursprüngliche Bestimmung ein solches Erfordernis vorsah (z.B. ab dem fünften Jahr in der letzten Gehaltsstufe). Auch ist eine Bestimmung, die das Ende eines Anspruchs an das Vollenden einer Gehaltsstufe knüpft (Formulierungen der Art „bis zur Gehaltsstufe x“) nach Abs. 2 zu interpretieren, wobei die für das Vollenden der Gehaltsstufe notwendige Zeit von zwei Jahren (in den Verwendungsgruppen LKA und R bis zu fünf Jahren) entsprechend hinzukommt.

§ 49n Abs. 3 enthält das für Ausgleichs- und Ergänzungszulagen erforderliche Übergangsrecht. Bis zum Erreichen der Zielstufe ist als Vergleichslaufbahn jene Einstufung heranzuziehen, die der bzw. dem Bediensteten gebührt hätte, wäre sie bzw. er bereits mit 1. August 2015 in die andere Verwendungsgruppe überstellt worden. Dabei ist auch die fiktive Wahrungszulage hinzuzurechnen, die in so einem Fall gebührt hätte. Maßgebend ist dabei aber ausschließlich jene Einstufung, die unmittelbar nach der Überstellung gebührt hätte. Bis zur Vorrückung in die Überleitungsstufe kann es also keine Vorrückung in der Vergleichslaufbahn geben. Ebenso ist ab der Überleitungsstufe stets die nächsthöhere Gehaltsstufe der Vergleichslaufbahn für die Berechnung maßgebend – diese verändert sich also während des Verbleibs in der Überleitungsstufe nicht. Damit erfolgen bis zur Zielstufe sowohl die eigenen Vorrückungen als auch die Vorrückungen in der Vergleichslaufbahn zeitlich vollständig synchron.

Im Ergebnis erhalten die Bediensteten bis zur Zielstufe sowohl in der eigenen wie in der fiktiven Vergleichslaufbahn jenes Gehalt (einschließlich Wahrungszulagen), das sie im alten Besoldungssystem erhalten hätten. Somit sind auch die sich daraus ergebenden Zulagen betragsmäßig ident. Erst ab der Vorrückung in die Zielstufe gelten die allgemeinen neuen Bestimmungen, nach denen die Vorrückung in der eigenen Laufbahn und in der Vergleichslaufbahn unterschiedlich erfolgen kann und Wahrungszulagen nicht mehr zum Gehalt zu rechnen sind.

**Zu Art. II Z 32 (Anlage 1 zur BO 1994):**

Mit dieser Änderung wird die neue Rechtsinstitution des Besoldungsdienstalters berücksichtigt.

**Zu Art. II Z 33 und Art. III Z 18 und 19 (Anlagen 2 und 3 zur BO 1994 sowie Anlagen 1 und 3 zur VBO 1995):**

Die neue Vordienstzeitenanrechnung macht eine Neugestaltung sämtlicher Gehaltstabellen – mit Ausnahme jener der Dienstklassen IV bis IX – und eine Anpassung aller einstufigsabhängigen Ansprüche notwendig. Die für die verschiedenen Dienstbereiche erforderlichen Ausbildungen werden nunmehr unmittelbar über die Gehaltsansätze abgegolten und nicht mehr auf die Dienstzeit angerechnet.

**Zu Art. III Z 2 (§ 4 Abs. 8 Z 9 VBO 1995):**

Diese Ergänzung der Meldepflichten ist im Hinblick auf die in § 20 Abs. 1a VBO 1995 normierte Rechtsfolge, dass bei einem Zusammentreffen von Krankengeld und Rehabilitationsgeld kein Zuschuss gemäß § 20 Abs. 1 VBO 1995 gebührt, erforderlich.

**Zu Art. III Z 8 (§ 48 Abs. 8 VBO 1995):**

§ 48 Abs. 8 sieht vor, dass eine Abfertigung, die anlässlich einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses infolge Organisationsänderung ausbezahlt wurde, zurückzuerstatten ist, wenn die bzw. der Bedienstete innerhalb von fünf Jahren nach der einvernehmlichen Auflösung wieder ein Dienstverhältnis mit der Stadt Wien begründet. Mit der gegenständlichen Änderung wird klargestellt, dass sich der zurückzuzahlende Betrag für jedes volle Jahr, das zwischen der Auflösung und dem Wiedereintritt vergangen ist, um 20% vermindert. Erfolgt z.B. ein Wiedereintritt nach einem Jahr und zwei Monaten, sind 80% der Abfertigung zurückzuerstatten, bei einem Wiederantritt nach viereinhalb Jahren sind hingegen nur mehr 20% zu ersetzen.

**Zu Art. III Z 9 (§ 53 VBO 1995):**

Die Aufnahme von Vertragsbediensteten mit Vordienstzeiten beim Wiener Integrationsfonds ist abgeschlossen und gibt es auch keine Bezieherinnen und Bezieher einer degressiven Ausgleichszulage mehr, weshalb diese Bestimmung entfallen kann.

**Zu Art. III Z 14 (§ 62j Abs. 2 bis 4 VBO 1995):**

§ 62j Abs. 2 bis 4 enthalten Sonderbestimmungen für die Überleitung von Bediensteten mit Sonderverträgen gemäß § 54 VBO 1995 und sind § 94a Abs. 3 bis 5 VBG nachgebildet.

Abs. 2 erfasst alle Fälle, in denen Bedienstete durch eine – befristete oder unbefristete – sondervertragliche Bestimmung in eine vom Vorrückungsstichtag abhängige Verwendungsgruppe der VBO 1995 eingestuft wurden. Es wird klargestellt, dass sich der Überleitungsbeitrag (§ 49l Abs. 2 BO 1994) nach der sondervertraglichen Einstufung richtet. Umfasst sind dabei Sonderverträge, die eine gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen verbesserte Einstufung vorsehen, aber auch sondervertragliche Zusatzvereinbarungen, die für eine vorübergehend höherwertige Verwendung befristet die Entlohnung nach einer höheren Verwendungsgruppe vorsehen.

Wurde in einem Sondervertrag ein Sonderentgelt vereinbart, für das der Vorrückungsstichtag nicht maßgebend war, ist auf die Überleitung hingegen § 49m Abs. 2 BO 1994 anzuwenden.

Die Abs. 3 und 4 normieren für bestimmte von Abs. 2 erfasste Sondervertragsfälle eine von Abs. 2 abweichende Ermittlung des Besoldungsdienstalters für den Fall eines späteren Endens des

Sondervertrags. Solche Sonderregelungen sind für jene Fälle erforderlich, in denen der Sondervertrag eine von einem gegenüber der gesetzlichen Regelung verbesserten Vorrückungsstichtag abgeleitete Einstufung vorsieht, für die nach Wegfall des Sondervertrags wegen Aufgabe der sonderentgeltbegründenden Verwendung keine Rechtfertigung mehr besteht.

Bei der ersten Fallgruppe ist danach zu unterscheiden, ob vor Wirksamwerden des Sondervertrags bereits eine Einstufung mit Vorrückungsstichtag bestand oder nicht. Wenn nicht, ist – wie in den Fällen des § 49m Abs. 2 BO 1994 – das Besoldungsdienstalter nach § 14 DO 1994 in der ab 1. August 2015 geltenden Fassung neu festzustellen, wobei sowohl die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten als auch die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten, für die Vorrückung wirksamen Zeiten zu berücksichtigen sind (Abs. 3).

Bestand hingegen schon vor Wirksamwerden des Sondervertrags eine vom Vorrückungsstichtag abhängige Einstufung in eine Verwendungsgruppe, soll das Besoldungsdienstalter anhand dieser früheren Einstufung unter Anwendung der Überleitungsbestimmungen ermittelt werden (Abs. 4).

Für die Dauer der Wirksamkeit des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung richtet sich die Entlohnung nach Abs. 2, somit nach der sondervertraglichen Einstufung.

**Zu Art. V Z 2 und 5 bis 7 (§ 9 Z 2, § 22 Z 7, § 22a Z 4 und § 22c VGW-DRG):**

Diese Änderungen dienen der Festlegung des Besoldungsdienstalters der (übergeleiteten) Mitglieder des Verwaltungsgerichts Wien.

**Zu Art. V Z 3 (§ 9 Z 6 VGW-DRG):**

Durch diese Änderung wird klargestellt, dass die Bestimmung des § 11 Abs. 4 BO 1994 über die Hemmung des Besoldungsdienstalters auch für die Mitglieder des Verwaltungsgerichts Wien gilt. Weiters wurde der Entfall des § 40l BO 1994 berücksichtigt.

**Zu Art. VI Z 1 (§ 21 W-BedSchG 1998):**

In Angleichung an die Bundesrechtslage (Entfall des § 25 Abs. 5 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – ASchG durch BGBl. I Nr. 94/2014 und des § 44 der Arbeitsstättenverordnung durch BGBl. II Nr. 324/2014) sollen auch im Wiener Bedienstetenschutzrecht die Bestimmungen zur Vorschreibung einer Brandschutzgruppe sowie die daraus resultierenden Verpflichtungen entfallen. Die umfassenden Bestimmungen des W-BedSchG 1998 und der dazu erlassenen Verordnung betreffend Brandschutzmaßnahmen für in Dienststellen der Gemeinde Wien beschäftigte Bedienstete sehen ausreichende Brandschutzmaßnahmen vor, sodass die infolgedessen ohnedies nicht mehr zur Anwendung gelangende Maßnahme entfallen kann.

**Zu Art. VI Z 2 und 10 (§ 34 und § 77a Abs. 2 W-BedSchG 1998):**

Mit der Richtlinie 2014/27/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014, ABl. Nr. L 65/1, wurden die Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG des Rates sowie die Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen („CLP-Verordnung“) geändert. Diese Richtlinien-Änderungen waren notwendig, da mit der CLP-Verordnung ein neues System zur Einstufung und Kennzeichnung von Stoffen und Gemischen eingeführt wurde. Zur Umsetzung der obgenannten EU-Richtlinie ist vor allem die Anpassung der Definitionen und der Kennzeichnungsvorschriften an das System der CLP-Verordnung notwendig, die nach dem Vorbild des § 40 ASchG erfolgt.

Der in § 34 Abs. 1 aufgenommene zweite Satz sowie der neue Abs. 6 dienen der Umsetzung des Art. 4 der RL 2014/27/EU, durch den Art. 2 lit. b sublit. i der RL 98/24/EG („Richtlinie chemische Arbeitsstoffe“) dahingehend abgeändert wurde, dass nunmehr als „gefährliche Arbeitsstoffe“ alle chemischen Arbeitsstoffe gelten, die „die Kriterien für eine Einstufung als gefährlich in einer der Klassen für physikalische und gesundheitliche Gefahr gemäß der CLP-Verordnung erfüllen, unabhängig davon, ob der chemische Arbeitsstoff aufgrund dieser Verordnung eingestuft ist“. Dazu gehören auch Gase unter Druck (Gefahrenklasse 2.5) und auf Metalle korrosiv wirkende Stoffe oder Gemische (Gefahrenklasse 2.16).

Die neugefassten Abs. 2 und 3 sehen insbesondere die Unterteilung der explosionsgefährlichen und brandgefährlichen Arbeitsstoffe aufgrund ihrer Gefährdungsmerkmale (explosionsgefährlich, oxidierend und entzündbar) vor, nach denen auch die CLP-Kennzeichnung erfolgt.

Nach den chemikalienrechtlichen Vorschriften dürfen Gemische, die nach den bisherigen Kennzeichnungsvorschriften gekennzeichnet sind, noch bis 1. Juni 2017 in Verkehr gebracht werden. Als Übergangsfrist für deren innerbetriebliche Verwendung wird ein Zeitraum von maximal zehn Jahren

angenommen, während dem noch die bisherigen Stoffeigenschaften relevant sein können. Die Abs. 2a, 3a und 4a entsprechen den geltenden Abs. 2 und 3 Z 1 in Verbindung mit Abs. 5 und sollen zehn Jahre nach Ablauf der „Abverkaufsfrist“ des Art. 61 Abs. 4 CLP-VO (1. Juni 2017), also mit Wirksamkeit 1. Juni 2027, außer Kraft treten (§ 77a Abs. 2 W-BedSchG 1998). Der im bisherigen Abs. 5 enthaltene Verweis auf die Definitionen von Stoffeigenschaften nach dem Chemikaliengesetz 1996 wird durch Abs. 2a, 3a und 4a obsolet.

Durch die Anpassung an CLP werden die als gesundheitsgefährdend geltenden Arbeitsstoffe in § 34 Abs. 4 nun stärker differenziert. An Stelle der bisherigen neun Gefahrenmerkmale (sehr giftig, giftig, gesundheitsschädlich (mindergiftig), ätzend, reizend, sensibilisierend, krebserzeugend, fortpflanzungsgefährdend, erbgutverändernd) treten nun insgesamt zehn Gefahrenklassen. Unter „Akute Toxizität“ sind künftig sehr giftige, giftige und gesundheitsschädliche Arbeitsstoffe zusammengefasst. Neu hinzu kommen die Gefahrenklassen der „Spezifischen Zielorgan-Toxizität“ (einmalige bzw. wiederholte Exposition) und der „Aspirationsgefahr“. Die Spezifische Zielorgan-Toxizität bezeichnet die Fähigkeit eines Stoffes (Gemisches), bestimmte Organe (z. B. Nervensystem, Leber) zu schädigen. Bisher wurden solche Stoffe als sehr giftig, giftig oder gesundheitsschädlich eingestuft. Mit der CLP-Einstufung erhalten Anwenderinnen und Anwender genauere Informationen als bisher. Als „aspirationsgefährlich“ werden Stoffe eingestuft, die schwere Gesundheitsschäden hervorrufen können, wenn sie unbeabsichtigt verschluckt werden. Bisher wurden solche Stoffe mit dem R 65 versehen.

§ 34 Abs. 7 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Abs. 7 und regelt, wie bereits geltende, in den zum W-BedSchG 1998 erlassenen Verordnungen enthaltene Bedienstetenschutzvorschriften, die noch auf das bisherige Einstufungssystem von gefährlichen chemischen Arbeitsstoffen abstellen, künftig auf Arbeitsstoffe anzuwenden sind, die nach dem CLP-System eingestuft oder zu beurteilen sind.

**Zu Art. VI Z 3 und 4 (§ 35 W-BedSchG 1998):**

Die bisher in den Abs. 2 und 3 geregelten Verpflichtungen (Ermittlung und Beurteilung von Eigenschaften und Gefahren der Arbeitsstoffe) werden nunmehr im neuen Abs. 2 zusammengefasst.

Im neuen Abs. 3 (dem bisherigen Abs. 4) wird die Aufzählung um die Kennzeichnung nach der CLP-Verordnung ergänzt, der Verweis auf das Biozidproduktegesetz aktualisiert und zwecks besserer Lesbarkeit eine Litera-Liste eingefügt.

Die bisherigen Abs. 5 und 6 werden zu Abs. 4 und 5.

**Zu Art. VI Z 5 und 6 (§ 36 Abs. 1 und 5, § 37 Abs. 1, § 38 Abs. 4 und § 41 Abs. 1 W-BedSchG 1998):**

Die Bestimmungen betreffend CMR-Stoffe bleiben unverändert, es werden lediglich die entsprechenden Bezeichnungen nach der CLP-Verordnung in Form von Klammerausdrücken ergänzt.

In § 36 Abs. 5 wird die Formulierung – ohne inhaltliche Änderung – derart modifiziert, dass der Ausdruck „beabsichtigte Verwendung“ vermieden wird, um Missverständnisse im Zusammenhang mit biologischen Arbeitsstoffen zu vermeiden.

**Zu Art. VI Z 7 und 8 (§ 38 Abs. 2 und 3 W-BedSchG 1998):**

Diese Änderungen dienen der Umsetzung von Art. I Z 4 der RL 2014/27/EU, durch die Anhang III Z 1 der RL 92/58/EWG („Richtlinie Sicherheitskennzeichnung“) abgeändert wurde.

In § 38 Abs. 2 wird klargestellt, dass auch sichtbar verlegte Rohrleitungen zu kennzeichnen sind, wenn sie gefährliche Arbeitsstoffe enthalten. Nicht erfasst von der Kennzeichnungspflicht nach § 38 Abs. 2 sind hingegen Bauwerke von Abwasserableitungsanlagen wie beispielsweise Kanäle, Schächte, Pumpwerke, Mischwasserbecken oder Regenüberlaufbecken.

Die bereits bisher in Abs. 2 enthaltene Ausnahme von der Kennzeichnungspflicht für Behälter („soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen“) soll beibehalten werden. Zuzugle Anhang III Z 1 der RL 92/58/EWG trifft diese Ausnahme „für Behälter, die bei der Arbeit nur während eines kurzen Zeitraums verwendet werden, sowie für Behälter, deren Inhalt oft wechselt, vorausgesetzt, dass angemessene alternative Maßnahmen getroffen werden, insbesondere Informations- und/oder Ausbildungsmaßnahmen, die für das gleiche Schutzniveau sorgen“ zu.

Die Ergänzung in § 38 Abs. 3 hinsichtlich der Kennzeichnung von Lagerräumen von gefährlichen Arbeitsstoffen entspricht Anhang I Z 12 und Anhang III Z 5 der RL 92/58/EWG in der Fassung der RL 2014/27/EU. Demnach sind Räume oder Bereiche (einschließlich Schränke), die für die Lagerung erheblicher Mengen gefährlicher Stoffe oder Gemische verwendet werden, (nur dann) zu kennzeichnen, sofern die einzelnen Verpackungen oder Behälter nicht bereits mit einer für den genannten Zweck ausreichenden Kennzeichnung versehen sind.

**Zu Art. VI Z 10 (§ 77a Abs. 1 W-BedSchG 1998):**

Die Übergangsbestimmung des § 77a Abs. 1 W-BedSchG 1998 ist erforderlich, da Stoffe, die noch nach dem bisherigen System entsprechend ihren Eigenschaften im Sinn des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996 eingestuft oder gekennzeichnet sind, gemäß Art. 61 Abs. 4 der CLP-Verordnung noch bis 1. Juni 2017 „abverkauft“ werden dürfen, sodass damit zu rechnen ist, dass sie darüber hinaus noch mehrere Jahre als Arbeitsstoffe Verwendung finden werden. Zur Klarstellung, welche „neuen“ Bedienstetenschutzvorschriften in diesen Fällen jeweils anzuwenden sind, wird die sinngemäße Heranziehung der Bestimmungen des § 34 Abs. 7 normiert. § 34 Abs. 7 regelt den Fall, dass ein Arbeitsstoff bereits nach dem neuen System gekennzeichnet ist, während die Rechtsvorschrift noch auf das alte System abstellt. § 77a Abs. 1 regelt den umgekehrten Fall, dass nämlich ein Arbeitsstoff noch nach dem alten System gekennzeichnet ist, die Rechtsvorschrift aber bereits auf das neue System abstellt.

**Zu Art. VIII (Gesetz LGBl. Nr. 14/2015):**

Infolge der Neugestaltung der Gehaltstabellen für die Verwendungsgruppe A 3 der Schemata II KAV und IV KAV sind auch die mit 1. Jänner 2017 in Kraft tretenden Gehaltstabellen dieser Verwendungsgruppe anzupassen.