

ENTWURF

Jahrgang 2017 **Ausgegeben am xx. xxx 2017**

xx. Gesetz: **Dienstrechts- und Besoldungsreform**

Gesetz, mit dem das Wiener Bedienstetengesetz erlassen wird und die Dienstordnung 1994 (41. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Besoldungsordnung 1994 (53. Novelle zur Besoldungsordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (50. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), das Wiener Personalvertretungsgesetz (24. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz), die Pensionsordnung 1995 (27. Novelle zur Pensionsordnung 1995), das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (18. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz), das Wiener MitarbeiterInnenvorsorgegesetz (5. Novelle zum Wiener MitarbeiterInnenvorsorgegesetz), das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (10. Novelle zum Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998), das Wiener Verzichtsgesetz (4. Novelle zum Wiener Verzichtsgesetz) und das Wiener Zuweisungsgesetz (1. Novelle zum Wiener Zuweisungsgesetz) geändert werden (Dienstrechts- und Besoldungsreform)

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Wiener Bedienstetengesetz – W-BedG

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Anwendungsbereich
- § 2. Ausschließungsgründe
- § 3. Dienstvertrag
- § 4. Verwaltungspraktikum
- § 5. Besondere fachliche Anstellungserfordernisse
- § 6. Dienstzeit
- § 7. Anrechnung von Vordienstzeiten

2. Abschnitt

Verwendung

- § 8. Berufsfamilien, Modelfunktionen, Modellstellen
- § 9. Modellstellen-Verordnung
- § 10. Zugangsverordnung
- § 11. Versetzung, Dienstzuteilung
- § 12. Verwendungsänderung
- § 13. Probeweise Verwendung
- § 14. Mischverwendungen
- § 15. Verwendungsbeschränkungen
- § 16. Abordnung
- § 17. Vertretung der Interessen der Gemeinde Wien in juristischen Personen
- § 18. Entsendung

3. Abschnitt Pflichten der Bediensteten

- § 19. Allgemeine Pflichten
- § 20. Meldepflichten
- § 21. Schutz vor Benachteiligung
- § 22. Diskriminierungsverbot
- § 23. Nichtvorliegen einer Diskriminierung
- § 24. Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts
- § 25. Benachteiligungsverbot im Zusammenhang mit dem Recht auf Freizügigkeit
- § 26. Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)
- § 27. Dienstpflichten gegenüber der bzw. dem Vorgesetzten
- § 28. Besondere Dienstpflichten der Vorgesetzten, der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter
- § 29. Amtsverschwiegenheit
- § 30. Befangenheit
- § 31. Ausbildung und Fortbildung
- § 32. Ausbildungskostenrükersatz
- § 33. Arbeitszeit
- § 34. Fixe Arbeitszeit
- § 35. Gleitende Arbeitszeit
- § 36. Telearbeit
- § 37. Lehrverpflichtung der an den Schulen tätigen Bediensteten
- § 38. Abwesenheit vom Dienst
- § 39. Nebentätigkeit, Nebenbeschäftigung
- § 40. Dienstweg
- § 41. Dienstabzeichen, Dienstausweis
- § 42. Dienstbeurteilung

4. Abschnitt Rechte der Bediensteten

- § 43. Krankenfürsorge
- § 44. Erholungsurlaub
- § 45. Zusatzurlaub für versehrte Bedienstete
- § 46. Verbrauch des Erholungsurlaubes
- § 47. Erkrankung und Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubes
- § 48. Erholungsurlaub für Bedienstete mit Vordienstreiten bei der Gemeinde Wien
- § 49. Erholungsurlaub für an Schulen tätige Bedienstete
- § 50. Sonderurlaub
- § 51. Anwendung von Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979
- § 52. Frühkarenz
- § 53. Eltern-Karenz
- § 54. Geteilte Eltern-Karenz
- § 55. Aufgeschobene Eltern-Karenz
- § 56. Eltern-Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteiles
- § 57. Beschäftigung während der Eltern-Karenz
- § 58. Recht auf den früheren oder einen gleichwertigen Dienstposten
- § 59. Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes
- § 60. Pflegefreistellung
- § 61. Familienhospiz-Freistellung
- § 62. Familienhospiz-Teilzeit
- § 63. Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen
- § 64. Pflegeteilzeit
- § 65. Recht auf Information während einer (Eltern-)Karenz
- § 66. Dienstfreistellung zur Festigung und Besserung der Dienstfähigkeit
- § 67. Freijahr und Freiquartal
- § 68. Karenzurlaub
- § 69. Dienstfreistellung oder Außerdienststellung von Mandatarinnen und Mandataren
- § 70. Außerdienststellung im Zusammenhang mit öffentlichen Ämtern
- § 71. Dienstfreiheit für sonstige Funktionen

- § 72. Dienst- und Werkwohnung
- § 73. Dienstbekleidung
- § 74. Verhalten bei Gefahr

5. Abschnitt Recht auf Besoldung

- § 75. Bezüge und Diensteinkommen
- § 76. Gehaltsschemata und Einreibungspläne
- § 77. Gehalt
- § 78. Erschwerisabgeltung
- § 79. Kinderbeitrag
- § 80. Beginn, Entfall und Erlöschen des Anspruchs auf Bezüge, auf Fortzahlung der Bezüge und auf den Zuschuss
- § 81. Sachbezüge
- § 82. Pensionskassenvorsorge
- § 83. Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen
- § 84. Verjährung
- § 85. Einstufung bei Beginn des Dienstverhältnisses
- § 86. Besoldungsrechtliche Stellung und Erfahrungsanstieg
- § 87. Aufzahlung bei Mischverwendung
- § 88. Besoldungsrechtliche Ansprüche bei Verwendungsänderung
- § 89. Einstufung bei Höherreihung
- § 90. Ausgleichszahlung bei Verwendung auf einer höher bewerteten Modellstelle
- § 91. Einstufung bei Rückreihung
- § 92. Ergänzungszahlung bei Rückreihung
- § 93. Fortzahlung der Bezüge
- § 94. Zuschuss
- § 95. Vergütungen
- § 96. Reisegebühren
- § 97. Kostenersätze
- § 98. Überstunden- und Mehrstundenvergütungen
- § 99. Sonn- und Feiertags- sowie Nacharbeitsvergütungen
- § 100. Vergütungen für Bereitschaftsdienste
- § 101. Vergütungen für Nebentätigkeiten
- § 102. Vergütung für die ständige Stellvertretung
- § 103. Urlaubsabgeltung für Vergütungen
- § 104. Belohnungen
- § 105. Entlohnung bei Teilzeitbeschäftigung
- § 106. Entlohnung bei Dienstfreistellung
- § 107. Entlohnung bei Inanspruchnahme eines Freijahres bzw. eines Freiquartals
- § 108. Entlohnung bei Beschäftigung während der Eltern-Karenz
- § 109. Entlohnung während eines Verwaltungspraktikums
- § 110. Entlohnung von Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung
- § 111. Entlohnung von klinischen Psychologinnen und Psychologen in Ausbildung
- § 111a. Entlohnung von Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen in Ausbildung
- § 112. Entlohnung während eines Ferial- oder Pflichtpraktikums
- § 113. Urlaubersatzleistung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 114. Vorschuss
- § 115. Sozialplan

6. Abschnitt

Ansprüche bei Diskriminierung, Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

- § 116. Schadenersatz wegen Diskriminierung bei Begründung des Dienstverhältnisses
- § 117. Schadenersatz wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg
- § 118. Ansprüche wegen Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts, Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie den Arbeitsbedingungen
- § 119. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 120. Schadenersatz wegen Belästigung
- § 121. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung
- § 122. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

- § 123. Geltendmachung von Schadenersatz und sonstigen Ansprüchen wegen Diskriminierung
- § 124. Besondere Verfahrensbestimmungen
- § 125. Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen
- § 126. Erweiterter Geltungsbereich der Bestimmungen über Ansprüche wegen Diskriminierung

7. Abschnitt Enden des Dienstverhältnisses

- § 127. Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses
- § 128. Folgebeschäftigung
- § 129. Kündigung
- § 130. Kündigungsfrist
- § 131. Sonderbestimmungen für befristete Dienstverhältnisse
- § 132. Einvernehmliche Auflösung
- § 133. Vorzeitige Auflösung
- § 134. Gerichtliche Verurteilung
- § 135. Dienstzeugnis

8. Abschnitt Schlussbestimmungen

- § 136. Verweisungen auf andere Gesetze und auf Richtlinien der Europäischen Union
- § 137. Verordnungserlassung
- § 138. Weitergeltung von Beschlüssen
- § 139. Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde
- § 140. Zuständigkeit
- § 141. Verarbeitung personenbezogener Daten
- § 142. Richtlinienumsetzung
- § 143. Inkrafttreten

Präambel

Für die Stadt Wien als soziale Dienstgeberin standen bei der Umsetzung des neuen Dienst- und Besoldungsrechtes die Aspekte Transparenz, Fairness, Gendergerechtigkeit, Diskriminierungsfreiheit, Mobilität und Durchlässigkeit im Vordergrund. Anstelle eines rein ausbildungsbezogenen Systems wurde eine transparente funktionsorientierte Entlohnung mit höheren Einstiegsgehältern und abgeflachten Gehaltskurven entwickelt. Durch die Erhöhung der Durchlässigkeit und Mobilität, die treffsichere Suche und Auswahl am Arbeitsmarkt sowie die reversiblen Elemente bei Funktionsänderungen wurden die Voraussetzungen für eine kompetenzbasierte Personalressourcensteuerung geschaffen. Zur Unterstützung notwendiger Reform- und Strukturerfordernisse sowie kostendämpfender Maßnahmen im Rahmen der Budgetkonsolidierung sollen für die Organisation mittels Finanz- und Personalkennzahlen relevante Benchmarks definiert und Zielvorgaben festgelegt werden, deren Einhaltung durch ein laufendes Monitoring mit einem Berichtswesen zu verfolgen ist und bei deren Nichtereichung entsprechende Maßnahmen vorzusehen sind.

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

Anwendungsbereich

§ 1. (1) Dieses Gesetz gilt, soweit in Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist, für Personen, deren vertragliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien nach dem 31. Dezember 2017 begründet worden ist sowie für Personen, die nach dem 31. Dezember 2017 unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 49a der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995, LGBI. Nr. 50, einer Modellstelle zugeordnet worden sind.

- (2)** Dieses Gesetz gilt, soweit im Einzelnen nichts anderes bestimmt ist, nicht für
1. die Personen, für die das Gehaltskassengesetz 2002, BGBI. I Nr. 154/2001, gilt;
 2. die in Art. 14 Abs. 2 und in Art. 14 a Abs. 2 lit. e und Abs. 3 lit. b B-VG genannten Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher;
 3. die Lehrerinnen und Lehrer der Musikschule Wien;
 4. die Aushilfs- und Saisonbediensteten;
 5. die Lehrlinge;

6. die Personen, die ausschließlich für eine Tätigkeit im Ausland aufgenommen werden und den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen im Ausland haben, wenn mit ihnen Dienstverträge nach dem für den Dienstort maßgebenden ausländischen Recht abgeschlossen werden;
7. die Personen, die unmittelbar nach Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zur Gemeinde Wien durch Austritt gemäß § 73 der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBI. Nr. 56, ein vertragliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien begründen.

Ausschließungsgründe

§ 2. Ausgeschlossen von der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien sind:

1. Personen, die eine gerichtliche Verurteilung im Sinn des § 134 aufweisen, solange die Verurteilung nicht getilgt ist;
2. Personen, die auf Grund einer gerichtlichen Verurteilung, mit der der Verlust eines öffentlichen Amtes oder Dienstes verbunden ist, aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind, solange die Verurteilung nicht getilgt ist;
3. Personen, die auf Grund eines Disziplinarerkenntnisses aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis entlassen worden sind, sofern nicht berücksichtigungswürdige Gründe für die Aufnahme sprechen.

Dienstvertrag

§ 3. (1) Der Dienstvertrag ist schriftlich auszufertigen und von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben.

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls zu enthalten:

1. Personalien der bzw. des Bediensteten,
2. Bezeichnung und Sitz der Dienstgeberin,
3. Beginn des Dienstverhältnisses,
4. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird,
5. welchem Schema und welcher Berufsfamilie, Modellfunktion und Modellstelle die bzw. der Bedienstete angehört oder in den in §§ 109 bis 112 genannten Fällen die Verwendung,
6. in welchem Ausmaß die bzw. der Bedienstete beschäftigt wird (Vollbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung),
7. ob und innerhalb welcher Frist die bzw. der Bedienstete eine Lehrabschlussprüfung abzulegen und/oder eine Dienstausbildung zu absolvieren hat.

(3) Dem Dienstvertrag ist beizufügen:

1. Bekanntgabe des Dienstortes der bzw. des Bediensteten,
2. ein Hinweis, dass auf das Dienstverhältnis der bzw. des Bediensteten im Wesentlichen das Wiener Bedienstetengesetz Anwendung findet.

(4) Das Dienstverhältnis gilt dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat eingegangen werden.

(5) Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann nur einmal auf bestimmte Zeit, und zwar höchstens um ein Jahr, verlängert werden; dies gilt nicht, wenn das Dienstverhältnis auch der gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildung zum Erwerb einer Berufsberechtigung dient. Wird das Dienstverhältnis über den Verlängerungszeitraum hinaus fortgesetzt, gilt es von da ab als von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen.

(6) Abs. 5 gilt nicht, wenn das Dienstverhältnis

1. im Zusammenhang mit Tätigkeiten in einem Büro einer Präsidentin bzw. eines Präsidenten des Landtags, eines Mitglieds des Stadtsenates, einer Bezirksvorsteherin bzw. eines Bezirksvorstechers oder in einem Klub des Wiener Gemeinderates begründet wird, wobei die Befristung die jeweilige Funktionsperiode des Gemeinderates oder der Bezirksvertretung um bis zu drei Monate überschreiten kann, oder
2. zur Ausübung der zeitlich begrenzten Funktion eines weisungsfreien Organs oder als Stadtrechnungshofdirektorin bzw. Stadtrechnungshofdirektor, jeweils für die Dauer der gesetzlichen Funktionsperiode, begründet oder verlängert wird.

In den Fällen der Z 1 und 2 können Dienstverhältnisse mehrmals auf bestimmte Zeit verlängert werden.

(7) Zeiten eines Verwaltungspraktikums gemäß § 4 sind bei der Anwendung des Abs. 4 letzter Satz und des Abs. 5 nicht zu berücksichtigen.

(8) Änderungen des Dienstvertrages, welche die Erhöhung des Monatsbezuges der bzw. des Bediensteten bewirken, bedürfen nicht der Schriftlichkeit.

(9) Im Zusammenhang mit der erstmaligen Heranziehung einer bzw. eines Bediensteten zu Tätigkeiten an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen sind die nach der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien hiefür zuständigen Dienststellen zur Einholung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 des Strafregistergesetzes 1968, BGBl. Nr. 277, ermächtigt. Diese Auskünfte sind nach ihrer Überprüfung von den zuständigen Dienststellen unverzüglich zu löschen.

(10) Abs. 9 ist auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 3 und 4 genannten Bediensteten anzuwenden.

Verwaltungspraktikum

§ 4. (1) Das Verwaltungspraktikum soll Personen, die eine Ausbildung an einer höheren Schule oder ein Studium an einer Fachhochschule oder einer Universität abgeschlossen haben, die Möglichkeit bieten, diese Ausbildung durch eine entsprechende praktische Ausbildung in der Verwaltung der Stadt Wien zu ergänzen. Auf die Zulassung zum Verwaltungspraktikum besteht kein Rechtsanspruch.

(2) Das Verwaltungspraktikum umfasst eine Einführung in die Verwaltungstätigkeit und die praktische Erprobung auf mindestens einem Arbeitsplatz. Das Verwaltungspraktikum endet spätestens nach einer Gesamtdauer von zwölf Monaten. Personen, die bereits ein Verwaltungspraktikum bei der Stadt Wien absolviert haben, und Personen, die bereits in einem sonstigen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien gestanden sind, sind zum Verwaltungspraktikum nicht zuzulassen. Bei der Stadt Wien absolvierte Ferial- oder Pflichtpraktika stehen einer Zulassung zum Verwaltungspraktikum nicht entgegen.

(3) Dieses Gesetz gilt für Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten mit der Maßgabe, dass § 3 Abs. 5 und 6, §§ 7 und 11 bis 14, §§ 16 bis 18, § 34 Abs. 4, § 35 Abs. 4, §§ 36, 37, 44 und 45, § 46 Abs. 3 bis 6, §§ 48 bis 50, 52 bis 59, 61 bis 72, 127 bis 131 und § 132 Abs. 2 nicht anzuwenden sind. Die Bestimmungen des 5. Abschnitts sind nur insoweit anzuwenden, als dies in § 109 vorgesehen ist. Die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung (§ 3 Abs. 2 Z 6) ist unzulässig.

(4) Die Verwaltungspraktikantin bzw. der Verwaltungspraktikant hat für ein Verwaltungspraktikum in der Dauer von zwölf Monaten Anspruch auf Freistellung im Ausmaß von 200 Stunden. In den ersten sechs Monaten des Verwaltungspraktikums darf der Verbrauch des Freistellungsanspruches 16 Stunden für jeden begonnenen Kalendermonat nicht übersteigen. § 46 Abs. 1 und 2 sowie § 47 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erholungsurlaubes der Freistellungsanspruch tritt.

(5) Dauert das Verwaltungspraktikum kürzer als zwölf Monate, vermindert sich das Ausmaß der Freistellung gemäß Abs. 4 in dem Verhältnis, das der Dauer dieses Verwaltungspraktikums zu zwölf Monaten entspricht. Ergeben sich hiebei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Auf Verwaltungspraktika, deren Dauer sechs Monate nicht übersteigt, ist Abs. 4 zweiter Satz mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Freistellungsanspruch mit Beginn des letzten Monats des Verwaltungspraktikums zur Gänze verbraucht werden darf.

(6) Aus wichtigen persönlichen Gründen kann der Verwaltungspraktikantin bzw. dem Verwaltungspraktikanten über das im Abs. 4 angeführte Ausmaß hinaus eine dem Anlass angemessene Freistellung bis zu drei Arbeitstagen gewährt werden.

(7) Das Verwaltungspraktikum endet

1. durch Tod,
2. durch einvernehmliche Auflösung (§ 132 Abs. 1),
3. durch vorzeitige Auflösung (§ 133),
4. durch gerichtliche Verurteilung (§ 134),
5. durch Zeitablauf,
6. durch schriftliche Erklärung der Verwaltungspraktikantin bzw. des Verwaltungspraktikanten,
7. durch schriftliche Erklärung der Dienstgeberin aus den in § 129 Abs. 2 Z 1, 2, 4, 5 oder 6 genannten Gründen oder
8. während der Probezeit (§ 3 Abs. 4 zweiter Satz) jederzeit durch Erklärung der Dienstgeberin oder der Verwaltungspraktikantin bzw. des Verwaltungspraktikanten.

(8) Eine schriftliche Erklärung gemäß Abs. 7 Z 6 oder 7 beendet das Verwaltungspraktikum vorzeitig. Die Erklärung ist spätestens zehn Arbeitstage vor der beabsichtigten Beendigung des Verwaltungspraktikums bekannt zu geben.

Besondere fachliche Anstellungserfordernisse

§ 5. Auf die von der Gemeinde Wien anzustellenden Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen, Sonderkindergartenpädagoginnen und Sonderkindergartenpädagogen, Hortpädagoginnen und Hortpädagogen sowie Sonderhortpädagoginnen und Sonderhortpädagogen sind § 3 Abs. 2, § 14 und § 16 Abs. 4 des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG, LGBI. Nr. 17/2003, mit der Maßgabe anzuwenden, dass für Hortpädagoginnen und Hortpädagogen auch die erfolgreiche Ablegung einer Lehrbefähigungs- oder Lehramtsprüfung und für Sonderhortpädagoginnen und Sonderhortpädagogen die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für Sonderschulen ausreichend ist.

Dienstzeit

§ 6. (1) Die für alle von der Dauer der Dienstzeit abhängigen Rechte entscheidende Dienstzeit beginnt – soweit der Lauf der Dienstzeit nicht gehemmt ist – mit dem Tag der Aufnahme in das Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien und endet mit dem Ausscheiden aus dem Dienst.

(2) Der Lauf der Dienstzeit wird zur Gänze gehemmt durch

1. eine eigenmächtige und unentschuldigte Abwesenheit vom Dienst in der Dauer von mehr als drei Tagen,
2. eine Abwesenheit vom Dienst infolge Haft oder Freiheitsentzuges wegen eines strafrechtlich zu ahndenden Verhaltens oder auf Grund eines Tätigkeitsverbotes gemäß § 220b des Strafgesetzbuches – StGB, BGBI. Nr. 60/1974, oder
3. einen Karenzurlaub, sofern es sich nicht um einen Karenzurlaub gemäß § 68 Abs. 2 handelt.

(3) Der Lauf der Dienstzeit wird im halben Ausmaß gehemmt durch

1. eine Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen (§ 63), oder
2. einen Karenzurlaub gemäß § 68 Abs. 2.

(4) Die Hemmung des Laufes der Dienstzeit erlischt rückwirkend im Fall des Abs. 2 Z 2, wenn das strafrechtliche Verfahren zu keiner Verurteilung führt.

(5) Die Zeit der Hemmung ist für den Erfahrungsanstieg (§ 86) nicht zu berücksichtigen.

Anrechnung von Vordienstzeiten

§ 7. (1) Die Dienstzeit gemäß § 6 und die Summe der gemäß Abs. 2 angerechneten Zeiten (Vordienstzeiten) bilden, soweit sich aus § 86 Abs. 3 nichts anderes ergibt, die für den Erfahrungsanstieg (§ 86) maßgebende Gesamtdienstzeit. Für die besoldungsrechtliche Stellung (§ 86 Abs. 1) am Beginn des ersten Tages des Dienstverhältnisses sind, sofern sich aus § 85 Abs. 2 nichts anderes ergibt, allein die Vordienstzeiten maßgebend.

(2) Die dem Tag der Aufnahme vorangegangenen Zeiten einer berufseinschlägigen Tätigkeit sind bis zu einem Höchstmaß von zehn Jahren auf die Gesamtdienstzeit gemäß Abs. 1 anrechenbar, wenn diese in einem Land, das Vertragspartei des Europäischen Wirtschaftsraums ist oder dessen Staatsangehörige die gleichen Rechte wie österreichische Staatsangehörige auf den Zugang zu einem Beruf haben, ausgeübt worden ist. Die Berufseinschlägigkeit ist anhand jener Tätigkeiten zu beurteilen, die mit dem konkreten Dienstposten verbunden sind, den die bzw. der Bedienstete am Tag der Aufnahme innehat.

(3) Die bzw. der Bedienstete ist anlässlich der Aufnahme in das Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien nachweislich über die Bestimmungen zur Anrechnung von Vordienstzeiten zu belehren. Sie bzw. er hat sodann alle vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Vordienstzeiten mitzuteilen. Die Dienstgeberin hat aufgrund dieser Mitteilung und bei Vorliegen entsprechender Nachweise die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten festzustellen.

(4) Teilt die bzw. der Bedienstete 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 Tag der Aufnahme zu erbringen. Erfolgt die Belehrung gemäß Abs. 3 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.

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

(6) Abs. 1 bis 5 gilt im Fall des § 109 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Tages der Aufnahme bzw. des Tages des Beginns des Dienstverhältnisses der Zeitpunkt der Zuordnung der bzw. des Bediensteten zu einer Modellstelle tritt.

2. Abschnitt Verwendung

Berufsfamilien, Modelfunktionen, Modellstellen

§ 8. Sämtliche Dienstposten sind von der Dienstgeberin nach Maßgabe der in der Anlage 1 zu diesem Gesetz enthaltenen Beschreibung der Modelfunktionen und jeweils aktueller Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile und Organigramme jeweils einer Berufsfamilie (§ 76), innerhalb dieser einer Modelfunktion und innerhalb der Modelfunktion einer konkreten Modellstelle zuzuordnen. Modellstellen sind abstrakte Stellen.

Modellstellen-Verordnung

§ 9. (1) Der StadtSenat hat durch Verordnung die einzelnen Modellstellen innerhalb der Modelfunktionen festzulegen (Modellstellen-Verordnung). Für die Festlegung der Modellstellen sind die in den Beschreibungen der Modelfunktionen (Anlage 1 zu diesem Gesetz) jeweils genannten Anforderungskriterien heranzuziehen.

(2) In dieser Verordnung hat auch die Zuordnung der einzelnen Modellstellen zu einem Gehaltsschema und einem Gehaltsband zu erfolgen.

Zugangsverordnung

§ 10. (1) Der StadtSenat hat durch Verordnung die einschlägige Ausbildung und die facheinschlägige Erfahrung festzulegen, die jeweils für die Einreihung in die einzelnen Modelfunktionen Voraussetzung sind (Zugangsverordnung), sofern diese Voraussetzungen nicht durch Berufsgesetze geregelt sind.

(2) Die Facheinschlägigkeit ist anhand jener Tätigkeiten zu beurteilen, die mit der jeweiligen Modelfunktion verbunden sind.

(3) Abs. 1 gilt nicht für die Modelfunktionen folgender Berufsfamilien:

1. Management Allgemein,
2. Führung Allgemein,
3. Führung Kindergarten,
4. Führung Feuerwehr,
5. Führung Berufsrettung,
6. Führung Bezirksgesundheitsamt,
7. Führung Pflege,
8. Führung MTDG,
9. Führung Politik,
10. Führung IKT,
11. Management spitalsärztlicher Dienst sowie
12. Führung (spitals-)ärztlicher Dienst.

Versetzung, Dienstzuteilung

§ 11. (1) Die bzw. der Bedienstete kann, wenn es im dienstlichen Interesse gelegen ist, einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen werden. Die Zuweisung zur Dienstleistung kann mit einer Verwendungsänderung verbunden sein. Erfolgt die Zuweisung zur Dienstleistung auf Dauer, liegt eine Versetzung, erfolgt sie nur vorübergehend, liegt eine Dienstzuteilung vor. Die Dienstzuteilung kann auch in der Weise erfolgen, dass die bzw. der Bedienstete unbeschadet ihrer bzw. seiner Verwendung bei der bisherigen Dienststelle für einen Teil der Arbeitszeit einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen wird.

(2) Die bzw. der Bedienstete ist verpflichtet, den Dienst auch außerhalb ihrer bzw. seiner Dienststelle oder außerhalb der Gemeinde, in der die Dienststelle liegt, zu leisten. Ist durch die Versetzung oder Dienstzuteilung eine Übersiedlung in eine andere Gemeinde notwendig, ist der bzw. dem Bediensteten unter Wahrung der dienstlichen Interessen und unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse der bzw. des Bediensteten eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

Verwendungsänderung

§ 12. (1) Eine Verwendungsänderung liegt vor, wenn eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter dauernd einer anderen Modellstelle zugeordnet wird. Eine Mischverwendung (§ 14) ist keine Verwendungsänderung.

(2) Eine Verwendungsänderung kann in der Zuordnung zu einer Modellstelle, mit der

1. ein höheres Gehalt (Höherreihung) oder
2. ein niedrigeres Gehalt (Rückreihung) oder
3. ein gleich hohes Gehalt (Umreihung)

verbunden ist, bestehen. Für die Beurteilung, ob das mit der Modellstelle verbundene Gehalt höher, niedriger oder gleich hoch ist, ist ausschließlich die Summe aus dem Gehalt gemäß § 77 Abs. 1 und der Erschwernisabgeltung gemäß § 78 maßgebend. Eine in diesem Sinn mit einem höheren Gehalt verbundene Modellstelle gilt als höher bewertete Modellstelle. Eine Verwendungänderung ist, abgesehen von den in Abs. 3 geregelten Fällen, nur zulässig, wenn die bzw. der Bedienstete sämtliche der für die neue Modellstelle vorgesehenen Anforderungen erfüllt.

(3) Eine Umreihung bzw. Höherreihung einer bzw. eines Bediensteten in eine Modellstelle, für die die Absolvierung einer Dienstausbildung erforderlich ist, kann ohne absolvierte Dienstausbildung unter der Bedingung erfolgen, dass die bzw. der Bedienstete die Dienstausbildung innerhalb einer angemessenen Frist erfolgreich absolviert. Diese Frist soll drei Jahre nicht übersteigen. Sie kann aus berücksichtigungswürdigen Gründen einmal erstreckt werden. Bei der Bernessung der Frist ist auf den Umfang und die Art der Ausbildung Bedacht zu nehmen. Wird die Dienstausbildung nicht innerhalb der eingeräumten Frist erfolgreich absolviert, tritt die Umreihung bzw. Rückreihung in jene Modellstelle ein, aus der die bzw. der Bedienstete seinerzeit umgereiht bzw. höherrereiht worden war. Die bzw. der Bedienstete ist dann so zu behandeln, als ob die im ersten Satz genannte Umreihung bzw. Höherreihung unterblieben wäre. § 92 ist nicht anzuwenden.

(4) Auf die gemäß Abs. 3 vorgesehene Dienstausbildung können Dienstausbildungen, die bei der Gemeinde Wien oder bei anderen Gebietskörperschaften absolviert worden sind, zur Gänze oder teilweise angerechnet werden, soweit die Ausbildungsinhalte vergleichbar sind.

(5) Eine Rückreihung ist zulässig

1. auf Antrag bzw. mit schriftlicher Zustimmung der bzw. des Bediensteten,
2. als unmittelbare Folge des Entfalles oder der Verminderung der Aufgaben oder der Organisationsänderung einer Dienststelle im Sinn des § 3 oder 4 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 28/2007,
3. bei gesundheitlicher Beeinträchtigung, die dazu führt, dass die mit der bisherigen Tätigkeit verbundenen Anforderungen nicht mehr erfüllt werden können, sofern eine Kündigung nicht in Frage kommt,
4. bei Vorliegen wichtiger dienstlicher Interessen,
5. wenn die weitere Belassung der bzw. des Bediensteten in ihrer bzw. seiner bisherigen Verwendung angesichts der Verletzung ihrer bzw. seiner Dienstpflichten nicht zu vertreten ist, sofern nicht mit Kündigung oder Entlassung vorgegangen werden kann.

(6) Die schriftliche Zustimmung gemäß Abs. 5 Z 1 kann von der bzw. dem Bediensteten innerhalb einer Frist von zwei Wochen schriftlich widerrufen werden. In diesem Fall gilt die Zustimmung als von Anfang an nicht erteilt.

Probeweise Verwendung

§ 13. (1) Soll eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter dauerhaft auf einem Dienstposten verwendet werden, der einer höher oder gleich bewerteten Modellstelle einer anderen Modellfunktion zugeordnet ist, hat der Höherreihung bzw. der Umreihung eine probeweise Verwendung auf dem betreffenden Dienstposten voranzugehen. Die probeweise Verwendung bewirkt keine Änderung der besoldungsrechtlichen Stellung.

(2) Die Dauer der probeweisen Verwendung beträgt sechs Monate.

(3) Erweist sich die bzw. der Bedienstete während der probeweisen Verwendung als nicht geeignet, ist die probeweise Verwendung unverzüglich zu beenden und die bzw. der Bedienstete ihrer bzw. seiner bisherigen dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung entsprechend zu verwenden. Andernfalls ist sie bzw. er nach sechs Monaten der betreffenden Modellstelle zuzuordnen sowie im Fall der Höherreihung in das dieser Modellstelle zugeordnete Gehaltsband einzureihen.

(4) Abs. 1 bis 3 sind nicht anzuwenden, wenn eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter mit einer in § 13 Abs. 5 der Besoldungsordnung 1994 (BO 1994), LGBI. für Wien Nr. 55, genannten Funktion betraut wird.

Mischverwendungen

§ 14. (1) Eine Mischverwendung liegt vor, wenn der bzw. dem Bediensteten im Rahmen ihrer bzw. seiner Verwendung tageweise oder saisonal wechselnde Aufgaben übertragen werden können, die zwei oder mehreren Modellstellen unterschiedlicher Gehaltsbänder entsprechen.

(2) Der Stadtsenat hat in der Modellstellen-Verordnung (§ 9) jene Bereiche zu bezeichnen, in denen eine Mischverwendung zulässig ist. Dabei ist jede Mischverwendung der Modellstelle zuzuordnen, mit der das niedrigste in Frage kommende Gehalt gemäß § 77 Abs. 1 verbunden ist. § 12 Abs. 2 zweiter Satz gilt sinngemäß. Soweit die bzw. der Bedienstete im Rahmen der Mischverwendung zu Aufgaben einer der in Frage kommenden höher bewerteten Modellstelle herangezogen wird, gebürtigt ihr bzw. ihm eine Aufzahlung gemäß § 87.

Verwendungsbeschränkungen

§ 15. Ehegattinnen und Ehegatten, eingetragene Partnerinnen und Partner, Personen, die in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft leben, Verwandte in gerader Linie und Seitenverwandte bis einschließlich Tante bzw. Onkel und Nichte bzw. Neffe, im gleichen Grad Verschwägerte sowie Personen, die im durch Adoption begründeten Verhältnis der Wahlverwandtschaft stehen, dürfen nicht derart verwendet werden, dass die bzw. der eine der bzw. dem anderen dienstlich unmittelbar untergeordnet ist oder deren bzw. dessen unmittelbarer Kontrolle unterliegt. Gegebenenfalls ist durch entsprechende Versetzung auf einen gleichwertigen Dienstposten ohne Änderung der Bezüge Abhilfe zu treffen.

Abordnung

§ 16. (1) Die bzw. der Bedienstete kann zur Dienstleistung abgeordnet werden

1. bei einer anderen Gebietskörperschaft, wenn dies im Sinn der gebotenen wechselseitigen Hilfeleistung der Gebietskörperschaften gelegen und mit keinem Nachteil für die Gemeinde Wien verbunden ist;
2. bei einem Klub des Wiener Gemeinderates (§ 18 der Wiener Stadtverfassung);
3. bei einer nicht auf Gewinn gerichteten Körperschaft, Anstalt, Stiftung, einem solchen Fonds oder einer solchen Vereinigung, wenn
 - a) die Gemeinde Wien an dieser Einrichtung beteiligt ist oder
 - b) der Zweck dieser Einrichtung in der Förderung der Interessen Wiens und seiner Bevölkerung auf wirtschaftlichem, sozialem oder kulturellem Gebiet besteht;
4. bei einer wirtschaftlichen Unternehmung, deren Gebarung der Überprüfung durch den Rechnungshof unterliegt oder die regelmäßig Dienstleistungen für die Gemeinde Wien erbringt oder wenn die Abordnung sonst im wirtschaftlichen Interesse der Gemeinde Wien gelegen ist.

(2) Die Abordnung darf nur im Einvernehmen mit der Stelle, bei der die bzw. der Bedienstete Dienst leisten soll, und nur mit Zustimmung der bzw. des Bediensteten erfolgen. Sie darf nur unter der Bedingung verfügt werden, dass die bzw. der Bedienstete von der Stelle, bei der sie bzw. er Dienst leistet, kein Entgelt erhält; dies gilt nicht in den Fällen des Abs. 1 Z 1 und 2.

(3) Die Abordnung kann auf bestimmte Zeit oder auf Widerruf erfolgen.

(4) Die Abordnung ist nur zulässig, wenn sich die Stelle, bei der die bzw. der Bedienstete Dienst leisten soll, verpflichtet, der Gemeinde Wien den Aktivitätsaufwand für die bzw. den Bediensteten zu ersetzen. Bei der Abordnung mehrerer Bediensteter zu derselben Stelle kann eine pauschalierte Abgeltung vereinbart werden. Bei einer Abordnung gemäß Abs. 1 Z 2 oder Z 3 lit. b kann der Gemeinderat bestimmen, dass anstelle einer Subvention auf den Ersatz des Aktivitätsaufwandes gänzlich oder teilweise verzichtet wird. Bei einer Abordnung gemäß Abs. 1 Z 3 lit. a kann der Gemeinderat bestimmen, dass unter Anrechnung auf den Mitgliedsbeitrag der Gemeinde Wien auf den Ersatz des Aktivitätsaufwandes gänzlich oder teilweise verzichtet wird.

(5) Die bzw. der Bedienstete kann die Zustimmung zur Abordnung widerrufen. Dieser Widerruf bedarf zu seiner Wirksamkeit der Annahme durch die Dienstgeberin. Die Dienstgeberin darf die Annahme des Widerrufes nur verweigern, wenn dieser wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen. Im Fall der Annahme des Widerrufes ist die Abordnung unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes und auf die persönlichen Verhältnisse der bzw. des Bediensteten so rasch wie möglich, spätestens aber ein Jahr nach dem Widerruf aufzuheben. Desgleichen ist auf Wunsch der Stelle, bei der die bzw. der Bedienstete Dienst leistet, die Abordnung so rasch wie möglich aufzuheben.

(6) Abs. 4 ist auf Abordnungen zur Dienstleistung beim Bund im Rahmen der Überwachung des ruhenden Verkehrs und der Kurzparkzonen nicht anzuwenden.

(7) Soweit in einem Beschluss des Wiener Gemeinderates bei Abordnungen teilweise oder gänzlich auf den Ersatz des Aktivitätsaufwandes gemäß § 14 Abs. 4 dritter und vierter Satz der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBI. Nr. 50, verzichtet wurde, gilt dieser Verzicht auch als Verzicht im Sinn des Abs. 4 dritter und vierter Satz.

Vertretung der Interessen der Gemeinde Wien in juristischen Personen

§ 17. (1) Wird die bzw. der Bedienstete beauftragt, die Interessen der Gemeinde Wien in einer juristischen Person,

1. an der die Gemeinde Wien unmittelbar oder durch eine andere juristische Person mittelbar beteiligt ist,
2. an die die Gemeinde Wien Subventionen leistet, oder
3. für die die Gemeinde Wien die Haftung übernommen hat,

als Vertreterin bzw. Vertreter der Gemeinde Wien oder als Mitglied eines Organes oder Vertretungskörpers dieser juristischen Person wahrzunehmen, darf die bzw. der Bedienstete ein Entgelt oder eine Entschädigung hierfür nur mit Zustimmung der Dienstgeberin annehmen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für die Bedienstete bzw. den Bediensteten, die bzw. der für die Tätigkeit für die juristische Person gemäß § 68 beurlaubt oder der gemäß §§ 69 bis 71 vom Dienst freigestellt ist.

(3) Entgelte oder Entschädigungen, die entgegen Abs. 1 angenommen wurden, sind an die Gemeinde Wien abzuführen.

Entsendung

§ 18. (1) Die bzw. der Bedienstete kann auf ihren bzw. seinen Antrag oder mit ihrer bzw. seiner Zustimmung

1. zur Ausbildung oder als Nationale Expertin bzw. als Nationaler Experte zu einer Einrichtung, die im Rahmen der Europäischen Integration tätig ist, oder
2. zur Aus- und Fortbildung für ihre bzw. seine dienstliche Verwendung zu einer anderen Rechtsträgerin bzw. einem anderen Rechtsträger, oder
3. für eine Tätigkeit im Rahmen eines von einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, getragenen Projekts zu einer außerhalb dieser gelegenen Einrichtung entsendet werden.

(2) Die Entsendung gilt als Dienstzuteilung. Für die Dauer der Entsendung gilt die betreffende Einrichtung als Dienststelle.

(3) Erhält die bzw. der Bedienstete im Zusammenhang mit der Entsendung Zuwendungen von dritter Seite, hat sie bzw. er diese Zuwendungen an die Gemeinde Wien abzuführen.

(4) Abs. 3 gilt in den Fällen des Abs. 1 Z 1 und 3 nicht, wenn die bzw. der Bedienstete auf alle ihr bzw. ihm aus Anlass der Entsendung nach der Reisegebührenvorschrift der Stadt Wien, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 51/1981, gebührenden Leistungen schriftlich verzichtet; ein teilweiser Verzicht ist unzulässig. Bei einem Verzicht gelten die von dritter Seite erhaltenen Zuwendungen, soweit sie nicht Reisekostenersätze sind, als Zulagen und Zuschüsse gemäß § 24a der Reisegebührenvorschrift der Stadt Wien.

(5) Sofern nicht zwischenstaatliche Vereinbarungen (Staatsverträge) Abweichendes bestimmen, ist die Entsendung nach Abs. 1 Z 3 nur zulässig, wenn sich die das Projekt finanzierte Einrichtung vor der Entsendung verpflichtet, der Gemeinde Wien einen Beitrag in der Höhe des Aktivitätsaufwandes für die Bedienstete bzw. den Bediensteten zu leisten.

3. Abschnitt

Pflichten der Bediensteten

Allgemeine Pflichten

§ 19. (1) Die bzw. der Bedienstete hat die ihr bzw. ihm übertragenen Geschäfte unter Beachtung der bestehenden Rechtsvorschriften mit Sorgfalt, Fleiß und Unparteilichkeit zu besorgen. Sie bzw. er hat sich hierbei von den Grundsätzen größtmöglicher Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostensparnis leiten zu lassen.

(2) Die bzw. der Bedienstete hat gegenüber den Vorgesetzten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Parteien sowie Kundinnen und Kunden ein höfliches und hilfsbereites Verhalten an den

Tag zu legen. Sie bzw. er hat im Dienst und außer Dienst alles zu vermeiden, was die Achtung und das Vertrauen, die ihrer bzw. seiner Stellung entgegengebracht werden, untergraben könnte.

(3) Der bzw. dem Bediensteten ist es verboten, sich, ihren bzw. seinen Angehörigen oder sonstigen Dritten Geschenke oder sonstige Vorteile, die mit der dienstlichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen, zuwenden oder zusichern zu lassen. Zuwendungen von geringem Wert, wie sie insbesondere aus Anlass von Festen üblich sind, dürfen angenommen werden.

(4) Die bzw. der Bedienstete ist grundsätzlich nur zur Durchführung jener Geschäfte verpflichtet, die sich aus dem allgemeinen Geschäftskreis der Modellfunktion ergeben, in die sie bzw. er eingereiht ist. Wenn es der Dienst jedoch erfordert, kann sie bzw. er nach Maßgabe ihrer bzw. seiner Eignung vorübergehend auch zur Besorgung anderer Geschäfte herangezogen werden.

Meldepflichten

§ 20. (1) Wird der bzw. dem Bediensteten in Ausübung ihres bzw. seines Dienstes der begründete Verdacht einer gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die von Amts wegen zu verfolgen ist, hat sie bzw. er dies unverzüglich der bzw. dem Vorgesetzten zu melden.

(2) Ist eine Dienstverhinderung der bzw. des Bediensteten im Sinn des § 38 Abs. 1 oder eine Pflegefreistellung im Sinn des § 60 ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen (z. B. Dienstunfähigkeit oder Pflegefreistellung infolge eines Verkehrsunfalles mit Fremdverschulden), hat dies die bzw. der Bedienstete der Dienstgeberin unverzüglich schriftlich zu melden; dies gilt nicht, wenn die Dienstverhinderung oder die Pflegefreistellung auf das schädigende Einwirken einer bzw. eines nahen Angehörigen (§ 60 Abs. 7) zurückzuführen ist. Auf Verlangen der Dienstgeberin hat die bzw. der Bedienstete sämtliche für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen durch die Gemeinde Wien erforderliche Daten bekannt zu geben.

(3) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat die bzw. der Bedienstete der Dienstgeberin unverzüglich schriftlich zu melden:

1. Namensänderung,
2. Standesveränderung,
3. jede Veränderung ihrer bzw. seiner Staatsangehörigkeit und ihres bzw. seines unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt,
4. Änderung des Wohnsitzes,
5. Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes, wenn die bzw. der Bedienstete gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, mit Ausnahme der Urlaubsadresse,
6. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, des Dienstausweises oder eines Dienstabzeichens,
7. Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970,
8. Bezug eines Rehabilitationsgeldes der Krankenfürsorgeanstalt der Stadt Wien.

Schutz vor Benachteiligung

§ 21. Die bzw. der Bedienstete, die bzw. der gemäß § 20 Abs. 1 im guten Glauben den begründeten Verdacht einer in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, BGBl. I Nr. 72/2009, genannten strafbaren Handlung meldet, darf durch eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der Dienstgeberin als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt, wenn sie bzw. er einen derartigen Verdacht dem Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung meldet.

Diskriminierungsverbot

§ 22. (1) Der bzw. dem Bediensteten ist es im Rahmen ihrer bzw. seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu diskriminieren. Insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Gemeinde Wien niemand von einer bzw. einem Bediensteten unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, vor allem nicht

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses oder Lehrverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, einschließlich der Umschulung und der praktischen Berufserfahrung,

5. beim beruflichen Aufstieg im Sinn des § 3 Z 5 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes – W-GBG, LGBl. Nr. 18/1996,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses oder Lehrverhältnisses.

(2) Behinderung im Sinn des Abs. 1 erster Satz ist jede Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

(3) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmals in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person, auf die dieses Merkmal nicht zutrifft, zugetroffen hat oder zutreffen würde, benachteiligt wird.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Angehörige einer bestimmten ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung bzw. Personen mit einer Behinderung, in einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Gleiches gilt für Merkmale gestalteter Lebensbereiche in Bezug auf Personen mit einer Behinderung.

(5) Als Diskriminierung gilt auch

1. die von einer bzw. einem Bediensteten erfolgte Anstiftung einer bzw. eines Bediensteten der Gemeinde Wien zu einem nach Abs. 1 oder Z 2 verbotenen Verhalten,
2. jede nicht unter Abs. 1 zweiter Satz fallende, von einer bzw. einem Bediensteten gesetzte als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehende oder diese bezweckende Verhaltensweise, die mit einem in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmal in Zusammenhang steht, von der bzw. dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht angesehen wird und die Würde dieser bzw. dieses Bediensteten verletzt oder dies bezweckt (Belästigung),
3. jede von einer bzw. einem Bediensteten getroffene nachteilige das Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in Abs. 1 zweiter Satz genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich die bzw. der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeugin bzw. Zeuge oder Beteiligte bzw. Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat,
4. jedes unter Abs. 1 zweiter Satz oder Z 1 bis 3 fallende Verhalten einer bzw. eines Bediensteten, das aus dem Grund der Behinderung einer bzw. eines Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 7 einer bzw. eines Bediensteten erfolgt, wenn die bzw. der betroffene Bedienstete die behinderungsbedingte und erforderliche Betreuung dieser bzw. dieses Angehörigen wahrnimmt.

(6) Die Abs. 1 bis 5 finden auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1 und 3 bis 5 genannten Bediensteten Anwendung.

Nichtvorliegen einer Diskriminierung

§ 23. (1) Eine Diskriminierung im Sinn des § 22 Abs. 1 liegt nicht vor, wenn

1. die unterschiedliche Behandlung auf Grund der Staatsangehörigkeit erfolgt, sofern dieser nicht Vorschriften der Europäischen Union über die Gleichstellung von Unionsbürgerinnen und -bürgern und von Drittstaatsangehörigen entgegenstehen,
2. die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme auf Grund der Art der auszuübenden dienstlichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung der Sicherung grundlegender dienstlicher Anforderungen dienen, sofern es sich um eine angemessene Anforderung handelt, oder
3. die unterschiedliche Behandlung auf Grund des Alters oder einer Behinderung durch ein rechtmäßiges Ziel (Abs. 2 oder 3) gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt insbesondere nicht vor, wenn die unterschiedliche Behandlung zur Verwirklichung beschäftigungs-, arbeitsmarkt- oder wirtschaftspolitischer Ziele erforderlich ist, sofern die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme zur Erreichung eines dieser Ziele angemessen und erforderlich ist. Unter den Voraussetzungen der Angemessenheit und Erforderlichkeit sind insbesondere zulässig:

1. Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für die Begründung des Dienstverhältnisses,
2. Mindestanforderungen an das Dienstalter für bestimmte damit verbundene Vorteile,
3. die Festlegung eines Höchstalters für die Begründung des Dienstverhältnisses auf Grund besonderer Ausbildungserfordernisse für eine bestimmte Tätigkeit und
4. die Festlegung besonderer, der beruflichen Eingliederung von jugendlichen oder älteren Personen oder von Personen mit Fürsorgepflichten dienender Regelungen, Beurteilungskriterien oder Maßnahmen.

(3) Eine Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Behinderung liegt insbesondere nicht vor, wenn erforderliche und im Sinn des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16, zu treffende angemessene Maßnahmen für Behinderte ergriffen werden oder nur deshalb nicht ergriffen werden, weil sie die Gemeinde Wien unverhältnismäßig belasten würden. Im letztgenannten Fall ist durch zumutbare Maßnahmen soweit als möglich zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation der Behinderten im Sinn einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Zumutbare Maßnahmen wurden jedenfalls getroffen, wenn Maßnahmen für Behinderte nach den jeweils für sie geltenden Bestimmungen des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998, LGBI. für Wien Nr. 49, oder des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBI. Nr. 450/1994, ergriffen worden sind.

(4) Die Abs. 1 bis 3 finden auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1 und 3 bis 5 genannten Bediensteten Anwendung.

Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

§ 24. (1) Der bzw. dem Bediensteten ist im Rahmen ihrer bzw. seiner dienstlichen Tätigkeit auch jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität (§ 2 Abs. 4 W-GBG), die nicht vom Anwendungsbereich des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes erfasst ist, verboten. Diskriminierungen von Bediensteten sowie von Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Gemeinde Wien bewerben, auf Grund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität sind nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz zu beurteilen.

(2) Eine Diskriminierung im Sinn des Abs. 1 erster Satz liegt auch vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten (sexuelle Belästigung) oder ein sonstiges geschlechtsbezogenes Verhalten, das keine sexuelle Belästigung darstellt (sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts), gesetzt wird, das

1. die Würde einer Frau oder eines Mannes beeinträchtigt oder dies bezweckt und
2. von der von diesem Verhalten betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

(3) Als Diskriminierung im Sinn des Abs. 1 gelten auch:

1. die von einer bzw. einem Bediensteten erfolgte Anstiftung einer bzw. eines Bediensteten der Gemeinde Wien zu einem nach Abs. 1 verbotenen Verhalten,
2. jede nachteilige Entscheidung, die deshalb erfolgt, weil sich die davon betroffene Person gegen eine Diskriminierung im Sinn des Abs. 1 beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeugin bzw. Zeuge oder Beteiligte bzw. Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat,
3. jede nachteilige Entscheidung, die deshalb erfolgt, weil die betroffene Person eine Belästigung im Sinn des Abs. 2 zurückgewiesen oder geduldet hat,
4. jede ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder Mutterschaft sowie
5. jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit der Elternschaft.

(4) Die Abs. 1 bis 3 finden auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1 und 3 bis 5 genannten Bediensteten Anwendung.

Benachteiligungsverbot im Zusammenhang mit dem Recht auf Freizügigkeit

§ 25. (1) Bedienstete, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinn des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABl. Nr. L 141 vom 27. Mai 2011 S. 1, in der Fassung der Verordnung (EU) Nr. 2016/589, ABl. Nr. L 107 vom 22. April 2016 S. 1, Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen

einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) 492/2011 und Art. 1 der Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30. April 2014 S. 8, gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte nicht gekündigt, entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot gilt auch für Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien bewerben, soweit sie von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinn des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen.

(2) Abs. 1 findet auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1 und 3 bis 5 genannten Bediensteten Anwendung.

Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

§ 26. Die bzw. der Bedienstete hat im Umgang mit den Vorgesetzten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder in sonstiger Weise diskriminierend sind.

Dienstpflichten gegenüber der bzw. dem Vorgesetzten

§ 27. (1) Die bzw. der Bedienstete hat ihre bzw. seine Vorgesetzten zu unterstützen und deren Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen.

(2) Die bzw. der Bedienstete kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstößen würde.

(3) Hält die bzw. der Bedienstete eine Weisung aus einem anderen Grund für gesetzwidrig, kann sie bzw. er, bevor sie bzw. er die Weisung befolgt, ihre bzw. seine Bedenken der bzw. dem Vorgesetzten mitteilen. Bestätigt jedoch die bzw. der Vorgesetzte diese Weisung schriftlich, hat die bzw. der Bedienstete die Weisung zu befolgen.

(4) Die bzw. der Bedienstete hat eine Weisung, die sie bzw. er für gesetzwidrig hält, ohne schriftliche Bestätigung zu befolgen, wenn es sich bei Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt.

Besondere Dienstpflichten der Vorgesetzten, der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter

§ 28. (1) Die bzw. der Vorgesetzte hat darauf zu achten, dass ihre bzw. seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben in gesetzmäßiger, zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise besorgen. Sie bzw. er hat ihre bzw. seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierbei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen und für die Einhaltung der Arbeitszeit zu sorgen. Sie bzw. er hat das dienstliche Fortkommen ihrer bzw. seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht. Weiters hat die bzw. der Vorgesetzte darauf hinzuwirken, dass die bzw. der Bedienstete den Erholungspausen in Anspruch nehmen kann und auch in Anspruch nimmt.

(2) Die Leiterin bzw. der Leiter einer Dienststelle hat außerdem für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen ihr bzw. ihm unterstehenden Organisationseinheiten zur Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgebarung zu sorgen.

Amtsverschwiegenheit

§ 29. (1) Die bzw. der Bedienstete ist zur Verschwiegenheit über alle ihr bzw. ihm ausschließlich aus ihrer bzw. seiner amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist. Die Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit besteht nicht gegenüber den Vorgesetzten, den Organen, gegenüber denen eine gesetzliche Mitteilungspflicht besteht, und in den Fällen, in denen die bzw. der Bedienstete von der Dienstgeberin von der Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entbunden wurde.

(2) Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses fort.

Befangenheit

§ 30. Die bzw. der Bedienstete hat sich der Ausübung ihres bzw. seines Amtes zu enthalten und ihre bzw. seine Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre bzw. seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen. Bei Gefahr im Verzug hat, wenn die Vertretung durch ein

anderes Organ nicht sogleich bewirkt werden kann, auch die bzw. der befangene Bedienstete die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen. § 7 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 - AVG, BGBL. Nr. 51, und sonstige die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften bleiben unberührt.

Ausbildung und Fortbildung

§ 31. (1) Die bzw. der Bedienstete hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, in denen die für die Wahrnehmung ihrer bzw. seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden oder in denen sie bzw. er die für ihre bzw. seine Tätigkeit notwendige praktische Unterweisung erhält.

(2) Die bzw. der Bedienstete hat sich im Rahmen ihres bzw. seines Dienstverhältnisses einer zumutbaren Umschulung zu unterziehen, wenn ihre bzw. seine bisherige Dienstleistung durch den Entfall von Aufgaben entbehrlich wird oder sie ihre bzw. er seine bisherigen Aufgaben nicht mehr oder nur eingeschränkt zu erfüllen vermag.

Ausbildungskostenrückersatz

§ 32. (1) Die bzw. der Bedienstete hat der Dienstgeberin im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einvernehmliche Auflösung (§ 132), durch vorzeitige Auflösung (§ 133), durch Kündigung (§§ 129 und 130) oder durch gerichtliche Verurteilung (§ 134) die Ausbildungskosten zu ersetzen. Der Ersatz der Ausbildungskosten reduziert sich pro vollendetem Monat des Dienstverhältnisses nach der Beendigung der Ausbildung um ein Achtundvierzigstel. Die bzw. der Bedienstete ist vor Beginn der Ausbildung schriftlich über die Kostenrückersatzpflicht sowie über die Höhe der Ausbildungskosten zu informieren.

(2) Ausbildungskosten sind die von der Dienstgeberin tatsächlich aufgewendeten Kosten für jene absolvierte Ausbildung, die der bzw. dem Bediensteten Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die diese bzw. dieser auch bei anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verwerten kann. Die Ausbildung kann auch in Form einer Fort- oder Weiterbildung erfolgen. Einschulungskosten sind keine Ausbildungskosten.

(3) Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin aus den in § 129 Abs. 2 Z 2, 4, 7 und 8 angeführten Gründen gekündigt worden ist,
2. die bzw. der Bedienstete gemäß § 133 Abs. 3 aus wichtigem Grund ausgetreten ist,
3. die bzw. der Bedienstete das Dienstverhältnis wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung kündigt oder das Dienstverhältnis aus diesem Grund einvernehmlich aufgelöst wird, oder
4. das Dienstverhältnis nach mehr als vier Jahren nach dem Ende der Ausbildung nach Abs. 2 geendet hat.

(4) Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind

1. die Kosten einer Dienstausbildung oder einer im dienstlichen Interesse angeordneten Ausbildung,
2. die Kosten, die der Dienstgeberin aus Anlass der Vertretung der bzw. des Bediensteten während der Ausbildung erwachsen sind, und
3. die der bzw. dem Bediensteten während der Ausbildung zugetlossenen Bezüge, mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren,

nicht zu berücksichtigen.

(5) Bei der Reduktion des Ersatzes der Ausbildungskosten nach Abs. 1 zweiter Satz sind Zeiten eines Karenzurlaubes, Freijahres oder Freiquartals nicht zu berücksichtigen.

(6) Wird während einer Ausbildung im Sinne des Abs. 2 das Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien gemäß Abs. 1 beendet, ohne dass ein in Abs. 3 genannter Grund vorliegt, oder eine solche Ausbildung ohne wichtigen Grund abgebrochen, hat die bzw. der Bedienstete der Dienstgeberin die bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. bis zum Abbruch der Ausbildung angefallenen Ausbildungskosten zu ersetzen.

(7) Der zurückzuzahlende Betrag darf das Fünffache des Monatsbezuges (mit Ausnahme des Kinderbeitrages, der Ausgleichszahlung bei Verwendung auf einer höher bewerteten Modellstelle und der Aufzahlung bei Mischverwendung), der der besoldungsrechtlichen Stellung der bzw. des Bediensteten am Tag des Endens des Dienstverhältnisses bzw. im Falle des Abs. 6 am Tag der Beendigung der Ausbildung entspricht, nicht überschreiten.

Arbeitszeit

§ 33. (1) Die bzw. der Bedienstete hat die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten und ist nach den Weisungen ihrer bzw. seiner Vorgesetzten zur ordnungsgemäßen Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen verpflichtet. Die Arbeitszeitaufzeichnungen können auch automationsunterstützt erfolgen.

(2) Sofern in § 37 nichts anderes bestimmt ist, beträgt die Normalarbeitszeit der bzw. des Bediensteten 40 Stunden wöchentlich. In den Dienstplänen (§ 34 Abs. 1, § 35 Abs. 2, § 36 Abs. 5) sind – soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen – Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

(3) Überstunden sind je nach Anordnung

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

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

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

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

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

(7) Bei Vorliegen der in § 61 Abs. 1 genannten Voraussetzungen, ausgenommen das Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes, welches nicht gegeben sein muss, können der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der keine Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61 oder Familienhospiz-Teilzeit gemäß § 62 in Anspruch nimmt, Diensterleichterungen (Diensttausch, Einarbeitung usgl.) gewährt werden, wenn dies zu keiner erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führt. Die anspruchsgrundlegenden Umstände und die Angehörigeneigenschaft sind glaubhaft zu machen. Diensterleichterungen (Art, Dauer etc.) sind zumindest in einem Aktenvermerk, der auch der bzw. dem Bediensteten zur Kenntnis zu bringen ist, festzuhalten.

(8) Sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen, können der bzw. dem Bediensteten nach einem längeren Krankenstand auf Empfehlung der Arbeitsmedizinerin bzw. des Arbeitsmediziners (§ 64 Abs. I des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 oder § 79 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes) Erleichterungen bei der Dienstverrichtung (z. B. Ausnahme von bestimmten Tätigkeiten, Leichtdienst, Reduktion der Arbeitszeit) gewährt werden. Eine Reduktion der Arbeitszeit ist längstens auf die Dauer von drei Monaten zulässig. Abs. 7 letzter Satz gilt sinngemäß.

(9) Ein längerer Krankenstand im Sinn des Abs. 8 liegt vor, wenn die Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall länger als 50 Kalendertage dauert. Bei der Berechnung der Dauer der Dienstverhinderung sind Zeiten der Dienstverhinderung, zwischen denen im Urlaub gemäß § 44 zugebrachte Zeiten oder Zeiten erbrachter Dienstleistungen im Ausmaß von weniger als vier zusammenhängenden Wochen liegen, zusammenzurechnen.

Fixe Arbeitszeit

§ 34. (1) Für Bedienstete, auf die § 35 nicht anzuwenden ist, ist ein Fixdienstplan zu erstellen, in welchem die Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse möglichst regelmäßig und bleibend aufzuteilen ist.

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

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

(4) Die bzw. der Bedienstete hat auf schriftliche oder mündliche Anordnung Mehrdienstleistungen zu erbringen. Ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen gelten dann als angeordnet, wenn

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

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

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

(6) Abweichend von § 33 Abs. 3 sind Zeiten einer von der bzw. dem Bediensteten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeit (z. B. bei einem Diensttausch oder einer sonstigen Verlegung der Zeit der Dienstleistung) ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen.

Gleitende Arbeitszeit

§ 35. (1) Für Bedienstete, die nicht im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet werden, auf welche § 37 nicht anzuwenden ist und die nicht auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, für den die gleitende Arbeitszeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht in Betracht kommt, ist die gleitende Arbeitszeit einzuführen. Unter gleitender Arbeitszeit ist jene Form der Arbeitszeit zu verstehen, bei der die bzw. der Bedienstete innerhalb des Gleitzeitrahmens unter Berücksichtigung der sich aus Abs. 2 ergebenden Zeiten, in denen die bzw. der Bedienstete jedenfalls Dienst zu versehen hat, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann.

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

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

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

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

(4) Die bzw. der Bedienstete hat auf schriftliche oder mündliche Anordnung Mehrdienstleistungen zu erbringen. Ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen gelten dann als angeordnet, wenn

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

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

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

(6) Überstunden sind die von der bzw. dem Bediensteten auf Anordnung erbrachten Mehrdienstleistungen,

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

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

(8) Abs. 2 Z 2 letzter Halbsatz und Abs. 6 Z 3 finden auf den Forst- und Landwirtschaftsbetrieb der Stadt Wien insoweit keine Anwendung, als die Besonderheit der Tätigkeit eine außerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr gelagerte Normalarbeitszeit erfordert.

Telearbeit

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

(2) Die Verrichtung von Telearbeit kann mit der bzw. dem Bediensteten vereinbart werden, sofern sich diese bzw. dieser verpflichtet hat,

1. die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen sowie
 2. den Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeberin, den Sicherheitsvertrauenspersonen, den Präventivdiensten sowie den zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Organen Zugang zum Telearbeitsplatz zu gewähren, soweit dies
 - a) zur Durchführung von Aufbau-, Adaptierungs-, Wartungs- und Reparaturarbeiten,
 - b) zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften,
 - c) zur Kontrolle der Einhaltung der in Z 1 genannten Pflichten und
 - d) zur Entfernung von Einrichtungen und Arbeitsmitteln, die von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellt wurden,
- erforderlich ist. Für den Zugang zum Telearbeitsplatz außerhalb der betriebsbestimmten Zeit ist das zeitliche Einvernehmen mit der bzw. dem Bediensteten herzustellen.

(3) Bei der Telearbeit gliedert sich die Arbeitszeit in

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

(4) Die außerbetriebliche Arbeitszeit wird am Telearbeitsplatz absolviert und hat mindestens 20% und höchstens 60% der Normalarbeitszeit der bzw. des Telearbeit verrichtenden Bediensteten, bezogen auf einen Durchrechnungszeitraum von vier Wochen, zu betragen. Bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Gründe kann in Ausnahmefällen eine außerbetriebliche Arbeitszeit von mehr als 60% vereinbart werden. Während der betriebsbestimmten Arbeitszeit hat sich die bzw. der Telearbeit verrichtende Bedienstete dienstlich erreichbar zu halten. Die selbstbestimmte Arbeitszeit kann an den Werktagen von Montag bis Freitag in der Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr absolviert und von der bzw. dem Telearbeit verrichtenden Bediensteten frei gewählt werden, wobei die höchstzulässige Dauer der Arbeitszeit zwölf Stunden täglich nicht überschreiten darf.

(5) Für die Telearbeit verrichtende Bedienstete bzw. für einen solchen Bediensteten ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen, der die Dauer und die zeitliche Lagerung der betrieblichen Arbeitszeit unter sinngemäßer Anwendung des § 34 oder § 35 und des betriebsbestimmten Teils der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das zeitliche Ausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit der außerbetrieblichen Arbeitszeit zu regeln hat.

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

(7) Der bzw. dem Bediensteten sind die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung und die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

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

Lehrverpflichtung der an den Schulen tätigen Bediensteten

§ 37. (1) Auf eine Bedienstete bzw. einen Bediensteten, die bzw. der hauptberuflich als Leiterin bzw. Leiter oder Lehrerin bzw. Lehrer (§ 5 des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962) an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig ist, sind § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 des Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetzes, BGBl. Nr. 244/1965, sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. bei Anwendung des § 3 Abs. 1 des genannten Bundesgesetzes an die Stelle der Dienstzulagengruppen im Sinn des § 57 des Gehaltsgesetzes 1956 folgende Gruppen treten:

Gruppe I	mehr als 12 Klassen
Gruppe II	9 bis 12 Klassen
Gruppe III	8 Klassen
Gruppe IV	4 bis 7 Klassen
Gruppe V	1 bis 3 Klassen.

2. die Unterrichtsstunden der Lehrerinnen und Lehrer an der Modeschule mit 1,000 Werteinheiten je Wochenstunde anzurechnen sind, ausgenommen Unterrichtsstunden in Unterrichtsgegenständen, in denen nach dem Lehrplan Schularbeiten abzuhalten sind und für die im Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz eine Anrechnung mit höheren Werteinheiten vorgesehen ist;
3. die Unterrichtsstunden der Lehrerinnen und Lehrer für Kindergartenpraxis und Hortpraxis an der Bildungsanstalt für Elementarpädagogik mit 1,050 Werteinheiten je Wochenstunde anzurechnen sind.

(2) Der Stadtsenat kann das Ausmaß der Anrechnung auf die Lehrverpflichtung unter Beachtung der Belastung der Lehrerin bzw. des Lehrers im Vergleich zu der in Abs. 1 bestimmten Bewertung der Unterrichtsleistungen festsetzen, soweit

1. Unterrichtsgegenstände durch Abs. 1 nicht erfasst sind oder neu eingeführt werden,
2. von der Lehrerin bzw. dem Lehrer Dienstleistungen außerhalb der mit dem Unterricht verbundenen Pflichten erbracht werden.

Abwesenheit vom Dienst

§ 38. (1) Ist die bzw. der Bedienstete durch Krankheit, Unfall oder einen anderen wichtigen, ihre bzw. seine Person betreffenden Grund verhindert, den Dienst zu versehen, hat sie bzw. er dies der bzw. dem Vorgesetzten unverzüglich zu melden. Die bzw. der Bedienstete hat den Grund für die Dienstverhinderung zu bescheinigen, wenn es die bzw. der Vorgesetzte verlangt, oder wenn die Dienstverhinderung länger als drei aufeinanderfolgende Kalendertage dauert. Die Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall ist durch eine ärztliche Bestätigung oder durch eine Aufenthaltsbestätigung einer Krankenanstalt zu bescheinigen.

(2) Eine wegen Krankheit oder Unfall vom Dienst abwesende Bedienstete oder ein solcher Bediensteter hat sich auf Verlangen der Dienstgeberin einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen und an dieser Untersuchung, sofern es ihr bzw. ihm zumutbar ist, mitzuwirken.

(3) Die bzw. der Bedienstete, die bzw. der zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz 2001, BGBl. I Nr. 146, einberufen oder zur Leistung des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679, zugewiesen wird, hat dies der Dienstgeberin innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Zustellung des Einberufungsbefehles oder des Zuweisungsbescheides oder nach der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung, spätestens aber am Tag vor dem Antritt des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes (des Zivildienstes), zu melden. Der Bedienstete hat ferner zu melden, wenn er im Anschluss an den Grundwehrdienst den Wehrdienst als Zeitsoldat gemäß § 23 des Wehrgesetzes 2001 leistet. Für die bzw. den Bediensteten, die Staatsangehörige bzw. der Staatsangehöriger einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern, ist, besteht die Meldepflicht bei einem gleichartigen Dienst.

(4) Kommt die bzw. der Bedienstete den sich aus Abs. 1 bis 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nach, gilt die Abwesenheit vom Dienst als nicht gerechtfertigt.

(5) Der bzw. dem Bediensteten ist für die Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst so viel Arbeitszeit als erbracht anzurechnen, wie der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht oder wie die bzw. der Bedienstete in diesem Zeitraum nach dem Fixdienstplan Dienst zu leisten hätte oder, sofern ein solcher Dienstplan für die Bedienstete bzw. den Bediensteten nicht vorliegt oder auf die Bedienstete bzw. den Bediensteten § 36 anzuwenden ist, wie der von der bzw. dem Bediensteten in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit entspricht; §§ 93 und 94 bleiben unberührt.

Nebentätigkeit, Nebenbeschäftigung

§ 39. (1) Der bzw. dem Bediensteten können ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den ihr bzw. ihm nach ihrem bzw. seinem Dienstposten obliegenden Dienstpflichten weitere Tätigkeiten für die Gemeinde Wien in einem anderen Wirkungskreis oder für das Land Wien im Bereich der Landesvollziehung übertragen werden (Nebentätigkeit).

(2) Nebenbeschäftigung ist eine Tätigkeit, die die bzw. der Bedienstete ohne unmittelbaren Zusammenhang mit ihren ihr bzw. seinen ihm nach ihrem bzw. seinem Dienstposten obliegenden Dienstpflichten entfaltet und die auch keine weitere Tätigkeit für die Gemeinde in einem anderen Wirkungskreis oder für das Land Wien im Bereich der Landesvollziehung ist.

(3) Die bzw. der Bedienstete hat jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung unverzüglich der Dienstgeberin schriftlich zu melden.

(4) Die bzw. der zur Ausübung des Arztberufes berechtigte Bedienstete, die bzw. der im Wiener Krankenanstaltenverbund tätig ist, darf keine Nebenbeschäftigung in einer Krankenanstalt im Sinn des § 1 Abs. 3 Z 1, 2 und 4 des Wiener Krankenanstaltengesetzes 1987 außerhalb des Wiener Krankenanstaltenverbundes ausüben, es sei denn,

1. die Ausübung der Tätigkeit ist zur Abwehr einer unmittelbar drohenden Gefahr für das Leben oder die Gesundheit eines Menschen erforderlich oder
2. die Patientin bzw. der Patient oder deren bzw. dessen Vertreterin bzw. Vertreter erklärt nach Information über das Leistungsangebot des Wiener Krankenanstaltenverbundes ausdrücklich und nachweislich, dass eine Behandlung in einer Krankenanstalt des Wiener Krankenanstaltenverbundes abgelehnt wird, oder
3. es handelt sich um Ausbildungszeiten im Rahmen der Ausbildung zur Fachärztin bzw. zum Facharzt oder zur Ärztin bzw. zum Arzt für Allgemeinmedizin, oder
4. die Ausübung der Nebenbeschäftigung liegt im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien im Rahmen einer trägerübergreifenden Kooperationsvereinbarung zur besseren Gesundheitsversorgung in Wien.

(5) Der bzw. dem zur Ausübung des Arztberufes berechtigten Bediensteten, die bzw. der im Wiener Krankenanstaltenverbund tätig ist, ist es untersagt, für eine in Abs. 4 genannte Krankenanstalt zu werben; dies umfasst auch das Verbot auf Patientinnen und Patienten dahin gehend einzuwirken, sich einer Behandlung in einer solchen Krankenanstalt zu unterziehen.

(6) Führt die bzw. der Bedienstete im Bereich des Wiener Krankenanstaltenverbundes klinische Prüfungen gemäß dem Arzneimittelgesetz, BGBl. Nr. 185/1983, oder dem Medizinproduktegesetz, BGBl. Nr. 657/1996, oder Anwendungsbeobachtungen gemäß dem Arzneimittelgesetz durch oder nimmt sie bzw. er daran teil, darf sie bzw. er diese Tätigkeiten insoweit innerhalb der Arbeitszeit, in den dem Wiener Krankenanstaltenverbund angehörenden Krankenanstalten und unter Inanspruchnahme von Betriebsmitteln des Wiener Krankenanstaltenverbundes besorgen, als dies zur Ausübung dieser Nebenbeschäftigung unbedingt erforderlich ist.

(7) Andere als die im Abs. 6 genannten Nebenbeschäftigungen dürfen von der bzw. dem Bediensteten ganz oder teilweise innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden bzw. können ihr bzw. ihm auf die Arbeitszeit angerechnet werden, wenn die Ausübung der Nebenbeschäftigung im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien gelegen ist und die Dienstgeberin der gänzlichen oder teilweisen Ausübung der Nebenbeschäftigung innerhalb der Arbeitszeit oder deren Anrechnung auf die Arbeitszeit schriftlich zugestimmt hat. Auf die Zustimmung besteht kein Rechtsanspruch; sie ist bei Wegfall des an der Ausübung der Nebenbeschäftigung bestehenden wesentlichen Interesses zu widerrufen.

Dienstweg

§ 40. (1) Die bzw. der Bedienstete hat Ansuchen und Beschwerden in dienstlichen und das Dienstverhältnis berührenden persönlichen Angelegenheiten ausschließlich im Dienstweg einzubringen.

(2) Die bzw. der Bedienstete hat aber das Recht, in solchen Fällen die Personalvertretung oder die Gewerkschaft in Anspruch zu nehmen.

Dienstabzeichen, Dienstausweis

§ 41. (1) Wenn es dienstliche Gründe erfordern, kann die bzw. der Bedienstete im Dienst verpflichtet werden, sich mit einem Dienstabzeichen und/oder einem Dienstausweis auszuweisen, die von der Dienstgeberin zur Verfügung zu stellen sind.

(2) Dienstausweise können folgende Daten der bzw. des Bediensteten enthalten, soweit diese zur Ausweisleistung dienstlich erforderlich sind:

1. den Vor- und Familiennamen oder Nachnamen,
2. einen allfälligen akademischen Grad,
3. eine allfällige Standes- bzw. Qualifikationsbezeichnung,
4. das Geburtsdatum,
5. ein Lichtbild,
6. die Bezeichnung der Dienststelle,
7. die Personalausnummer,
8. die Funktionsbezeichnung,

9. die Unterschrift.

(3) An die Bedienstete bzw. den Bediensteten kann auf deren bzw. dessen Antrag ein Dienstausweis auch dann ausgegeben werden, wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht vorliegen. In diesem Fall hat die bzw. der Bedienstete die mit der Ausstellung des Dienstausweises verbundenen Kosten selbst zu tragen.

(4) Endet das Dienstverhältnis oder treten Umstände ein, die eine Änderung der auf dem Dienstausweis enthaltenen Daten erforderlich machen, ist der Dienstausweis von der bzw. dem Bediensteten unverzüglich abzugeben.

(5) Der Dienstausweis verliert mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses seine Gültigkeit.

(6) Dienstausweise können derart hergestellt sein, dass sie auch mit der Funktion einer Bürgerkarte gemäß § 2 Z 10 des E-Government-Gesetzes, BGBl. I Nr. 10/2004, ausgestattet werden können.

(7) Die Abs. 1 bis 4 finden auf Dienstabzeichen und Dienstausweise, die auf Grund besonderer landesgesetzlicher Bestimmungen von Bediensteten zu führen sind, keine Anwendung.

(8) Der in Verlust geratene Dienstausweis oder das in Verlust geratene Dienstabzeichen ist durch öffentliche Bekanntmachung auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at für ungültig zu erklären.

Dienstbeurteilung

§ 42. Die Bewertung der Dienstleistung der bzw. des Bediensteten hat im Rahmen einer Gesamtbeurteilung zu erfolgen, welche insbesondere die Art der erbrachten Leistungen, deren Qualität sowie die Quantität der erbrachten und zu erbringenden Leistungen zu umfassen hat. Die Dienstbeurteilung hat im Anlassfall oder auf Antrag der bzw. des Bediensteten zu erfolgen.

4. Abschnitt Rechte der Bediensteten

Krankenfürsorge

§ 43. (1) Die bzw. der Bedienstete ist Mitglied der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien. Sie bzw. er hat zu den Lasten dieser Anstalt, die nach dem Grundsatz der Parität zwischen Dienstgeberin und Bediensteten verwaltet wird, in dem jeweils in den Satzungen festgelegten Ausmaß beizutragen. Näheres regeln die Satzungen der Anstalt.

(2) Die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien ist insoweit zur Verwendung von personenbezogenen Daten im Sinn des § 4 Z 8 des Datenschutzgesetzes 2000 – DSG 2000, BGBl. I Nr. 165/1999, ermächtigt, als es sich um Daten handelt, die ihrer Art nach auch von den Trägerinnen und Trägern der Sozialversicherung zur Abwicklung der Krankenversicherung verwendet werden dürfen, und die Verwendung dieser Daten zur Erfüllung der der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien übertragenen Aufgaben eine wesentliche Voraussetzung bildet. Insbesondere ist die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien auch berechtigt, die bei ihr einlangenden Krankmeldungen zum Zweck der Krankenkontrolle (§ 456 Abs. 1 erster Satz ASVG) zu verarbeiten (§ 4 Z 9 DSG 2000), die Versicherungsnummer nach § 31 Abs. 4 Z 1 ASVG in der elektronischen Datenverarbeitung zu verwenden und Daten über den Bezug bzw. die Einstellung des Kinderbetreuungsgeldes sowie des Rehabilitationsgeldes an die Dienstgeberin zu übermitteln.

(3) Die Dienstgeberin hat der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien

1. die für den Beginn und das Ende der Anspruchsberechtigung auf Leistungen der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien maßgebenden Umstände sowie jede für diese Anspruchsberechtigung bedeutsame Änderung unverzüglich bekannt zu geben,
2. die Sozialversicherungsnummer zu übermitteln,
3. die der Beitragsberechnung zu Grunde liegenden Beitragsgrundlagen der einzelnen Anspruchsberechtigten zu übermitteln und auf Verlangen Einsicht in die für die Beitragsberechnung maßgeblichen Unterlagen zu gewähren,
4. eine Arbeits- und Entgeltbestätigung zu übermitteln,
5. den Dienstantritt nach einer durch Krankheit oder Unfall bedingten Dienstverhinderung zu melden und

6. sonstige personenbezogene Daten (Abs. 2) der Anspruchsberechtigten, die für die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien zur Wahrnehmung der ihr übertragenen Aufgaben eine wesentliche Voraussetzung bilden, zu übermitteln.

(4) Auf Auskünfte, welche die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien der Dienstgeberin zu erteilen hat, ist § 16 letzter Satz des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 200/1967, sinngemäß anzuwenden.

Erholungsurlaub

§ 44. (1) Die bzw. der Bedienstete hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

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

1. ab Vollendung des 33. Lebensjahres und Erreichen einer Dienstzeit von fünf Jahren auf 216 Stunden und
2. ab Vollendung des 43. Lebensjahres und Erreichen einer Dienstzeit von zehn Jahren auf 240 Stunden.

Der Anspruch auf das höhere Urlaubausmaß entsteht mit jenem Kalenderjahr, in dem die in Z 1 bzw. Z 2 genannten Voraussetzungen jeweils erfüllt sind.

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

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

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

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

(5) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes erhöht sich für die versehrte Bedienstete bzw. den versehrten Bediensteten auf Antrag um den Zusatzurlaub nach § 45.

(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 Urlaubausmaßes 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) Bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr neu zu berechnen. Dabei gebührt der Erholungsurlaub gemäß Abs. 2 bis 6 in dem Ausmaß, das dem Verhältnis des sich über das gesamte Kalenderjahr ergebenden durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes zur Vollbeschäftigung entspricht; ergeben sich hiebei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben von der Neuberechnung unberührt.

(8) Das Urlaubsausmaß kann für die bzw. den Bediensteten abweichend von Abs. 1 in Arbeitstagen, bei der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet wird, auch in Schichten, festgelegt werden, wenn ein stundenweiser Anspruch auf Erholungsurlaub aus arbeitsorganisatorischen oder sonstigen zwingenden dienstlichen Gründen nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand möglich ist. Die Umrechnung in Schichten hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem sich aus Abs. 2 bis 7 ergebenden Zeitausmaß entspricht, wobei zur Rundung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen bis zu acht Stunden zulässig sind.

(9) Die Umrechnung zwischen einem in Stunden und einem in Arbeitstagen ausgedrückten Urlaubsausmaß hat unter Berücksichtigung der Höhe des Beschäftigungsausmaßes und der Anzahl der Tage, auf die die Normalarbeitszeit verteilt ist, mit folgenden Faktoren zu erfolgen:

1. bei sechs Arbeitstagen pro Woche und Vollbeschäftigung mit dem Faktor 6,66,
2. bei fünf Arbeitstagen pro Woche und Vollbeschäftigung mit dem Faktor 8 und
3. ansonsten mit dem Faktor, der sich aus der Division der für die Bedienstete bzw. den Bediensteten geltenden Wochenstundenanzahl durch die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage ergibt (durchschnittlich zu erbringende Arbeitsstunden pro Arbeitstag).

Das Ergebnis der Umrechnung ist jeweils kaufmännisch zu runden.

Zusatzurlaub für versehrte Bedienstete

§ 45. (1) Der bzw. dem versehrten Bediensteten gebührt auf Antrag ein Zusatzurlaub. Als versehrte Bedienstete gelten

1. Bedienstete, deren Erwerbsfähigkeit wegen einer oder mehrerer der nachstehend angeführten Gesundheitsschädigungen insgesamt um mindestens 20 % vermindert ist und die deswegen Anspruch auf Rente haben oder deren Rente abgefunden worden ist:
 - a) Arbeitsunfall oder Berufskrankheit nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955,
 - b) Dienstunfall oder Berufskrankheit nach dem Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz oder nach einem Landesgesetz über Unfallfürsorge,
 - c) Dienstbeschädigung nach dem Heeresentschädigungsgesetz, BGBl. I Nr. 162/2015,
 - d) Impfschaden nach dem Impfschadengesetz, BGBl. Nr. 371/1973;
2. Bedienstete, für die Z 1 nicht gilt, wenn sie begünstigte Behinderte im Sinn des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, sind.

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

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

(3) Der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der hochgradig sehbehindert oder blind im Sinn des § 4a Abs. 4 oder 5 des Bundespflegegeldgesetzes – BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, ist, gebührt der Zusatzurlaub in dem sich aus Abs. 2 ergebenden Höchstausmaß.

(4) Das Ausmaß des Zusatzurlaubes richtet sich

1. bei Bediensteten gemäß Abs. 1 Z 1 nach der Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem letzten Bescheid (Urteil) über die Rente oder dem Bescheid (Urteil) über die Abfindung der Rente zugrunde liegt; hat die bzw. der Bedienstete Anspruch auf mehrere Renten und ergibt sich der Grad der gesamten Minderung der Erwerbsfähigkeit nicht aus einem der Bescheide (Urteile), ist der Grad der gesamten Minderung der Erwerbsfähigkeit unter sinngemäßer Anwendung des § 7 Abs. 3 des Unfallfürsorgegesetzes 1967, LGBl. für Wien Nr. 8/1969, festzustellen;
2. bei Bediensteten gemäß Abs. 1 Z 2 nach dem Grad der Behinderung, der dem letzten Bescheid gemäß § 14 Abs. 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes zugrunde liegt.

(5) Der (erhöhte) Zusatzurlaub gebührt erstmals für das Urlaubsjahr, in dem die bzw. der Bedienstete den Antrag einbringt. Bei Bediensteten gemäß Abs. 1 Z 2 gilt die nach § 20 Abs. 3 Z 7 erstattete Meldung als Antrag. Die bzw. der Bedienstete hat jede Änderung der Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, unverzüglich der Dienstgeberin zu melden; die Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

Verbrauch des Erholungsurlaubes

§ 46. (1) Die Urlaubszeit ist nach Zulässigkeit des Dienstes und nach Anhören der bzw. des Bediensteten festzusetzen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der bzw. des Bediensteten angemessene Rücksicht zu nehmen ist. Die bzw. der Bedienstete hat Anspruch, soweit nicht dienstliche Gründe entgegenstehen, mindestens die Hälfte des jährlichen Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen.

(2) Die Festsetzung der Urlaubszeit schließt eine nachträgliche Abänderung nicht aus, sofern dies aus zwingenden dienstlichen oder in der Person der bzw. des Bediensteten liegenden Gründen notwendig ist. Ist die Abänderung aus zwingenden dienstlichen Gründen erfolgt, ist der bzw. dem Bediensteten der Antritt oder die Fortsetzung des Erholungsurlaubes, sobald es der Dienst zulässt, zu ermöglichen. Weiters sind der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der aus zwingenden dienstlichen Gründen den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten konnte oder aus dem Urlaub zurückberufen wurde, die hierdurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen. Letzteres gilt auch für die von dieser Maßnahme betroffenen, mit ihr bzw. ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 7, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubes ohne die Bedienstete bzw. den Bediensteten nicht zumutbar ist.

(3) Der Verbrauch des Erholungsurlaubes ist grundsätzlich nur tageweise zulässig und darf in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes nicht übersteigen, wobei sich hierbei ergebende Teile von Urlaubseinheiten auf ganze Einheiten aufzurunden sind. Im unmittelbaren Zusammenhang mit einem mindestens zwei Tage umfassenden Urlaub oder mit der wöchentlichen Ruhezeit oder zur Erreichung einer zumindest tageweisen Dienstbefreiung kann der Verbrauch des Erholungsurlaubes auch stundenweise erfolgen, wenn dies unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse der bzw. des Bediensteten dem Erholungszweck nicht zuwiderläuft. Der bzw. dem Bediensteten ist für die Zeit des Erholungsurlaubes so viel Urlaub als verbraucht anzurechnen, wie der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht oder wie die bzw. der Bedienstete in diesem Zeitraum nach dem Fixdienstplan Dienst zu leisten hätte oder, sofern ein solcher Dienstplan für die Bedienstete bzw. den Bediensteten nicht vorliegt oder auf die Bedienstete bzw. den Bediensteten § 36 anzuwenden ist, wie der von der bzw. dem Bediensteten in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit entspricht.

(4) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit in dem Urlaubsjahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch auf ihn entstanden ist. Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn die bzw. der Bedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; dies gilt auch, wenn der bzw. dem Bediensteten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war. Hat die bzw. der Bedienstete eine Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 56 oder eine Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61 in Anspruch genommen, wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Eltern-Karenz, der Summe der Eltern-Karenzen oder der Summe aus Eltern-Karenz und Familienhospiz-Freistellung hinausgeschoben.

(5) Der bzw. dem Bediensteten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände oder wenn es im dienstlichen Interesse liegt, ein Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr, in den Fällen des Abs. 3 erster Satz und des § 44 Abs. 3 auf den vollen Erholungsurlaub, gewährt werden. Übersteigt das Ausmaß des von der bzw. dem Bediensteten bereits verbrauchten Erholungsurlaubes das gemäß § 44 Abs. 6 gebührende Ausmaß des Erholungsurlaubes, gilt das übersteigende Ausmaß des verbrauchten Erholungsurlaubes als Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr.

(6) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung gemäß § 60 erschöpft, kann zu einem in § 60 Abs. 2 oder 3 – Abs. 3 jedoch nur, soweit er sich auf § 60 Abs. 2 bezieht – genannten Zweck ein noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub auch ohne die gemäß Abs. 1 vorgesehene Festsetzung angetreten werden. Die Dienststelle ist unverzüglich zu verständigen.

Erkrankung und Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubes

§ 47. (1) Erkrankt die bzw. der Bedienstete während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, und dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, ist

ihr bzw. ihm jene Zeit auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, während der die bzw. der Bedienstete an den Tagen ihrer bzw. seiner Erkrankung unter sinngemäßer Anwendung des § 46 Abs. 3 letzter Satz Dienst zu leisten hätte.

(2) Übt die bzw. der Bedienstete während des Erholungsurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, gilt Abs. 1 nicht, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Die bzw. der Bedienstete hat der Dienstgeberin nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die von der bzw. dem Bediensteten nicht zu vertreten sind, nicht möglich, gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat die bzw. der Bedienstete ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Kommt die bzw. der Bedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, gilt Abs. 1 nicht.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten auch für die Bedienstete bzw. den Bediensteten, die bzw. der infolge eines Unfalles dienstunfähig war.

(5) Tritt während des Erholungsurlaubes ein Umstand ein, der die Bedienstete bzw. den Bediensteten zur Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung berechtigt (§ 60) und nimmt die Pflege oder Betreuung mehr als drei Kalendertage in Anspruch, ist ihr bzw. ihm die auf Arbeitstage (Schichten) fallende Zeit der Pflegefreistellung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Abs. 3 gilt sinngemäß. Die Dauer der Pflegefreistellung ist auf das in § 60 genannte Höchstausmaß anzurechnen.

Erholungsurlaub für Bedienstete mit Vordienstzeiten bei der Gemeinde Wien

§ 48. (1) Die folgenden Absätze gelten für Bedienstete, die schon unmittelbar vor dem bestehenden Dienstverhältnis in einem Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Gemeinde Wien gestanden sind.

(2) Die im vorangegangenen Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis verbrachte Zeit ist auf die Dienstzeit gemäß § 44 Abs. 2 sowie auf die Zeit des Dienstverhältnisses gemäß § 44 Abs. 3 und § 46 Abs. 3 anzurechnen.

(3) Die Verminderung des Ausmaßes des Erholungsurlaubes im ersten Urlaubsjahr als Bedienstete bzw. Bediensteter tritt gemäß § 44 Abs. 6 auch dann ein, wenn in dasselbe Kalenderjahr während des vorangegangenen Dienstverhältnisses eine (Eltern-)Karenz, ein Karenzurlaub, ein Freijahr oder ein Freiquartal fällt.

(4) Gebührte im vorangegangenen Dienstverhältnis ein Zusatzurlaub im Sinn des § 45, so gebührt der bzw. dem Bediensteten der Zusatzurlaub gemäß § 45, ohne dass es eines Antrages bedarf.

(5) Bestand bei Beendigung des vorangegangenen Dienstverhältnisses oder Lehrverhältnisses noch Anspruch auf einen Erholungsurlaub für die Kalendervorjahre, bleibt dieser Anspruch der bzw. dem Bediensteten gewahrt. Der Anspruch auf diesen Erholungsurlaub verfällt, wenn die bzw. der Bedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des zweiten der Entstehung des Urlaubsanspruches folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; dies gilt auch, wenn der bzw. dem Bediensteten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war. § 46 Abs. 4 letzter Satz gilt sinngemäß.

(6) Wurde während des vorangegangenen Dienstverhältnisses oder Lehrverhältnisses ein Erholungsurlaub verbraucht, der für dasselbe Kalenderjahr gebührte, in dem das Dienstverhältnis als Bedienstete bzw. Bediensteter beginnt, ist der verbrauchte Erholungsurlaub auf das gemäß § 44 gebührende Ausmaß des Erholungsurlaubes anzurechnen.

Erholungsurlaub für an Schulen tätige Bedienstete

§ 49. (1) Die folgenden Absätze gelten für Bedienstete, die hauptberuflich als Leiterin bzw. Leiter oder Lehrerin bzw. Lehrer (§ 5 des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962) an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule oder hauptberuflich als Schülärztin bzw. Schularzt tätig sind.

(2) Die bzw. der Bedienstete ist während der Dauer der Schulferien vom Dienst beurlaubt, soweit nachstehend nicht anderes bestimmt ist.

(3) Die Leiterin bzw. der Leiter ist verpflichtet, die ersten und die letzten drei Werkstage der Hauptferien am Dienstort anwesend zu sein.

(4) Im Übrigen hat die Leiterin bzw. der Leiter für die Wahrnehmung von unaufschiebbaren Leitungsgeschäften während der Schulferien zu sorgen, wobei sie bzw. er auch die ihrer bzw. seiner Schule zugewiesenen Lehrerinnen bzw. Lehrer unter tunlicher Berücksichtigung berechtigter Wünsche in möglichst gleichem Maß heranziehen kann.

(5) §§ 44 bis 48 gelten nicht.

Sonderurlaub

§ 50. (1) Der bzw. dem Bediensteten kann auf Antrag aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden.

(2) Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, und darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen.

Anwendung von Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979

§ 51. (1) Für die Bedienstete gelten § 10 Abs. 1, 1a und 2, § 10a sowie § 14 des Mutterschutzgesetzes 1979 sinngemäß.

(2) Für die Bedienstete, die nicht in einem Betrieb tätig ist, gelten §§ 2a bis 9 und 17 des Mutterschutzgesetzes 1979 sinngemäß.

Frühkarenz

§ 52. (1) Einer bzw. einem Bediensteten ist auf ihr bzw. 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 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach gleichartigen Rechtsvorschriften eine Karez gegen Entfall der Beziehe (Frühkarenz) in der ununterbrochenen Dauer von mindestens einer Woche bis zu höchstens 31 Kalendertagen zu gewähren, wenn sie bzw. 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 des Mutterschutzgesetzes 1979 festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Einem Bediensteten, 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 31 Kalendertagen zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(3) Einer bzw. einem Bediensteten, die bzw. der ein Kind, welches das siebente Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen hat und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf ihr bzw. sein Ansuchen eine Frühkarenz im Ausmaß von mindestens einer Woche bis zu höchstens 31 Kalendertagen zu gewähren. Die Frühkarenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

(4) Die bzw. der Bedienstete 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 anspruchsgrundenden sowie die anspruchsbeendenden 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 zwingende 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 § 44 Abs. 6 nicht anzuwenden ist.

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

Eltern-Karenz

§ 53. (1) Der bzw. dem Bediensteten gebührt auf Antrag eine Eltern-Karenz (gegen Entfall der Beziehe) bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes. Die Eltern-Karenz kann einmalig in der Dauer von einem Monat aus Anlass des Wechsels der Betreuungsperson durch beide Elternteile gleichzeitig in Anspruch genommen werden; dies gilt auch, wenn der Anspruch auf (Eltern-)Karenz eines Elternteiles auf einer gleichartigen Rechtsvorschrift beruht. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme endet der Anspruch auf Eltern-Karenz spätestens mit Ablauf des 23. Lebensmonates des Kindes bzw. einen Monat vor den in § 55 Abs. 2 genannten Zeitpunkten.

(2) Abs. 1 gilt auch für die Bedienstete, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches – ABGB, JGS Nr. 946/1811, Elternteil ist.

(3) Abs. 1 gilt sinngemäß für die Bedienstete bzw. den Bediensteten, die bzw. der ein Kind an Kindes statt angenommen (Adoptivmutter, Adoptivvater) oder in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegemutter, Pflegevater). Wird das Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, aber vor Ablauf des siebten Lebensjahres an Kindes statt angenommen oder in unentgeltliche Pflege übernommen, gebührt auf Antrag eine Eltern-Karenz bis zum Ablauf von sechs Monaten ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

(4) Die Eltern-Karenz gemäß Abs. 1 und 2 beginnt frühestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes, jene gemäß Abs. 3 frühestens mit der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege, und muss mindestens zwei Monate betragen.

(5) Der Antrag auf Eltern-Karenz ist

1. bei einer Eltern-Karenz gemäß Abs. 1 und 2 spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes,
2. bei einer Eltern-Karenz gemäß Abs. 3 spätestens acht Wochen nach der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege oder
3. wenn die Gemeinde Wien oder die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber des anderen Eltern-, Adoptiveltern- oder Pflegeelternteiles eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 59 dieses Gesetzes oder anderen gleichartigen Rechtsvorschriften ablehnt, spätestens acht Wochen nach der Ablehnung

zu stellen. Möchte die bzw. der Bedienstete im Anschluss an eine nach Abs. 1 bis 3 oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften in Anspruch genommene (Eltern-)Karenz des anderen Elternteiles oder im Anschluss an eine nach § 59 oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften in Anspruch genommene Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles Eltern-Karenz nach Abs. 1 bis 3 in Anspruch nehmen, kann sie bzw. er diese bis spätestens drei Monate, dauert die (Eltern-)Karenz oder die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, bis spätestens zwei Monate vor Ende der (Eltern-)Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles beantragen.

(6) Der Antrag auf Eltern-Karenz hat folgende Angaben zu enthalten:

1. alle anspruchsgrundenden Umstände, welche nachzuweisen sind, sowie
2. den Beginn und die Dauer der Eltern-Karenz.

Im Fall des Abs. 5 letzter Satz ist – sofern der andere Elternteil nicht Bedienstete bzw. Bediensteter der Gemeinde Wien ist – die Rechtzeitigkeit der Antragstellung glaubhaft zu machen.

(7) Bis spätestens drei Monate, dauert die Eltern-Karenz jedoch weniger als drei Monate, bis spätestens zwei Monate vor dem Ende der nach Abs. 5 beantragten Eltern-Karenz kann die bzw. der Bedienstete die Verlängerung derselben beantragen. Der Antrag hat den neuen Endtermin zu enthalten. Auf die Abs. 1 bis 3 ist Bedacht zu nehmen.

(8) Anträge nach Abs. 5 und 7 sind schriftlich zu stellen.

(9) Unbeschadet des Ablaufes der Antragsfristen nach Abs. 5 und 7 kann eine Eltern-Karenz im Sinn der Abs. 1 bis 3 gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(10) Die Dienstgeberin ist verpflichtet, der bzw. dem Bediensteten auf deren bzw. dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Eltern-Karenz oder über den Verzicht auf die Eltern-Karenz auszustellen.

(11) Die Eltern-Karenz nach Abs. 3 erster Satz zweiter Fall endet vorzeitig durch Beendigung der unentgeltlichen Pflege, sofern die Beendigung nicht durch die Annahme an Kindes statt bedingt ist.

Geteilte Eltern-Karenz

§ 54. (1) Bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes kann die Eltern-Karenz nach § 53 in zwei Teilen in der Dauer von je mindestens zwei Monaten in Anspruch genommen werden, wenn

1. auch der andere Elternteil von seinem Anspruch auf (Eltern-)Karenz nach § 53 oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften Gebrauch nimmt und
2. die von den Eltern in Anspruch genommenen (Eltern-)Karenzen jeweils unmittelbar aneinander anschließen.

(2) Der zweite Teil der Eltern-Karenz ist spätestens drei Monate, dauert die (Eltern-)Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor Ende der (Eltern-)Karenz des anderen Elternteiles zu beantragen.

(3) § 53 Abs. 6 bis 11 ist sinngemäß anzuwenden.

Aufgeschobene Eltern-Karenz

§ 55. (1) Drei Monate der Eltern-Karenz nach § 53 können aufgeschoben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes entweder in einem oder in Blöcken von ganzen Monaten verbraucht werden, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist.

(2) Aufgeschobene Eltern-Karenz kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn die Eltern-Karenz nach § 53 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch der andere Elternteil aufgeschobene (Eltern-)Karenz nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.

(3) Im Fall des § 53 Abs. 3 zweiter Satz findet Abs. 2 keine Anwendung, doch kann aufgeschobene Eltern-Karenz nur in Anspruch genommen werden, wenn nicht der andere Elternteil eine (Eltern-)Karenz nach § 53 oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften in Anspruch nimmt.

(4) Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Eltern-Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann auch der Verbrauch der aufgeschobenen Eltern-Karenz aus Anlass des Schuleintrittes gewährt werden. In diesem Fall hat die aufgeschobene Eltern-Karenz spätestens am Tag des Schuleintrittes zu beginnen.

(5) Die Absicht, aufgeschobene Eltern-Karenz in Anspruch nehmen zu wollen, ist innerhalb der in § 53 Abs. 5 angegebenen Fristen schriftlich anzugeben. Der Beginn der aufgeschobenen Eltern-Karenz ist spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt schriftlich bekannt zu geben. Das Vorliegen der Voraussetzungen für die Inanspruchnahme aufgeschobener Eltern-Karenz ist anlässlich der Bekanntgabe nachzuweisen.

(6) Unbeschadet des Ablaufes der Fristen nach Abs. 5 kann eine aufgeschobene Eltern-Karenz gewährt bzw. die verspätet bekannt gegebene aufgeschobene Eltern-Karenz angetreten werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(7) Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht den Verbrauch einer angezeigten aufgeschobenen Eltern-Karenz.

(8) Bedienstete, die hauptberuflich als Leiterin bzw. Leiter oder Lehrerin bzw. Lehrer (§ 5 des Privatschulgesetzes) an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind, können eine aufgeschobene Eltern-Karenz in den letzten vier Monaten des Schuljahres (§ 56 Wiener Schulgesetz) nicht in Anspruch nehmen.

Eltern-Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteiles

§ 56. (1) Ist der andere Eltern-, Adoptiveltern- oder Pflegeelternteil durch einen wichtigen Grund voraussichtlich länger als eine Woche verhindert, das Kind zu betreuen, gebührt der bzw. dem Bediensteten unabhängig von § 53 auf Antrag eine Eltern-Karenz bis zum Ende der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes. Dasselbe gilt bei Verhinderung des anderen Eltern-, Adoptiveltern- oder Pflegeelternteiles, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Eltern-Karenz nach § 53 Abs. 3 zweiter Satz oder § 55 oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften in Anspruch nimmt.

(2) Abs. 1, der zweite Satz jedoch nur soweit er sich auf § 55 bezieht, gilt auch für die Bedienstete, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 ABGB Elternteil ist.

- (3) Ein wichtiger Grund im Sinn des Abs. 1 liegt nur vor bei
1. Tod,
 2. Aufenthalt in einer Kranken- oder Kuranstalt,
 3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder bei einer anderen, auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
 4. schwerer Erkrankung.

(4) Die bzw. der Bedienstete hat im Antrag den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Eltern-Karenz anzugeben und den wichtigen Grund zu bescheinigen.

Beschäftigung während der Eltern-Karenz

§ 57. (1) Mit der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der sich in einer Eltern-Karenz gemäß §§ 52 bis 56 befindet, kann im Rahmen ihres bzw. seines karenzierten Dienstverhältnisses die Erbringung von Dienstleistungen vereinbart werden, doch darf das Ausmaß der Beschäftigung – soweit Abs. 2 nicht anderes bestimmt – 39 Stunden monatlich nicht überschreiten. § 59 Abs. 12 ist sinngemäß anzuwenden.

Wird nur ein Rahmen für die monatliche Heranziehung zur Dienstleistung festgelegt, ist jeder Diensteinsatz gesondert zu vereinbaren.

(2) Unter den sonstigen in Abs. 1 genannten Voraussetzungen kann für höchstens vier Monate im Kalenderjahr auch eine das in Abs. 1 genannte Ausmaß übersteigende Beschäftigung vereinbart werden.

(3) Eine Verletzung von Dienstpflichten bei Beschäftigungen gemäß Abs. 1 und 2 hat – soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist – keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis, insbesondere auch nicht auf dessen Bestand. Hat die bzw. der Bedienstete bei der Beschäftigung während der Eltern-Karenz jedoch den Tatbestand des § 133 Abs. 2 Z 2 oder 4 erfüllt, kann die Dienstgeberin das karenzierte Dienstverhältnis durch Entlassung auflösen.

(4) Die Beendigung der Beschäftigung kann unter Einhaltung einer Frist von einer Woche jederzeit von der Dienstgeberin ausgesprochen oder von der bzw. dem Bediensteten erklärt oder ohne Einhaltung dieser Frist einvernehmlich festgelegt werden. Im Fall des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung, die eine Ermahnung oder Belehrung nicht zulässt, kann die Beendigung der Beschäftigung auch mit sofortiger Wirkung erklärt werden. Die Beschäftigung endet jedenfalls durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des Mutterschutzgesetzes 1979.

(5) § 6 Abs. 2 Z 1 und 2 sowie § 66 finden auf Beschäftigungen während der Eltern-Karenz keine Anwendung.

(6) § 93 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz gebührende Abgeltung den Vergütungen gleichzuhalten ist und die Dauer des Anspruches auf Fortzahlung der Abgeltung und allfälliger Vergütungen nach § 93 Abs. 1 sechs Wochen beträgt. § 44 Abs. 2 bis 8 sowie §§ 45 und 46 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Erholungspauschalbetrag in dem Ausmaß gebührt, das dem Verhältnis der während der Beschäftigung während der Eltern-Karenz geleisteten Arbeitsstunden zu der im Kalenderjahr für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht, wobei sich dabei ergebende Teile von Stunden auf ganze Stunden aufzurunden sind und der Verbrauch des Erholungspauschalbetrags erst nach Beendigung der Eltern-Karenz zulässig ist. Durch den für Zeiten der Beschäftigung während der Eltern-Karenz in einem Kalenderjahr anfallenden Erholungspauschalbetrag darf das sich aus § 44 Abs. 2 bis 5 und 7 ergebende Ausmaß des Erholungspauschalbetrags für dieses Urlaubsjahr nicht überschritten werden. Der durch die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbene Urlaubsanspruch gilt bei Vollziehung des § 46 Abs. 4 zweiter Satz in dem Urlaubsjahr als entstanden, in das das Ende der Eltern-Karenz fällt. § 48 gilt nicht.

Recht auf den früheren oder einen gleichwertigen Dienstposten

§ 58. (1) Die Bedienstete hat Anspruch darauf, unmittelbar nach Ablauf eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 auf ihrem früheren Dienstposten oder – wenn dies nicht möglich ist – auf einem gleichwertigen Dienstposten verwendet zu werden.

(2) Der Anspruch gemäß Abs. 1 besteht auch für Bedienstete, die eine Eltern-Karenz gemäß §§ 52 bis 56 in Anspruch genommen haben.

(3) Als gleichwertig gilt ein Dienstposten jedenfalls dann, wenn er derselben Modellstelle zugeordnet ist wie der Dienstposten, auf dem die Bedienstete vor Beginn des Beschäftigungsverbotes oder die bzw. der Bedienstete vor Antritt der Eltern-Karenz verwendet wurde.

(4) Die befristete vertretungsweise Betrauung mit den Aufgaben eines auf Grund eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 52 bis 56 bzw. nach gleichartigen dienstrechtlischen Bestimmungen vakanten Dienstpostens begründet keinen Anspruch nach den Abs. 1 bis 3.

(5) Der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der Nacharbeit (§ 2 Z 18 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998) leistet, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten unter Berücksichtigung ihrer bzw. seiner Eignung ein gleichwertiger Dienstposten (Abs. 3) ohne Nacharbeit zuzuweisen, wenn

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

Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes

§ 59. (1) Die Arbeitszeit der bzw. des Bediensteten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 2 auf ihren bzw. seinen Antrag zur Betreuung

1. eines eigenen Kindes,
2. eines Kindes, das sie bzw. er an Kindes statt angenommen hat, oder
3. eines Kindes, das sie bzw. er in unentgeltliche Pflege genommen hat,
4. eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der bzw. des Bediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie bzw. er und/oder ihr Ehegatte bzw. seine Ehegattin oder ihre eingetragene Partnerin bzw. sein eingetragener Partner aufkommt,

bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit (§ 33 Abs. 2) herabzusetzen.

(2) Die bzw. der Bedienstete hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat; diese Wartefrist gilt nicht, wenn die bzw. der Bedienstete für dieses Kind Anspruch auf Eltern-Karenz gemäß § 53 gehabt hat. Die in einem unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien verbrachte Zeit ist auf die Wartefrist anzurechnen.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung ist unzulässig, wenn die bzw. der Bedienstete aus wichtigen dienstlichen Gründen infolge der Herabsetzung der Arbeitszeit oder ihrer von der bzw. dem Bediensteten gewünschten zeitlichen Lagerung weder auf ihrem bzw. seinem bisherigen Dienstposten noch auf einem anderen Dienstposten derselben Modellstelle verwendet werden könnte.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung beginnt in den Fällen des Abs. 1 Z 1 frühestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes, in den Fällen des Abs. 1 Z 2 und 3 frühestens mit der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege, in den Fällen des Abs. 1 Z 4 frühestens mit der Aufnahme des Kindes in den Haushalt der bzw. des Bediensteten.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 endet vorzeitig durch eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 53 bis 55 oder § 63 oder durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des Mutterschutzgesetzes 1979 und muss mindestens zwei Monate betragen. Nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes darf sie außer im Fall der Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz gemäß § 55 nicht unterbrochen werden. Zeiten, um die sich eine ursprünglich vorgesehene Teilzeitbeschäftigung durch eine vorzeitige Beendigung verkürzt, bleiben unter Beachtung der Höchstdauer gemäß Abs. 1 für eine neuerliche Teilzeitbeschäftigung gewahrt.

(6) Der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung ist spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Teilzeitbeschäftigung schriftlich zu stellen. Abweichend davon kann der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung

1. wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber des anderen Eltern-, Adoptiveltern- oder Pflegeelternteils eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 15h oder 15o des Mutterschutzgesetzes 1979, §§ 8 oder 8g des Väter-Karenzgesetzes oder anderen gleichartigen Rechtsvorschriften ablehnt, innerhalb von acht Wochen nach der Ablehnung, oder
2. wenn der Zeitraum zwischen dem beabsichtigten Beginn der Teilzeitbeschäftigung und dem Ablauf von acht Wochen nach der Geburt oder zwischen dem beabsichtigten Beginn der Teilzeitbeschäftigung und der Annahme an Kindes statt, der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder der Aufnahme in den Haushalt der bzw. des Bediensteten kürzer ist als drei Monate, innerhalb von acht Wochen nach der Geburt bzw. der Annahme an Kindes statt, der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder der Aufnahme in den Haushalt der bzw. des Bediensteten

gestellt werden. Dabei sind die anspruchsgrundenden Umstände im Sinne des Abs. 1 Z 1 bis 4 nachzuweisen und die gewünschte zeitliche Lagerung der Teilzeitbeschäftigung anzugeben.

(7) Sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen, kann von der Einhaltung der in Abs. 6 erster Satz genannten Frist Abstand genommen werden.

(8) Die Dienstgeberin ist verpflichtet, der bzw. dem Bediensteten auf deren bzw. dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder über die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen.

(9) Auf die teilzeitbeschäftigte Bedienstete bzw. den teilzeitbeschäftigen Bediensteten sind die §§ 33 bis 36 sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen die bzw. der Bedienstete Dienst zu versehen hat, auf die persönlichen Verhältnisse der bzw. des Bediensteten, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen ist, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen; § 35 Abs. 2 Z 4 letzter Halbsatz gilt nicht für die teilzeitbeschäftigte Bedienstete bzw. den teilzeitbeschäftigen Bediensteten.

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

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

sind. Für Mehrdienstleistungen, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, ist Z 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Verhältnis für den Freizeitausgleich 1:1,75 beträgt.

(11) Abs. 10 gilt auch in jenen Fällen, in denen eine Teilzeitbeschäftigung aus einem anderen als den in Abs. 1 genannten Gründen vereinbart wurde.

(12) Der Beginn, die Dauer und die zeitliche Lagerung der Teilzeitbeschäftigung sowie das Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit können nach Maßgabe des Dienstbetriebes und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe über Antrag der bzw. des Bediensteten abgeändert werden.

(13) Die Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 Z 3 endet vorzeitig durch Beendigung der unentgeltlichen Pflege, sofern die Beendigung nicht durch die Annahme an Kindes statt bedingt ist.

Pflegefreistellung

§ 60. (1) Die bzw. der Bedienstete, die bzw. der nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist,

1. wegen der notwendigen Pflege einer bzw. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
2. wegen der notwendigen Betreuung ihres bzw. seines Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, weil die Person, die das Kind ständig betreut hat, wegen
 - a) Tod,
 - b) Aufenthalt in einer Kranken- oder Kuranstalt,
 - c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung oder
 - d) wegen schwerer Erkrankung für diese Betreuung ausfällt, oder
3. wegen der Begleitung ihres bzw. seines erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Kranken- oder Kuranstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstmaß von sechs Werktagen im Kalenderjahr.

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstmaß von weiteren sechs Werktagen im Kalenderjahr, wenn die bzw. der Bedienstete

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat und
2. wegen der notwendigen Pflege ihres bzw. seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, an der Dienstleistung verhindert ist und das zu pflegende Kind das zwölftes Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(3) Im Fall der notwendigen Pflege ihres bzw. seines erkrankten minderjährigen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene bzw. jener Bedienstete Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1 und Abs. 2, die bzw. der nicht mit ihrem bzw. seinem erkrankten minderjährigen Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(4) Eine Pflegefreistellung darf für denselben Anlassfall das Ausmaß von sechs Werktagen nicht übersteigen.

(5) Ist die wöchentliche Arbeitszeit der bzw. des Bediensteten auf weniger als sechs Werkstage verteilt, ist das Ausmaß der Pflegefreistellung gemäß Abs. 1 und 2 in der Weise in Arbeitstage umzurechnen, dass an die Stelle von sechs Werktagen so viele Arbeitstage treten, wie die bzw. der Bedienstete innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat. Die § 44 Abs. 8 und § 48 Abs. 6 sind sinngemäß anzuwenden.

(6) Die Pflegefreistellung kann grundsätzlich nur tageweise in Anspruch genommen werden. Die bzw. der Bedienstete kann – sofern nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen – die Pflegefreistellung auch in einem einem halben Arbeitstag entsprechenden Stundenausmaß in Anspruch nehmen, wobei das gesamte Ausmaß der Pflegefreistellung im Kalenderjahr das Ausmaß der für die bzw. den Bediensteten geltenden wöchentlichen Arbeitszeit bzw. im Fall des Abs. 2 das zweifache Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten darf.

(7) Nahe Angehörige im Sinn des Abs. 1 Z 1 sind die Ehegattin bzw. der Ehegatte oder die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner und Personen, die mit der bzw. dem Bediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegerkinder, Kinder der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegereltern sowie die Person, mit der die bzw. der Bedienstete in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt.

Familienhospiz-Freistellung

§ 61. (1) Der bzw. dem Bediensteten gebührt auf Antrag eine Familienhospiz-Freistellung gegen Entfall der Bezüge zum Zweck

1. der Sterbegleitung einer bzw. eines nahen Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 7 bis zu einer ununterbrochenen Gesamtdauer von sechs Monaten pro Anlassfall,
2. der Betreuung ihres bzw. seines schwerst erkrankten Kindes (Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt) bis zu einer ununterbrochenen Gesamtdauer von neun Monaten pro Anlassfall.

Wird die Familienhospiz-Freistellung nicht im höchst zulässigen Ausmaß beantragt, hat die bzw. der Bedienstete Anspruch auf Verlängerung der Familienhospiz-Freistellung bis zu diesem Ausmaß. Wurde die Gesamtdauer der Familienhospiz-Freistellung nach Z 2 bereits voll ausgeschöpft, kann diese im Zusammenhang mit einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwerst erkrankte Kind auf Antrag höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlängert werden.

(2) Anträge gemäß Abs. 1, welche schriftlich zu stellen sind, haben folgende Angaben zu enthalten:

1. Beginn und Dauer der Familienhospiz-Freistellung oder von deren Verlängerung,
2. die anspruchsgrundenden Umstände und
3. die Angehörigeneigenschaft.

Die Voraussetzungen nach Z 2 und 3 sind glaubhaft zu machen.

(3) Wird der Antrag auf Familienhospiz-Freistellung (Abs. 1) nicht innerhalb einer Woche, jener auf Verlängerung nicht innerhalb von zwei Wochen abgelehnt, darf die bzw. der Bedienstete die Familienhospiz-Freistellung antreten.

(4) Die Familienhospiz-Freistellung gemäß Abs. 1 endet vorzeitig:

1. soweit nicht einvernehmlich ein früherer Endigungszeitpunkt festgelegt wird, spätestens zwei Wochen nach Wegfall der anspruchsgrundenden Umstände,
2. durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder
3. durch eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 52 bis 56 und 63.

(5) Die bzw. der Bedienstete hat der Dienstgeberin über Verlangen das Vorliegen der anspruchsgrundenden Umstände für die gesamte Dauer der Familienhospiz-Freistellung (Abs. 1) glaubhaft zu machen.

(6) Die Abs. 1 bis 5 sind auf alle in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Personen mit Ausnahme der Tages- und Stundenaushelferinnen und -helfer und der in § 1 Abs. 2 Z 2, 6 und 7 genannten Bediensteten anzuwenden.

Familienhospiz-Teilzeit

§ 62. (1) Bei Vorliegen der in § 61 Abs. 1 genannten Voraussetzungen ist der bzw. dem Bediensteten auf ihren bzw. seinen Antrag die Arbeitszeit (§ 33 Abs. 2 und § 37) für einen bestimmten, die jeweilige nach § 61 Abs. 1 in Betracht kommende Gesamtdauer nicht übersteigenden Zeitraum um höchstens drei

Viertel herabzusetzen, wobei die verbleibende Arbeitszeit ein ganzzahliges Stundenausmaß zu umfassen hat.

(2) Im Antrag auf Familienhospiz-Teilzeit gemäß Abs. 1 sind deren Beginn, Dauer und gewünschte zeitliche Lagerung sowie das gewünschte Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit anzugeben. Im Übrigen sind § 59 Abs. 3, 10 und 12, § 61 Abs. 2 bis 5 und § 64 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden.

(3) Die Abs. 1 bis 2 sind auf alle in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Personen mit Ausnahme der Tages- und Stundenaushelferinnen und -helfer und der in § 1 Abs. 2 Z 2, 6 und 7 genannten Bediensteten anzuwenden.

Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen

§ 63. (1) Der bzw. dem Bediensteten ist auf Antrag eine Karenz (gegen Entfall der Bezüge) zu gewähren, wenn sie bzw. er sich der Pflege

1. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376, gewährt wird und ihre bzw. seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 3), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder
2. einer bzw. eines nahen Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 7 mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 BPGG unter gänzlicher Beanspruchung ihrer bzw. seiner Arbeitskraft in häuslicher Umgebung widmet oder
3. einer bzw. eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 7 mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 nach § 5 BPGG widmet.

Der gemeinsame Haushalt nach Z 1 bzw. die Pflege in häuslicher Umgebung nach Z 2 bestehen weiter, wenn sich die bzw. der Bedienstete oder im Fall der Z 1 das behinderte Kind, im Fall der Z 2 die bzw. der nahe Angehörige nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(2) Eine Karenz gemäß Abs. 1 Z 3 hat mindestens einen Monat und höchstens drei Monate zu dauern und ist für jede zu betreuende Angehörige bzw. jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegekarenz auf Antrag zulässig.

(3) Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinn des Abs. 1 Z 1 liegt vor, solange das behinderte Kind

1. das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985, BGBl. Nr. 76) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
2. während der allgemeinen Schulpflicht wegen Schulunfähigkeit (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) entweder von der allgemeinen Schulpflicht befreit ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
3. nach der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 40. Lebensjahres dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

(4) Beträgt die beabsichtigte Dauer der Karenz gemäß Abs. 1 Z 1 oder 2 mehr als drei Monate, ist der Antrag auf Gewährung der Karenz spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen. Unbeschadet des Ablaufs dieser Antragsfrist kann eine Karenz gemäß Abs. 1 Z 1 oder 2 in der Dauer von mehr als drei Monaten gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(5) Anträge gemäß Abs. 1 sind schriftlich zu stellen und haben folgende Angaben zu enthalten:

1. Beginn und Dauer der Karenz,
2. die anspruchsgrundlegenden Umstände und
3. die Angehörigeneigenschaft.

Die Voraussetzungen nach Z 2 und 3 sind glaubhaft zu machen.

(6) Die bzw. der Bedienstete hat den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenz innerhalb von zwei Wochen zu melden.

(7) Die Karenz kann auf Antrag der bzw. des Bediensteten vorzeitig beendet werden, wenn

1. der Grund für die Karenz weggefallen ist,
2. das Ausschöpfen der ursprünglich vereinbarten Dauer der Karenz für die Bedienstete bzw. den Bediensteten eine Härte bedeuten würde und
3. keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(8) Den in § 1 Abs. 2 Z 1 und 3 bis 5 genannten Bediensteten, jedoch mit Ausnahme der Tages- und Stundenaushelferinnen und -helfer, kann bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1 Z 2 und 3 auf Antrag eine Karez zur Pflege für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. Eine Karez ist für jede zu betreuende Angehörige bzw. jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 5 bis 7 sind anzuwenden.

Pflegeteilzeit

§ 64. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 63 Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die Arbeitszeit der bzw. des Bediensteten auf ihren bzw. seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegeteilzeit), wenn keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 59 Abs. 10 und 12 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Die bzw. der Bedienstete darf während der Pflegeteilzeit keine weitere Erwerbstätigkeit ausüben. Dies gilt nicht für Praxiszeiten im Rahmen einer Weiterbildung und für eine Nebenbeschäftigung, die schon unmittelbar vor Beginn der Pflegeteilzeit ausgeübt worden ist; die Nebenbeschäftigung darf nur in der Art und in dem Umfang weiter betrieben werden, wie sie zulässigerweise unmittelbar vor Beginn der Pflegeteilzeit ausgeübt worden ist.

(3) Eine Pflegeteilzeit ist für jede zu betreuende Angehörige bzw. jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegeteilzeit auf Antrag zulässig.

(4) Anträge gemäß Abs. 1 sind schriftlich zu stellen und haben folgende Angaben zu enthalten:

1. den Beginn, die Dauer und die gewünschte zeitliche Lagerung der Pflegeteilzeit,
2. das gewünschte Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit,
3. die anspruchsgrundlegenden Umstände und
4. die Angehörigeneigenschaft.

Die Voraussetzungen nach Z 3 und 4 sind glaubhaft zu machen.

(5) Auf Antrag der bzw. des Bediensteten kann die vorzeitige Rückkehr zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß vereinbart werden bei

1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. dem Tod

der bzw. des nahen Angehörigen.

(6) Die Pflegeteilzeit endet vorzeitig durch

1. eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 59,
2. eine (Eltern-)Karez gemäß §§ 52 bis 56 oder § 63 oder
3. ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des Mutterschutzgesetzes 1979.

(7) Abs. 1 bis 6 gelten für die in § 1 Abs. 2 Z 1 und 3 bis 5 genannten Bediensteten, jedoch mit Ausnahme der Tages- und Stundenaushelferinnen und -helfer, mit der Maßgabe, dass sich die sinngemäß Anwendung des § 59 Abs. 10 auf dessen ersten Satz beschränkt.

Recht auf Information während einer (Eltern-)Karez

§ 65. Während einer (Eltern-)Karez gemäß §§ 52 bis 56 und 63 ist die bzw. der Bedienstete über wichtige dienstliche Angelegenheiten, die jene Dienststelle betreffen, in der sie bzw. er unmittelbar vor Antritt der (Eltern-)Karez ihren bzw. seinen Dienst versehen hat und die ihre bzw. seine Interessen berühren, wie insbesondere über Organisationsänderungen sowie Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, zu informieren.

Dienstfreistellung zur Festigung und Besserung der Dienstfähigkeit

§ 66. (1) Die bzw. der Bedienstete ist auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes oder eines Aufenthaltes in einem Rehabilitationszentrum vom Dienst freizustellen, wenn dieser Aufenthalt zur nachhaltigen Festigung oder Besserung der Dienstfähigkeit erforderlich ist und ein Träger der gesetzlichen Sozialversicherung, eine Krankenfürsorgeanstalt, der Bund oder ein Land die Kosten des Aufenthaltes unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch die Bedienstete bzw. den Bediensteten trägt oder einen Kostenzuschuss gewährt.

(2) Bei der zeitlichen Einteilung der Dienstfreistellung ist auf zwingende dienstliche Gründe Rücksicht zu nehmen.

(3) Die Dienstfreistellung gilt als Dienstverhinderung gemäß § 93 Abs. 1 oder, wenn sie wegen eines im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis als Bedienstete bzw. Bediensteter erlittenen Arbeitsunfalles oder einer ebensolchen Berufskrankheit gewährt wird, als Dienstverhinderung gemäß § 93 Abs. 4.

Freijahr und Freiquartal

§ 67. (1) Die bzw. der Bedienstete, die bzw. der ein zumindest sechsjähriges Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien aufweist, kann auf Antrag

1. innerhalb einer Rahmenzeit von fünf Jahren ein Jahr vom Dienst freigestellt werden (Freijahr) oder
2. innerhalb einer Rahmenzeit von zwölf Monaten drei Monate vom Dienst freigestellt werden (Freiquartal),

wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Die Rahmenzeit für ein Freiquartal darf sich nicht mit der Rahmenzeit für ein Freijahr überschneiden.

(2) Einer bzw. einem Bediensteten darf das Freijahr insgesamt höchstens dreimal gewährt werden.

(3) Das Freijahr darf frühestens nach zwei Jahren der Rahmenzeit (Abs. 1 Z 1) und muss mit einem Monatsersten, bei der bzw. dem in § 49 genannten Bediensteten mit einem Schuljahr beginnen. Das Freiquartal darf frühestens nach sechs Monaten der Rahmenzeit (Abs. 1 Z 2) und muss mit einem Monatsersten beginnen.

(4) Der Antrag, in dem auch der gewünschte Beginn des Freijahres bzw. Freiquartals anzugeben ist, ist bei einem Freijahr spätestens drei Monate bzw. bei einem Freiquartal spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit zu stellen. Zu Beginn der Rahmenzeit muss Vollbeschäftigung bestehen.

(5) Während der Rahmenzeit sind Karenzurlaube oder Teilzeitbeschäftigungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, unzulässig. Ausgenommen sind Karenzurlaube, die allein oder für den Fall einer oder mehrerer Verlängerungen eine Gesamtdauer von neun Monaten nicht überschreiten.

(6) Die bzw. der Bedienstete darf während des Freijahres bzw. Freiquartals keine Erwerbstätigkeit ausüben. Dies gilt nicht für

1. kurzzeitige Dienstleistungen, um den Verlust einer zur Ausübung des Dienstes erforderlichen Berechtigung zu vermeiden,
2. Praxiszeiten im Rahmen einer Weiterbildung und
3. eine Nebenbeschäftigung, in der Art und in dem Umfang, wie sie zulässigerweise unmittelbar vor Beginn des Freijahres bzw. Freiquartals ausgeübt worden ist.

(7) Die Rahmenzeit (einschließlich des Freijahres bzw. Freiquartals) wird durch eine (Eltern-)Karenz, einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 59 in der Dauer von jeweils nicht mehr als neun Monaten sowie eine Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61, eine Familienhospiz-Teilzeit gemäß § 62 oder eine Pflegeteilzeit gemäß § 64 oder durch die mehr als einmonatige Zeit eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes oder eines eigenmächtigen und unentschuldigten Fernbleibens vom Dienst gehemmt.

(8) Die Rahmenzeit (einschließlich des Freijahres bzw. Freiquartals) endet vorzeitig durch

1. ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des Mutterschutzgesetzes 1979,
2. eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 53, 54, 56 oder § 63, eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 59 oder eine Familienhospiz-Teilzeit gemäß § 62 in der Dauer von jeweils mehr als neun Monaten, und
3. die Auflösung des Dienstverhältnisses.

(9) Auf Antrag der bzw. des Bediensteten kann nach Maßgabe des Dienstbetriebes und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe die vorzeitige Beendigung der Rahmenzeit (einschließlich des Freijahres bzw. Freiquartals) vereinbart werden.

(10) Die Bestimmungen über das Freiquartal sind auf die in § 49 genannten Bediensteten nicht anzuwenden.

Karenzurlaub

§ 68. (1) Der bzw. dem Bediensteten kann auf Antrag ein Karenzurlaub (Urlaub gegen Entfall der Bezüge) gewährt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Auf einen Karenzurlaub, der zur Betreuung eines Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, bis zum Schuleintritt des Kindes gewährt wird, ist Abs. 3 nicht anzuwenden. Die Betreuung des Kindes bis zu dessen Schuleintritt ist von der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller glaubhaft zu machen.

(3) Für eine Bedienstete bzw. einen Bediensteten dürfen Karenzurlaube die Gesamtdauer von drei Jahren nicht übersteigen.

(4) Der Karenzurlaub endet vorzeitig durch

1. ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des Mutterschutzgesetzes 1979 und
2. eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 52 bis 56 oder § 63, eine Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61, eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 59 oder eine Familienhospiz-Teilzeit gemäß § 62.

(5) Auf Antrag der bzw. des Bediensteten kann nach Maßgabe des Dienstbetriebes und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe die vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubes vereinbart werden.

Dienstfreistellung oder Außerdienststellung von Mandatarinnen und Mandataren

§ 69. (1) Der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist, ist die zur Ausübung ihres bzw. seines Mandates erforderliche Dienstfreistellung in dem von ihr bzw. ihm beantragten prozentuellen Ausmaß der Normalarbeitszeit (Lehrverpflichtung) unter anteiliger Kürzung ihres bzw. seines Diensteinkommens zu gewähren. Diensterleichterungen (z. B. Diensttausch, Einarbeitung) sind unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen im größtmöglichen Ausmaß einzuräumen.

(2) Das prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1 ist von der bzw. dem Bediensteten unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandates erforderliche Zeit vom Tag des Beginnes bis zum Tag des Ausscheidens aus der Funktion für jedes Kalenderjahr – von der bzw. dem in § 37 Abs. 1 genannten Bediensteten für jedes Schuljahr – im Vorhinein festzulegen. Über- und Unterschreitungen dieses Prozentsatzes im Durchrechnungszeitraum sind zulässig.

(3) Abweichend von Abs. 1 ist die bzw. der Bedienstete, die bzw. der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist, auf ihren bzw. seinen Antrag für die Dauer der Mandatsausübung unter Entfall des Diensteinkommens außer Dienst zu stellen.

(4) Ist die Weiterbeschäftigung der bzw. des Bediensteten auf ihrem bzw. seinem bisherigen Dienstposten nicht möglich, weil die weitere Tätigkeit auf dem bisherigen Dienstposten

1. gemäß § 6a Abs. 2 des Unvereinbarkeits- und Transparenz-Gesetzes, BGBl. Nr. 330/1983, unzulässig ist oder
2. auf Grund der besonderen Gegebenheiten neben der Ausübung des Mandates nur unter erheblicher Beeinträchtigung des Dienstbetriebes möglich wäre,

ist die bzw. der Bedienstete im Fall der Z 1 innerhalb von zwei Monaten nach der Entscheidung des gemäß § 6a des Unvereinbarkeits- und Transparenz-Gesetzes zuständigen Organes und im Fall der Z 2 innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Funktion auf einen ihrer bzw. seiner bisherigen Verwendung mindestens gleichwertigen Dienstposten oder, wenn dies nicht möglich ist, mit ihrer bzw. seiner Zustimmung auf einen ihrer bzw. seiner bisherigen Verwendung möglichst gleichwertigen Dienstposten zu versetzen, auf den keiner der in Z 1 und 2 genannten Umstände zutrifft. Als gleichwertig gilt ein Dienstposten jedenfalls dann, wenn er derselben Modellstelle zugeordnet ist wie der Dienstposten, auf dem die bzw. der Bedienstete bisher verwendet wurde. Verweigert die bzw. der Bedienstete, die bzw. der Mitglied des Nationalrates oder des Bundesrates ist, ihre bzw. seine Zustimmung und gilt für sie bzw. ihn Z 1, ist sie bzw. er mit Ablauf der zweimonatigen Frist unter Entfall des Diensteinkommens außer Dienst zu stellen.

Außerdienststellung im Zusammenhang mit öffentlichen Ämtern

§ 70. (1) Die bzw. der Bedienstete, die bzw. der

1. Bundespräsidentin bzw. Bundespräsident, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretärin bzw. Staatssekretär, Präsidentin bzw. Präsident des Rechnungshofes, Mitglied der Volksanwaltschaft, Mitglied des Verfassungsgerichtshofes, Mitglied einer Landesregierung, Amtsführende Präsidentin bzw. Amtsführender Präsident oder Vizepräsidentin bzw. Vizepräsident des Stadtschulrates für Wien, Bezirksvorsteherin bzw. Bezirksvorsteher eines Wiener Gemeindebezirkes oder
2. Mitglied des Europäischen Parlaments oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften ist, ist für die Dauer dieser Funktion unter Entfall des Diensteinkommens außer Dienst zu stellen.

(2) Der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der sich um das Amt der Bundespräsidentin bzw. des Bundespräsidenten oder um ein Mandat im Nationalrat, im Europäischen Parlament oder in einem Landtag bewirbt, ist ab der Einbringung des Wahlvorschlages bei der zuständigen Wahlbehörde bis zur Bekanntgabe des amtlichen Wahlergebnisses die erforderliche freie Zeit zu gewähren.

Dienstfreiheit für sonstige Funktionen

§ 71. (1) Der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der Mitglied eines Gemeinderates oder eines Gemeindevorstandes (Stadtrates, Stadtsenates), Bürgermeisterin bzw. Bürgermeister, Mitglied einer Wiener Bezirksvertretung oder Stellvertreterin bzw. Stellvertreter einer Bezirksvorsteherin bzw. eines Bezirksvorstehers eines Wiener Gemeindebezirkes ist, ist die zur Ausübung dieser Funktion erforderliche freie Zeit zu gewähren.

(2) Der bzw. dem Bediensteten, die Funktionärin bzw. der Funktionär des Österreichischen Gewerkschaftsbundes – younion – Die Daseinsgewerkschaft ist, ist die zur Erfüllung dieser Funktion notwendige Dienstfreiheit zu gewähren.

(3) Ist infolge dringender Geschäfte die Beurlaubung solcher Funktionärinnen und Funktionäre auf bestimmte oder unbestimmte Zeit erforderlich, hat die Gewerkschaft die Beurlaubung zu beantragen. Einem solchen Ansuchen ist, soweit nicht Dienstinteressen entgegenstehen, nach Tunlichkeit stattzugeben. Eine Beurlaubung von mehr als einem Monat bedarf der Genehmigung der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters.

Dienst- und Werkswohnung

§ 72. (1) Dienstwohnung ist eine Wohnung, die der bzw. dem Bediensteten ohne Beistellung von beweglichem Mobiliar auf Grund des Dienstvertrages zugewiesen wird und die die bzw. der Bedienstete zur ordnungsgemäßen Ausübung ihres bzw. seines Dienstes beziehen muss.

(2) Werkswohnung ist eine Wohnung, die der bzw. dem Bediensteten ohne Beistellung von beweglichem Mobiliar auf Grund des Dienstvertrages zugewiesen wird und deren Benützung durch die Bedienstete bzw. den Bediensteten im Hinblick auf ihre bzw. seine konkrete Dienstverwendung zweckmäßig, jedoch zur ordnungsgemäßen Ausübung ihres bzw. seines Dienstes nicht unbedingt notwendig ist.

(3) Durch die Zuweisung einer Dienst- oder Werkswohnung an die Bedienstete bzw. den Bediensteten wird kein Bestandverhältnis begründet.

(4) Für eine Dienstwohnung hat die bzw. der Bedienstete keine Vergütung zu leisten. Für eine Werkswohnung hat die bzw. der Bedienstete eine Vergütung in der Höhe des für das Bundesland Wien geltenden Richtwertes gemäß § 1 des Richtwertgesetzes, BGBl. Nr. 800/1993, und der vollen Betriebskosten sowie der vollen laufenden öffentlichen Abgaben zu leisten, die sie bzw. er bei Vermietung der Wohnung an sie bzw. ihn zu entrichten hätte. Die Pauschalierung der Betriebskosten und der laufenden öffentlichen Abgaben ist zulässig.

(5) Die Dienst- oder Werkswohnung ist innerhalb von drei Monaten zu räumen, wenn das Dienstverhältnis endet oder eine Änderung der konkreten Dienstverwendung (auch in örtlicher Hinsicht) eingetreten ist; die Frist kann bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe auf höchstens neun Monate verlängert werden. Erfolgt die Räumung der Dienst- oder Werkswohnung nicht fristgerecht, ist für die Zeit nach Ablauf der Räumungsfrist bis zur tatsächlichen Räumung, ohne dass dadurch ein Bestandverhältnis begründet wird, eine Vergütung in der Höhe des für das Bundesland Wien geltenden Richtwertes gemäß § 1 des Richtwertgesetzes, der Betriebskosten und der öffentlichen Abgaben zu leisten, die bei Vermietung der Wohnung zu entrichten wären. Die Pauschalierung der Betriebskosten und der laufenden öffentlichen Abgaben ist zulässig.

(6) Während des Kündigungsschutzes gemäß § 129 Abs. 4 und 6 oder § 51 tritt die Verpflichtung der bzw. des Bediensteten zur Räumung der Dienst- oder Werkswohnung wegen einer Änderung der konkreten Dienstverwendung nicht ein.

Dienstbekleidung

§ 73. (1) Der bzw. dem Bediensteten ist die notwendige Dienstbekleidung zur Verfügung zu stellen, wenn die dienstliche Tätigkeit

1. eine überdurchschnittliche Verschmutzung oder Abnutzung der Bekleidung mit sich bringt,
2. das Tragen einer Dienstbekleidung zum Schutz gegen Witterungseinflüsse erfordert,
3. das Tragen einer Dienstbekleidung aus hygienischen Gründen erfordert,
4. eine besondere Kenntlichmachung oder ein repräsentatives Äußeres erfordert.

(2) Die Mindesttragedauer ist unter Berücksichtigung der sich aus der dienstlichen Tätigkeit ergebenden durchschnittlichen Abnützung der Dienstbekleidungsstücke festzusetzen.

(3) Die unentgeltliche Überlassung von Dienstbekleidungsstücken in das Eigentum der bzw. des Bediensteten ist nur zulässig, wenn die Mindesttragedauer abgelaufen ist.

Verhalten bei Gefahr

§ 74. (1) Die bzw. der Bedienstete, die bzw. der bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlässt, darf deswegen nicht benachteiligt werden. Gleches gilt, wenn sie bzw. er unter Berücksichtigung ihrer bzw. seiner Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr trifft, weil sie bzw. er die sonst zuständigen Personen nicht erreichen kann, außer die Handlungsweise war grob fahrlässig.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Bedienstete einer Feuerwehr oder eines sonstigen Katasthenschutzdienstes.

5. Abschnitt

Recht auf Besoldung

Bezüge und Diensteinkommen

§ 75. (1) Der bzw. dem Bediensteten gebühren Monatsbezüge.

(2) Der Monatsbezug besteht aus dem Gehalt, der Erschwernisabgeltung und dem Kinderbeitrag.

(3) Neben den Monatsbezügen gebührt der bzw. dem Bediensteten für jedes Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung in der Höhe des für dieses Kalenderhalbjahr durchschnittlich gebührenden Monatsbezuges. Dabei beeinträchtigt der Entfall des Anspruchs auf den Monatsbezug die Höhe der Sonderzahlung insoweit nicht, als statt des Monatsbezuges der Zuschuss gemäß § 94 gebührt.

(4) Der Monatsbezug ist im Nachhinein fällig und wird am Letzten jedes Monats oder, wenn der Monatsletzte kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag ausgezahlt; eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig, wenn sie aus organisatorischen Gründen, die mit der Durchführung der Auszahlung im Zusammenhang stehen, notwendig ist. Die bzw. der Bedienstete ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die ihr bzw. ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können.

(5) Die für das erste Kalenderhalbjahr gebührende Sonderzahlung ist mit dem am 31. Mai fälligen Monatsbezug auszubezahlen. Die für das zweite Kalenderhalbjahr gebührende Sonderzahlung ist mit dem am 30. November fälligen Monatsbezug auszubezahlen. Scheidet eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter aus dem Dienstverhältnis aus, ist die Sonderzahlung an dem Tag fällig, mit dessen Ablauf sie bzw. er aus dem Dienstverhältnis ausscheidet; die Sonderzahlung ist innerhalb eines Monats ab der Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen.

(6) Der Monatsbezug, die Vergütungen (§§ 95 bis 102) und die Urlaubsabgeltung für Vergütungen (§ 103) bilden das monatliche Diensteinkommen. Sonderzahlungen gemäß Abs. 3 sind beim jährlichen Diensteinkommen zu berücksichtigen.

(7) Abs. 5 letzter Satz gilt nicht, wenn unmittelbar anschließend ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien als Mitglied des Verwaltungsgerichtes Wien oder als Landesrechtspflegerin bzw. Landesrechtspfleger begründet wird.

(8) Die bzw. der Bedienstete hat das Recht, schriftlich auf die Auszahlung des in einer Geldleistung bestehenden Teiles ihres bzw. seines Monatsbezuges im Ausmaß eines Zwölftels des Betrages gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, unter der Bedingung zu verzichten, dass die Dienstgeberin im selben Ausmaß an das von der bzw. dem Bediensteten bezeichnete Versicherungsunternehmen, mit dem die Dienstgeberin eine diesbezügliche Vereinbarung abgeschlossen hat, Prämien im Sinn der genannten bundesgesetzlichen Bestimmung leistet. Der schriftlich abzugebende Widerruf des Verzichtes bewirkt die Einstellung der Prämienzahlung.

Gehaltsschemata und Einreichungspläne

§ 76. (1) Die Gehaltsschemata W1, W2, W3, W4 und W5 sind in der Anlage 3 zu diesem Gesetz festgesetzt. Jedem Gehaltsschema ist ein Einreichungsplan zugeordnet, in dem die einzelnen Berufsfamilien und Modellfunktionen einschließlich deren Zuordnung zu den Gehaltsbändern dargestellt sind (Anlage 2 zu diesem Gesetz).

(2) Dem Einreichungsplan für das Gehaltsschema W1 sind folgende Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:

1. Management Allgemein, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Management III
 - b) Management II
 - c) Management I
2. Führung Allgemein, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Führung VI
 - b) Führung V
 - c) Führung IV
3. Führung Kindergarten, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Kindergarten- oder Hortleiterin bzw. Kindergarten- oder Hortleiter
 - b) Regionalleiterin bzw. Regionalleiter Kindergärten
4. Führung Feuerwehr, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Feuerwehroffizierin bzw. Feuerwehroffizier
 - b) Leitende Feuerwehroffizierin bzw. Leitender Feuerwehroffizier
5. Führung Berufsrettung, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Führung VI Rettungsdienst
 - b) Führung V Rettungsdienst
6. Führung Bezirksgesundheitsamt, bestehend aus der Modellfunktion
Leiterin bzw. Leiter Bezirksgesundheitsamt
7. Führung Pflege, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Stationsleitung Pflege
 - b) Bereichsleitung Pflege
8. Führung medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG), bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Leitung Medizinische Assistenzberufe
 - b) Fachbereichsleitung MTDG (Stationsassistenz)
 - c) Stationshebamme
 - d) Oberhebamme
 - e) Abteilungsleitung MTDG (Oberassistenz)
 - f) Leitung MTDG (Leitende Oberassistenz)
9. Führung Politik, bestehend aus der Modellfunktion
Politik-Büroleitung
10. Führung IKT, bestehend aus der Modellfunktion
IKT-Referatsleitung
11. Verwaltung/Administration, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Verwaltung/Administration Servicedienste
 - b) Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein
 - c) Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Spezialisiert
 - d) Verwaltung/Administration Fachbearbeitung
 - e) Verwaltung/Administration Expertin bzw. Experte
12. Technik, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Technische Sachbearbeitung Allgemein
 - b) Technische Sachbearbeitung Spezialisiert
 - c) Technische Fachbearbeitung
 - d) Technische Expertin bzw. Technischer Experte
 - e) Servicedienste Technik
 - f) Facharbeit Technik
 - g) Anlagenbetreuung Technik
 - h) Spezialisierte Facharbeit Technik
13. Soziale Arbeit/Sozialer Dienst, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung Spezialisiert

- b) Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachbearbeitung
 - c) Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Expertin bzw. Experte
14. Disposition Berufsrettung, bestehend aus der Modellfunktion
Disponentin bzw. Disponent
15. Bezirksgesundheitsamt, bestehend aus der Modellfunktion
Amtsärztin bzw. Amtsarzt im Bezirksgesundheitsamt
16. Fachbereichskoordination Pflege, bestehend aus der Modellfunktion
Fachbereichskoordination Pflege (Assistenz Stationsleitung)
17. Fachbereichskoordination Hebammen, bestehend aus der Modellfunktion
Fachbereichskoordination Hebammen (Assistenz Stationsleitung)
18. Politik, bestehend aus der Modellfunktion
Politische Referentin bzw. Politischer Referent
19. Prüferinnen und Prüfer Stadtrechnungshof, bestehend aus der Modellfunktion
Prüferin bzw. Prüfer Stadtrechnungshof
20. Interne Revision, bestehend aus der Modellfunktion
Interne Revisorin bzw. Interner Revisor
21. Informations-/Kommunikationstechnologie, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) IKT-Servicedesk
 - b) IKT-Systembetrieb
 - c) IKT-Betreuung
 - d) IKT-Engineering
 - e) IKT-Organisation
 - f) IKT-Architektur
 - g) Chief Technologie Officer
22. Lehrerinnen und Lehrer (Pädagoginnen und Pädagogen), bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Lehrerin bzw. Lehrer der Rettungsakademie
 - b) Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege sowie für medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe
 - c) Lehrerin bzw. Lehrer an den berufsbildenden Privatschulen der Stadt Wien
- (3) Dem Einreichungsplan für das Gehaltsschema W2 sind folgende mit besonderen Erschwernissen verbundene Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:
1. Versorgungs- und Betreuungsdienste, bestehend aus der Modellfunktion
Infrastrukturelle Versorgungs- und Betreuungsdienste
 2. Kindergarten, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Kindergartenassistentz
 - b) Assistenzpädagogin bzw. Assistenzpädagoge
 - c) Kindergartenpädagogin bzw. Kindergartenpädagoge
 3. Feuerwehr, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Feuerwehrfrau bzw. Feuerwehrmann
 - b) Feuerwehrfrau als Lösch- und Brandmeisterin bzw. Feuerwehrmann als Lösch- und Brandmeister
 - c) Charge
 4. Berufsrettung, bestehend aus der Modellfunktion
Sanitäterin bzw. Sanitäter
 5. Pflege, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Pflegeassistentz, Sozial- und Fachbetreuerin bzw. Sozial- und Fachbetreuer
 - b) Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege
 6. Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG), bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Medizinische Assistenzberufe, Medizinische Masseurin bzw. Medizinischer Masseur, Heilmasseurin bzw. Heilmasseur, Zahnärztliche Assistenz und Sanitätshilfsdienste
 - b) Medizinisch-Technischer Fachdienst

- c) Hebamme
 - d) Gehobene medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe
- (4) Dem Einreihungsplan für das Gehaltsschema W3 ist folgende mit besonders starken Erschwernissen verbundene Berufsfamilie und Modellfunktion zugeordnet:

Infrastruktur, bestehend aus der Modellfunktion

Infrastrukturdienste

- (5) Dem Gehaltsschema W4 sind folgende Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:

1. Management spitalsärztlicher Dienst, bestehend aus der Modellfunktion
Ärztliche Direktorin bzw. Ärztlicher Direktor
2. Führung (spitals-)ärztlicher Dienst, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Oberärztin bzw. Oberarzt oder Fachärztin bzw. Facharzt mit definierten Leitungsaufgaben
 - b) Oberärztin bzw. Oberarzt Rettungsdienst
3. Ärztliche Abteilungs- oder Institutsvorständin bzw. Ärztlicher Abteilungs- oder Institutsvorstand
3. Klinische Psychologie des KAV, bestehend aus der Modellfunktion
Klinische Psychologin bzw. Klinischer Psychologe KAV

- (6) Dem Gehaltsschema W5 sind folgende mit besonderen Erschwernissen verbundene Berufsfamilie und Modellfunktionen zugeordnet:

Spitalsärztlicher Dienst, bestehend aus den Modellfunktionen

1. Ärztin bzw. Arzt
2. Ärztin bzw. Arzt Notfallaufnahme/Noteinsatzfahrzeug
3. Fachärztin bzw. Facharzt, Oberärztin bzw. Oberarzt

- (7) Erschwernisse im Sinn der Abs. 3, 4 und 6 sind:

1. Umwelteinflüsse wie beispielsweise Umgebungseinflüsse (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Körperflüssigkeiten), chemische Einflüsse, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Konzentration zur Vermeidung von Schäden bzw. Unfällen, Ansteckungsgefahr, Infektionsgefahr und/oder
2. körperliche Beanspruchung wie beispielsweise Hand- und Armarbeit im Sitzen, Stehen oder Gehen, Einsatz des ganzen Körpers.

Gehalt

§ 77. (1) Das Gehalt wird durch das Gehaltsschema, innerhalb dessen durch das Gehaltsband, dem die nach § 8 maßgebende Modellstelle zugeordnet ist, und innerhalb des Gehaltsbandes durch die Gehaltsstufe bestimmt.

(2) Die Gehaltsbeträge der auf die Schemata W1, W2, W3, W4 und W5 aufgeteilten Gehaltsbänder sind in der Anlage 3 festgesetzt.

(3) Sofern in diesem Gesetz nicht ausdrücklich auf das Gehalt gemäß Abs. 1 (Schemagehalt) verwiesen wird, umfasst das Gehalt neben dem Schemagehalt auch die Aufzahlung bei Mischverwendung (§ 87), die Ausgleichszahlung bei Verwendung auf einer höher bewerteten Modellstelle (§ 90) und die Ergänzungszahlung bei Rückreihung (§ 92).

(4) Abweichend von Abs. 1 bis 3 sind für die in § 13 Abs. 5 BO 1994 genannten Bediensteten § 13 Abs. 5, Abs. 6 erster Satz und Abs. 7 erster Satz sowie § 35 Abs. 3 BO 1994 anzuwenden.

Erschwernisabgeltung

§ 78. (1) Auf Grund der mit der Tätigkeit verbundenen besonderen Erschwernisse (§ 76 Abs. 7) erhalten die in den Gehaltsschemata W2 und W5 eingereihten Bediensteten eine Abgeltung von monatlich 150 Euro.

(2) Auf Grund der mit der Tätigkeit verbundenen besonders starken Erschwernisse (§ 76 Abs. 7) erhalten die im Gehaltsschema W3 eingereihten Bediensteten eine Abgeltung von monatlich 200 Euro.

(3) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 68 Abs. 5 des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBI. Nr. 400/1988, erfolgt die steuerliche Behandlung der in Abs. 1 und 2 genannten Abgeltung nach Maßgabe dieser Bestimmung.

Kinderbeitrag

§ 79. (1) Der Kinderbeitrag von 14,53 Euro monatlich gebührt – soweit in Abs. 2 und 3 nicht anderes bestimmt ist – für jedes der folgenden Kinder:

1. eigene Kinder,
2. Wahlkinder,
3. Stiefkinder oder Kinder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners, wenn diese Personen dem Haushalt der bzw. des Bediensteten angehören,
4. sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt der bzw. des Bediensteten angehören und diese bzw. dieser überwiegend für die Kosten des Unterhaltes aufkommt.

(2) Nach Ablauf des Monats, in dem das Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat, gebührt der Kinderbeitrag gemäß Abs. 1 nur dann, wenn

1. für das Kind Familienbeihilfe gemäß § 2 Abs. 1 lit. b bis lit. l des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376, gebührt oder nur deshalb nicht gebührt, weil für dieses Kind eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird, oder
2. das Kind, das das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, den Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz 2001, BGBl. I Nr. 146, oder den Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679, leistet und für das Kind unmittelbar vorher der Kinderbeitrag gebührte.

(3) Für ein und dasselbe Kind gebührt der Kinderbeitrag nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf den Kinderbeitrag oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, gebührt der Kinderbeitrag nur der Person, deren Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch der älteren Person vor. Für ein Kind, dem eine Zulage gemäß § 29 Abs. 3 der Pensionsordnung 1995 PO 1995, LGBl. für Wien Nr. 67, oder eine gleichartige Zulage zusteht, gebührt kein Kinderbeitrag.

(4) Während einer Beschäftigung gemäß § 57 gebührt der Kinderbeitrag bei einem Beschäftigungsausmaß bis zu 39 Stunden monatlich in der in Abs. 1 festgesetzten Höhe, im Übrigen in der Höhe, welche sich unter sinngemäßer Anwendung des § 105 Abs. 1 erster Satz ergibt.

(5) Dem Haushalt der bzw. des Bediensteten gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung eine Wohnung mit der bzw. dem Bediensteten teilt oder aus Gründen der Erziehung, Ausbildung, Krankheit oder eines Gebrechens woanders untergebracht ist. Durch die Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes wird die Haushaltsgeschäftigkeit nicht berührt.

(6) Die bzw. der Bedienstete hat alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung des Kinderbeitrages von Bedeutung sind, unverzüglich der Dienstgeberin schriftlich zu melden.

Beginn, Entfall und Erlöschen des Anspruchs auf Bezüge, auf Fortzahlung der Bezüge und auf den Zuschuss

§ 80. (1) Der Anspruch auf den Monatsbezug beginnt mit dem Tag der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien.

(2) Änderungen des Monatsbezuges werden – soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist – mit dem auf den Tag des die Änderungen bewirkenden Ereignisses folgenden Monatsersten oder, wenn dieser Tag ein Monatserster ist, mit diesem Tag wirksam. Der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge gemäß § 93 und der Anspruch auf den Zuschuss gemäß § 94 werden jeweils mit dem Tag wirksam, an dem die in diesen Bestimmungen vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

(3) Abweichend von Abs. 2 entfallen der Anspruch auf den Monatsbezug sowie die Ansprüche auf Fortzahlung der Bezüge gemäß § 93 und auf den Zuschuss gemäß § 94 für die Zeit:

1. einer Dienstverhinderung, solange die bzw. der Bedienstete den in § 38 Abs. 1 oder 2 oder § 94 Abs. 1 angeführten Verpflichtungen nicht nachkommt, außer sie bzw. er macht glaubhaft, dass sie bzw. er diese Verpflichtungen aus Gründen, die nicht von ihr bzw. ihm zu vertreten sind, nicht erfüllen konnte, und sie bzw. er den Verpflichtungen unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachkommt;
2. einer Dienstverhinderung gemäß § 93 Abs. 1 oder 4, wenn die bzw. der Bedienstete die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat;
3. einer Dienstverhinderung nach Ablauf der in §§ 93 und 94 angeführten Fristen;
4. der eigenmächtigen und unentschuldigten Abwesenheit vom Dienst;

5. der Abwesenheit vom Dienst infolge Haft oder Freiheitsentzuges wegen eines strafrechtlich zu ahndenden Verhaltens oder auf Grund eines Tätigkeitsverbotes gemäß § 220b StGB;
6. des Beschäftigungsverbotes im Sinn des § 3 und des § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes;
7. der (Eltern-)Karenz gemäß §§ 52 bis 56 oder § 63 oder des Karenzurlaubes gemäß § 68;
8. der Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61;
9. der Außerdienststellung gemäß §§ 69 Abs. 3 und 4 sowie gemäß § 70 Abs. 1;
10. des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 oder des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986. Gleches gilt für die Bedienstete bzw. den Bediensteten, die Staatsangehörige bzw. der Staatsangehöriger einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern, ist, bei einem gleichartigen Dienst.

(4) Der Anspruch auf den Monatsbezug sowie der Anspruch auf die Fortzahlung der Bezüge gemäß § 93 bzw. den Zuschuss gemäß § 94 erlischen mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(5) Wenn die Dienstgeberin die Bedienstete bzw. den Bediensteten ohne wichtigen Grund entlässt, besteht der Anspruch auf Bezüge (§ 93 Abs. 5) jedoch auch für den Zeitraum weiter, der bis zum Enden des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch die Dienstgeberin hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was sie bzw. er infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben versäumt hat. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraumes hat die Einrechnung zu unterbleiben.

(6) Wenn die Dienstgeberin ein Verschulden am Austritt der bzw. des Bediensteten trifft, gilt Abs. 5 sinngemäß, wobei für die ordnungsgemäße Kündigung kein Kündigungsgrund erforderlich ist.

Sachbezüge

§ 81. (1) Werden einer Bediensteten bzw. einem Bediensteten neben ihrem bzw. seinem Monatsbezug Sachbezüge gewährt, hat sie bzw. er dafür eine angemessene Vergütung zu leisten, die durch Aufrechnung hereingebracht werden kann. Bei der Festsetzung der Höhe der Vergütung ist auf die örtlichen Verhältnisse sowie auf die der Gemeinde Wien erwachsenden Gestehungskosten Bedacht zu nehmen. Die Höhe der Vergütung wird allgemein vom Stadtsenat oder im Einzelfall vom zuständigen Organ festgesetzt.

(2) Die Vergütung für die Dienstbekleidung kann ermäßigt oder auch erlassen werden, wenn es das Interesse der Gemeinde Wien geboten erscheinen lässt. Eine unentgeltliche Überlassung von Dienstbekleidung in das Eigentum der bzw. des Bediensteten ist jedoch nur zulässig, wenn die Tragedauer abgelaufen ist.

Pensionskassenvorsorge

§ 82. (1) Die Gemeinde Wien hat ihren Bediensteten eine Pensionskassenzusage im Sinn des § 2 Z 1 des Betriebspensionsgesetzes – BPG, BGBl. Nr. 282/1990, zu erteilen. Zu diesem Zweck hat die Gemeinde Wien mit dem gemäß § 11 des Wiener Personalvertretungsgesetzes – W-PVG, LGBl. für Wien Nr. 49/1985, gebildeten Zentralausschuss eine Vereinbarung im Sinn des § 3 Abs. 2 BPG abzuschließen.

(2) Die mit dem Zentralausschuss abzuschließende Vereinbarung hat insbesondere Regelungen über das Beitrags- und Leistungsrecht zu enthalten. Die Vereinbarung hat jedenfalls vorzusehen, dass die Gemeinde Wien für ihre Bediensteten einen Dienstgeberbeitrag in der Höhe von 1 % der Bemessungsgrundlage zu leisten hat. In der Vereinbarung kann auch vorgesehen werden, dass der Dienstgeberbeitrag einen bestimmten Betrag nicht unterschreiten darf.

(3) Bemessungsgrundlage gemäß Abs. 2 ist der jeweils gebührende Monatsbezug (§ 75 Abs. 2) abzüglich des Kinderbeitrags. Der Dienstgeberbeitrag gemäß Abs. 2 ist auch von der Sonderzahlung mit Ausnahme des auf den Kinderbeitrag entfallenden Teiles der Sonderzahlung zu leisten.

(4) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehende Vereinbarung gemäß § 7a der Besoldungsordnung 1994, LGBl. Nr. 55/1994, gilt als Vereinbarung nach diesem Gesetz und ist bis 31. Dezember 2018 an die sich aus diesem Gesetz ergebenden Erfordernisse anzupassen.

Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen

§ 83. (1) Zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergenüsse) sind, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind, der Gemeinde Wien zu ersetzen.

(2) Die rückforderbaren Leistungen sind durch Abzug von den nach diesem Gesetz gebührenden Leistungen hereinzubringen; hierbei können Raten festgesetzt werden. Bei der Festsetzung der Raten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der bzw. des Ersatzpflichtigen billige Rücksicht zu nehmen. Ist die Hereinbringung durch Abzug nicht möglich, ist die bzw. der Ersatzpflichtige oder ihre bzw. seine gesetzliche Vertreterin oder ihr bzw. sein gesetzlicher Vertreter zum Ersatz zu verhalten. Leistet die bzw. der Ersatzpflichtige oder ihre bzw. seine gesetzliche Vertreterin oder ihr bzw. sein gesetzlicher Vertreter nicht Ersatz, sind die rückforderbaren Leistungen nach dem VVG hereinzubringen.

(3) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Rückzahlung gestundet werden. Von der Hereinbringung rückforderbarer Leistungen kann Abstand genommen werden, wenn die Hereinbringung eine besondere Härte bedeuten würde oder wenn das Verfahren zur Hereinbringung mit Kosten und Weiterungen verbunden wäre, die in keinem Verhältnis zum Rückforderungsbetrag stehen würden.

Verjährung

§ 84. (1) Der Anspruch auf rückständige Leistungen und das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen verjähren drei Jahre nach ihrer Entstehung.

(2) Was trotz Verjährung geleistet worden ist, kann nicht zurückgefördert werden.

(3) Die Bestimmungen des bürgerlichen Rechtes über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass die schriftliche Geltendmachung eines noch nicht verjährten Anspruches durch die Bedienstete bzw. den Bediensteten gegenüber der Dienstgeberin die Verjährung unterbricht.

(4) Bringt die bzw. der Bedienstete innerhalb von drei Monaten

1. nach Erhalt einer abschlägigen Entscheidung oder
2. – falls die Dienstgeberin binnen zwölf Monaten keine Entscheidung trifft – nach Ablauf dieser Frist

keine Klage ein, gilt die Unterbrechung als nicht eingetreten.

Einstufung bei Beginn des Dienstverhältnisses

§ 85. (1) Die Anrechnung der Vordienstzeiten (§ 7 Abs. 2) hat in dem Schema und dem Gehaltsband zu erfolgen, dem die Modellstelle zugeordnet ist, der die bzw. der Bedienstete bei Beginn des Dienstverhältnisses zugewiesen ist. Dabei ist von der Gehaltsstufe 1 auszugehen und die besoldungsrechtliche Stellung der bzw. des Bediensteten in sinngemäßer Anwendung des § 86 Abs. 2 und 3 erster Satz um die angerechneten Vordienstzeiten zu verbessern.

(2) Abweichend von Abs. 1 kann der bzw. dem Bediensteten bei Beginn des Dienstverhältnisses unmittelbar eine höhere Gehaltsstufe zuerkannt werden, wenn es besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen lassen. Dabei ist insbesondere auf die im dienstlichen Interesse benötigte Qualifikation der bzw. des Bediensteten und die Rahmenbedingungen, welche erforderlich sind, um Personen mit dieser Qualifikation am Arbeitsmarkt für die in Aussicht genommene Tätigkeit bei der Gemeinde Wien zu gewinnen, Bedacht zu nehmen. Bei Zuerkennung einer höheren Gehaltsstufe erreicht die bzw. der Bedienstete die nächsthöhere für sie bzw. ihn vorgesehene Gehaltsstufe in dem Zeitpunkt, in dem sie bzw. er diese Gehaltsstufe ohne die Zuerkennung erreicht hätte.

(3) Die Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung durch Anrechnung von Vordienstzeiten und die davon abweichende Festsetzung der besoldungsrechtlichen Stellung (Abs. 2) werden mit dem Tag des Dienstbeginns wirksam.

(4) Wird die bzw. der Bedienstete unmittelbar im Anschluss an eine Verwendung gemäß §§ 109 bis 112 einer Modellstelle zugeordnet, ist die Zeit dieser Verwendung bei der Einstufung gemäß Abs. 1 sowie für den Erfahrungsanstieg gemäß § 86 Abs. 3 nicht zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang gilt der Zeitpunkt der Zuordnung zur Modellstelle als Beginn des Dienstverhältnisses.

Besoldungsrechtliche Stellung und Erfahrungsanstieg

§ 86. (1) Die besoldungsrechtliche Stellung der bzw. des Bediensteten wird durch das Schema und das Gehaltsband (Einreichung), die Gehaltsstufe (Einstufung) sowie den für den Erfahrungsanstieg zu berücksichtigenden Zeitraum (Abs. 3) bestimmt.

(2) Der Erfahrungsanstieg erfolgt, wenn die bzw. der Bedienstete die für das Erreichen der nächsthöheren Gehaltsstufe des Gehaltsbandes vorgesehene Dauer der Dienstzeit in der aktuellen Gehaltsstufe (Verweildauer) vollendet hat, und wird mit dem der Vollendung der Verweildauer folgenden Monatsersten wirksam. Die Verweildauer beträgt in den Gehaltsstufen 1 bis 3 jeweils zwei Jahre, in den Gehaltsstufen 4 bis 6 jeweils drei Jahre, in der Gehaltsstufe 7 vier Jahre und in den Gehaltsstufen 8 bis 11 jeweils fünf Jahre.

(3) Der für den Erfahrungsanstieg zu berücksichtigende Zeitraum entspricht bis zu einer allfälligen Höherreihung der Gesamtdienstzeit (§ 7 Abs. 1) der bzw. des Bediensteten abzüglich des für die aktuelle Einstufung erforderlichen Zeitraums. Ab der (erstmaligen) Höherreihung werden die Einstufung der bzw. des Bediensteten und der für den Erfahrungsanstieg im neuen Gehaltsband zu berücksichtigende Zeitraum nicht mehr durch die Gesamtdienstzeit, sondern durch § 89 sowie im Fall einer späteren Rückreihung durch § 91 Abs. 2 bestimmt.

Aufzahlung bei Mischverwendung

§ 87. (1) Für jeden Tag bzw. für jede Schicht bzw. für jeden Dienst der höher bewerteten Verwendung gebührt der bzw. dem Bediensteten eine Aufzahlung. Die Höhe der Aufzahlung beträgt ein Dreißigstel der Differenz zwischen dem Gehalt, das der bzw. dem Bediensteten auf Grund ihrer bzw. seiner besoldungsrechtlichen Stellung gebührt, und dem Gehalt, das ihr bzw. ihm bei Einreichung in das höhere Gehaltsband gebühren würde (Vergleichsgehalt). Der Vergleichsgehalt entspricht dem Gehalt jener Gehaltsstufe, die sich bei Berücksichtigung der gesamten für die aktuelle besoldungsrechtliche Stellung maßgebenden Dienstzeit im höheren Gehaltsband ergibt.

(2) Bei der Ermittlung der Gehaltsdifferenz gemäß Abs. 1 ist dem Gehalt (§ 77 Abs. 1) der bzw. des Bediensteten die Erschwernisabgeltung, die ihr bzw. ihm auf Grund ihrer bzw. seiner besoldungsrechtlichen Stellung gebührt, und dem Vergleichsgehalt die mit der höher bewerteten Modellstelle verbundene Erschwernisabgeltung hinzuzurechnen. Eine allfällige Ausgleichszahlung gemäß § 90 und eine allfällige Ergänzungszahlung gemäß § 92 sind nicht zu berücksichtigen.

(3) Die Summe der für einen Monat gebührenden Aufzahlungen gilt als Gehaltsbestandteil. Dieser ist abweichend von § 75 Abs. 4 mit dem Gehalt des Folgemonats auszuzahlen. Die Aufzahlungen bei Mischverwendung sind in den in § 89 Abs. 6, § 92 Abs. 3, § 93 Abs. 5 und § 94 Abs. 1 geregelten Fällen, während des Freijahres bzw. Freiquartals gemäß § 107 sowie für die Urlaubersatzleistung gemäß § 113 jeweils in dem Ausmaß zu berücksichtigen, in dem sie im Zeitraum eines Jahres im Durchschnitt pro Monat angefallen sind. Dabei ist der Jahreszeitraum maßgebend, der einen Monat vor dem für die Berücksichtigung der Mischverwendung in den genannten Bestimmungen jeweils maßgebenden Ereignis geendet hat.

Besoldungsrechtliche Ansprüche bei Verwendungsänderung

§ 88. (1) Eine Verwendungsänderung gemäß § 12 Abs. 2 Z 1 und 2 bewirkt die Einreichung der bzw. des Bediensteten in das der neuen Modellstelle zugeordnete Gehaltsschema und Gehaltsband. Die Verwendungsänderung gemäß § 12 Abs. 2 Z 3 hat, sofern sie mit keinem Wechsel des Gehaltschemas verbunden ist, keine Änderung der besoldungsrechtlichen Stellung zur Folge. Eine mit einem Wechsel des Gehaltschemas verbundene Verwendungsänderung gemäß § 12 Abs. 2 Z 3 bewirkt die Einreichung der bzw. des Bediensteten in das der neuen Modellstelle zugeordnete Gehaltsschema und Gehaltsband, wobei keine Änderung der Einstufung (§ 86 Abs. 1), des für den Erfahrungsanstieg im neuen Gehaltsband maßgebenden Zeitraums (§ 86 Abs. 3) sowie (unter Berücksichtigung des § 12 Abs. 2 zweiter Satz) des der bzw. dem Bediensteten gebührenden Gehaltes eintritt.

(2) Die Einstufung im neuen Gehaltsband und die besoldungsrechtlichen Ansprüche im Zusammenhang mit Verwendungsänderungen regeln die §§ 89 bis 92.

Einstufung bei Höherreihung

§ 89. (1) Die besoldungsrechtliche Einreichung in das neue Gehaltsband hat in jene Gehaltsstufe zu erfolgen, die dem niedrigsten Gehaltsbetrag zugeordnet ist, der das Gehalt, welches der besoldungsrechtlichen Stellung der bzw. des Bediensteten am Tag der Höherreihung im bisherigen Gehaltsband entspräche, um mindestens 50 Euro übersteigt.

(2) Die Höherreihung wird mit dem der Zuordnung zur neuen Modellstelle folgenden Monatsersten wirksam. Ist der Zuordnung eine probeweise Verwendung auf einem der höher bewerteten Modellstelle zugeordneten Dienstposten vorangegangen, wird die Höherreihung mit dem dem Ablauf des Zeitraums der probeweisen Verwendung (§ 13 Abs. 2) folgenden Monatsersten wirksam.

(3) Der für das Erreichen der nächsten Gehaltsstufe im neuen Gehaltsband maßgebende Zeitraum (§ 86 Abs. 2 BO 1994) beginnt, soweit sich aus Abs. 4 und 5 nichts anderes ergibt, an dem der Zuordnung zur neuen Modellstelle bzw. dem Beginn der probeweisen Verwendung folgenden Monatsersten.

(4) Hat die bzw. der Bedienstete während der probeweisen Verwendung eine höhere Gehaltsstufe erreicht, beginnt der in Abs. 3 genannte Zeitraum an dem Tag, an dem sie bzw. er die höhere Gehaltsstufe erreicht hat. Hätte die bzw. der Bedienstete am Tag der Höherreihung eine höhere Gehaltsstufe erreicht, beginnt dieser Zeitraum am Tag der Höherreihung.

(5) Ist das gemäß Abs. 1 nach der Höherreihung gebührende Gehalt nicht um mindestens 50 Euro höher als das Gehalt, das der bzw. dem Bediensteten bei Erreichen der nächsthöheren Gehaltsstufe im bisherigen Gehaltsband gebührt hätte, und hätte die bzw. der Bedienstete die nächste Gehaltsstufe im bisherigen Gehaltsband früher als zu dem sich aus Abs. 3 und 4 ergebenden Zeitpunkt erreicht, verbessert sich ihre bzw. seine besoldungsrechtliche Stellung mit Wirksamkeit der Höherreihung um den Zeitraum, der erforderlich ist, damit die bzw. der Bedienstete zum selben Zeitpunkt die nächsthöhere Gehaltsstufe erreicht, zu dem sie bzw. er die nächsthöhere Gehaltsstufe im bisherigen Gehaltsband erreicht hätte.

(6) Für die Beurteilung, in welche Gehaltsstufe die bzw. der Bedienstete gemäß Abs. 1 einzureihen ist, ist dem Gehalt (§ 77 Abs. 1) der betreffenden Modellstellen die für diese Modellstellen jeweils vorgesehene Erschwernisabgeltung gemäß § 78 hinzuzurechnen. Dem Gehalt (§ 77 Abs. 1) der bzw. des Bediensteten sind überdies allfällige vor Beginn der Verwendung auf dem der höher bewerteten Modellstelle zugeordneten Dienstposten gebührende Gehaltsbestandteile gemäß den §§ 87 und 92 hinzuzurechnen. Eine allfällige Ausgleichszahlung gemäß § 90 ist nicht zu berücksichtigen.

Ausgleichszahlung bei Verwendung auf einer höher bewerteten Modellstelle

§ 90. (1) Der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der gemäß § 13 probeweise auf einer höher bewerteten Modellstelle verwendet wird, gebührt für die Dauer dieser Verwendung eine monatliche Ausgleichszahlung.

(2) Die Höhe der Ausgleichszahlung entspricht der Differenz zwischen dem Gehalt, das der jeweils aktuellen besoldungsrechtlichen Stellung der bzw. des Bediensteten entspricht und dem Vergleichsgehalt, das sie bzw. er jeweils erhalten würde, wenn sie bzw. er bereits bei Beginn der probeweisen Verwendung gemäß § 89 dem höheren Gehaltsband zugeordnet worden wäre.

(3) Eine Ausgleichszahlung in der Höhe, die sich aus der sinngemäßen Anwendung des Abs. 2 ergibt, gebührt auch der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der bloß vorübergehend auf einer höher bewerteten Modellstelle verwendet werden soll, wenn die Dauer der vorübergehenden Verwendung drei Monate überschritten hat. Diese Ausgleichszahlung gebührt ab dem vierten Monat der vorübergehenden Verwendung.

(4) Die Ausgleichszahlungen gemäß Abs. 1 und 3 gelten als Gehaltsbestandteil.

(5) Der Anspruch auf eine Ausgleichszahlung gemäß Abs. 1 und 3 endet mit dem letzten Tag der probeweisen oder vorübergehenden Verwendung auf der höher bewerteten Modellstelle. Abweichend von § 80 Abs. 2 gebühren die Ausgleichszahlung gemäß Abs. 1 für die Dauer der Verwendung auf der höher bewerteten Modellstelle und die Ausgleichszahlung gemäß Abs. 3 für die den Zeitraum von drei Monaten überschreitende Dauer der Verwendung auf der höher bewerteten Modellstelle.

(6) Kein Anspruch auf eine Ausgleichszahlung gemäß Abs. 3 besteht bei vorübergehender Betreuung mit einer in § 13 Abs. 5 BO 1994 genannten Funktion.

Einstufung bei Rückreihung

§ 91. (1) Die bzw. der Bedienstete, die bzw. der gemäß § 12 Abs. 2 Z 2 rückgereiht wird, ist im neuen Gehaltsband in die Gehaltsstufe einzureihen, die sich ergibt, wenn die gesamte für die besoldungsrechtliche Stellung am Tag vor der Rückreihung maßgebende Gesamtdienstzeit im neuen Gehaltsband berücksichtigt wird.

(2) Abweichend von Abs. 1 erhält die bzw. der Bedienstete, die bzw. der in ein Gehaltsband rückgereiht wird, in das sie bzw. er bereits früher eingereiht war, die besoldungsrechtliche Stellung, die sich ergäbe, wenn die seither erfolgte(n) Verwendungsänderung(en) unterblieben wäre(n). Wird eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter nach zumindest einer Höherreihung in ein Gehaltsband rückgereiht, in das sie bzw. er bisher noch nicht eingereiht war, erhält sie bzw. er im neuen Gehaltsband die besoldungsrechtliche Stellung, die sich ergäbe, wenn die letzte Höherreihung sowie allfällige seither erfolgte Verwendungsänderungen unterblieben wären und die bzw. der Bedienstete stattdessen aus dem sich daraus ergebenden Gehaltsband direkt in das neue Gehaltsband eingereiht worden wäre.

Ergänzungszahlung bei Rückreihung

§ 92. (1) Der bzw. dem Bediensteten, deren bzw. dessen Gehalt gemäß § 77 Abs. 1 durch die Rückreihung um mehr als 13 % gemindert wird, gebührt eine Ergänzungszahlung, wenn die Rückreihung

1. im Zusammenhang mit einer Organisationsänderung im Sinn des § 12 Abs. 5 Z 2,
2. auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen der bzw. des Bediensteten, die auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen sind, oder
3. im wichtigen dienstlichen Interesse

erfolgt ist.

(2) Die Höhe der Ergänzungszahlung entspricht der Differenz zwischen dem Gehalt, das der jeweils aktuellen besoldungsrechtlichen Stellung der bzw. des Bediensteten entspricht und dem um 13 % reduzierten Gehalt, das der besoldungsrechtlichen Einreihung der bzw. des Bediensteten am Tag vor der Rückreihung (Vergleichsgehalt) entspricht.

(3) Bei der Ermittlung der Gehaltsdifferenz sind dem Gehalt der bzw. des Bediensteten die Erschwerisabgeltung, die ihr bzw. ihm auf Grund der neuen besoldungsrechtlichen Stellung gebührt, und dem Vergleichsgehalt die mit der bisherigen besoldungsrechtlichen Stellung verbundene Erschwerisabgeltung hinzuzurechnen. Dem Vergleichsgehalt sind überdies allfällige vor der Rückreihung gebührende Gehaltsbestandteile gemäß den §§ 87 und 92 hinzuzurechnen. Eine allenfalls gebührende Ausgleichszahlung gemäß § 90 ist nicht zu berücksichtigen.

(4) Die Ergänzungszahlung gilt als Gehaltsbestandteil.

Fortzahlung der Bezüge

§ 93. (1) Ist die bzw. der Bedienstete nach Antritt des Dienstes durch Krankheit oder Unfall an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie bzw. er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, behält sie bzw. er den Anspruch auf Bezüge

bei einer Dauer des Dienstverhältnisses von	bis zur Dauer von
weniger als zwei Jahren	sechs Wochen,
zwei Jahren	neun Wochen,
drei Jahren	zwölf Wochen,
fünf Jahren	vierzehn Wochen,
acht Jahren	sechzehn Wochen.

(2) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 sind Zeiten, die in früheren Dienstverhältnissen oder Lehrverhältnissen zur Gemeinde Wien zurückgelegt wurden, auf die Dienstzeit anzurechnen, wenn die Unterbrechung zwischen diesen Dienst- oder Lehrverhältnissen nicht länger als ein Jahr beträgt.

(3) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(4) Hat die bzw. der Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem bzw. seinem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinn der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung erlitten und ist sie bzw. er dadurch an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie bzw. er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, behält sie bzw. er den Anspruch auf Bezüge ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von sechsundzwanzig Wochen. Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung infolge desselben Arbeitsunfalles oder derselben Berufskrankheit ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Die Beschränkung der Dauer der Fortzahlung entfällt bei einer bzw. einem Bediensteten der Feuerwehr, die bzw. der sich bei Bränden und anderen öffentlichen Notständen oder bei der Abwehr von Gefahren, die der bzw. dem Einzelnen oder der Allgemeinheit drohen, bewusst einer lebens- und gesundheitsbedrohenden Gefahr ausgesetzt hat, dabei einen Arbeitsunfall (Arbeitsunfall im besonderen Einsatzdienst) erlitten hat und dadurch an der Dienstleistung verhindert ist.

(5) Bezüge im Sinn der Abs. 1 und 4 sind der Monatsbezug und die zum Entgelt gemäß § 49 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, gehörenden Vergütungen. Die nicht nach Monaten bemessenen Vergütungen sind in dem Ausmaß zu berücksichtigen, in dem sie der bzw. dem Bediensteten für die dem Beginn der Dienstverhinderung vorangegangenen sechs Kalendermonaten durchschnittlich gebührten, es sei denn, dass in den Tätigkeiten der bzw. des Bediensteten, die den Anspruch auf derartige Vergütungen begründen, seither eine wesentliche Änderung eingetreten ist oder ohne Dienstverhinderung eingetreten wäre. In letzterem Fall gebühren der bzw. dem Bediensteten jene zum Entgelt gemäß § 49 ASVG gehörenden Vergütungen, auf die sie bzw. er Anspruch hätte, wenn die Dienstverhinderung nicht eingetreten wäre. Aufzahlungen gemäß § 87, Ausgleichszahlungen gemäß § 90 und Ergänzungszahlungen gemäß § 92 sind insoweit zu berücksichtigen, als sie während der Dienstverhinderung gebührt hätten.

(6) Die Bezüge (Abs. 5) sind der bzw. dem Bediensteten bis zur Dauer einer Woche zu gewähren, wenn sie bzw. er nach Antritt des Dienstes durch andere wichtige, ihre bzw. seine Person betreffende Gründe ohne ihr bzw. sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist. Abs. 3 gilt sinngemäß.

(7) Der bzw. dem Bediensteten, der bzw. dem Erleichterungen bei der Dienstverrichtung im Sinn des § 33 Abs. 8 gewährt werden, die mit dem Verlust oder der Verringerung des Anspruchs auf im Abs. 5

genannte Vergütungen verbunden sind, sind diese Vergütungen in der Dauer und in dem Ausmaß fortzuzahlen, in der bzw. in dem sie ihr bzw. ihm bei Weiterbestehen der Dienstverhinderung gebührt hätten.

Zuschuss

§ 94. (1) Ist der Anspruch gemäß § 93 Abs. 1 bis 5 erschöpft, gebührt der bzw. dem Bediensteten für die Zeit des Anspruches auf Krankengeld der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien ein Zuschuss im Ausmaß der Differenz zwischen dem Krankengeld und dem Nettomonatsbezug mit der Maßgabe, dass der Zuschuss 49% des Nettomonatsbezuges nicht übersteigen darf. Auf Verlangen der Dienstgeberin hat die bzw. der Bedienstete die Bescheinigung über die von der Krankenfürsorgeanstalt ausbezahlten Geldleistungen vorzulegen. Der Zuschuss gebührt auch, wenn der Anspruch auf Krankengeld im Sinn des § 138 Abs. 1 ASVG noch nicht besteht.

(2) Für die Zeit, in der der Anspruch auf Krankengeld der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien mit dem Anspruch auf Rehabilitationsgeld der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien zusammen trifft, gebührt kein Zuschuss gemäß Abs. 1.

(3) Während der Dienstfreistellung gemäß § 66 gilt Abs. 1 sinngemäß.

Vergütungen

§ 95. (1) Zusätzlich zu den Monatsbezügen (§ 75 Abs. 2) und den Sachbezügen (§ 81) können der bzw. dem Bediensteten unter den in den §§ 96 bis 102 oder einer auf Grund dieser Bestimmungen erlassenen Verordnung des Stadtsenates geregelten Voraussetzungen Vergütungen gebühren.

(2) Vergütungen sind:

1. Vergütungen aus Anlass von Dienstverrichtungen außerhalb der Dienststelle, Dienstzuteilungen und Versetzungen (Reisegebühren gemäß § 96);
2. Ersätze für die sonst in Ausübung des Dienstes erwachsenden notwendigen Kosten und Barauslagen (Kostenersätze gemäß § 97);
3. Überstunden- und Mehrstundenvergütungen § 98);
4. Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeitsvergütungen (§ 99);
5. Vergütungen für Bereitschaftsdienste (§ 100);
6. Vergütungen für Nebentätigkeiten (§ 101);
7. Vergütungen für die ständige Stellvertretung (§ 102).

(3) Vergütungen sind im Nachhinein fällig und werden gleichzeitig mit dem Bezug des dem Monat, in dem die den Anspruch auf die Vergütung begründende Dienstleistung erbracht wurde, folgenden Monats ausbezahlt.

Reisegebühren

§ 96. (1) Bei Dienstverrichtungen außerhalb der Dienststelle, Dienstzuteilungen und Versetzungen gebührt der bzw. dem Bediensteten der Ersatz des nach Maßgabe ihrer bzw. seiner besoldungsrechtlichen Stellung notwendigen Mehraufwandes. Beim Ersatz des Mehraufwandes ist insbesondere auf den Ersatz von Auslagen für die Zurücklegung von Wegstrecken, für die Verpflegung und für die Unterbringung Bedacht zu nehmen. Die Festsetzung von Pauschalvergütungen ist zulässig; für ihre Höhe ist der Durchschnitt der Kosten maßgebend, der gewöhnlich bei den in Betracht kommenden Anlässen entsteht.

(2) Sitzungen und Beratungen im Dienstort begründen keinen Anspruch auf eine Vergütung.

(3) Bei einem Diensttausch besteht kein Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes. Ist eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter auf Grund eines von ihr bzw. ihm gestellten Antrages versetzt worden, ist der Mehraufwand nur zur Hälfte zu ersetzen.

(4) Die näheren Bestimmungen über die Reisegebühren sind durch den Stadtsenat zu erlassen. Bis zur Erlassung einer Verordnung des Stadtsenates gilt die Reisegebührenvorschrift der Stadt Wien, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 51/1981, in der Fassung des Beschlusses des Stadtsenates vom 11. März 2014, Pr.Z. 00591-2014/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 12/2014, als Verordnung im Sinn dieser Gesetzesstelle.

Kostenersätze

§ 97. Sind einer bzw. einem Bediensteten in Ausübung des Dienstes Kosten erwachsen, sind ihr bzw. ihm die notwendigen, tatsächlich aufgewendeten Kosten zu ersetzen. Eine Pauschalierung der Kostenersätze ist nicht zulässig.

Überstunden- und Mehrstundenvergütungen

§ 98. (1) Der bzw. dem Bediensteten gebührt für die von ihr bzw. ihm geleisteten Überstunden (§ 34 Abs. 5 bzw. § 35 Abs. 6), soweit diese nicht gemäß § 33 Abs. 3 Z 1 in Freizeit auszugleichen sind, eine Überstundenvergütung. Der bzw. dem teilzeitbeschäftigen Bediensteten gebührt für die von ihr bzw. ihm geleisteten Mehrdienstleistungen, durch die die volle Arbeitszeit nicht überschritten wird und die nicht gemäß § 59 Abs. 10 Z 1 in Freizeit auszugleichen sind, eine Mehrstundenvergütung.

(2) Die Überstundenvergütung umfasst:

1. im Fall der Abgeltung gemäß § 33 Abs. 3 Z 2 die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag sowie
2. im Fall der Abgeltung gemäß § 33 Abs. 3 Z 3 den Überstundenzuschlag.

(3) Die Mehrstundenvergütung bei Teilzeitbeschäftigung umfasst:

1. im Fall der Abgeltung gemäß § 59 Abs. 10 Z 2 die Grundvergütung und den Mehrstundenzuschlag sowie
2. im Fall der Abgeltung gemäß § 59 Abs. 10 Z 3 den Mehrstundenzuschlag.

(4) Die Grundvergütung für die Überstunde und die Mehrstunde beträgt jeweils 1/173 der Summe aus Gehalt und Erschwernisabgeltung (Normalstundensatz) der bzw. des Bediensteten.

(5) Der Überstundenzuschlag beträgt

1. für Überstunden, die an Werktagen außerhalb der Nachtzeit geleistet wurden, 50 % und
2. für Überstunden, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, 100 %

der Grundvergütung.

(6) Der Mehrstundenzuschlag bei Teilzeitbeschäftigung beträgt

1. für Mehrstunden, die an Werktagen außerhalb der Nachtzeit geleistet wurden, 25 % und
2. für Mehrstunden, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, 75 %

der Grundvergütung.

(7) Der Stadtsenat kann für Gruppen von Bediensteten, die auf Grund des für sie geltenden Arbeitszeitmodells (insbesondere Turnus, Schicht- und Wechseldienste) regelmäßig Überstunden zu leisten haben, Überstundenvergütungen in pauschalierter Form festsetzen. Dabei ist auf die durchschnittlich erbrachten Überstunden Bedacht zu nehmen. Für Arbeitszeitmodelle, in denen Zeiten einer bloßen Arbeitsbereitschaft als Arbeitszeit berücksichtigt werden, können Überstunden- und Mehrstundenvergütungen abweichend von Abs. 2, 3, 5 und 6 ohne oder mit einem geringeren Überstunden- und Mehrstundenzuschlag festgesetzt werden.

Sonn- und Feiertags- sowie Nacharbeitsvergütungen

§ 99. (1) Der bzw. dem Bediensteten gebührt für jede Stunde ihrer bzw. seiner Dienstleistung an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, durch die das vorgeschriebene Ausmaß der Arbeitszeit (Normalarbeitszeit) nicht überschritten wird, eine Sonn- und Feiertagsvergütung und für jede Stunde der Dienstleistung während der Nachtzeit (§ 98 Abs. 5 Z 2), durch die die Normalarbeitszeit nicht überschritten wird, eine Nacharbeitsvergütung.

(2) Die Höhe der Sonn- und Feiertagsvergütungen sowie der Nacharbeitsvergütungen ist vom Stadtsenat festzusetzen.

Vergütungen für Bereitschaftsdienste

§ 100. (1) Der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitszeit in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten hat und bei Bedarf oder auf Anordnung ihre bzw. seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen hat (Arbeitsbereitschaft gemäß § 33 Abs. 4), gebührt dafür anstelle der Vergütungen gemäß §§ 98 und 99 die Vergütung für Arbeitsbereitschaft. Bei der Bemessung dieser Vergütung ist auf die Dauer der Bereitschaft sowie auf Art und Umfang der dienstlichen Inanspruchnahme während der Bereitschaft Bedacht zu nehmen.

(2) Der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der sich in ihrer bzw. seiner dienstfreien Zeit zur Aufnahme ihrer bzw. seiner dienstlichen Tätigkeit bereit zu halten hat und diese bei Bedarf von sich aus aufnehmen muss, gebührt dafür anstelle der Vergütungen gemäß §§ 98 und 99 die Bereitschaftsvergütung. Bei der Bemessung dieser Vergütung ist auf die Dauer der Bereitschaft Bedacht

zu nehmen. Werden im Rahmen des Bereitschaftsdienstes Überstunden oder Mehrstunden geleistet, sind diese nicht nach diesem Absatz, sondern gemäß § 98 abzugelten.

(3) Der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der in ihrer bzw. seiner dienstfreien Zeit ihren bzw. seinen Aufenthalt so zu wählen hat, dass sie bzw. er jederzeit erreichbar und binnen einer der im Anlassfall von ihr bzw. ihm auszufügenden Tätigkeit adäquaten Zeit zum Antritt ihres bzw. seines Dienstes bereit ist (Rufbereitschaft gemäß § 33 Abs. 5), gebührt für jede Stunde der Rufbereitschaft anstelle der Vergütungen gemäß den §§ 98 und 99 die Rufbereitschaftsvergütung. Bei der Bemessung dieser Vergütung ist auf die Dauer der Bereitschaft Bedacht zu nehmen. Werden im Rahmen des Bereitschaftsdienstes Überstunden oder Mehrstunden geleistet, sind diese nicht nach diesem Absatz, sondern gemäß § 98 abzugelten.

(4) Die näheren Bestimmungen über die Vergütungen für Bereitschaftsdienste sind durch den Stadtsenat zu erlassen. Hinsichtlich der Vergütungen gemäß Abs. 1 und 2 ist die Festsetzung einer monatlichen Pauschalvergütung unter Bedachtnahme auf die durchschnittliche Dauer der Bereitschaft und der dienstlichen Tätigkeit während der Bereitschaft zulässig.

Vergütungen für Nebentätigkeiten

§ 101. (1) Soweit die Nebentätigkeit (§ 39 Abs. 1) einer bzw. eines Bediensteten nicht nach anderen Vorschriften der Stadt Wien oder den Bestimmungen eines privatrechtlichen Vertrages zu entlohnen ist, gebührt der bzw. dem Bediensteten eine gesonderte Vergütung.

(2) Die Höhe der Vergütungen gemäß Abs. 1 wird vom Stadtsenat unter Bedachtnahme auf die Art und die Bedeutung der Nebentätigkeit sowie auf den mit der Tätigkeit verbundenen Zeitaufwand festgesetzt. Eine Pauschalierung ist zulässig. Dabei ist auch zu berücksichtigen, in welchem Umfang die Nebentätigkeit zulässigerweise während der Dienstzeit ausgeübt werden darf.

Vergütung für die ständige Stellvertretung

§ 102. (1) Der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der zusätzlich zu den mit ihrem bzw. seinem Dienstposten verbundenen Aufgaben mit der ständigen Stellvertretung einer bzw. eines Bediensteten betraut ist, deren bzw. dessen Dienstposten einer höher bewerteten Modellstelle einer anderen Modellfunktion zugeordnet ist, deren Tätigkeitsbereich gemäß der Modellstellen-Verordnung (§ 9) Aufgaben der Personal- und Fachführung umfasst, gebührt auf die Dauer der Betrauung eine monatliche Vergütung.

(2) Die Vergütung gemäß Abs. 1 beträgt 3 % der Summe aus dem Gehalt (§ 77 Abs. 1) und einer allfälligen gebührenden Erschwerungsabgeltung (§ 78) der bzw. des mit der ständigen Stellvertretung betrauten Bediensteten.

(3) Wird die bzw. der Bedienstete im Vertretungsfall länger als drei Monate auf dem in Abs. 1 genannten Dienstposten verwendet, gebührt ihr bzw. ihm ab dem vierten Monat der vertretungsweisen Verwendung die Ausgleichszahlung gemäß § 90 Abs. 3. Diese wird auf die Vergütung gemäß Abs. 2 angerechnet. Die Ausgleichszahlung gebührt nur, wenn und insoweit sie $\frac{6}{7}$ der Vergütung überschreitet.

(4) Kein Anspruch auf eine Vergütung nach Abs. 1 besteht bei Betrauung mit der ständigen Stellvertretung einer bzw. eines in § 13 Abs. 5 BO 1994 genannten Bediensteten.

Urlaubsabgeltung für Vergütungen

§ 103. (1) Die zum Entgelt gemäß § 49 ASVG gehörenden Vergütungen gebühren, soweit sie als monatliche Pauschale gewährt werden, während des Erholungsurlaubes in unverminderter Höhe.

(2) Als Urlaubsabgeltung für nicht als monatliche Pauschale gewährte Vergütungen gemäß Abs. 1 gebührt der bzw. dem Bediensteten ein Vergütungszuschlag im Ausmaß von 12 % dieser Vergütungen. Die Urlaubsabgeltung ist monatlich gleichzeitig mit den Vergütungen, für die der Vergütungszuschlag gewährt wird, auszuzahlen.

Belohnungen

§ 104. (1) Für außergewöhnliche Arbeitsleistungen kann in einzelnen Fällen Bediensteten bis zu viermal pro Kalenderjahr eine Leistungsprämie gewährt werden. Auf die Gewährung einer Leistungsprämie besteht kein Rechtsanspruch.

(2) Anstelle oder zusätzlich zu einer Leistungsprämie können Bediensteten unter der in Abs. 1 genannten Voraussetzung nicht monetäre Leistungen gewährt werden. Die bzw. der Bedienstete, der bzw. dem eine nicht monetäre Leistung in Form bezahlter Freizeit gewährt wird, behält für die Dauer dieser Dienstabwesenheit den Anspruch auf die zum Entgelt gemäß § 49 ASVG gehörenden Vergütungen.

(3) Einmalige Belohnungen können als Treueprämie auch aus Anlass der Vollendung der 25jährigen, 40jährigen und 50jährigen Dienstzeit (§ 6) bei der Gemeinde Wien gewährt werden. Wird das Dienstverhältnis nach Vollendung des 35., aber vor Vollendung des 40. Dienstjahres beendet und hat die bzw. der Bedienstete zu diesem Zeitpunkt bereits das 738. Lebensmonat vollendet, kann die einmalige Belohnung, die anlässlich der Vollendung des 40. Dienstjahres gewährt wird, ihr bzw. ihm bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder im Fall ihres bzw. seines Todes an die Verlassenschaft ausgezahlt werden.

(4) Abs. 3 zweiter Satz ist nicht anzuwenden, wenn die bzw. der Bedienstete ohne wichtigen Grund austritt oder sie bzw. ihn ein Verschulden an der Beendigung des Dienstverhältnisses trifft.

(5) Bei der Festsetzung der Höhe der Treueprämie (Abs. 3) ist auf die besoldungsrechtliche Stellung der bzw. des Bediensteten Bedacht zu nehmen. Die Höhe der Treueprämie ist durch Verordnung des Stadtsenates festzusetzen.

(6) Einmalige Belohnungen können auch für die Verwaltung der Stadt Wien betreffende Verbesserungsvorschläge gewährt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, welcher Nutzen durch die Verwirklichung des Vorschlags erzielt wird, ob es sich bei dem Vorschlag um ein völlig neuartiges Gedankengut handelt oder ob der Vorschlag sich auf Vorbilder innerhalb oder außerhalb der Verwaltung der Stadt Wien stützt und ob der Vorschlag so weit ausgearbeitet ist, dass er sofort verwirklicht werden kann.

Entlohnung bei Teilzeitbeschäftigung

§ 105. (1) Der bzw. dem teilzeitbeschäftigen Bediensteten gebührt der ihrer bzw. seiner Arbeitszeit (Lehrverpflichtung) entsprechende Teil des Monatsbezuges. Dies gilt nicht im Fall einer Reduktion der Arbeitszeit gemäß § 33 Abs. 8.

(2) Die sich aus Abs. 1 ergebende Minderung des Monatsbezuges wird abweichend von § 80 Abs. 2 für den Zeitraum wirksam, für den die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(3) Für die Vergütung gemäß § 102 gelten Abs. 1 und 2 sinngemäß. Vergütungen gemäß den §§ 96 bis 101 gebühren der bzw. dem teilzeitbeschäftigen Bediensteten in dem Ausmaß, in dem sie bzw. er die dafür vorgesehenen Voraussetzungen trotz Teilzeitbeschäftigung erfüllt.

Entlohnung bei Dienstfreistellung

§ 106. (1) Eine Dienstfreistellung gemäß § 69 Abs. 1 bewirkt die Kürzung des Monatsbezuges, die dem prozentuellen Ausmaß der Normalarbeitszeit (Lehrverpflichtung) entspricht, die im betreffenden Kalenderjahr (Schuljahr) durch die Dienstfreistellung entfallen soll, mindestens jedoch um 25%. Während der Dienstfreistellung besteht kein Anspruch auf Überstunden- und Mehrstundenvergütungen gemäß § 98; der Anspruch auf Vergütungen gemäß §§ 96, 97 und 99 bis 101 besteht nur in dem Ausmaß, in dem die dafür vorgesehenen Voraussetzungen trotz der Dienstfreistellung erfüllt sind. Eine allfällige Vergütung gemäß § 102 ist im selben Ausmaß wie der Monatsbezug zu kürzen.

(2) Überschreitet die bzw. der Bedienstete im Durchrechnungszeitraum das festgelegte Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1, erhöht sich die Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend. Abs. 1 letzter Satz ist sinngemäß anzuwenden. Die bzw. der Bedienstete hat den dadurch entstandenen Übergenuss gemäß § 83 zu ersetzen, wobei der Empfang im guten Glauben nicht eingewendet werden kann.

(3) Unterschreitet die bzw. der Bedienstete im Durchrechnungszeitraum das festgelegte Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1, vermindert sich die Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend, darf aber 25% nicht unterschreiten. Abs. 1 letzter Satz ist sinngemäß anzuwenden. Die Differenz ist der bzw. dem Bediensteten nachzuzahlen.

(4) Der Monatsbezug der bzw. des Bediensteten, die bzw. der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist und weder dienstfrei noch außer Dienst gestellt ist, ist um 25% zu kürzen. Abs. 1 letzter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

(5) Die sich aus Abs. 1 bis 4 ergebende Kürzung des Monatsbezuges wird abweichend von § 80 Abs. 2 für den Zeitraum wirksam, für den der bzw. dem Bediensteten ein Bezug nach dem Bundesbezügegesetz, BGBl. I Nr. 64/1997, dem Wiener Bezügegesetz 1997 oder einem gleichartigen Landesgesetz gebührt.

(6) Bei einer bzw. einem Bediensteten, der bzw. dem gemäß § 70 Abs. 2 oder § 71 die erforderliche freie Zeit zu gewähren ist, tritt eine Verminderung des Monatsbezugs (§ 75) und der zum Entgelt im Sinn des § 93 Abs. 5 zählenden Vergütungen nicht ein.

Entlohnung bei Inanspruchnahme eines Freijahres bzw. eines Freiquartals

§ 107. (1) Der bzw. dem Bediensteten, der bzw. dem ein Freijahr gemäß § 67 Abs. 1 Z 1 gewährt worden ist, gebühren während der Rahmenzeit (einschließlich des Freijahrs) 80% des Monatsbezuges, der ihrer bzw. seiner besoldungsrechtlichen Stellung entspricht. Der bzw. dem Bediensteten, der bzw. dem ein Freiquartal gemäß § 67 Abs. 1 Z 2 gewährt worden ist, gebühren während der Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) 75% des Monatsbezuges, der ihrer bzw. seiner besoldungsrechtlichen Stellung entspricht.

(2) Für eine allfällige Vergütung gemäß § 102 gilt Abs. 1 sinngemäß. Vergütungen gemäß den §§ 96 bis 101 stehen für die Rahmenzeit außerhalb des Freijahres bzw. Freiquartals ungeschrämt zu. Für die Zeit des Freijahres bzw. Freiquartals entfällt der Anspruch auf diese Vergütungen; dies gilt nicht für die Zeit, während der die bzw. der Bedienstete gemäß § 67 Abs. 6 Z 1 bei der Gemeinde Wien Dienst leistet.

(3) Wird die Rahmenzeit (einschließlich des Freijahres bzw. Freiquartals) gemäß § 67 Abs. 8 oder 9 vorzeitig beendet, sind die Bezüge (Monatsbezüge und Sonderzahlungen) unter Berücksichtigung der vollen Bezüge während der Rahmenzeit außerhalb des Freijahres bzw. Freiquartals und des Entfalles der Bezüge während des Freijahres bzw. Freiquartals neu zu berechnen. Dies gilt für eine allfällige Vergütung gemäß § 102 sinngemäß. Ein sich dabei ergebendes Guthaben der bzw. des Bediensteten ist nachzuzahlen. Ein Übergenuss ist gemäß § 83 zu ersetzen, wobei der Empfang im guten Glauben nicht eingewendet werden kann.

Entlohnung bei Beschäftigung während der Eltern-Karenz

§ 108. (1) Der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der gemäß § 57 beschäftigt wird, gebührt für jeden Monat, in dem sie bzw. er zur Dienstleistung herangezogen wird, eine Abgeltung im Ausmaß des ihrer bzw. seiner tatsächlichen Beschäftigung entsprechenden Teils des um den Kinderbeitrag verminderten Monatsbezuges zuzüglich eines Sonderzahlungsanteiles im Ausmaß von einem Sechstel des sich so ergebenden Betrages. Eine allfällige Vergütung gemäß § 102 gebührt ebenfalls in dem der tatsächlichen Beschäftigung entsprechenden Teil, jedoch ohne Sonderzahlungsanteil. Vergütungen gemäß den §§ 96 bis 101 gebühren der bzw. dem während der Eltern-Karenz beschäftigten Bediensteten in dem Ausmaß, in dem sie bzw. er die dafür vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt.

(2) § 82 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Bemessungsgrundlage die Abgeltung gemäß Abs. 1 heranzuziehen ist.

(3) § 93 ist auf die für eine Beschäftigung gemäß § 57 gebührende Abgeltung mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Anspruch auf Fortzahlung der Abgeltung und allfälliger Vergütungen sechs Wochen beträgt.

(4) Die Abgeltung ist im Nachhinein am Monatsletzten des dem Beschäftigungsmonat folgenden Monats fällig.

Entlohnung während eines Verwaltungspraktikums

§ 109. (1) Abweichend von § 75 Abs. 1 und 2 gebührt der Verwaltungspraktikantin bzw. dem Verwaltungspraktikanten für die Dauer der ordnungsgemäßen Teilnahme am Verwaltungspraktikum ein monatlicher Ausbildungsbeitrag, der in den ersten drei Monaten des Verwaltungspraktikums 60% und in den darüber hinausgehenden Zeiträumen 100% des jeweiligen Anfangsgehalts des Gehaltsbandes beträgt, dem die der Verwendung der Verwaltungspraktikantin bzw. des Verwaltungspraktikanten entsprechende Modellstelle zugeordnet ist.

(2) Der Ausbildungsbeitrag ist im Nachhinein am Monatsletzten fällig. Gebührt der Ausbildungsbeitrag nur für einen Teil des Monats, entfällt auf jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil des monatlichen Ausbildungsbeitrags.

(3) Für Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten ist § 75 Abs. 3 und 5 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Monatsbezuges der Ausbildungsbeitrag, gegebenenfalls zuzüglich des Kinderbeitrages, tritt. Die §§ 76 und 77 sind nur insoweit anzuwenden, als sie für die Bestimmung der Höhe des Ausbildungsbeitrages erforderlich sind. § 79, § 80 Abs. 1 bis 4, §§ 82 bis 84, § 95, soweit er sich auf §§ 96 und 97 bezieht, § 96 und die auf Grund dieser Bestimmung erlassene Verordnung des Stadtsenates sowie §§ 97 und 113 sind sinngemäß anzuwenden.

(4) Hinsichtlich der Ansprüche bei Verhinderung an der Teilnahme durch Unfall oder Krankheit ist § 93 Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein Anspruch auf Fortzahlung des Ausbildungsbeitrags bis zur Dauer von höchstens sechs Wochen besteht. § 94 ist nicht anzuwenden.

Entlohnung von Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung

§ 110. (1) Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung gebührt für die Dauer dieser Ausbildung abweichend von § 75 Abs. 1 und 2 das Gehalt gemäß Abs. 2 und ein allfälliger Kinderbeitrag gemäß § 79. Für das Erreichen der Gehaltsstufen 2 bis 4 der Gehaltstabelle gemäß Abs. 2 ist § 86 anzuwenden.

(2) Das Gehalt der Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung beträgt:

in der Gehaltsstufe	Euro
01	3.550,00
02	3.750,00
03	3.950,00
04	4.000,00

(3) Der Ärztin bzw. dem Arzt in Ausbildung gebührt für jeden in der Zentralen Notaufnahme einer Krankenanstalt des Wiener Krankenanstaltenverbundes geleisteten Dienst eine Aufzahlung in der Höhe eines Dreißigstels der Differenz zwischen dem Gehalt gemäß Abs. 2 und dem ihrer bzw. seiner Einstufung entsprechenden Gehaltsbetrag der nachstehenden Tabelle.

in der Gehaltsstufe	Euro
01	3.848,58
02	3.988,58
03	4.168,58
04	4.218,58

Für die Aufzahlungen gilt § 87 Abs. 3 sinngemäß.

(4) Für Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung sind § 75 Abs. 3 bis 8 sowie §§ 79 bis 85, 93 bis 101, 103 bis 105 und 113 sinngemäß anzuwenden. Vergütungen im Sinn des § 95 gebühren unter den in den §§ 96 bis 101 oder einer auf Grund dieser Gesetzesstellen ergangenen Verordnung des Stadtsenates vorgesehenen Voraussetzungen.

Entlohnung von klinischen Psychologinnen und Psychologen in Ausbildung

§ 111. (1) Den zum Erwerb praktischer fachlicher Kompetenz für Klinische Psychologie gemäß dem Psychologengesetz 2013, BGBl. I Nr. 182, in Rahmen eines Dienstverhältnisses zur Gemeinde Wien beschäftigten Bediensteten gebührt abweichend von § 75 Abs. 1 und 2 für die Dauer dieser Ausbildung das Gehalt einer bzw. eines Bediensteten des Schemas W1, Gehaltstab W1/15, Gehaltsstufe 1, und ein allfälliger Kinderbeitrag gemäß § 79.

(2) Für klinische Psychologinnen und Psychologen in Ausbildung sind § 75 Abs. 3 bis 8 sowie §§ 79 bis 84, 95 bis 101, 103 und 113 sinngemäß anzuwenden. § 93 Abs. 1 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge bis zur Dauer von höchstens sechs Wochen besteht. § 94 ist nicht anzuwenden. Vergütungen im Sinn des § 95 gebühren unter den in den §§ 96 bis 101 oder einer auf Grund dieser Gesetzesstellen ergangenen Verordnung des Stadtsenates vorgesehenen Voraussetzungen.

Entlohnung von Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen in Ausbildung

§ 111a. (1) Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen in Ausbildung gebührt für die Dauer dieser Ausbildung abweichend von § 75 Abs. 1 und 2 ein monatliches Gehalt in der Höhe von 1.675,04 Euro sowie ein allfälliger Kinderbeitrag gemäß § 79.

(2) Für Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen in Ausbildung sind § 75 Abs. 3 bis 8 sowie §§ 79 bis 84, 93 bis 101, 103 bis 105 und 113 sinngemäß anzuwenden. Vergütungen im Sinn des § 95 gebühren unter den in den §§ 96 bis 101 oder einer auf Grund dieser Gesetzesstellen ergangenen Verordnung des Stadtsenates vorgesehenen Voraussetzungen.

Entlohnung während eines Ferial- oder Pflichtpraktikums

§ 112. (1) Personen, die während einer schulischen Ausbildung oder während eines Studiums an einer Fachhochschule oder einer Universität im Rahmen eines Ferial- oder eines Pflichtpraktikums während der Schul- bzw. Semesterferien beschäftigt werden, gebührt für die Dauer dieses Praktikums abweichend von § 75 Abs. 1 und 2 ein monatliches Gehalt in der Höhe von 610,00 Euro.

(2) Neben dem Gehalt gemäß Abs. 1 gebühren keine sonstigen Bezugsbestandteile (§ 75 Abs. 2) und keine Vergütungen im Sinn des § 95. § 75 Abs. 3 bis 5 sowie die §§ 82 bis 84 und 113 sind sinngemäß anzuwenden. § 93 Abs. 1 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge bis zur Dauer von höchstens sechs Wochen besteht. § 94 ist nicht anzuwenden.

Urlaubsersatzleistung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 113. (1) Der bzw. dem Bediensteten gebührt eine Urlaubsersatzleistung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Erholungssurlaubes endet, sofern die Beendigung nicht auf Grund des § 127 Abs. 1 Z 2 oder durch einen vorzeitigen Austritt der bzw. des Bediensteten ohne wichtigen Grund (§ 133 Abs. 3) eintritt.

(2) Die Höhe der Urlaubsersatzleistung ist anhand des Ausmaßes des noch nicht verbrauchten Erholungssurlaubes und der Bemessungsgrundlage (Abs. 3) zu ermitteln. Dabei ist für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, nur jener Teil des Urlaubsanspruchs zu berücksichtigen, der dem Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr zum gesamten Kalenderjahr entspricht. Für bereits verfallenen Erholungssurlaub gebührt keine Ersatzleistung.

(3) Die Bemessungsgrundlage für die Urlaubsersatzleistung besteht aus

1. dem Monatsbezug (§ 75 Abs. 2),
2. den Vergütungen (§ 95), soweit diese zum Entgelt gemäß § 49 ASVG gehören, und
3. einer anteiligen Sonderzahlung (§ 75 Abs. 3) im Ausmaß eines Sechstels des Betrags nach Z 1, welche der bzw. dem Bediensteten während des Erholungssurlaubes gebührt hätten. Bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage ist von der besoldungsrechtlichen Stellung, welche die bzw. der Bedienstete am letzten Tag des Dienstverhältnisses erreicht hat, auszugehen. Die Urlaubsersatzleistung beträgt für jede Stunde des nicht verbrauchten Erholungssurlaubes 0,6% der Bemessungsgrundlage.

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten für die in § 37 Abs. 1 genannten Bediensteten mit folgenden Maßgaben:

1. An die Stelle des Kalenderjahres tritt das Schuljahr. Die Urlaubsersatzleistung ist für jedes Schuljahr, aus dem ein noch nicht verbrauchter und nicht verfallener Anspruch auf Erholungssurlaub vorhanden ist, gesondert zu bemessen.
2. Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß beträgt jenen Teil des Vierfachen der wöchentlichen Lehrverpflichtung, die dem durchschnittlichen Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung im jeweiligen Schuljahr entspricht. Die volle Lehrverpflichtung entspricht einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden, die herabgesetzte dem entsprechenden Teil davon.
3. Vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß sind die Wochentage der Schulferien und die schulfreien Tage abzuziehen. Nicht abzuziehen sind diese Tage, wenn
 - a) an ihnen Dienst an der Schule oder Aus- und Fortbildungsdienst zu leisten war oder
 - b) die bzw. der Bedienstete durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung seines Dienstes verhindert war.

Samstage sind nur dann abzuziehen, wenn in der Schule oder den Schulen, an der oder an denen die bzw. der Bedienstete überwiegend tätig war, Samstagunterricht vorgesehen war.

Vorschuss

§ 114. (1) Ist die bzw. der Bedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, kann ihr bzw. ihm auf Ansuchen ein verzinslicher Vorschuss gewährt werden. Die mit Beschluss des Gemeinderates vom 3. September 1987, Pr.Z. 2321, beschlossenen Richtlinien für die Gewährung von verzinslichen Bezugsvorschüssen sind anzuwenden.

(2) Der Vorschuss samt Zinsen ist durch Abzug von den nach diesem Gesetz gebührenden Leistungen in höchstens 48 Monatsraten hereinzubringen; bei der Festsetzung der Abzugsraten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der bzw. des Bediensteten billige Rücksicht zu nehmen. Die bzw. der Bedienstete kann den Vorschuss auch vorzeitig zurückzahlen. Scheidet die bzw. der Bedienstete aus dem Dienstverhältnis aus, können zur Deckung eines noch nicht zur Gänze zurückgezahlten Vorschusses die der bzw. dem ausscheidenden Bediensteten zustehenden Geldleistungen herangezogen werden.

(3) Wenn besonders berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen, können auch längere Rückzahlungsfristen bewilligt werden.

Sozialplan

§ 115. (1) Bei Schließung einer (Teil)Dienststelle im Sinn des § 3 oder § 4 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 28/2007, oder eines Betriebs im Sinn des § 34 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, von der mindestens 30 Bedienstete betroffen sind und die mit wesentlichen Nachteilen für alle oder erhebliche Teile der Bediensteten verbunden sind, können zwischen der Gemeinde Wien und der younion – Die Daseinsgewerkschaft Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der damit verbundenen Folgen vereinbart werden. Als solche Maßnahmen kommen insbesondere die Gewährung einer freiwilligen Abfertigung bei Auflösung des Dienstverhältnisses und bei Schließung von außerhalb der Ortsgemeinde Wien gelegenen

Dienststellen die auf eine Gesamtdauer von längstens fünf Jahren befristete pauschale Abgeltung der Mehrkosten für die Fahrtstrecke zwischen bisherigem Dienstort und neuer Dienststelle in Betracht.

(2) In einem Sozialplan können auch Maßnahmen für Bedienstete getroffen werden, die bereits vor Abschluss des Sozialplans im Hinblick auf die beabsichtigte Schließung in eine andere Dienststelle oder in eine andere Einrichtung versetzt oder dienstzugeteilt wurden.

6. Abschnitt

Ansprüche bei Diskriminierung, Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Schadenersatz wegen Diskriminierung bei Begründung des Dienstverhältnisses

§ 116. Ist das Dienstverhältnis infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 22 Abs. 1 zweiter Satz Z 1 dieses Gesetzes oder nach einer gleichartigen dienstrechtlchen Bestimmung nicht begründet worden, ist die Gemeinde Wien gegenüber der Bewerberin bzw. dem Bewerber zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet. § 10 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

Schadenersatz wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

§ 117. Ist die bzw. der Bedienstete infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 22 Abs. 1 zweiter Satz Z 5 dieses Gesetzes oder nach einer gleichartigen dienstrechtlchen Bestimmung nicht mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) nach § 2 Abs. 3 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes betraut worden, ist die Gemeinde Wien gegenüber der bzw. dem Bediensteten zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet. § 14 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

Ansprüche wegen Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts, Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie den Arbeitsbedingungen

§ 118. Ist die bzw. der Bedienstete durch eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 22 Abs. 1 zweiter Satz Z 2 bis 4 und Z 6 dieses Gesetzes oder nach einer gleichartigen dienstrechtlchen Bestimmung bei der Festsetzung des Entgelts, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, einschließlich der Umschulung und der praktischen Berufserfahrung, oder in Bezug auf die Arbeitsbedingungen diskriminiert worden, sind die §§ 11 bis 13 und 15 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes sinngemäß anzuwenden.

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 119. (1) Ist das Dienstverhältnis einer bzw. eines Bediensteten infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 22 Abs. 1 zweiter Satz Z 7 dieses Gesetzes oder nach einer gleichartigen dienstrechtlchen Bestimmung gekündigt oder vorzeitig beendet worden, ist die Kündigung (§ 129), Entlassung (§ 133 Abs. 1 und 2) oder Auflösungserklärung (§ 127 Abs. 2) auf Grund einer Klage der bzw. des betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

(2) Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis einer bzw. eines Bediensteten infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 22 Abs. 1 erster Satz dieses Gesetzes oder nach einer gleichartigen dienstrechtlchen Bestimmung durch Zeitablauf beendet worden, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

(3) Lässt eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter eine unter Abs. 1 oder 2 fallende Beendigung des Dienstverhältnisses gegen sich gelten, hat sie bzw. er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens.

(4) Die bzw. der Bedienstete hat jedenfalls Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.

Schadenersatz wegen Belästigung

§ 120. (1) Eine von einer Diskriminierung im Sinn des § 22 Abs. 5 Z 2 dieses Gesetzes oder nach einer gleichartigen dienstrechtlchen Bestimmung betroffene Bedienstete bzw. ein solcher Bediensteter hat gegenüber der diskriminierenden Person Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der auch einen Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils zu beinhalten hat.

(2) Hat es die Vertreterin bzw. der Vertreter der Dienstgeberin (§ 2 Abs. 1 W-GBG) trotz Kenntnis einer bestehenden Diskriminierung, welche zu einem Schadenersatz gemäß Abs. 1 berechtigt, unterlassen, für eine angemessene Abhilfe zu sorgen, hat die bzw. der von der Diskriminierung betroffene Bedienstete

– sofern sie bzw. er keinen Schadenersatz nach Abs. 1 geltend macht – aus diesem Grund auch gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf angemessenen Schadenersatz.

(3) Bei der Festsetzung der Höhe des Schadenersatzes nach Abs. 1 und 2 ist zu berücksichtigen, inwieweit das diskriminierende Verhalten ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Bedienstete bzw. den Bediensteten geschaffen hat.

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung

§ 121. Ist die bzw. der Bedienstete infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 22 Abs. 5 Z 3 dieses Gesetzes oder nach einer gleichartigen dienstrechtlichen Bestimmung von einer nachteiligen das Dienstverhältnis betreffenden Entscheidung betroffen, ist je nach Art der nachteiligen Entscheidung § 117, § 118 oder § 119 anzuwenden.

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

§ 122. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität sind nach den Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes geltend zu machen.

Geltendmachung von Schadenersatz und sonstigen Ansprüchen wegen Diskriminierung

§ 123. (1) Ansprüche von Bewerberinnen und Bewerbern nach § 116 und von Bediensteten nach § 117, § 118, § 119 Abs. 3 und 4, § 120 und § 121 in Verbindung mit § 117, § 118 oder § 119 Abs. 3 und 4 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 116, § 117, § 118, § 119 Abs. 3 und 4 und § 121 in Verbindung mit § 117, § 118 oder § 119 Abs. 3 und 4 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin bzw. der Bewerber Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder die bzw. der Bedienstete Kenntnis von der diskriminierenden Maßnahme im Sinn des § 22 Abs. 1 Z 2 bis 7 dieses Gesetzes oder nach einer gleichartigen dienstrechtlichen Bestimmung erlangt hat. Eine Kündigung, Entlassung oder Auflösungserklärung, die unter Verletzung des Diskriminierungsverbotes ausgesprochen worden ist, ist innerhalb von vier Wochen nach Zugang derselben bei Gericht anzufechten; eine Klage gemäß § 119 Abs. 2 oder gemäß § 121 in Verbindung mit § 119 Abs. 2 ist innerhalb von vier Wochen ab Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf einzubringen. Für Ansprüche wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die Festsetzung des Entgelts gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich die bzw. der Bedienstete oder die Bewerberin bzw. der Bewerber auch – unbeschadet sonstiger gesetzlich vorgesehener Vertretungsrechte – vertreten lassen von:

1. der younion _ Die Daseinsgewerkschaft,
2. dem jeweils zuständigen Dienststelleausschuss der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien,
3. jeder rechtmäßigen Organisation, deren anerkannter und gemeinnütziger Zweck die Wahrung der Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22 („Antirassismusrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16 („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“), ist, im Umfang des jeweiligen Zweckes.

Besondere Verfahrensbestimmungen

§ 124. (1) Für das gerichtliche Verfahren (§ 123 Abs. 1) gilt, dass die Klägerin bzw. der Kläger die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Der bzw. dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Diskriminierungsverbotes vorgelegen hat.

(2) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 22 Abs. 1 dieses Gesetzes oder in einer gleichartigen dienstrechtlichen Bestimmung genannten Gründen vor, ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

(3) Die Höhe der Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde ist so zu bemessen, dass dadurch die Verletzung der Würde tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Verletzung der Würde angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

§ 125. (1) Die nach § 7 Abs. 1 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes, LGBI. für Wien Nr. 35/2004, zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingerichtete Stelle ist auch zur Bekämpfung von Diskriminierungen (§ 22 und § 24) von Bediensteten oder durch Bedienstete, die im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen, zuständig. § 7 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 5, 7 und 8 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.

(2) Die in Abs. 1 genannte Stelle ist hinsichtlich der in § 25 genannten Bediensteten und jener Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien bewerben, zur Wahrnehmung der in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, genannten Aufgaben zuständig.

(3) Bei der Wahrnehmung der in Abs. 1 und 2 genannten Zuständigkeiten ist die bzw. der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte an keine Weisungen gebunden. Die der bzw. dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zugeteilten Bediensteten sind bei der Wahrnehmung der in Abs. 1 genannten Zuständigkeiten nur an deren bzw. dessen Weisungen gebunden.

Erweiterter Geltungsbereich der Bestimmungen über Ansprüche wegen Diskriminierung

§ 126. Die §§ 116 bis 121, 123, 124 und 125 finden auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1 und 3 bis 5 genannten Bediensteten Anwendung.

7. Abschnitt Enden des Dienstverhältnisses

Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses

§ 127. (1) Das Dienstverhältnis der bzw. des Bediensteten endet durch

1. Tod,
2. Ernennung der bzw. des Bediensteten zum Mitglied des Verwaltungsgerichts Wien oder zur Landesrechtspflegerin bzw. zum Landesrechtspfleger,
3. durch Begründung eines Dienstverhältnisses zu einem anderen Land oder dem Bund als Mitglied eines Verwaltungsgerichts,
4. wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist – mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die es abgestellt war; wenn im Dienstvertrag eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde, auch durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist (§§ 129 und 130), wobei die Kündigung frühestens nach Ablauf eines Jahres der ursprünglich vereinbarten oder verlängerten Dauer des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden kann,
5. wenn das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit eingegangen worden ist – durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist (§§ 129 und 130),
6. einvernehmliche Auflösung (§ 132),
7. vorzeitige Auflösung (§ 133),
8. gerichtliche Verurteilung (§ 134).

(2) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann von jedem Vertragsteil jederzeit aufgelöst werden.

Folgebeschäftigung

§ 128. (1) Der bzw. dem Bediensteten ist es nach Beendigung des Dienstverhältnisses für die Dauer von sechs Monaten untersagt, für eine Rechtsträgerin bzw. einen Rechtsträger,

1. die bzw. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes, des Stadtrechnungshofes oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und
2. auf deren bzw. dessen Rechtsposition ihre bzw. seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor der Beendigung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss hatten, tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer bzw. seiner vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen. Für den Fall des Zu widerhandelns hat die bzw. der Bedienstete der Dienstgeberin eine Konventionalstrafe in Höhe des Dreifachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts zu leisten. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

1. dadurch das Fortkommen der bzw. des Bediensteten unbillig erschwert wird,
2. das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt das Zwanzigfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht überschritten hat,
3. die Dienstgeberin oder eine ihrer Vertreterinnen bzw. einer ihrer Vertreter durch schuldhaftes Verhalten der bzw. dem Bediensteten begründeten Anlass zur vorzeitigen Auflösung oder zur Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben hat,
4. die Dienstgeberin das Dienstverhältnis löst, sofern keiner der in § 129 Abs. 2 Z 1, 3, 5 und 6 oder § 133 Abs. 2 aufgezählten Gründe vorliegt, oder
5. das Dienstverhältnis gemäß § 127 Abs. 1 Z 4 endet.

Kündigung

§ 129. (1) Das auf unbestimmte Zeit eingegangene Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil schriftlich gekündigt werden. Das befristete Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil frühestens nach Ablauf eines Jahres der ursprünglich vereinbarten oder verlängerten Dauer des Dienstverhältnisses schriftlich gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde. Hat das Dienstverhältnis bei Ausspruch der Kündigung mindestens drei Jahre gedauert, kann die Dienstgeberin nur unter Angabe eines Grundes kündigen.

(2) Ein Grund, der die Dienstgeberin zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor,

1. wenn die bzw. der Bedienstete ihre bzw. seine Dienstpflichten gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
2. wenn die bzw. der Bedienstete für die Erfüllung ihrer bzw. seiner Dienstpflichten gesundheitlich ungeeignet ist;
3. wenn die bzw. der Bedienstete eine im Dienstvertrag vereinbarte Lehrabschlussprüfung und/oder Dienstausbildung nicht rechtzeitig oder nicht mit Erfolg ablegt bzw. absolviert;
4. wenn die bzw. der Bedienstete handlungsunfähig wird;
5. wenn sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten der bzw. des Bediensteten mit dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes unvereinbar ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
6. wenn die bzw. der Bedienstete den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg nicht erreicht;
7. wenn im Zeitpunkt der beabsichtigten Beendigung des Dienstverhältnisses die bzw. der Bedienstete das 65. Lebensjahr vollendet hat;
8. wenn eine Änderung des Arbeitsumfangs, der Arbeitsbedingungen oder der Organisation des Dienstes die Kündigung notwendig macht.

(3) Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des beabsichtigten Endes desselben mindestens zehn Jahre gedauert und hat die bzw. der Bedienstete in diesem Zeitpunkt das 50. Lebensjahr vollendet, ist eine Kündigung aus dem in Abs. 2 Z 8 angeführten Grund unzulässig.

(4) Die Kündigung der bzw. des Bediensteten, die bzw. der zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz 2001 einberufen oder zur Leistung des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 zugewiesen worden ist, ist vom Zeitpunkt an, in dem der Einberufungsbefehl oder der Zuweisungsbescheid zugestellt oder die Einberufung allgemein bekanntgemacht worden ist, bis zum Ablauf von einem Monat nach Ende des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes (Zivildienstes) unzulässig. Dauert der Präsenz- oder Ausbildungsdienst (Zivildienst) kürzer als zwei Monate, tritt an die Stelle der Frist von einem Monat eine solche in der Dauer der Hälfte des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes (Zivildienstes). Der Kündigungsschutz besteht auch für die Bedienstete bzw. den Bediensteten, die Staatsangehörige bzw. der Staatsangehöriger einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern, ist, bei einem gleichartigen Dienst.

(5) Abs. 4 gilt nicht, wenn die bzw. der Bedienstete der Meldepflicht gemäß § 38 Abs. 3 nicht nachkommt, außer sie bzw. er macht glaubhaft, dass sie bzw. er die Meldepflicht aus Gründen, die nicht von ihr bzw. ihm zu vertreten sind, nicht erfüllen konnte, und sie bzw. er die Meldung unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachholt.

(6) Die Kündigung der bzw. des Bediensteten, die bzw. der eine Eltern-Karenz gemäß §§ 53, 54 oder 56, eine Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61 oder eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 59 oder eine Familienhospiz-Teilzeit gemäß § 62 in Anspruch nimmt, ist, soweit Abs. 7 bis 9 nicht anderes

bestimmen, unzulässig. Soweit sich der Kündigungsschutz auf die Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61 oder die Familienhospiz-Teilzeit gemäß § 62 bezieht, erstreckt er sich auch auf den von § 61 Abs. 6 erfassten Bedienstetenkreis.

(7) Der Kündigungsschutz beginnt mit der Einbringung des Antrages auf Eltern-Karenz oder Teilzeitbeschäftigung gemäß § 59, jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, der Annahme an Kindes statt, der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder der Aufnahme in den Haushalt der bzw. des Bediensteten, und endet einen Monat nach dem Ende der Eltern-Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung gemäß § 59, spätestens einen Monat nach Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Dauert die Eltern-Karenz kürzer als zwei Monate, tritt an die Stelle der Frist von einem Monat eine solche in der Dauer der Hälfte der Eltern-Karenz.

(8) Wird geteilte Eltern-Karenz in Anspruch genommen (§ 54), beginnt der Kündigungsschutz für jeden Teil mit der sich auf ihn beziehenden Antragstellung, jedoch nicht vor der Geburt des Kindes und endet jeweils einen Monat nach dem Ende des jeweiligen Teiles. Wird der Antrag nach § 54 Abs. 2 vor Ablauf des auf den ersten Teil der Eltern-Karenz bezogenen Kündigungsschutzes eingebracht, endet der Kündigungsschutz einen Monat nach Ende des zweiten Teiles der Eltern-Karenz.

(9) Wird eine Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61 oder eine Familienhospiz-Teilzeit gemäß § 62 in Anspruch genommen, beginnt der Kündigungsschutz mit Beginn der Familienhospiz-Freistellung oder der Familienhospiz-Teilzeit und endet einen Monat nach deren Ende. Dauert die Familienhospiz-Freistellung oder die Familienhospiz-Teilzeit kürzer als zwei Monate, tritt an die Stelle der Frist von einem Monat eine solche in der Dauer der Hälfte der Familienhospiz-Freistellung oder Familienhospiz-Teilzeit, mindestens aber in der Dauer von einer Woche. Abs. 6 zweiter Satz ist anzuwenden.

(10) Eine Kündigung nach Abs. 1 ist innerhalb von vier Wochen nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei Gericht anzufechten.

Kündigungsfrist

§ 130. (1) Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsteile nach einer bei Ausspruch der Kündigung erreichten Dienstzeit von

weniger als 6 Monaten	1 Woche,
6 Monaten	2 Wochen,
1 Jahr	1 Monat,
2 Jahren	2 Monate,
5 Jahren	3 Monate,
10 Jahren	4 Monate,
15 Jahren	5 Monate.

(2) Die Kündigungsfrist hat, wenn sie nach Wochen bemessen ist, mit dem Ablauf einer Woche ab Zugang der Kündigung, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden.

(3) Bei Kündigung durch die Dienstgeberin hemmt die Zeit des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 oder des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 den Lauf der Kündigungsfrist. Gleiches gilt für die Bedienstete bzw. den Bediensteten, die Staatsangehörige bzw. der Staatsangehöriger einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern, ist, bei einem gleichartigen Dienst.

(4) Während der Kündigungsfrist sind der bzw. dem Bediensteten auf ihr bzw. sein Verlangen wöchentlich acht Arbeitsstunden, im Falle einer Teilzeitbeschäftigung nur der dem Beschäftigungsausmaß entsprechende Stundenanteil, zum Aufsuchen eines neuen Dienstpostens freizugeben.

(5) Ansprüche gemäß Abs. 4 bestehen nicht

1. bei Kündigung durch die Bedienstete bzw. den Bediensteten wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
2. bei Kündigung durch die Dienstgeberin, wenn die bzw. der Bedienstete einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung von der Pensionsversicherungsträgerin bzw. dem Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

(6) Die Dienstgeberin kann die gekündigte Bedienstete bzw. den gekündigten Bediensteten in begründeten Einzelfällen während der Kündigungsfrist unter Wahrung der sonstigen ihr bzw. ihm zustehenden Bezugsansprüche vom Dienst freistellen, wenn dies im dienstlichen Interesse gelegen ist.

Sonderbestimmungen für befristete Dienstverhältnisse

§ 131. (1) Einer Bediensteten bzw. einem Bediensteten, die bzw. der in einem auf mindestens drei Monate befristeten Dienstverhältnis beschäftigt ist, sind auf ihr bzw. sein Verlangen wöchentlich acht Stunden, im Fall einer Teilzeitbeschäftigung nur der dem Beschäftigungsmaß entsprechende Stundenanteil, zum Aufsuchen eines neuen Dienstpostens freizugeben. Die Postensuchzeit ist innerhalb einer Frist vor Ende des Dienstverhältnisses zu gewähren, die der (fiktiven) Kündigungsfrist für den Fall entspricht, dass das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit abgeschlossen worden wäre (§ 130).

(2) Die Dienstgeberin kann die in einem durch Ablauf der Zeit befristeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehende Bedienstete bzw. einen solchen Bediensteten in begründeten Einzelfällen, wie z. B. bei Entfall der Aufgaben, für die sie bzw. er aufgenommen worden ist, bis zum Ende ihres bzw. seines Dienstverhältnisses unter Wahrung der sonstigen ihr bzw. ihm zustehenden Bezugsansprüche vom Dienst freistellen, wenn dies im dienstlichen Interesse gelegen ist. Das Ausmaß der Dienstfreistellung darf die Dauer der Kündigungsfrist, die zu beachten wäre, wenn das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit abgeschlossen worden wäre und im Zeitpunkt des Endes des befristeten Dienstverhältnisses gekündigt werden würde, nicht überschreiten. Die Dienstfreistellung gilt als Erholungsurlaub.

Einvernehmliche Auflösung

§ 132. (1) Das Dienstverhältnis kann einvernehmlich jederzeit aufgelöst werden.

(2) Während des Kündigungsschutzes gemäß § 129 Abs. 4, 6 und 7 oder § 51 ist die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses nur zulässig, wenn sie schriftlich erfolgt und die bzw. der Bedienstete nachweislich über den Kündigungsschutz und gegebenenfalls über die durch das Enden des Dienstverhältnisses gemäß § 72 Abs. 5 eintretende Rechtsfolge belehrt wurde.

Vorzeitige Auflösung

§ 133. (1) Das Dienstverhältnis kann, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor dem Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist sowohl von der Dienstgeberin (Entlassung) als auch von der bzw. dem Bediensteten (Austritt) aus wichtigen Gründen aufgelöst werden.

- (2) Ein wichtiger Grund, der die Dienstgeberin zur Entlassung berechtigt, liegt insbesondere vor,
1. wenn sich nachträglich herausstellt, dass die bzw. der Bedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre bzw. seine Aufnahme ausgeschlossen hätten;
 2. wenn die bzw. der Bedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die sie bzw. ihn des Vertrauens der Dienstgeberin unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn sie bzw. er sich Tätilichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, Parteien oder Kundinnen bzw. Kunden zuschulden kommen lässt oder wenn sie bzw. er gegen das Verbot gemäß § 19 Abs. 3 verstößt;
 3. wenn die bzw. der Bedienstete ihren bzw. seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
 4. wenn die bzw. der Bedienstete sich weigert, ihre bzw. seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder die Weisungen ihrer bzw. seiner Vorgesetzten zu befolgen;
 5. wenn die bzw. der Bedienstete eine Nebenbeschäftigung betreibt, die sie bzw. ihn an der vollständigen oder genauen Erfüllung ihrer bzw. seiner Dienstpflichten hindert oder ihrer Natur nach die volle Unbefangenheit im Dienst beeinträchtigen kann, und sie bzw. er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt.

(3) Ein wichtiger Grund, der die Bedienstete bzw. den Bediensteten zum Austritt berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn die bzw. der Bedienstete zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für ihre bzw. seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.

(4) Hat die Dienstgeberin die Bedienstete bzw. den Bediensteten während des Kündigungsschutzes gemäß § 129 Abs. 4 bis 9 oder § 51 unter Missachtung der Abs. 1 und 2 entlassen, ist die Entlassung auf Grund einer Klage der bzw. des betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

(5) Eine entgegen den Vorschriften der Abs. 1 und 2 ausgesprochene Entlassung gilt als Kündigung, wenn der angeführte Auflösungsgrund einen Kündigungsgrund im Sinn des § 129 Abs. 2 darstellt.

(6) Eine Entlassung nach Abs. 1 ist innerhalb von vier Wochen nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei Gericht anzufechten.

Gerichtliche Verurteilung

§ 134. Das Dienstverhältnis der bzw. des Bediensteten endet durch Verurteilung durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen, wenn

1. die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt,
2. die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt oder
3. die Verurteilung ausschließlich oder auch wegen eines Vorsatzdelikts gemäß den §§ 92, 201 bis 217 und 312a StGB erfolgt ist.

Dienstzeugnis

§ 135. Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist der bzw. dem Bediensteten ein Zeugnis über die Dauer des Dienstverhältnisses und die Art der Dienstleistung auf Kosten der Dienstgeberin auszustellen.

8. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Verweisungen auf andere Gesetze und auf Richtlinien der Europäischen Union

§ 136. (1) Soweit in diesem Gesetz auf andere Wiener Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Jänner 2018 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Jänner 2018 zu verstehen.

Verordnungserlassung

§ 137. (1) Verordnungen auf Grund dieses Gesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung dürfen bereits von dem Tag an erlassen werden, der der Kundmachung der durchzuführenden Gesetzesbestimmung folgt; sie dürfen jedoch nicht vor den durchzuführenden Gesetzesbestimmungen in Kraft treten.

(2) Sofern eine Verordnung auf Grund dieses Gesetzes für Bedienstete begünstigende Vorschriften enthält, kann die Verordnung im Umfang dieser Vorschriften auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.

Weitergeltung von Beschlüssen

§ 138. Folgende Beschlüsse des Gemeinderates oder des Stadtsenates, die für Bedienstete nach der Vertragsbedienstetenordnung 1995 gelten, sind auf Bedienstete nach diesem Gesetz solange sinngemäß anzuwenden, bis diese geändert werden oder entsprechende Verordnungen auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden:

1. Beschluss des Gemeinderates betreffend Satzungen der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien vom 26. Juni 1959, Pr.Z. 1309, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 29a/1973, in der Fassung des Beschlusses des Gemeinderates vom 25. Juni 2014, Pr.Z. 01517-2014/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 28/2014;
2. Beschluss des Gemeinderates betreffend Zusatzleistungen bei Dienstunfällen im besonderen Einsatzdienst vom 29. Jänner 1998, Pr.Z. 14-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 15/1998, in der Fassung des Beschlusses des Gemeinderates vom 30. Juni 2010, Pr.Z. 02031-2010/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 28/2010;
3. Beschluss des Gemeinderates über die Gewährung von Vorschüssen im Zusammenhang mit Besoldungsabkommen vom 14. Dezember 2005, Pr.Z. 05388-2005/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 52/2005;
4. Beschluss des Stadtsenates betreffend Lehrverpflichtungsordnung für städtische Privatschulen vom 5. März 1985, Pr.Z. 822, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 12/1985, in der Fassung des Beschlusses des Stadtsenates vom 28. März 2017, Pr.Z. 00669-2017/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 14/2017;
5. Beschluss des Stadtsenates über den Zusatzurlaub wegen konkreter Belastung der Gesundheit vom 13. Dezember 2011, Pr.Z. 04311-2011/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 52/2011.

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

§ 139. Die Gemeinde hat ihre in diesem Gesetz geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

Zuständigkeit

§ 140. Die Besorgung der in diesem Gesetz geregelten Aufgaben der Gemeinde Wien als Dienstgeberin obliegt dem Magistrat.

Verarbeitung personenbezogener Daten

§ 141. (1) Die Dienstgeberin ist zur Verarbeitung all jener personenbezogenen Daten der bzw. des Bediensteten berechtigt, die zur Erfüllung der sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Verpflichtungen sowie zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten erforderlich sind.

(2) Weiters ist die Dienstgeberin berechtigt, personenbezogene Daten der bzw. des Bediensteten in anonymisierter Form zu Zwecken des Controllings sowie zur Erstellung steuerungsrelevanter Personalkennzahlen zu verarbeiten.

Richtlinienumsetzung

§ 142. Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S 1,
2. Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18. Oktober 1991, S 32,
3. Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992, S 1, in der Fassung der Richtlinie 2014/27/EU, ABl. Nr. L 65 vom 5. März 2014, S 1,
4. Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S 9,
5. Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S 22,
6. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S 16,
7. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. November 2003, S 9,
8. Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004, S 37,
9. Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. Nr. L 204 vom 26. Juli 2006, S 23,
10. Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 68 vom 18. März 2010, S 13,
11. Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG, ABl. Nr. L 180 vom 15. Juli 2010, S 1,
12. Richtlinie 2011/93/EU zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersatzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI des Rates, ABl. Nr. L 335 vom 17. Dezember 2011, S 1,
13. Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30. April 2014, S 8.

Inkrafttreten

§ 143. Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme des § 137 am 1. Jänner 2018 in Kraft. § 137 tritt mit dem der Kundnachung folgenden Tag in Kraft.

Artikel II

Die Dienstordnung 1994, LGBI. Nr. 56, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. Nr. 14/2017, wird wie folgt geändert:

1. In § 7 Abs. 1 entfällt die Wortfolge „nach Vorberatung durch die gemeinderätliche Personalkommission“.

1a. In § 15 Abs. 5 wird nach dem Ausdruck „IV K.“ der Ausdruck „IV R.“ eingefügt.

2. In § 25 Abs. 4 wird am Ende der Z 3 der Punkt durch das Wort „oder“ ersetzt und folgende Z 4 angefügt:

„4. die Ausübung der Nebenbeschäftigung liegt im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien im Rahmen einer trägerübergreifenden Kooperationsvereinbarung zur besseren Gesundheitsversorgung in Wien.“

3. In § 26c Abs. 4 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Gründe kann in Ausnahmefällen eine außerbetriebliche Arbeitszeit von mehr als 60% festgelegt werden.“

4. In der Überschrift zu § 28 und in § 28 Abs. 1 erster Halbsatz wird das Wort „Pflege“ jeweils durch das Wort „Betreuung“ ersetzt.

5. In § 28 Abs. 3 wird nach dem Wort „darf“ die Wortfolge „außer im Fall der Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz gemäß § 53b“ eingefügt.

6. In § 30 Abs. 1, § 51 Abs. 1 und § 53b Abs. 9 wird das Wort „hauptamtlich“ jeweils durch das Wort „hauptberuflich“ ersetzt.

7. In § 30 Abs. 1 Z 3 wird das Wort „Kindergartenpädagogik“ durch das Wort „Elementarpädagogik“ ersetzt.

8. In § 34a Abs. 2 Z 3 wird das Wort „Standesbezeichnung“ durch den Ausdruck „Standes- bzw. Qualifikationsbezeichnung“ ersetzt.

9. In § 35 Abs. 3 wird der Z 5 die Wortfolge „mit Ausnahme der Urlaubsadresse,“ angefügt, entfällt die Z 6 und erhalten die Z 7 und 8 die Bezeichnung „6“ und „7“.

10. In § 47 Abs. 1 Z 1 wird in lit. c der Ausdruck „Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964“ durch den Ausdruck „Heeresentschädigungsgesetz, BGBl. I Nr. 162/2015“ ersetzt, entfällt die lit. d und erhält die bisherige lit. e die Bezeichnung „d“.

11. In § 47 Abs. 5 wird das Zitat „§ 35 Abs. 3 Z 8“ durch das Zitat „§ 35 Abs. 3 Z 7“ ersetzt.

12. In § 53c Abs. 1 bis 3 wird der Ausdruck „vier Wochen“ jeweils durch den Ausdruck „31 Kalendertagen“ ersetzt.

13. In § 53c Abs. 5 wird das Wort „wichtige“ durch das Wort „zwingende“ ersetzt.

13a. Die Überschrift zu § 54b lautet:

„Recht auf den früheren oder einen gleichwertigen Dienstposten“

13b. In § 54b Abs. 2 wird nach dem Ausdruck „genommen haben“ der Beistrich durch einen Punkt ersetzt und entfällt der Satzteil „mit der Maßgabe, dass für den Fall, dass weder eine Verwendung auf dem früheren noch auf einem gleichwertigen Dienstposten möglich ist, auch eine Verwendung auf einem ähnlichen Dienstposten erfolgen darf.“

14. In § 55 Abs. 5 Z 3 und in § 55a Abs. 1 wird das Wort „wichtigen“ jeweils durch das Wort „zwingenden“ ersetzt.

15. In § 56 Abs. 3 erster Satz wird die Wortfolge „der gemeinderätlichen Personalkommission“ durch die Wortfolge „des für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschusses“ ersetzt.

16. In § 61 Abs. 1 werden in Z 2 lit. b der Ausdruck „Heil- oder Pflegeanstalt“ und in Z 3 der Ausdruck „Heil- und Pflegeanstalt“ durch den Ausdruck „Kranken- oder Kuranstalt“ ersetzt.

17. In § 61a entfällt in Abs. 1 Z 2 die Wortfolge „im gemeinsamen Haushalt lebenden“ und wird dem Abs. 1 folgender Satz angefügt:

„Werde die Gesamtdauer der Pflegefreistellung nach Z 2 bereits voll ausgeschöpft, kann diese im Zusammenhang mit einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwerst erkrankte Kind auf Antrag höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlängert werden.“

18. In § 62 Abs. 1 wird die Wortfolge „Kur- oder Landaufenthaltes, eines Aufenthaltes in einem Genesungsheim oder Rehabilitationszentrum“ durch die Wortfolge „Kuraufenthaltes oder eines Aufenthaltes in einem Rehabilitationszentrum“ ersetzt und entfällt die Wortfolge „von mindestens 10,90 Euro für jeden Tag des Aufenthaltes“.

19. § 65 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Mindesttragedauer ist unter Berücksichtigung der sich aus der dienstlichen Tätigkeit ergebenden durchschnittlichen Abnützung der Dienstbekleidungsstücke festzusetzen.“

20. In § 67g wird nach dem Wort „Geschlechts“ die Wortfolge „bzw. der Geschlechtsidentität“ eingefügt.

21. § 67j Abs. 1 letzter Satz lautet:

„§ 7 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 5, 7 und 8 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.“

22. § 68a Abs. 4 erster Satz lautet:

„Die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 wird frühestens mit Ablauf des der Zustellung des Bescheides folgenden Monatsletzten wirksam.“

23. § 68a Abs. 5 entfällt.

24. § 68b Abs. 3 lautet:

„(3) Die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 Z 2 wird frühestens mit Ablauf des der Zustellung des Bescheides folgenden Monatsletzten wirksam.“

25. In § 68d Abs. 2 und in § 71a Abs. 2 Z 2 wird das Wort „Siebzehnfache“ jeweils durch das Wort „Zwanzigfache“ ersetzt.

26. In § 69 Abs. 2 lautet der erste Satz „Hat der Beamte des Ruhestandes seine Dienstfähigkeit wieder erlangt, kann seine Wiederverwendung von Amts wegen verfügt werden.“ und entfällt der dritte Satz.

26a. In § 74b Abs. 3 und § 84 Abs. 5 werden jeweils nach dem Ausdruck „KA 2,“ der Ausdruck „RÄ,“ und nach dem Ausdruck „C,“ der Ausdruck „R 1, R 2,“ eingefügt.

27. In § 84 Abs. 2 erster Satz wird die Wortfolge „von der gemeinderätlichen Personalkommission“ durch die Wortfolge „vom Stadtsenat“ ersetzt.

28. In § 86 Abs. 5 Z 5 wird die Wortfolge „die gemeinderätliche Personalkommission“ durch die Wortfolge „der Stadtsenat“ ersetzt.

29. In § 88 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „Beamten“ die Wortfolge „und Vertragsbediensteten“ eingefügt.

30. In § 88 Abs. 2 wird im ersten Satz der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„wobei anstelle der Bezugnahme auf Bestimmungen der Dienstordnung 1994 in § 86 Abs. 4 für Vertragsbedienstete die entsprechenden Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995 gelten.“

31. In § 88 Abs. 2 werden nach dem Wort „Beamte“ die Wortfolge „bzw. Vertragsbedienstete“, in Z 2 nach dem Wort „Dienststand“ die Wortfolge „bzw. der Beendigung des Dienstverhältnisses“ und in Z 3 nach dem Zitat „§ 59“ die Wortfolge „oder gleichartigen Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995“ eingefügt.

32. In § 110 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. Februar 2017“ durch das Datum „1. Jänner 2018“ ersetzt.

33. Nach § 110a wird folgender § 110b samt Überschrift eingefügt:

„Verarbeitung personenbezogener Daten“

§ 110b. (1) Die Dienstgeberin ist zur Verarbeitung all jener personenbezogenen Daten des Beamten berechtigt, die zur Erfüllung der sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Verpflichtungen sowie zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten erforderlich sind.

(2) Weiters ist die Dienstgeberin berechtigt, personenbezogene Daten des Beamten in anonymisierter Form zu Zwecken des Controllings sowie zur Erstellung steuerungsrelevanter Personalkennzahlen zu verarbeiten.“

Artikel III

Die Besoldungsordnung 1994, LGBI. Nr. 55, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. Nr. 14/2017, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 wird nach dem Ausdruck „Schema II K.“ die Wortfolge „das Schema II R.“ eingefügt und entfällt im dritten und letzten Satz jeweils die Wortfolge „nach Vorberatung in der gemeinderätlichen Personalkommission“.

2. In § 7 Abs. 2 Z 2 wird das Wort „Vergütungen“ durch den Ausdruck „die Abgeltung“ ersetzt.

2a. In § 11 Abs. 3 wird der Ausdruck „und R“ durch einen Beistrich und den Ausdruck „R, R 1 und R 2“ ersetzt.

2b. In § 11 Abs. 5 sowie in § 13 Abs. 1 und 4 wird jeweils nach dem Ausdruck „II K.“ der Ausdruck „II R.“ eingefügt.

2c. In § 11 Abs. 6 Z 4 wird die Wortfolge „der Verwendungsgruppe A 3“ durch die Wortfolge „den Verwendungsgruppen A 3 und RÄ“ ersetzt.

3. In § 13 Abs. 5 entfallen in Z 2 die Wortfolge „und des Generaldirektors der Wiener Stadtwerke,“ in Z 4 die Wortfolge „des ständigen Stellvertreters des Generaldirektors der Wiener Stadtwerke,“ sowie die Z 5 und 7 und erhält die Z 6 die Bezeichnung „5“.

3a. In § 14 Abs. 1 wird der Ausdruck „Verwendungsgruppen LKA und R“ durch den Ausdruck „Verwendungsgruppe LKA“ ersetzt.

3b. In § 18 Abs. 2 wird der Ausdruck „und 40k“ durch einen Beistrich und den Ausdruck „40k und 40n“ ersetzt.

3c. In § 18 Abs. 4 wird in der Tabelle vor dem Ausdruck „A 1.“ der Ausdruck „RÄ“ eingefügt.

3d. In § 18 Abs. 9 werden der Ausdruck „LKA oder R“ und der Ausdruck „R oder LKA“ jeweils durch den Ausdruck „LKA, R, R 1 oder R 2“ ersetzt.

3e. In § 22 wird das Zitat „§§ 23 bis 31“ durch das Zitat „§§ 23 bis 31a“ ersetzt.

4. In § 26 Abs. 1 Z 1 wird vor der Wortfolge „Leitenden Medizinischen Masseurinnen“ die Wortfolge „Leitenden Kardiotechnikerinnen (Leitenden Kardiotechnikern),“ eingefügt und werden der Ausdruck „Oberschwestern (Oberpflegern)“ durch den Ausdruck „Bereichsleiterinnen Pflege (Bereichsleiterin Pflege)“ sowie der Ausdruck „Stationsschwestern (Stationspflegern)“ durch den Ausdruck „Stationsleiterinnen Pflege (Stationsleiterin Pflege)“ ersetzt.

5. In der Überschrift zu § 28 und in § 28 wird das Wort „Kindergartenpädagogik“ jeweils durch das Wort „Elementarpädagogik“ ersetzt.

5a. Nach § 31 wird folgender § 31a samt Überschrift eingefügt:

„Dienstzulagen bei der Berufsrettung Wien“

§ 31a. (1) Der Chefärztin bzw. dem Chefarzt und der Rettungsdienstleiterin bzw. dem Rettungsdienstleiter der Berufsrettung Wien gebührt jeweils eine Dienstzulage, deren Höhe in der Anlage 3 festgesetzt ist.

(2) Der Bezug einer Dienstzulage gemäß Abs. 1 schließt den gleichzeitigen Bezug einer Leistungszulage im Sinn des § 37a aus.“

6. In § 33 Abs. 3 entfällt die Wortfolge „auf Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission“.

6a. In § 38 Abs. 5 letzter Satz wird die Wortfolge „zur Hintanhaltung einer größeren Allgemeingefährdung bewusst einer lebens- und gesundheitsbedrohenden Gefahr ausgesetzt“ durch die Wortfolge „bei Bränden und anderen öffentlichen Notständen oder bei der Abwehr von Gefahren, die dem Einzelnen oder der Allgemeinheit drohen, bewusst einer lebens- und gesundheitsbedrohenden Gefahr ausgesetzt hat“ ersetzt.

7. In § 40d wird das Wort „Vergütung“ jeweils durch das Wort „Abgeltung“ ersetzt.

7a. Nach § 40m wird folgender § 40n samt Überschrift eingefügt:

„Sonderbestimmungen zum Schema II R“

§ 40n. (1) Wird ein Beamter der Verwendungsgruppe RÄ des Schemas II R in eine Verwendungsgruppe des Schemas II KAV überstellt, gebührt ihm das im Vergleich zu seiner bisherigen Einreihung nächsthöhere Gehalt, das in der neuen Verwendungsgruppe vorgesehen ist. In Ermangelung eines solchen gebührt dem Beamten das Gehalt der letzten in der jeweiligen Verwendungsgruppe vorgesehenen Gehaltsstufe.

(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.

(3) Das Besoldungsdienstalter des Beamten, auf den Abs. 1 anzuwenden ist, beginnt ungeachtet der bis zur Überstellung 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 neuen Verwendungsgruppe die sich aus Abs. 1 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 2 zu erreichen. § 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten sinngemäß für den Fall, dass ein Beamter einer Verwendungsgruppe des Schemas II oder des Schemas II KAV in die Verwendungsgruppe RÄ des Schemas II R überstellt wird.

(5) Wird ein Beamter, der gemäß Abs. 1 oder Abs. 4 überstellt wurde, in seine bisherige Verwendungsgruppe rücküberstellt, sind Abs. 1 und 4 nicht anzuwenden. Der Beamte ist so zu behandeln, als ob die erste Überstellung unterblieben wäre und er die gesamte vorrückungswirksame Dienstzeit zwischen den beiden Überstellungen in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt hätte.“

7b. § 41a Abs. 2 lautet:

„(2) Der Beamte hat das Unterbleiben des Verbrauchs insbesondere dann zu vertreten, wenn er den Verbrauch durch

1. ein Verhalten, welches eine Kündigung gemäß § 72 der Dienstordnung 1994, an der ihn ein Verschulden trifft, zur Folge hatte,
2. ein Verhalten, welches eine Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß § 33 Abs. 1 oder § 74 der Dienstordnung 1994 zur Folge hatte, oder
3. Versetzung in den Ruhestand über Antrag gemäß § 68b Abs. 1 Z 1, 3 oder 4, § 68c Abs. 1 oder § 115i der Dienstordnung 1994

unmöglich gemacht hat. Das Unterbleiben des Verbrauchs ist vom Beamten jedoch insoweit nicht zu vertreten, als ein Verbrauch wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen war.“

7c. § 41a Abs. 5 lautet:

„(5) Die Bemessungsgrundlage für die Urlaubseratzleistung besteht aus

1. dem Monatsbezug (§ 3 Abs. 2),
2. den gemäß § 2 Abs. 1 des Ruhe- und Versorgungsgenusszulagegesetzes 1995 anrechenbar erklärten pauschalierten Nebengebühren (§ 33) und
3. einer anteiligen Sonderzahlung (§ 3 Abs. 3) im Ausmaß eines Sechstels des Betrags nach Z 1,

welche dem Beamten während des Erholungsurlaubs gebührt hätten. Bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage ist von der besoldungsrechtlichen Stellung, welche der Beamte am letzten Tag des Dienstverhältnisses erreicht hat, auszugehen.“

7d. § 41a werden folgende Abs. 9 bis 11 angefügt:

„(9) Eine vor der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz bemessene Urlaubersatzleistung, bei der die Beträge nach Abs. 5 Z 2 und 3 sowie die Kinderzulage nicht in die Bemessungsgrundlage eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.

- (10) Auf Antrag eines Beamten ist seine Urlaubersatzleistung neuerlich zu bemessen, wenn
1. über die Urlaubersatzleistung vor 1. Jänner 2018 rechtskräftig entschieden wurde,
 2. aus einem der in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Gründe keine Urlaubersatzleistung zuerkannt wurde, und
 3. der Beamte in den zwölf Wochen vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst zur Gänze oder teilweise durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung des Dienstes verhindert war.

(11) Dem Beamten, der nach dem Ausscheiden aus dem Dienststand Anspruch auf Ruhebezüge nach der Pensionsordnung 1995 hat, gebührt, sofern das für die Bemessung der Urlaubersatzleistung gemäß Abs. 4 relevante Urlaubsmaß insgesamt 173 Urlaubsstunden übersteigt, für jeden dem Ausscheiden aus dem Dienststand folgenden Monat höchstens der Teil der Urlaubersatzleistung, der 173 Urlaubsstunden entspricht. Die Urlaubersatzleistung gebührt so lange, bis sämtliche für die Bemessung der Urlaubersatzleistung relevanten Urlaubsstunden abgegolten wurden. Im letzten Monat gebührt der Teil der Urlaubersatzleistung, der dem um die für den Vormonat bzw. die Vormonate gebührenden Teile der Urlaubersatzleistung vermindernden Gesamtbetrag der Urlaubersatzleistung entspricht.“

7e. In § 42 Abs. 2 wird das Datum „1. März 2016“ durch das Datum „1. Jänner 2018“ ersetzt.

8. In § 42a Abs. 2 entfällt der letzte Satz.

9. Nach § 49n werden folgender § 49o samt Überschrift sowie folgende §§ 49p bis 49s eingefügt:

„Übergangsbestimmungen zur 53. Novelle zur Besoldungsordnung 1994

§ 49o. (1) Beamte der Beamtengruppe Oberpfleger/Oberschwestern, die am 30. November 2017 und am 1. Dezember 2017 dem Dienststand angehören, werden mit Wirksamkeit 1. Dezember 2017 zu Beamten der Beamtengruppe Bereichsleiter/Bereichsleiterinnen Pflege.

(2) Beamte der Beamtengruppe Stationspfleger/Stationsschwestern, die am 30. November 2017 und am 1. Dezember 2017 dem Dienststand angehören, werden mit Wirksamkeit 1. Dezember 2017 zu Beamten der Beamtengruppe Stationsleiter/Stationsleiterinnen Pflege.

(3) Beamte der Beamtengruppe Ständige Stationspflegervertreter/Stationspflegervertreterinnen/Stationsschwesternvertreter/Stationsschwesternvertreterinnen, die am 30. November 2017 und am 1. Dezember 2017 dem Dienststand angehören, werden mit Wirksamkeit 1. Dezember 2017 zu Beamten der Beamtengruppe Fachbereichskoordinatoren/Fachbereichskoordinatorinnen Pflege.

(4) Beamte der Beamtengruppen Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenschwestern, Kinderkrankenpfleger/Kinderkrankenschwestern und Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenschwestern, die am 30. November 2017 und am 1. Dezember 2017 dem Dienststand angehören, werden mit Wirksamkeit 1. Dezember 2017 zu Beamten der Beamtengruppe Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerinnen.

(5) Beamte der Beamtengruppe Pflegehelfer/Pflegehelferinnen, die am 30. November 2017 und am 1. Dezember 2017 dem Dienststand angehören, werden mit Wirksamkeit 1. Dezember 2017 zu Beamten der Beamtengruppe Pflegeassistenten/Pflegeassistentinnen.

§ 49p. (1) Der Beamte der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse VII, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Ärztliche Leiterin bzw. Ärztlicher Leiter verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Chefarzt/Chefarztin der Berufsrettung Wien“ und nach Maßgabe des Abs. 3 in das Schema II R, Verwendungsgruppe RÄ, übergeleitet.

(2) Der Beamte der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse VII, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört, in die Beamtengruppe der Ärzte/Ärztinnen eingereiht ist und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Oberärztein bzw. Oberarzt oder als Lehrärztein bzw. Lehrarzt verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Rettungsärzte/Rettungsärztinnen der Berufsrettung Wien“ und nach Maßgabe des Abs. 3 in das Schema II R, Verwendungsgruppe RÄ, übergeleitet.

(3) Der Beamte gemäß Abs. 1 und 2 ist nach Maßgabe der folgenden Tabelle in die Verwendungsgruppe RÄ überzuleiten:

Dienstklasse VII Gehaltsstufe (alt)	Verwendungsgruppe RÄ Gehaltsstufe (neu)	Dienstklasse VII Gehaltsstufe (alt)	Verwendungsgruppe RÄ Gehaltsstufe (neu)
1	7	8	14
2	8	9, 1. und 2. Jahr	15
3	9	9, 3. und 4. Jahr	16
4	10	9, 5. und 6. Jahr	17
5	11	9, 7. und 8. Jahr	18
6	12	9, über 8 Jahre	19
7	13		

§ 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) Der Beamte, auf den Abs. 3 anzuwenden ist, rückt in dem Zeitpunkt vor (§ 11 Abs. 2), in dem er in der bisherigen Verwendungsgruppe die nächsthöhere Gehaltsstufe erreicht hätte.

(5) Das Besoldungsdienstalter des gemäß Abs. 3 in die Verwendungsgruppe RÄ übergeleiteten Beamten beginnt ungeachtet der bis zur Überleitung 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 Gehaltsstufe 1 (Beginn des 1. Tags) der Verwendungsgruppe RÄ die sich aus Abs. 3 und 4 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 2 zu erreichen.

(6) Wurde einem Beamten, auf den Abs. 3 anzuwenden ist, zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag eine außerordentliche Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe oder eine Zulage gemäß § 11 Abs. 5 zuerkannt, ist die damit verbundene Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung mit dem Tag ihrer Wirksamkeit nach Maßgabe der Abs. 3 und 4 auch in der Verwendungsgruppe RÄ zu berücksichtigen.

(7) Für den Beamten, der zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag in eine der in Abs. 1 und 2 genannten Beamtengruppen bzw. Verwendungsgruppen eingereiht wird und auf den die sonstigen in diesen Bestimmungen genannten Voraussetzungen zutreffen, gelten Abs. 1 und 2 sinngemäß mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 1. April 2017 der Tag der Einreichung tritt.

(8) Der Beamte, der zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Oberärztein bzw. Oberarzt verwendet wird und in die Verwendungsgruppe A, Dienstklasse III, und die Beamtengruppe der Ärzte/Ärztinnen eingereiht ist, wird mit Wirksamkeit des ersten Tages der Verwendung als Oberärztein bzw. Oberarzt zum Beamten der Beamtengruppe „Rettungsärzte/Rettungsärztinnen der Berufsrettung Wien“ und in das Schema II R, Verwendungsgruppe RÄ, Gehaltsstufe 7, übergeleitet.

(9) Die Überleitung in die Verwendungsgruppe RÄ gilt als Vorrückung in die Zielstufe im Sinn des § 49l Abs. 1. Mit Wirksamkeit der Überleitung gemäß Abs. 1 bis 8 sind die Übergangsbestimmungen zur Besoldungsreform 2015 (§§ 49l bis 49n) nicht mehr anzuwenden.

§ 49q. (1) Der Beamte der Verwendungsgruppe R, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Hauptinspektionsoffizierin bzw. Hauptinspektionsoffizier verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Hauptinspektionsoffiziere/Hauptinspektionsoffizierinnen der Berufsrettung Wien“ und in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 2, übergeleitet. Bei der Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung ist so vorzugehen, als hätte der Beamte die gesamte für die Vorrückung wirksame Zeit in der Verwendungsgruppe R 2 zurückgelegt. § 18 Abs. 8 gilt sinngemäß.

(2) Der Beamte der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse V, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört, in die Beamtengruppe „Stationsleiter/Stationsleiterinnen der Berufsrettung Wien“ eingereiht ist und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als

Hauptinspektionsoffizierin bzw. Hauptinspektionsoffizier verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Hauptinspektionsoffiziere/Hauptinspektionsoffizierinnen der Berufsrettung Wien“ und nach Maßgabe des Abs. 4 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 2, übergeleitet.

(3) Der Beamte der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse V, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört, in die Beamtengruppe „Stationsleiter/Stationsleiterinnen der Berufsrettung Wien“ oder die Beamtengruppe „Protokollführer/Protokollführerin der Berufsrettung Wien“ eingereiht ist und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Bereichskoordinatorin bzw. Bereichskoordinator, als Leiterin bzw. Leiter der Rettungsakademie oder als Leiterin bzw. Leiter der Rettungsleitstelle verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Bereichskoordinatoren/Bereichskoordinatorinnen der Berufsrettung Wien“ und nach Maßgabe des Abs. 4 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 2, übergeleitet.

(4) Der Beamte gemäß Abs. 2 und 3 ist nach Maßgabe der folgenden Tabelle in die Verwendungsgruppe R 2 überzuleiten:

Dienstklasse V Gehaltsstufe (alt)	Verwendungsgruppe R 2 Gehaltsstufe (neu)	Dienstklasse V Gehaltsstufe (alt)	Verwendungsgruppe R 2 Gehaltsstufe (neu)
2, 1. Jahr	9, 2. Jahr	7, 1. Jahr	11, 3. Jahr
2, 2. Jahr	9, 3. Jahr	7, 2. Jahr	11, 4. Jahr
3, 1. Jahr	9, 4. Jahr	8, 1. Jahr	11, 5. Jahr
3, 2. Jahr	10, 1. Jahr	8, 2. Jahr	12, 1. Jahr
4, 1. Jahr	10, 2. Jahr	9, 1. Jahr	12, 2. Jahr
4, 2. Jahr	10, 3. Jahr	9, 2. Jahr	12, 3. Jahr
5, 1. Jahr	10, 4. Jahr	9, 3. Jahr	12, 4. Jahr
5, 2. Jahr	10, 5. Jahr	9, 4. Jahr	12, 5. Jahr
6, 1. Jahr	11, 1. Jahr	9, über 4 Jahre	13
6, 2. Jahr	11, 2. Jahr		

Für die Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe ist § 11 Abs. 3 maßgebend; dabei ist der Zeitraum, den der Beamte in der für die Überleitung maßgebenden Einstufung bis zum Zeitpunkt der Überleitung zurückgelegt hat, zu berücksichtigen.

(5) Für den Beamten der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse III, der am 1. April 2017 aufgrund der Verwendung auf einem höherwertigen Dienstposten zum Bezug einer Ausgleichszulage berechtigt ist und auf den die sonstigen Voraussetzungen gemäß Abs. 2 zutreffen, gilt Abs. 2 sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei der Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung so vorzugehen ist, als hätte der Beamte die gesamte für die Vorrückung wirksame Zeit in der Verwendungsgruppe R 2 zurückgelegt. § 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuwenden.

(6) Für den Beamten der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse IV, der am 1. April 2017 aufgrund der Verwendung auf einem höherwertigen Dienstposten zum Bezug einer Ausgleichszulage berechtigt ist und auf den die sonstigen Voraussetzungen gemäß Abs. 3 zutreffen, gelten Abs. 3 und 4 sinngemäß mit der Maßgabe, dass er so überzuleiten ist, wie er überzuleiten wäre, wenn er in die Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, 1. Jahr, eingereiht wäre.

(7) Das Besoldungsdienstalter des Beamten, auf den Abs. 4 anzuwenden ist, entspricht mit Wirksamkeit der Überleitung der Zeitspanne, die erforderlich ist, um von der Gehaltsstufe I (Beginn des 1. Tags) der Verwendungsgruppe R 2 die sich aus Abs. 4 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 3 zu erreichen. § 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuwenden.

(8) Wurde einem Beamten, auf den die vorstehenden Bestimmungen anzuwenden sind, zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag eine außerordentliche Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe oder eine Zulage gemäß § 11 Abs. 5 zuerkannt, ist die damit verbundene Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung mit dem Tag ihrer Wirksamkeit nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen auch in der Verwendungsgruppe R 2 zu berücksichtigen.

(9) Für den Beamten, der zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag in eine der in Abs. 1 bis 6 genannten Beamtengruppen bzw. Verwendungsgruppen eingereiht wird und auf den die sonstigen in diesen Bestimmungen genannten Voraussetzungen zutreffen, gelten Abs. 1 bis 6 sinngemäß mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 1. April 2017 der Tag der Einreihung tritt.

(10) Für den Beamten, der am 1. April 2017 in einer Dienstform verwendet wird, in der 24-Stunden-Dienste zu leisten sind und auf den die sonstigen Voraussetzungen gemäß Abs. 3 oder Abs. 6 zutreffen, gelten die vorstehenden Bestimmungen mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 1. April 2017 jeweils jener Monatserste tritt, ab dem für ihn eine Dienstform gilt, in der keine 24-Stunden-Dienste zu leisten sind.

(11) Die Überleitung in die Verwendungsgruppe R 2 gilt als Vorrückung in die Zielstufe im Sinn des § 49l Abs. 1. Mit Wirksamkeit der Überleitung gemäß Abs. 1 bis 10 sind die Übergangsbestimmungen zur Besoldungsreform 2015 (§§ 49l bis 49n) nicht mehr anzuwenden.

§ 49r. (1) Der Beamte der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse III, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört, in die Beamtengruppe „Protokollführer/Protokollführerin der Berufsrettung Wien“ eingereiht ist und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Disponentin bzw. Disponent verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Disponenten/Disponentinnen der Wiener Rettungsleitstelle“ und nach Maßgabe des Abs. 4 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 1, übergeleitet.

(2) Der Beamte der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse III, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört und entweder in die Beamtengruppe der „Stationsführer/Stationsführerin der Berufsrettung Wien“ eingereiht ist oder in die Beamtengruppe der „Protokollführer/Protokollführerin der Berufsrettung Wien“ eingereiht ist und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Technische Offizierin bzw. Technischer Offizier verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Unteroffiziere/Unteroffizierinnen der Berufsrettung Wien“ und nach Maßgabe des Abs. 4 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 1, übergeleitet.

(3) Der Beamte der Verwendungsgruppe R, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Lehrerin bzw. Lehrer der Rettungssakademie oder als Leitende Flugretterin bzw. Leitender Flugretter verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Lehrer/Lehrerinnen der Wiener Rettungssakademie“ und nach Maßgabe des Abs. 4 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 1, übergeleitet.

(4) Beim Beamten gemäß Abs. 1 bis 3 ist bei der Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung jeweils so vorzugehen, als hätte der Beamte die gesamte für die Vorrückung wirksame Zeit in der Verwendungsgruppe R 1 zurückgelegt. § 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuwenden.

(5) Der Beamte der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse V, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört, in die Beamtengruppe der „Protokollführer/Protokollführerin der Berufsrettung Wien“ eingereiht ist und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Technische Offizierin bzw. Technischer Offizier verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Unteroffiziere/Unteroffizierinnen der Berufsrettung Wien“ und nach Maßgabe des Abs. 6 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 1, übergeleitet.

(6) Der Beamte gemäß Abs. 5 ist nach Maßgabe der folgenden Tabelle in die Verwendungsgruppe R 1 überzuleiten:

Dienstklasse V Gehaltsstufe (alt)	Verwendungsgruppe R 1 Gehaltsstufe (neu)	Dienstklasse V Gehaltsstufe (alt)	Verwendungsgruppe R 1 Gehaltsstufe (neu)
2, 1. Jahr	9, 2. Jahr	7, 1. Jahr	11, 3. Jahr
2, 2. Jahr	9, 3. Jahr	7, 2. Jahr	11, 4. Jahr
3, 1. Jahr	9, 4. Jahr	8, 1. Jahr	11, 5. Jahr
3, 2. Jahr	10, 1. Jahr	8, 2. Jahr	12, 1. Jahr
4, 1. Jahr	10, 2. Jahr	9, 1. Jahr	12, 2. Jahr
4, 2. Jahr	10, 3. Jahr	9, 2. Jahr	12, 3. Jahr
5, 1. Jahr	10, 4. Jahr	9, 3. Jahr	12, 4. Jahr
5, 2. Jahr	10, 5. Jahr	9, 4. Jahr	12, 5. Jahr
6, 1. Jahr	11, 1. Jahr	9, über 4 Jahre	13
6, 2. Jahr	11, 2. Jahr		

Für die Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe ist § 11 Abs. 3 maßgebend; dabei ist der Zeitraum, den der Beamte in der für die Überleitung maßgebenden Einstufung bis zum Zeitpunkt der Überleitung zurückgelegt hat, zu berücksichtigen.

(7) Für den Beamten der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse III, der am 1. April 2017 aufgrund der Verwendung auf einem höherwertigen Dienstposten zum Bezug einer Ausgleichszulage berechtigt ist und

auf den die sonstigen Voraussetzungen gemäß Abs. 5 zutreffen, gelten Abs. 5 und 6 sinngemäß mit der Maßgabe, dass er so überzuleiten ist, wie er überzuleiten wäre, wenn er in die Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, 1. Jahr, eingereiht wäre.

(8) Das Besoldungsdienstalter des Beamten, auf den Abs. 6 anzuwenden ist, entspricht mit Wirksamkeit der Überleitung der Zeitspanne, die erforderlich ist, um von der Gehaltsstufe 1 (Beginn des 1. Tags) der Verwendungsgruppe R 1 die sich aus Abs. 6 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 3 zu erreichen. § 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuwenden.

(9) Wurde einem Beamten, auf den die vorstehenden Bestimmungen anzuwenden sind, zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag eine außerordentliche Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe oder eine Zulage gemäß § 11 Abs. 5 zuerkannt, ist die damit verbundene Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung mit dem Tag ihrer Wirksamkeit nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen auch in der Verwendungsgruppe R 1 zu berücksichtigen.

(10) Für den Beamten, der zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag in eine der in Abs. 1 bis 3 und 5 genannten Beamtentgruppen bzw. Verwendungsgruppen eingereiht wird und auf den die sonstigen in diesen Bestimmungen genannten Voraussetzungen zutreffen, gelten Abs. 1 bis 3 und 5 sinngemäß mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 1. April 2017 der Tag der Einreihung tritt.

(11) Die Überleitung in die Verwendungsgruppe R 1 gilt als Vorrückung in die Zielstufe im Sinn des § 49l Abs. 1. Mit Wirksamkeit der Überleitung gemäß Abs. 1 bis 10 sind die Übergangsbestimmungen zur Besoldungsreform 2015 (§§ 49l bis 49n) nicht mehr anzuwenden.

§ 49s. Der Beamte der Beamtentgruppe „Sanitäter/Sanitäterinnen“, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört und in das Schema II K, Verwendungsgruppe R, eingereiht ist, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtentgruppe „Sanitäter/Sanitäterinnen“ im Schema II R, Verwendungsgruppe R. Die besoldungsrechtliche Einreihung, das Besoldungsdienstalter und der Vorrückungstermin ändern sich nicht.“

9a. In der Anlage I zur Besoldungsordnung 1994 entfallen im Schema II in der Verwendungsgruppe A, Abteilung B, die Bedienstetengruppe „Ärztlicher Leiter/Ärztliche Leiterin der Berufsrettung Wien“, in der Verwendungsgruppe C, Abteilung B, die Bedienstetengruppe „Stationsführer/Stationsführerinnen der Berufsrettung Wien, nur auf den im Dienstpostenplan bestimmten Posten“ und in der Verwendungsgruppe D, Abteilung B, die Bedienstetengruppe „Stationsführer/Stationsführerinnen der Berufsrettung Wien“.

9b. In der Anlage I zur Besoldungsordnung 1994 entfallen im Schema II in der Verwendungsgruppe C, Abteilung B, die Bedienstetengruppen „Protokollführer/Protokollführerin der Berufsrettung Wien“ und „Stationsleiter/Stationsleiterinnen der Berufsrettung Wien“.

10. In der Anlage I zur Besoldungsordnung 1994 werden im Schema II K in der Z 1 der Einleitungsbestimmungen der Ausdruck „Sonderausbildung gemäß § 65 GuKG“ durch die Wortfolge „Spezialisierung gemäß § 65 GuKG bzw. eine gemäß § 65a GuKG anerkannte Ausbildung für Lehr- oder Führungsaufgaben“ sowie in der Z 2 der Einleitungsbestimmungen die Wortfolge „Oberpfleger/Oberschwestern und Stationspfleger/Stationsschwestern“ durch die Wortfolge „Bereichsleiter/Bereichsleiterinnen Pflege und Stationsleiter/Stationsleiterinnen Pflege“, der Ausdruck „Sonderausbildung gemäß § 65 GuKG“ durch die Wortfolge „Spezialisierung gemäß § 65 GuKG bzw. eine gemäß § 65a GuKG anerkannte Ausbildung für Lehr- oder Führungsaufgaben“ und der Ausdruck „nach dem GuKG“ durch den Ausdruck „gemäß § 17 Abs. 7 GuKG“ ersetzt.

10a. In der Anlage I zur Besoldungsordnung 1994 werden im Schema II K in der Verwendungsgruppe K 2 die Wortfolge „bei der in Z 5 angeführten Beamtentgruppe“ durch die Wortfolge „bei den in Z 5 angeführten Beamtentgruppen“ ersetzt und in der Z 5 nach der Bedienstetengruppe „Kardiotechniker/Kardiotechnikerinnen“ in einer neuen Zeile die Bedienstetengruppe „Leitende Kardiotechniker/Kardiotechnikerinnen“ eingefügt.

11. In der Anlage I zur Besoldungsordnung 1994 werden im Schema II K in der Verwendungsgruppe K 3 die Bedienstetengruppe „Oberpfleger/Oberschwestern“ durch die Bedienstetengruppe „Bereichsleiter/Bereichsleiterinnen Pflege“, die Bedienstetengruppe „Stationspfleger/Stationsschwestern“ durch die Bedienstetengruppe „Stationsleiter/Stationsleiterinnen Pflege“ sowie die Bedienstetengruppe „Ständige Stationspflegervertreter/Stationspflegervertreterinnen/Stationsschwesternvertreter/

Stationsschwesternvertreterinnen“ durch die Bedienstetengruppe „Fachbereichskoordinatoren/Fachbereichskoordinatorinnen Pflege“ ersetzt und lautet die Verwendungsgruppe K 4 wie folgt:

„Verwendungsgruppe K 4

Voraussetzung für eine Einreichung in die Verwendungsgruppe K 4 ist

bei der in Z 1 angeführten Beamtengruppe die Berufsberechtigung zur Ausübung des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege gemäß dem GuKG;

bei der in Z 2 angeführten Beamtengruppe die Berufsberechtigung zur Ausübung des Hebammenberufes gemäß dem Hebammengesetz;

bei der in Z 3 angeführten Beamtengruppe die Berufsberechtigung zur Ausübung des medizinisch-technischen Fachdienstes gemäß dem Bundesgesetz über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G), BGBl. Nr. 102/1961.

1. Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerinnen
2. Hebammen
3. Medizinisch-technische Fachkräfte, nach zehnjähriger Dienstzeit bei der Gemeinde Wien, davon mindestens sechsjähriger Verwendung als medizinisch-technische Fachkraft“

12. In der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 werden im Schema II K, Verwendungsgruppe K 6, das Wort „Pflegehilfe“ durch das Wort „Pflegeassistent“ und die Bedienstetengruppe „Pflegehelfer/Pflegehelferinnen“ durch die Bedienstetengruppe „Pflegeassistenten/Pflegeassistentinnen“ ersetzt.

12a. In der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 werden vor der Überschrift „Verwendungsgruppe R“ die Überschrift „SCHEMA II R“ sowie folgende Verwendungsgruppen eingefügt:

„Verwendungsgruppe RÄ

Voraussetzung für eine Einreichung in die Verwendungsgruppe RÄ ist die Berechtigung zur selbständigen Berufsausübung als Arzt/Ärztin für Allgemeinmedizin oder eine abgeschlossene Facharztausbildung sowie ein aufrechtes Notarzt-/Notärztin-Dekret der österreichischen Ärztekammer gemäß § 40 des Ärztegesetzes 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, mit zweijähriger Rezertifizierung.

Chefarzt/Chefarztin der Berufsrettung Wien

Rettungsärzte/Rettungsärztinnen der Berufsrettung Wien

Verwendungsgruppe R 2

Voraussetzung für eine Einreichung in die Verwendungsgruppe R 2 ist die Verwendung in einer Dienstform, in der keine 24-Stunden-Dienste zu leisten sind.

Bereichskoordinatoren/Bereichskoordinatorinnen der Berufsrettung Wien

Hauptinspektionsoffiziere/Hauptinspektionsoffizierinnen der Berufsrettung Wien

Verwendungsgruppe R 1

Voraussetzung für eine Einreichung in die Verwendungsgruppe R 1 ist die Verwendung in einer Dienstform, in der keine 24-Stunden-Dienste zu leisten sind.

Disponenten/Disponentinnen der Wiener Rettungsleitstelle

Lehrer/Lehrerinnen der Wiener Rettungskademie

Unteroffiziere/Unteroffizierinnen der Berufsrettung Wien“

12b. In der Anlage 2 zur Besoldungsordnung 1994 entfällt in der Gehaltstabelle zu Schema II K die der Verwendungsgruppe R zugeordnete Spalte und wird nach der Gehaltstabelle zu Schema II K folgende Gehaltstabelle samt Überschrift eingefügt:

„Schema II R

Gehalts-stufe	Verwendungsgruppe			
	R	R 1	R 2	RÄ
	Euro	Euro	Euro	Euro
01	1.919,27	2.045,62	2.150,03	5.394,64
02	1.971,48	2.133,60	2.268,61	5.494,64

03	2.023,70	2.221,61	2.387,19	5.575,89
04	2.067,19	2.309,60	2.505,85	5.645,69
05	2.119,37	2.397,62	2.624,48	5.742,74
06	2.171,60	2.485,62	2.743,03	5.849,31
07	2.219,45	2.573,61	2.861,53	5.955,91
08	2.274,22	2.661,60	2.980,13	6.062,51
09	2.339,52	2.759,98	3.109,23	6.264,20
10	2.409,01	2.868,90	3.248,77	6.492,07
11	2.480,04	2.977,70	3.388,30	6.707,64
12	2.540,62	3.076,08	3.517,38	6.919,35
13	2.582,36	3.164,07	3.635,98	7.131,41
14	-	-	-	7.356,12
15	-	-	-	7.536,82
16	-	-	-	7.701,49
17	-	-	-	7.866,16
18	-	-	-	8.030,79
19	-	-	-	8.071,94“

13. In der Anlage 3 zur Besoldungsordnung 1994 wird in Z 10 lit. a, c und d jeweils der Ausdruck „Stationspfleger/Stationsschwestern“ durch den Ausdruck „Stationsleiter/Stationsleiterinnen Pflege“ sowie in lit. b, e, f und g jeweils der Ausdruck „Oberpfleger/Oberschwestern“ durch den Ausdruck „Bereichsleiter/Bereichsleiterinnen Pflege“ ersetzt.

14. In der Anlage 3 zur Besoldungsordnung 1994 wird in Z 10 lit. c und d jeweils nach der Wortfolge „Leitende Desinfektionsassistenten/Leitende Desinfektionsassistentinnen,“ in einer neuen Zeile die Wortfolge „Leitende Kardiotechniker/Leitende Kardiotechnikerinnen,“ eingefügt.

15. In der Anlage 3 zur Besoldungsordnung 1994 wird nach Z 17 folgende Z 18 angefügt:

„18. Zu § 31a:

Die Dienstzulage beträgt monatlich 980,00 Euro.“

Artikel IV

Die Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBI. Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. Nr. 14/2017, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 lautet:

„(1) Dieses Gesetz gilt, soweit in Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist, für Personen, die in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen (Vertragsbedienstete), sofern dieses Dienstverhältnis

1. vor dem 1. Jänner 2018 oder
2. unmittelbar nach Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zur Gemeinde Wien durch Austritt gemäß § 73 der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBI. Nr. 56, begründet wurde.“

1a. In § 1 Abs. 2 wird am Ende der Z 8 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und wird folgende Z 9 angefügt:

„9. Personen, die nach dem 31. Dezember 2017 unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 49a einer Modellstelle gemäß § 8 des Wiener Bedienstetengesetzes, LGBI. Nr. xx/2017, zugeordnet wurden.“

2. In § 2 Abs. 2 Z 7 und in § 42 Abs. 2 Z 3 wird vor dem Wort „Dienstprüfung“ jeweils die Wortfolge „Lehrabschlussprüfung und/oder“ eingefügt.

3. In § 4 Abs. 8 wird der Z 5 die Wortfolge „mit Ausnahme der Urlaubsadresse,“ angefügt, entfällt die Z 6 und erhalten die Z 7 bis 9 die Bezeichnung „6“, „7“ und „8“.

4. Nach § 9 wird folgender § 9a samt Überschrift eingefügt:

,Ausbildungskostenrückerstattung

§ 9a. (1) Der Vertragsbedienstete hat der Gemeinde im Fall des Endes des Dienstverhältnisses durch einvernehmliche Auflösung (§ 44), durch vorzeitige Auflösung (§ 45), durch Kündigung (§§ 42 und 43) oder durch gerichtliche Verurteilung (§ 46) die Ausbildungskosten zu ersetzen. Der Ersatz der Ausbildungskosten reduziert sich pro vollendetem Monat des Dienstverhältnisses nach der Beendigung der Ausbildung um ein Achtundvierzigstel. Der Vertragsbedienstete ist vor Beginn der Ausbildung schriftlich über die Kostenrückerstattungspflicht sowie über die Höhe der Ausbildungskosten zu informieren.

(2) Ausbildungskosten sind die von der Gemeinde tatsächlich aufgewendeten Kosten für jene absolvierte Ausbildung, die dem Vertragsbediensteten Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die dieser auch bei anderen Arbeitgebern verwerten kann. Die Ausbildung kann auch in Form einer Fort- oder Weiterbildung erfolgen. Einschulungskosten sind keine Ausbildungskosten.

(3) Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis von der Gemeinde aus den in § 42 Abs. 2 Z 2, 4, 7 und 8 angeführten Gründen gekündigt worden ist,
2. der Vertragsbedienstete gemäß § 45 Abs. 3 aus wichtigem Grund ausgetreten ist,
3. der Vertragsbedienstete das Dienstverhältnis wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung kündigt oder das Dienstverhältnis aus diesem Grund einvernehmlich aufgelöst wird, oder
4. das Dienstverhältnis nach mehr als vier Jahren nach dem Ende der Ausbildung nach Abs. 2 geendet hat.

(4) Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind

1. die Kosten eines Dienstprüfungskurses oder einer im dienstlichen Interesse angeordneten Ausbildung,
2. die Kosten, die der Gemeinde Wien aus Anlass der Vertretung des Vertragsbediensteten während der Ausbildung erwachsen sind, und
3. die dem Vertragsbediensteten während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge, mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren,

nicht zu berücksichtigen.

(5) Bei der Reduktion des Ersatzes der Ausbildungskosten nach Abs. 1 zweiter Satz sind Zeiten eines Karenzurlaubes, Freijahres oder Freiquartals nicht zu berücksichtigen.

(6) Wird während einer Ausbildung im Sinne des Abs. 2 das Dienstverhältnis zur Gemeinde gemäß Abs. 1 beendet, ohne dass ein in Abs. 3 genannter Grund vorliegt, oder eine solche Ausbildung ohne wichtigen Grund abgebrochen, hat der Vertragsbedienstete der Gemeinde die bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. bis zum Abbruch der Ausbildung angefallenen Ausbildungskosten zu ersetzen.

(7) Der zurückzuzahlende Betrag darf das Fünffache des Monatsbezuges, der der besoldungsrechtlichen Stellung des Vertragsbediensteten am Tag des Endes des Dienstverhältnisses bzw. im Falle des Abs. 6 am Tag der Beendigung der Ausbildung entspricht, nicht überschreiten.“

5. In § 10 Abs. 3 entfallen nach der Jahreszahl „1994“ der Beistrich und die Wortfolge „LGBI. für Wien Nr. 56.“.

6. In § 11c Abs. 4 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Gründe kann in Ausnahmefällen eine außerbetriebliche Arbeitszeit von mehr als 60% vereinbart werden.“

7. In der Überschrift zu § 12 und in § 12 Abs. 1 erster Halbsatz wird das Wort „Pflege“ jeweils durch das Wort „Betreuung“ ersetzt.

8. In § 12 Abs. 5 wird nach der Wortfolge „darf sie“ die Wortfolge „außer im Fall der Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz gemäß § 31b“ eingefügt.

9. In § 16 Abs. 3 wird am Ende der Z 3 der Punkt durch das Wort „oder“ ersetzt und folgende Z 4 angefügt:

„4. die Ausübung der Nebenbeschäftigung liegt im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien im Rahmen einer trägerübergreifenden Kooperationsvereinbarung zur besseren Gesundheitsversorgung in Wien.“

9a. In § 17 Abs. 1 Z 1 wird nach dem Ausdruck „Schema II K“, „der Ausdruck „Schema II R“, und nach dem Ausdruck „Schema IV K“, „der Ausdruck „Schema IV R“, eingefügt.

10. In § 19 Abs. 7 wird der Ausdruck „Abs. 1“ durch den Ausdruck „Abs. 5“ ersetzt.

11. § 22a Abs. 1 lautet:

„(1) § 43 der Dienstordnung 1994 findet auf den Vertragsbediensteten mit der Maßgabe Anwendung, dass die Krankenfürsorgeanstalt der Stadt Wien auch berechtigt ist, dem Magistrat Daten über den Bezug des Rehabilitationsgeldes aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder einer gleichwertigen Leistung der Krankenfürsorgeanstalt der Stadt Wien zu übermitteln und dass der Magistrat der Krankenfürsorgeanstalt der Stadt Wien auch eine Arbeits- und Entgeltbestätigung zu übermitteln hat.“

12. In § 24 Abs. 1 Z 1 wird in lit. c der Ausdruck „Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964“ durch den Ausdruck „Heeresentschädigungsgesetz, BGBl. I Nr. 162/2015“ ersetzt, entfällt die lit. d und erhält die bisherige lit. e die Bezeichnung „d“.

13. In § 24 Abs. 5 wird das Zitat „§ 4 Abs. 8 Z 8“ durch das Zitat „§ 4 Abs. 8 Z 7“ ersetzt.

13a. § 28 samt Überschrift lautet:

„Urlaubsersatzleistung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 28. (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt eine Urlaubsersatzleistung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet, sofern die Beendigung nicht auf Grund des § 41 Abs. 1 Z 2 oder durch einen vorzeitigen Austritt des Vertragsbediensteten ohne wichtigen Grund (§ 45 Abs. 3) eintritt.

(2) Die Höhe der Urlaubsersatzleistung ist anhand des Ausmaßes des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes und der Bemessungsgrundlage (Abs. 3) zu ermitteln. Dabei ist für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, nur jener Teil des Urlaubsanspruchs zu berücksichtigen, der dem Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr zum gesamten Kalenderjahr entspricht. Für bereits verfallenen Erholungsurlauf gebührt keine Ersatzleistung.

(3) Die Bemessungsgrundlage für die Urlaubsersatzleistung besteht aus

1. dem Monatsbezug (§ 3 Abs. 2 der Besoldungsordnung 1994),
2. den pauschalierten Nebengebühren (§ 33 der Besoldungsordnung 1994), soweit diese zum Entgelt gemäß § 49 ASVG gehören, und
3. einer anteiligen Sonderzahlung (§ 3 Abs. 3 der Besoldungsordnung 1994) im Ausmaß eines Sechstels des Betrags nach Z 1,

welche dem Vertragsbediensteten während des Erholungsurlaubes gebührt hätten. Bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage ist von der besoldungsrechtlichen Stellung, welche der Vertragsbedienstete am letzten Tag des Dienstverhältnisses erreicht hat, auszugehen. Die Urlaubsersatzleistung beträgt für jede Stunde des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes 0,6% der Bemessungsgrundlage.

(4) Eine vor der Kundmachung der 50. Novelle zu diesem Gesetz bemessene Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung, bei der die Beträge nach Abs. 3 Z 2 und 3 nicht in die Bemessungsgrundlage eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.“

13b. § 29 samt Überschrift entfällt.

14. In § 31b Abs. 9, § 51 und § 52 Abs. 1 wird das Wort „hauptamtlich“ jeweils durch das Wort „hauptberuflich“ ersetzt.

15. In § 31c Abs. 1 bis 3 wird der Ausdruck „vier Wochen“ jeweils durch den Ausdruck „31 Kalendertagen“ ersetzt.

16. In § 31c Abs. 5 wird das Wort „wichtige“ durch das Wort „zwingende“ ersetzt.

17. In § 32a Abs. 6 wird das Wort „Vergütung“ jeweils durch das Wort „Abgeltung“ ersetzt.

17a. Die Überschrift zu § 32b lautet:

„Recht auf den früheren oder einen gleichwertigen Dienstposten“

17b. In § 32b Abs. 2 wird nach dem Ausdruck „genommen haben“ der Beistrich durch einen Punkt ersetzt und entfällt der Satzteil „mit der Maßgabe, dass für den Fall, dass weder eine Verwendung auf dem

früheren noch auf einem gleichwertigen Dienstposten möglich ist, auch eine Verwendung auf einem ähnlichen Dienstposten erfolgen darf.“

18. § 33 wird folgender Abs. 5 angefügt:

- „(5) Die Karenz kann auf Antrag des Vertragsbediensteten vorzeitig beendet werden, wenn
1. der Grund für die Karenz weggefallen ist,
 2. das Ausschöpfen der ursprünglich vereinbarten Dauer der Karenz für den Vertragsbediensteten eine Härte bedeuten würde und
 3. keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.“

19. In § 33a Abs. 1 und in § 33b Z 1 wird das Wort „wichtigen“ jeweils durch das Wort „zwingenden“ ersetzt.

20. In § 33a Abs. 5 Z 2 wird das Zitat „§§ 31 bis 31b“ durch das Zitat „§§ 31 bis 32“ ersetzt.

21. In § 34 Abs. 3 wird die Wortfolge „der gemeinderätlichen Personalkommission“ durch die Wortfolge „des für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschusses“ ersetzt.

22. In § 36 Abs. 1 wird die Wortfolge „Kur- oder Landaufenthaltes, eines Aufenthaltes in einem Genesungshaus oder Rehabilitationszentrum“ durch die Wortfolge „Kuraufenthaltes oder eines Aufenthaltes in einem Rehabilitationszentrum“ ersetzt und entfällt die Wortfolge „von mindestens 10,90 Euro für jeden Tag des Aufenthaltes“.

23. In § 37 Abs. 1 werden in Z 2 lit. b der Ausdruck „Heil- oder Pflegeanstalt“ und in Z 3 der Ausdruck „Heil- und Pflegeanstalt“ durch den Ausdruck „Kranken- oder Kuranstalt“ ersetzt.

24. In § 37a entfällt in Abs. 1 Z 2 die Wortfolge „im gemeinsamen Haushalt lebenden“ und wird dem Abs. 1 folgender Satz angefügt:

„Wurde die Gesamtdauer der Pflegefreistellung nach Z 2 bereits voll ausgeschöpft, kann diese im Zusammenhang mit einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwerst erkrankte Kind auf Antrag höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlängert werden.“

25. § 40 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Mindesttragedauer ist unter Berücksichtigung der sich aus der dienstlichen Tätigkeit ergebenden durchschnittlichen Abnützung der Dienstbekleidungsstücke festzusetzen.“

26. In § 41a Abs. 2 Z 2 wird das Wort „Siebzehnfache“ durch das Wort „Zwanzigfache“ ersetzt.

27. In § 42 Abs. 6 wird das Zitat „Abs. 7“ durch das Zitat „Abs. 7 bis 9“ ersetzt.

28. In § 50 Abs. 2 entfällt die Wortfolge „des gemäß § 19 fortzuzahlenden Monatsbezuges, des Zuschusses gemäß § 20, der Urlaubsentschädigung gemäß § 28 und“.

29. In § 50 Abs. 3 entfällt die Wortfolge „der Urlaubsentschädigung hingegen jenes Beschäftigungsausmaß zu Grunde zu legen, das im Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, für den Vertragsbediensteten überwiegend maßgebend war;“.

30. In § 54 zweiter Satz entfällt die Wortfolge „der gemeinderätlichen Personalkommission und“.

31. In § 54g wird nach dem Wort „Geschlechts“ die Wortfolge „bzw. der Geschlechtsidentität“ eingefügt.

32. In § 54j Abs. 1 entfällt das Zitat „(§ 1 Abs. 2)“ und lautet der letzte Satz wie folgt:

„§ 7 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 5, 7 und 8 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.“

33. In § 64 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. Februar 2017“ durch das Datum „1. Jänner 2018“ ersetzt.

34. Nach § 66 wird folgender § 66a samt Überschrift eingefügt:

„Verarbeitung personenbezogener Daten“

§ 66a. (1) Die Dienstgeberin ist zur Verarbeitung all jener personenbezogenen Daten des Vertragsbediensteten berechtigt, die zur Erfüllung der sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Verpflichtungen sowie zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten erforderlich sind.

(2) Weiters ist die Dienstgeberin berechtigt, personenbezogene Daten des Vertragsbediensteten in anonymisierter Form zu Zwecken des Controllings sowie zur Erstellung steuerungsrelevanter Personalkennzahlen zu verarbeiten.“

35. In der Anlage 1 zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 entfällt in der Gehaltstabelle zu Schema IV K die der Verwendungsgruppe R zugeordnete Spalte und wird nach der Gehaltstabelle zu Schema IV K folgende Gehaltstabelle samt Überschrift eingefügt:

„Schema IV R“

Gehalts-stufe	Verwendungsgruppe			
	R	R 1	R 2	RÄ
	Euro	Euro	Euro	Euro
01	1.958,68	2.087,87	2.194,66	5.394,64
02	2.012,05	2.177,81	2.315,92	5.494,64
03	2.065,42	2.267,74	2.437,18	5.575,89
04	2.109,89	2.357,68	2.558,42	5.645,69
05	2.163,25	2.447,61	2.679,68	5.742,74
06	2.216,62	2.537,54	2.800,92	5.849,31
07	2.265,54	2.627,48	2.922,18	5.955,91
08	2.321,57	2.717,41	3.043,44	6.062,51
09	2.388,27	2.818,02	3.175,37	6.264,20
10	2.459,26	2.929,31	3.317,97	6.492,07
11	2.531,84	3.040,60	3.460,59	6.707,64
12	2.593,74	3.141,22	3.592,51	6.919,35
13	2.636,43	3.231,16	3.713,77	7.131,41
14	-	-	-	7.356,12
15	-	-	-	7.536,82
16	-	-	-	7.701,49
17	-	-	-	7.866,16
18	-	-	-	8.030,79
19	-	-	-	8.071,94“

Artikel V

Das Wiener Personalvertretungsgesetz, LGBI. Nr. 49/1985, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. Nr. 37/2016, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 3 lautet:

„(3) Für welche Dienststellen oder Dienststellenteile gemeinsame und für welche Dienststellen mehrere Organe der Personalvertretung gebildet werden, hat der Magistrat auf Vorschlag des Zentralausschusses und im Einvernehmen mit diesem zu bestimmen. Dabei ist der Sitz der gemeinsamen Organe der Personalvertretung festzulegen. Vor der Erstellung dieses Vorschlags hat der Zentralausschuss die betroffenen Hauptausschüsse und die betroffenen Dienststelleausschüsse (Vertrauenspersonen) anzuhören.“

1a. In § 8a Abs. 1 Z 1 werden in lit. a der Ausdruck „und KA 2“ durch einen Beistrich und den Ausdruck „KA 2 und RÄ“ sowie in lit. c der Ausdruck „und R“ durch einen Beistrich und den Ausdruck „R, R 1 und R 2“ ersetzt.

2. In § 8a Abs. 1 Z 2 lit. e wird die Wortfolge „Pflegehelferinnen und Pflegehelfer“ durch die Wortfolge „Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten“ ersetzt.

3. In § 8a Abs. 2 und 3 wird jeweils die Wortfolge „Zentralausschuß im Einvernehmen mit der gemeinderätlichen Personalkommission“ durch die Wortfolge „Magistrat auf Vorschlag des Zentralausschusses und im Einvernehmen mit diesem“ ersetzt.

4. § 8a wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Auf Bedienstete, für die das Wiener Bedienstetengesetz – W-BedG, LGBI. Nr. xx/2017, gilt, findet Abs. 2 sinngemäß Anwendung. Ist aufgrund der vergleichsweisen Betrachtung eine eindeutige Zuordnung zu einer Personalgruppe nicht möglich, ist die bzw. der Bedienstete jener Personalgruppe

zuzuordnen, der sie bzw. er angehören würde, wenn ihr bzw. sein Dienstverhältnis nach den Bestimmungen der VBO 1995 begründet worden wäre.“

5. In § 20 Abs. 4 zweiter Satz wird die Wortfolge „sechs Wochen“ durch die Wortfolge „fünf Arbeitstage“ ersetzt.

6. In § 31 Abs. 5 wird die Wortfolge „Ersatzmitglied im Sinn des § 30 Abs. 4 zweiter und dritter Satz“ durch die Wortfolge „von ihm bestimmtes Ersatzmitglied im Sinn des § 30 Abs. 4“ ersetzt.

7. In § 31 Abs. 9 wird die Wortfolge „der gemeinderätlichen Personalkommission“ durch die Wortfolge „des Stadtsenates“ ersetzt.

8. In § 35 Abs. 5 wird nach dem Wort „Auslagenersätze“ der Ausdruck „bzw. Kostenersätze“ eingefügt.

9. In § 37 Abs. 2 wird nach dem Ausdruck „VBO 1995“ die Wortfolge „bzw. § 129 Abs. 2 Z 7 W-BedG“ eingefügt.

10. In § 39 Abs. 2 werden in Z 4 nach dem Ausdruck „VBO 1995“ die Wortfolge „bzw. § 34 Abs. 1 und § 35 Abs. 2 W-BedG“, in Z 8 nach dem Wort „Beförderungen“ der Klammerausdruck „(§ 17 Abs. 1 BO 1994)“ und in Z 9 nach dem Wort „Überstellungen“ der Klammerausdruck „(§ 18 Abs. 1 erster Satz BO 1994)“ sowie nach dem Wort „Überreihungen“ der Klammerausdruck „(§ 18 Abs. 6 BO 1994)“ eingefügt.

11. In § 39 Abs. 2 werden nach Z 9 folgende Z 10 bis 14 angefügt:

„10. Rückreihungen (§ 12 Abs. 2 Z 2 W-BedG), sofern diese nicht auf Antrag oder mit schriftlicher Zustimmung der Bediensteten erfolgen.

11. probeweise Verwendungen auf einem Dienstposten, der einer höher oder gleich bewerteten Modellstelle einer anderen Modelfunktion zugeordnet ist (§ 13 Abs. 1 W-BedG), sofern diese andere Modelfunktion einer der folgenden Berufsfamilien angehört: Management Allgemein, Führung Allgemein, Führung Kindergarten, Führung Feuerwehr, Führung Berufsrettung, Führung Bezirksgesundheitsamt, Führung Pflege, Führung MTDG, Führung Politik, Führung IKT, Management spitalsärztlicher Dienst oder Führung (spitals-)ärztlicher Dienst.

12. Ruhestandsversetzungen von Beamteninnen und Beamten gemäß § 68a Abs. 1 Z 2 DO 1994.

13. Erlassung bzw. Änderung der Verordnung über die Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung.

14. Festlegung der außerbetrieblichen Arbeitszeit der Telearbeit im Ausmaß von mehr als 60% der Normalarbeitszeit.“

12. In § 39 Abs. 3 Z 1 lit. b wird das Zitat „Z 5 bis 9“ durch das Zitat „Z 5 bis 14“ ersetzt.

13. § 39 Abs. 5 wird wie folgt geändert:

a) in Z 3 wird nach dem Wort „Ruhestand“ die Wortfolge „mit Ausnahme der in Abs. 2 Z 12 Genannten“ eingefügt,

b) am Ende der Z 11 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und werden folgende Z 12 bis 14 eingefügt:

„12. Festsetzung der besonderen Anstellungserfordernisse für die einzelnen Beamteninnen- und Beamtengruppen;

13. Änderung von Gruppensorervertragsnormen;

14. Festsetzung der den Bediensteten zur Verfügung zu stellenden Dienstbekleidung und deren Mindesttragedauer.“

c) im letzten Satz wird das Zitat „Z 1 bis 11“ durch das Zitat „Z 1 bis 14“ ersetzt.

14. In § 39 Abs. 7 werden in Z 6 nach dem Ausdruck „VBO 1995“ der Ausdruck „oder das W-BedG“ und in Z 11 nach dem Ausdruck „VBO 1995“ die Wortfolge „bzw. § 33 Abs. 8 W-BedG“ eingefügt.

15. In § 39 Abs. 7 wird am Ende der Z 14 der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und werden folgende Z 15 bis 22 angefügt:

„15. beabsichtigte Gewährung eines Karenzurlaubes im öffentlichen Interesse;

16. Reaktivierungen;

17. Bestellung und Enthebung der Mitglieder der Disziplinarkommission;

18. beabsichtigte Vorlage von Sonderverträgen zur Genehmigung durch den für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschuss;
19. Änderung der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994;
20. Entscheidungen über den Verzicht auf Ersatzforderungen gegenüber Bediensteten nach dem Wiener Verzichtsgesetz, LGBI. Nr. 8/1972;
21. Rückreihungen (§ 12 Abs. 2 Z 2 W-BedG), sofern nicht ein Zustimmungsrecht gemäß Abs. 2 Z 10 besteht;
22. Höherreihungen (§ 12 Abs. 2 Z 1 W-BedG) und Umreihungen (§ 12 Abs. 2 Z 3 W-BedG), sofern diesen nicht eine probeweise Verwendung im Sinn des Abs. 2 Z 11 vorangegangen ist.“

16. § 39 Abs. 9 Z 2 lautet:

„2. in den Angelegenheiten des Abs. 2 Z 10 und 12, des Abs. 5 Z 1 bis 6 und 10 sowie des Abs. 7 Z 1, 2, 14 bis 16, 18, 20 und 21 der Hauptausschuss,“

17. In § 39 Abs. 9 wird nach Z 2 folgende Z 2a eingefügt:

„2a. in den Angelegenheiten des Abs. 2 Z 13, des Abs. 5 Z 12 und 13 sowie des Abs. 7 Z 17 und 19 der Zentralausschuss,“

18. In § 40 wird nach dem Abs. 1 folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Der Magistrat hat der Personalvertretung hinsichtlich der Geschäftsgruppenbudgets schriftlich den jeweiligen Voranschlag für die Geschäftsguppe und eine Gegenüberstellung des jeweiligen Rechnungsaufwandes mit dem Voranschlag mitzuteilen, wobei jeweils der Personal- und Pensionsaufwand sowie der Sach- oder Zweckaufwand für jede in der Geschäftsguppe vertretene Dienststelle bzw. Unternehmung gesondert auszuweisen sind. Weiters ist der Personalvertretung jedes Jahr spätestens acht Wochen vor der Budgetvorlage im Gemeinderat mündlich Auskunft über die künftige Entwicklung des jeweiligen Geschäftsgruppenbudgets zu erteilen.“

19. § 40 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Zur Ausübung des Mitwirkungsrechts gemäß Abs. 1a ist der Hauptausschuss zuständig.“

20. Nach § 45 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Für jedes gemäß Abs. 2 gewählte Mitglied ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen, das im Fall der Verhinderung des Mitgliedes an dessen Stelle tritt. Auf die Ersatzmitglieder sind die für die Mitglieder geltenden Bestimmungen dieses Abschnittes sinngemäß anzuwenden.“

21. § 46 Abs. 1 und 1a lauten:

„(1) Die Sitzungen der gemeinderätlichen Personalkommission sind von der amtsführenden Stadträtin bzw. dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten zweimal im Jahr zur Besprechung allgemeiner personalpolitischer Themen und Vorhaben einzuberufen. In den in § 47 Abs. 1 genannten Angelegenheiten hat die Einberufung auch im Bedarfsfall zu erfolgen.

(1a) Im Rahmen der Sitzungen gemäß Abs. 1 erster Satz ist der jährlich zu erstellende Personalbericht der Stadt Wien vorzulegen und zu erörtern. Dieser Bericht soll Aufschluss über die Personalentwicklung der Stadt Wien wie u.a. Alters- und Bedienstetenstruktur, Einkommensstruktur, Teilzeitbeschäftigung, Fehlzeiten und Pensionierungen geben.“

22. In § 46 Abs. 5 wird nach dem Wort „leitet“ die Wortfolge „in den Angelegenheiten des § 47“ eingefügt.

23. In § 46 Abs. 7 erster Satz wird vor dem Wort „Beratungsgegenstände“ die Wortfolge „Besprechungsthemen gemäß Abs. 1 erster Satz sowie in den Angelegenheiten des § 47 die“ eingefügt.

24. § 46 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Ein zur Sitzung der gemeinderätlichen Personalkommission geladenes Mitglied hat bei Verhinderung rechtzeitig sein Ersatzmitglied zu verständigen und die Verhinderung umgehend der Geschäftsstelle der gemeinderätlichen Personalkommission mitzuteilen.“

25. Die Überschrift zu § 47 und dessen Abs. 1 lauten:

„Wirkungsbereich und Beschlussfähigkeit“

§ 47. (1) Der gemeinderätlichen Personalkommission obliegt:

1. die Vorberatung gemäß § 37 Abs. 2 bis 4 und § 39 Abs. 4 Z 2 dieses Gesetzes;
2. die Aufsicht über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung (§ 3 Abs. 1);
3. die Prüfung von Beschwerden über die Verletzung der in §§ 39 bis 40 genannten Mitwirkungsrechte durch den Magistrat.“

26. In § 47 erhält der bisherige Abs. 4 die Bezeichnung „(6)“ und lauten Abs. 4 und 5:

„(4) In den Angelegenheiten des Abs. 1 Z 3 wird die gemeinderätliche Personalkommission auf Antrag des Zentralausschusses tätig, der sich wegen behaupteter Verletzung der in §§ 39 bis 40 genannten Mitwirkungsrechte innerhalb des letzten Jahres durch den Magistrat beschweren kann. Das Ergebnis der Prüfung ist dem Zentralausschuss, der Leiterin bzw. dem Leiter jener Dienststelle im Sinn des § 3 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien, ABl. der Stadt Wien Nr. 28/2007, in deren Bereich die Verletzung des Mitwirkungsrechts behauptet wurde, sowie der für die Dienststelle zuständigen amtsführenden Stadträtin bzw. dem zuständigen amtsführenden Stadtrat mitzuteilen. Sofern keine Zuständigkeit einer amtsführenden Stadträtin bzw. eines amtsführenden Stadtrates gegeben ist, hat die Mitteilung an die Magistratsdirektorin bzw. den Magistratsdirektor zu erfolgen.

(5) Kommt die gemeinderätliche Personalkommission zu der Ansicht, dass der Magistrat ein in §§ 39 bis 40 genanntes Mitwirkungsrecht verletzt hat, kann der Zentralausschuss binnen sechs Wochen nach Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung von der Leiterin bzw. dem Leiter der Dienststelle im Sinn des § 3 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien, in deren Bereich die Verletzung des Mitwirkungsrechts erfolgt ist, eine schriftliche Stellungnahme verlangen, in der dazulegen ist

1. welche Maßnahmen ergriffen wurden, um künftig eine derartige Verletzung zu vermeiden und
2. – wenn keine Maßnahmen gemäß Z 1 getroffen wurden – die Gründe dafür.

Die Stellungnahme hat innerhalb von sechs Wochen, nachdem sie der Zentralausschuss verlangt hat, zu erfolgen.“

27. Die Überschrift zu § 48 entfällt und werden dessen Abs. 1 bis 5 dem § 47 als Abs. 7 bis 11 angefügt.

28. Im neuen § 47 Abs. 9 wird das Zitat „§ 47 Abs. 1 Z 1 und 2“ durch das Zitat „Abs. 1 Z 1“ ersetzt.

29. Im neuen § 47 Abs. 10 entfällt die Wortfolge „in den Fällen des § 47 Abs. 1 Z 3 bis 6 sowie Abs. 2 bis 4“.

30. § 48 samt Überschrift lautet:

„Geschäftsordnung der gemeinderätlichen Personalkommission

§ 48. Die gemeinderätliche Personalkommission beschließt ihre Geschäftsordnung. In der Geschäftsordnung sind unter Bedachtnahme auf die ihr zukommenden Aufgaben auch die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung zu treffen.“

31. In § 50 Abs. 2 wird das Datum „1. März 2016“ durch das Datum „1. Jänner 2018“ ersetzt.

32. Nach § 51c wird folgender § 51d eingefügt:

„§ 51d. (1) Bis zur Erlassung einer Verordnung des Stadtsenates gemäß § 31 Abs. 9 in der Fassung der 24. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz gilt die Verordnung der gemeinderätlichen Personalkommission über die Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung für die Bediensteten der Gemeinde Wien, ABl. Nr. 3/1987 in der Fassung ABl. Nr. 16/2014, als Verordnung nach diesem Gesetz.

(2) Von der gemeinderätlichen Personalkommission verfügte Ruhestandsversetzungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der 24. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz noch nicht rechtskräftig sind, gelten als vom Magistrat verfügte Ruhestandsversetzungen.“

Artikel VI

Die Pensionsordnung 1995, LGBI. Nr. 67, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. Nr. 28/2015, wird wie folgt geändert:

1. § 12 samt Überschrift lautet:

„Anrechnung der Urlaubseratzleistung auf den Ruhebezug“

§ 12. Für einen Monat, in dem eine Urlaubseratzleistung gemäß § 41a Abs. 11 der Besoldungsordnung 1994 gebührt, besteht Anspruch auf Ruhebezug (§ 3 Abs. 2) nur insoweit, als dieser den Anspruch auf die Urlaubseratzleistung übersteigt.“

2. § 46 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Die erstmalige Anpassung eines Ruhebezuges ist abweichend vom ersten Satz erst mit Wirksamkeit ab 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf den Ruhebezug zweitfolgenden Kalenderjahres vorzunehmen.“

3. Nach § 73n wird folgender § 73o samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmung zur 27. Novelle zur Pensionsordnung 1995“

§ 73o. (1) § 12 in der Fassung der 27. Novelle zur Pensionsordnung 1995 ist nur anzuwenden, wenn der erste Monat nach dem Ausscheiden aus dem Dienststand (§ 41a Abs. 11 der Besoldungsordnung 1994) nach dem 31. Dezember 2017 beginnt.

(2) § 46 Abs. 2 in der Fassung der 27. Novelle zur Pensionsordnung 1995 ist nicht anzuwenden, wenn der Anspruch auf Ruhebezüge bereits vor dem 1. Jänner 2018 bestanden hat.“

4. In § 74 Abs. 2 wird das Datum „1. Juni 2015“ durch das Datum „1. Jänner 2018“ ersetzt.

Artikel VII

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBI. Nr. I8/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. Nr. 37/2016, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Z 5 lautet:

„5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, bei Höherreihungen gemäß § 12 Abs. 2 Z 1 des Wiener Bedienstetengesetzes – W-BedG, LGBI. Nr. xx/2017, und bei der Betrauung mit Verwendungen (Funktionen) im Sinn des § 6 Abs. 1a,“

2. Nach § 6 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Auszuschreiben sind

1. höherwertige Verwendungen (Funktionen) im Sinn des § 2 Abs. 3,
2. Dienstposten, die Modellstellen im Sinn des § 8 W-BedG zugeordnet sind, welche den im § 2 Abs. 3 genannten Verwendungen (Funktionen) entsprechen, oder

3. Dienstposten, die folgenden Berufsfamilien (§ 8 W-BedG) zugeordnet sind:

- a) Management Allgemein,
- b) Führung Allgemein,
- c) Führung Kindergarten,
- d) Führung Feuerwehr,
- e) Führung Berufsrettung,
- f) Führung Bezirksgesundheitsamt,
- g) Führung Pflege,
- h) Führung MTDG,
- i) Führung IKT,
- j) Management spitalsärztlicher Dienst und
- k) Führung (spitals-)ärztlicher Dienst.“

3. § 6 Abs. 4 lautet:

„(4) Ein Dienstposten (eine Funktion) im Sinn des Abs. 1a ist nicht auszuschreiben, wenn

1. die Betrauung mit dem Dienstposten (der Funktion) nur vertretungsweise für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221, einer Bediensteten oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, §§ 31 bis 32 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995, LGBl. für Wien Nr. 50, oder §§ 52 bis 56 W-BedG einer oder eines Bediensteten erfolgen soll oder

2. die Bedienstete nach einem Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3 und 5 MSchG bzw. die oder der Bedienstete nach einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994, §§ 31 bis 32 VBO 1995 oder §§ 52 bis 56 W-BedG auf ihrem oder seinem früheren oder einem diesem gleichwertigen Dienstposten verwendet werden soll.“

4. In § 14 Abs. 1 wird die Wortfolge „mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) betraut worden“ durch die Wortfolge „beruflich aufgestiegen“ ersetzt.

5. § 14 Abs. 2 lautet:

„(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die oder der Bedienstete

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. trotz erfolgter Diskriminierung wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monaten

zwischen dem Monatsbezug, den die oder der Bedienstete bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.“

6. § 16 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Dienstverhältnis einer oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), ist die Kündigung (§ 42 VBO 1995 oder § 129 W-BedG), Entlassung (§ 45 Abs. 1 und 2 VBO 1995 oder § 133 Abs. 1 und 2 W-BedG) oder Auflösungserklärung (§ 41 Abs. 3 VBO 1995 oder § 127 Abs. 2 W-BedG) auf Grund einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.“

7. In § 17b wird das Zitat „§ 18a Abs. 1 DO 1994 bzw. § 4a Abs. 1 VBO 1995“ durch das Zitat „§ 18a Abs. 1 DO 1994, § 4a Abs. 1 VBO 1995 bzw. § 22 W-BedG“ ersetzt.

8. In § 20 wird in Abs. 1 der Ausdruck „der VBO 1995“ und in Abs. 2 Z 4 der Ausdruck „VBO 1995“ jeweils durch den Ausdruck „der Vertragsbedienstetenordnung 1995“ ersetzt und danach jeweils die Wortfolge „oder des Wiener Bedienstetengesetzes“ eingefügt.

8a. In § 37 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 Z 2 wird die Wortfolge „höherwertigen Verwendungen (Funktionen)“ jeweils durch die Wortfolge „Verwendungen (Funktionen) im Sinn des § 6 Abs. 1a Z 1 und 2“ ersetzt.

9. In § 38 Abs. 4 wird das Datum „30. Juni“ durch das Datum „15. Oktober“ ersetzt.

10. In § 39 Abs. 2 wird das Zitat „§ 61 Abs. 5 der Dienstordnung 1994“ durch das Zitat „§ 61 Abs. 5 DO 1994, § 37 Abs. 5 VBO 1995 bzw. § 60 Abs. 7 W-BedG“ ersetzt.

11. § 40 Abs. 1 lautet:

„(1) Frauen, die Verwendungen (Funktionen) im Sinn des § 6 Abs. 1a Z 1 und 2 anstreben, sollen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend dem Gleichstellungsprogramm solange bevorzugt mit diesen Verwendungen (Funktionen) betraut werden, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der in einer Dienststelle auf ein Berufsfeld entfallenden Verwendungen (Funktionen) im Sinn des § 6 Abs. 1a Z 1 und 2 mindestens 50% beträgt.“

12. In § 41 Abs. 1 wird die Wortfolge „zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen)“ durch die Wortfolge „zum beruflichen Aufstieg“ ersetzt.

13. In § 43 Abs. 1 wird das Datum „30. Juni“ durch das Datum „15. Oktober“ ersetzt.

14. In § 43 Abs. 2 wird das Datum „31. Oktober“ durch das Datum „31. Dezember“ ersetzt.

15. § 44 samt Überschrift entfällt.

16. In § 44a entfallen die Abs. 2 und 3 und erhalten die Abs. 4 bis 6 die Bezeichnung „(2)“ bis „(4)“.

17. Die §§ 44b und 44c entfallen.

18. In § 46 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. März 2016“ durch das Datum „1. Jänner 2018“ ersetzt.

19. In § 47 entfällt der Ausdruck „sowie 44c“.

Artikel VIII

Das Wiener MitarbeiterInnenversorgegesetz, LGBl. Nr. 45/2004, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 37/2016, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Abs. 3 wird nach dem Zitat „§§ 33a, 33b, 37b oder 37c VBO 1995“ die Wortfolge „bzw. den §§ 62 oder 64 des Wiener Bedienstetengesetzes – W-BedG, LGBl. Nr. xx/2017,“ eingefügt.

2. In § 6 Abs. 1 wird die Wortfolge „in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001“ durch die Wortfolge „von 14,53 Euro je Kalendertag“ ersetzt.

3. § 6 Abs. 5 lautet:

„(5) Für die Dauer einer Karenz gemäß § 33 Abs. 1 Z 3 oder § 33b Z 1 VBO 1995 bzw. § 63 Abs. 1 Z 3 W-BedG oder einer Pflegefreistellung gemäß § 37a oder § 37c VBO 1995 bzw. einer Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61 W-BedG hat der oder die Bedienstete Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Gemeinde Wien in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage von 26,60 Euro je Kalendertag.“

4. In § 6 Abs. 6 wird nach dem Zitat „§ 33 Abs. 1 Z 2 VBO 1995“ die Wortfolge „bzw. § 63 Abs. 1 Z 2 W-BedG“ eingefügt.

5. § 14 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) Z 1 lautet:

„1. durch Kündigung durch den Bediensteten oder die Bedienstete gemäß § 42 VBO 1995 bzw. § 129 W-BedG oder durch Austritt gemäß § 45 VBO 1995 bzw. § 133 W-BedG oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften, ausgenommen wenn für den Austritt ein wichtiger Grund im Sinn des § 45 Abs. 1 oder 3 VBO 1995 bzw. des § 133 Abs. 1 oder 3 W-BedG vorliegt oder wenn bei Kündigung oder Austritt das Dienstverhältnis

a) innerhalb von acht Wochen nach der Annahme eines Kindes an Kindesstatt oder der erfolgten Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege,

b) innerhalb von zwei Jahren nach Geburt eines Kindes, wenn wegen dieses Kindes von dem oder der ausscheidenden Bediensteten eine Eltern-Karenz gemäß § 31 oder § 32 VBO 1995 bzw. § 53 oder § 56 W-BedG oder eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 12 VBO 1995 bzw. § 59 W-BedG in Anspruch genommen wurde,

c) während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 12 VBO 1995 bzw. § 59 W-BedG oder

d) während eines Beschäftigungsverbotes gemäß § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder § 49 VBO 1995 bzw. § 51 W-BedG oder während einer an dieses Beschäftigungsverbot anschließenden Dienstabwesenheit wegen Urlaubes, Krankheit oder Unfalles

endet, und in den Fällen der lit. a bis c das Kind bei Ende des Dienstverhältnisses lebt und noch nicht älter als vier Jahre ist;“,

b) in Z 2 werden nach dem Zitat „§ 45 Abs. 1 und 2 VBO 1995“ ein Beistrich und das Zitat „§ 133 Abs. 1 und 2 W-BedG“ eingefügt,

c) in Z 3 wird nach dem Zitat „§ 46 VBO 1995“ die Wortfolge „bzw. § 134 W-BedG“ eingefügt und

d) in Z 4 wird die Wortfolge „Urlaubsentschädigung (§ 28 VBO 1995) bzw. Urlaubsabfindung (§ 29 VBO 1995)“ durch die Wortfolge „Urlaubseratzleistung gemäß § 28 VBO 1995 bzw. § 113 W-BedG“ ersetzt.

6. In § 22 Abs. 2 wird das Datum „1. März 2016“ durch das Datum „1. Jänner 2018“ ersetzt.

Artikel IX

Das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998, LGBI. Nr. 49, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. Nr. 28/2015, wird wie folgt geändert:

1. In § 9 Abs. 1 wird nach dem Zitat „§ 14 der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBI. für Wien Nr. 50“ ein Beistrich und das Zitat „bzw. § 16 des Wiener Bedienstetengesetzes, LGBI. für Wien Nr. xx/2017“ eingefügt.
2. In § 76 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. Juni 2015“ durch das Datum „1. Jänner 2018“ ersetzt.

Artikel X

Das Wiener Verzichtsgesetz, LGBI. Nr. 8/1972, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. Nr. 22/2008, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 3 wird die Wortfolge „in der jeweils geltenden Fassung“ durch die Wortfolge „bzw. § 75 Abs. 2 des Wiener Bedienstetengesetzes, LGBI. für Wien Nr. xx/2017“ ersetzt.
2. In § 1 Abs. 4 werden nach dem Ausdruck „LGBI. für Wien Nr. 67“ das Wort „und“ durch einen Beistrich und die Wortfolge „in der jeweils geltenden Fassung“ durch die Wortfolge „bzw. dem Wiener Bedienstetengesetz“ ersetzt.
3. In § 2 entfällt der zweite Satz.
4. Der bisherige § 3 erhält die Bezeichnung „§ 4.“.
5. § 3 samt Überschrift lautet:

„Verweisungen auf andere Gesetze“

§ 3. Soweit in diesem Gesetz auf andere Wiener Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.“

Artikel XI

Das Wiener Zuweisungsgesetz, LGBI. Nr. 29/2007, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 1 wird nach dem Zitat „der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBI. für Wien Nr. 50,“ das Zitat „bzw. des Wiener Bedienstetengesetzes, LGBI. für Wien Nr. xx/2017,“ eingefügt.
2. § 14 lautet:
„§ 14. Dieses Gesetz ist in seiner Stammfassung am 30. August 2007 in Kraft getreten.“

Artikel XII

Es treten in Kraft:

1. Art. III Z 7c sowie Art. IV Z 13a und 13b mit 2. August 2004.
2. Art. II Z 1a und 26a, Art. III Z 1 (soweit er sich nicht auf die gemeinderätliche Personalkommission bezieht), 2a bis 2c, 3a bis 3e, 5a, 7a, 9 (soweit er sich auf §§ 49p bis 49s bezieht), 9a, 12a, 12b und 15, Art. IV Z 9a und 35 sowie Art. V Z 1a mit 1. April 2017.
3. Art. III Z 9b mit 1. August 2017.
4. Art. III Z 4 (soweit er sich nicht auf die Leitenden KardiotechnikerInnen bezieht) und 9 (soweit sie sich auf § 49o bezieht), 10, 11, 12 und 13 sowie Art. V Z 2 mit 1. Dezember 2017.
5. Art. II Z 1, 2 bis 26 und 27 bis 33, Art. III Z 1 (soweit er sich auf die gemeinderätliche Personalkommission bezieht), 2, 3, 4 (soweit er sich auf die Leitenden KardiotechnikerInnen bezieht), 5, 6 bis 7, 7b, 7d, 7e, 8, 10a und 14, Art. IV Z 1 bis 9, 10 bis 13 und 14 bis 34, Art. V Z 1 und 3 bis 32, Art. VI bis Art. XI mit 1. Jänner 2018.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Einreichungsplan für das Schema W1

Anlage 2
(zu § 76 Abs. 1)

Einreihungsplan für das Schema W2

	W2/1	W2/2	W2/3	W2/4	W2/5	W2/6	W2/7	W2/8	W2/9	W2/10	W2/11
Versorgungs- und Betreuungsdienste											
Infrastrukturelle Versorgungs- und Betreuungsdienste											
Kindergarten		Kindergartenassistent			Assistenzpädagogin bzw. Assistenzpädagog						
Feuerwehr				Feuerwehrfrau bzw. Feuerwehrmann		Feuerwehrfrau als Lösch- und Brandmeisterin bzw. Feuerwehrmann als Lösch- und Brandmeister		Charge			
Berufsrettung					Sanitäterin bzw. Sanitäter						
Pflege					Pflegeassistentin, Sozial- und Fachbetreuerin bzw. Sozial- und Fachbetreuer				Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege		
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)						Medizinisch-Technischer Fachdienst			Gehobene medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe		
						Medizinische Assistentenberufe, Medizinische Masseurin bzw. Medizinischer Masseur, Heilmasseurin bzw. Heilmasseur, Zahnärztliche Assistenz und Sanitätshilfsdienste			Hebamme		

Einreichungsplan für das Schema W3

	W3/1	W3/2	W3/3
Infrastruktur			Infrastrukturdienste

Einreihungsplan für das Schema W4

	W4/1	W4/2	W4/3	W4/4	W4/5	W4/6	W4/7
Management spitalsärztlicher Dienst						Ärztliche Direktorin bzw. Ärztlicher Direktor	
Führung (spitals-)ärztlicher Dienst		Oberärztin bzw. Oberarzt oder Fachärztin bzw. Facharzt mit definierten Leitungsaufgaben Oberärztein bzw. Oberarzt Rettungsdienst			Ärztliche Abteilungs- oder Institutsvorständin bzw. Ärztlicher Abteilungs- oder Institutsvorstand		
Klinische Psychologie des KAV	Klinische Psychologin bzw. Klinischer Psychologe KAV						

Einreichungsplan für das Schema W5

	W5/1	W5/2
Spitalsärztlicher Dienst	Ärztin bzw. Arzt	Ärztin bzw. Arzt Notfallaufnahme/ Notleinsatzfahrzeug
		Fachärztin bzw. Facharzt, Oberärztin bzw. Oberarzt

Anlage 1

(zu § 8)

Schema W1

Berufsfamilie Management Allgemein		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/19 - W1/20	Management III	Die Modellfunktion „Management III“ umfasst Leiterinnen und Leiter eines Magistratischen Bezirksamtes sowie Führungskräfte auf den im Dienstpostenplan bestimmten Posten.
W1/21 - W1/22	Management II	Die Modellfunktion „Management II“ umfasst Leiterinnen und Leiter einer Magistratsabteilung oder einer sonstigen Dienststelle, ausgenommen der in der Modellfunktion „Management III“ Genannten, sowie Führungskräfte auf den im Dienstpostenplan bestimmten Posten.
W1/23	Management I	Die Modellfunktion „Management I“ umfasst Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter in der Magistratsdirektion sowie Führungskräfte auf den im Dienstpostenplan bestimmten Posten. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

Berufsfamilie Führung Allgemein		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/7 - W1/10	Führung VI	Die Modellfunktion „Führung VI“ umfasst die direkte Fach- und allenfalls auch Personalführung von unterstellten ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei manuellen Tätigkeiten oder Detailarbeiten in einem abgegrenzten Sachgebiet, die Anweisung und Kontrolle von Aufgaben und die Mitarbeit in der operativen Arbeitsausführung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und dem Umfang der Führungsverantwortung sowie aus der direkten Führung von mehr als vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
W1/11 - W1/14	Führung V	Die Modellfunktion „Führung V“ umfasst die direkte Personal- und Fachführung von ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und/oder Führungskräften der Führung VI, die Ausführung und Kontrolle von anspruchsvollen Sachaufgaben und von täglichen Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und -überwachung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und der Handlungskompetenz sowie aus der direkten Führung von mehr als zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und/oder der Führung mehrerer nachgeordneter, örtlich getrennter Organisationseinheiten.
W1/16 - W1/19	Führung IV	Die Modellfunktion „Führung IV“ umfasst 1. die direkte Personal- und Fachführung von unterstellten Fachführungskräften oder

		<p>2. die direkte Personal- und Fachführung von unterstellten ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die hauptverantwortliche dispositive und konzeptionelle Bearbeitung von komplexen, mitunter auch kontroversen Problemstellungen sowie die Planung komplexer Prozeduren, die Entwicklung umfassender magistratsweiter Expertisen, strategischer Konzepte, Projektstudien und Gutachten auf Expertinnen- und Expertenebene.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum und der Wirkungsart sowie aus der direkten Führung von mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.</p>
--	--	---

Berufsfamilie Führung Kindergarten		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/11 - W1/13	Kindergarten- oder Hortleiterin bzw. Kindergarten- oder Hortleiter	<p>Die Modellfunktion „Kindergarten- oder Hortleiterin bzw. Kindergarten- oder Hortleiter“ umfasst die fachliche und personelle Führung von Kindergärten und Horten, die fachlich qualifizierte elementarpädagogische Bildungs- und Betreuungstätigkeit, die Planung und Reflexion der Bildungsprozesse sowie die Zusammenarbeit mit Bildungspartnerinnen und -partnern (Eltern bzw. Obsorgeberechtigte, Schulpädagoginnen und -pädagogen, etc.).</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum.</p>
W1/16 - W1/17	Regionalleiterin bzw. Regionalleiter Kindergärten	<p>Die Modellfunktion „Regionalleiterin bzw. Regionalleiter Kindergärten“ umfasst die regionale organisatorische Verantwortung für mehrere Kindergarten-, Hort- und Campusstandorte in unterschiedlichen Größen in einer festgelegten Region sowie die direkte personelle und fachliche Führung von unterstellten Führungskräften, insbesondere auch Personalbedarfsermittlung und Bedarfsoptimierung in kapazitativer und qualitativer Hinsicht.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Anzahl der zu führenden Standorte.</p>

Berufsfamilie Führung Feuerwehr		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/14 - W1/15	Feuerwehrroffizierin bzw. Feuerwehrroffizier	<p>Die Modellfunktion „Feuerwehrroffizierin bzw. Feuerwehrroffizier“ umfasst die direkte personelle und fachliche Führung von Feuerwehrfrauen und -männern im Einsatz (von ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern), die Leitung von Feuerwehreinsätzen bis inklusive Alarmstufe 1, die Leitung von Einsatzabschnitten bei Alarmstufe 2 und höher, die Anwendung des technischen und einsatztaktischen Wissens in den zu verantwortenden Einsatzsituationen, gegebenenfalls die Personalführung</p>

		<p>und Dienstaufsicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Brandschutzsektion als unmittelbare Vorgesetzte bzw. unmittelbarer Vorgesetzter des Tages sowie gegebenenfalls die zusätzliche Leitung eines Referates bzw. eines Projekts im innendienstlichen Bereich.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit.</p>
W1/17 - W1/19	Leitende Feuerwehr-offizierin bzw. Leitender Feuerwehr-offizier	<p>Die Modellfunktion „Leitende Feuerwehroffizierin bzw. Leitender Feuerwehroffizier“ umfasst die direkte personelle und fachliche Führung von Feuerwehroffizierinnen und -offizieren (unterstellte Führungskräfte) sowie Feuerwehrfrauen und -männern im Einsatz, die Leitung von Feuerwehreinsätzen, gegebenenfalls die Einsatzleitung bei Großschadensereignissen und Katastrophen an der Einsatzstelle, die Anwendung des technischen und einsatztaktischen Wissens in den zu verantwortenden Einsatzsituationen, gegebenenfalls die Personalführung und Dienstaufsicht über eine Brandschutzsektion sowie gegebenenfalls die zusätzliche Leitung eines Referates oder einer Geschäftsgruppe im innendienstlichen Bereich.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit.</p>

Berufsfamilie Führung Berufsrettung		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/9 - W1/10	Führung VI Rettungsdienst	<p>Die Modellfunktion „Führung VI Rettungsdienst“ umfasst die direkte personelle und fachliche Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Station, die Organisation des Dienstbetriebes, Diensteinteilung und Dienstbewertung der Sanitäterinnen und Sanitäter, Qualitätssicherung und Erste-Hilfe-Leistung für Hilfesuchende innerhalb des Stationsbereiches.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite.</p>
W1/12 - W1/13	Führung V Rettungsdienst	<p>Die Modellfunktion „Führung V Rettungsdienst“ umfasst die Tätigkeit als „Bereichskoordinatorin bzw. Bereichskoordinator“ mit der direkten fachlichen und personellen Führung, Steuerung und Koordination mehrerer Stationen des Rettungsdienstes oder die Tätigkeit als „Hauptinspektionsoffizierin bzw. Hauptinspektionsoffizier“ mit der Steuerung und Koordination des Einsatzes der Notärztinnen und Notärzte und des Sanitätspersonals bei Großeinsätzen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Verwendung.</p>

Berufsfamilie Führung Bezirksgesundheitsamt		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/17	Leiterin bzw. Leiter Bezirksgesundheitsamt	Die Modellfunktion „Leiterin bzw. Leiter Bezirksgesundheitsamt“ umfasst Ärztinnen und Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung zur Allgemeinmedizinerin bzw. zum Allgemeinmediziner und beinhaltet die Ausführung spezifischer Tätigkeiten, für die keine Fachärztin- oder Facharztausbildung erforderlich ist, sowie die Verantwortung für die Leitung eines Bezirksgesundheitsamtes, insbesondere für die Wahrnehmung der Aufgaben der bzw. des Vorgesetzten im Hinblick auf die personellen und fachlichen Aufgaben im Bezirksgesundheitsamt. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

Berufsfamilie Führung Pflege		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/12 - W1/15	Stationsleitung Pflege	Die Modellfunktion „Stationsleitung Pflege“ umfasst die direkte Fach- und Personalführung, das Management und die fachliche Steuerung einer Station bzw. eines Bereichs der Gesundheits- und Krankenpflege. Die Stationsleiterin Pflege bzw. der Stationsleiter Pflege ist zuständig für die Qualität der Pflege und die Organisation der pflegerischen Maßnahmen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Tätigkeitsbereiche, ihr bzw. ihm obliegt die Teilbudgetverantwortung und Prozesssteuerung sowie das Qualitätsmanagement, Risikomanagement und Controlling für den zugeordneten Bereich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachkompetenz/Belastungssituation und der direkten Führungsspanne.
W1/16 - W1/17	Bereichsleitung Pflege	Die Modellfunktion „Bereichsleitung Pflege“ umfasst die Führung, das Management und die fachliche Steuerung einer oder mehrerer Abteilungen in pflegerischer, organisatorischer und personeller Hinsicht, weiters die Prozesssteuerung, das Qualitätsmanagement, Risikomanagement und Controlling sowie die Mitwirkung bei der Sicherstellung eines wirtschaftlichen Ressourcen- und Budgetmitteleinsatzes unter Berücksichtigung der Leistungsplanung (gemeinsam mit der dualen ärztlichen Abteilungsleitung) sowie die direkte Personalführung der Stationsleitung Pflege. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der direkten Führungsspanne/dem Verantwortungsbereich.

Berufsfamilie Führung medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/7 - W1/8	Leitung Medizinische Assistenzberufe	<p>Die Modellfunktion „Leitung Medizinische Assistenzberufe“ umfasst die Personal- und Fachführung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der medizinischen Assistenzberufe, die Unterweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Organisation und Kontrolle der Abläufe sowie Mitarbeit in der operativen Aufgabenausführung.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der direkten Führungsspanne.</p>
W1/12 - W1/15	Fachbereichsleitung MTDG (Stationsassistenz)	<p>Die Modellfunktion „Fachbereichsleitung MTDG (Stationsassistenz)“ umfasst die direkte Personal- und Fachführung, das Management und die fachliche Steuerung eines oder mehrerer Fachbereiche der medizinischen, therapeutischen und diagnostischen Gesundheitsberufe, die Steuerung der Prozesse, die Teilbudgetverantwortung, das Qualitäts- und Risikomanagement sowie das Controlling.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachkompetenz/Belastungssituation und der Führungsspanne.</p>
W1/13 - W1/14	Stationshebamme	<p>Die Modellfunktion „Stationshebamme“ umfasst die direkte Personal- und Fachführung, das Management und die fachliche Steuerung einer oder mehrerer Einsatzbereiche (Ambulanz, Kreißsaal, Station), die Steuerung der Prozesse, Teilbudgetverantwortung, das Qualitäts- und Risikomanagement sowie Controlling.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der direkten Führungsspanne.</p>
W1/16 - W1/17	Oberhebamme	<p>Die Modellfunktion „Oberhebamme“ umfasst die Führung, das Management und die fachliche Steuerung eines oder mehrerer, auch abteilungs- und institutsübergreifender Bereiche bzw. Zentren, die Mitwirkung bei der Sicherstellung eines wirtschaftlichen Ressourcen- und Budgetmitteleinsatzes unter Berücksichtigung der Leistungsplanung, Qualitäts- und Risikomanagement sowie Controlling.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der direkten Führungsspanne/dem Verantwortungsbereich.</p>
W1/16 - W1/17	Abteilungsleitung MTDG (Oberassistenz)	<p>Die Modellfunktion „Abteilungsleitung MTDG (Oberassistenz)“ umfasst die Führung, das Management und die fachliche Steuerung eines oder mehrerer, auch abteilungs- und institutsübergreifender Bereiche bzw. Zentren der medizinischen, therapeutischen und diagnostischen Gesundheitsberufe, Prozesssteuerung, Mitwirkung bei der Sicherstellung eines wirtschaftlichen Ressourcen- und Budgetmitteleinsatzes unter Berücksichtigung der Leistungsplanung, Qualitäts- und Risikomanagement, Controlling sowie die direkte Personalführung der Stationsassistentinnen und Stationsassistenten.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich</p>

		aus der direkten Personalführung/dem Verantwortungsbereich.
W1/19	Leitung MTDG (Leitende Oberassistentin)	<p>Die Modellfunktion „Leitung MTDG (Leitende Oberassistentin)“ umfasst das Management, die Steuerung sowie die wirtschaftliche Führung aller Bereiche der MTDG eines Krankenhauses. Die Leitende Oberassistentin bzw. der Leitende Oberassistent ist direkt der Ärztlichen Direktorin bzw. dem Ärztlichen Direktor unterstellt. Ihr bzw. ihm obliegt die Steuerung und Optimierung aller Prozesse und Schnittstellen in den medizinischen, therapeutischen und diagnostischen Gesundheitsberufen, die Mitwirkung an der Konzept- und Zielplanerstellung, die Sicherstellung eines innovativen Personalmanagements und einer bedarfsoorientierten Personalentwicklung sowie das Qualitätsmanagement in Kooperation mit den Führungskräften der Krankenanstalt.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>

Berufsfamilie Führung Politik		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/13 - W1/14	Politik-Büroleitung	<p>Die Modellfunktion „Politik - Büroleitung“ umfasst die fachliche Leitung des Büros im Sinne der Organisation und Koordination der anfallenden Themen mit den Dienststellen des Magistrats unter Einhaltung der festgelegten Prozesse, Vorgaben und Richtlinien. Dazu gehört insbesondere die fachliche Vorbereitung der entsprechenden Vorgänge für die Sitzungen der jeweiligen politisch Verantwortlichen, die Erstellung von politischen und strategischen Konzepten, die Vernetzung mit relevanten Stakeholdern sowie fallweise auch die direkte Betreuung von Kundinnen und Kunden. Weiters umfasst ist die Ausführung und Kontrolle von anspruchsvollen Sachaufgaben und von Personalführungsaufgaben.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite.</p>

Berufsfamilie Führung IKT		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/12 - W1/17	IKT-Referatsleitung	<p>Die Modellfunktion „IKT-Referatsleitung“ umfasst die organisatorische, fachliche, personelle und wirtschaftliche Führung eines IKT-Referats, die Planung, Koordination und Kontrolle der Aufgaben des Referats sowie die Sicherstellung der Umsetzung der technischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Zielsetzungen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Komplexität und der Innovation sowie aus der direkten Führung von mehr als zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und/oder Repräsentation und Vertretung der verantworteten Organisationseinheit gegenüber den vorgesetzten Stellen der IKT-Dienststelle sowie (internationalen) Gremien.</p>

Berufsfamilie Verwaltung/Administration		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/1 - W1/3	Verwaltung/ Administration Servicedienste	<p>Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Servicedienste“ umfasst die Ausführung von einfachen Routinearbeiten im Verwaltungsbereich, wie etwa Poststelle, Dateneingabe, Schreikraft, Telefonvermittlung, Empfang, Amtsgehilfinnen und Amtsgehilfen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Auftragscharakter und der Selbstständigkeit.</p> <p>Allfälliger erhöhter Kundinnen- und Kundenkontakt ist zu berücksichtigen.</p>
W1/4 - W1/6	Verwaltung/ Administration Sachbearbeitung Allgemein	<p>Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ umfasst die Ausführung von Detailarbeiten innerhalb eines Sachgebietes im Verwaltungsbereich, wie etwa Formularbearbeitung, Detailabklärungen, Inkasso, Erteilung von Routineauskünften, Fakturierung, Eingangskontrolle, Kontierung, Sekretariat-Routine und Protokollierungsaufgaben.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Einsatzspektrum und dem Handlungsspielraum.</p> <p>Allfälliger erhöhter Kundinnen- und Kundenkontakt ist zu berücksichtigen.</p>
W1/7 - W1/10	Verwaltung/ Administration Sachbearbeitung Spezialisiert	<p>Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Spezialisiert“ umfasst die Bearbeitung von fallbezogenen Aufgabenstellungen nach Musterabläufen, Richtlinien und Gesetzen innerhalb eines Sachgebietes im Verwaltungsbereich sowie Abklärungen, standardisierte Analysen, Berichterstattung und Verfassung von standardisierten Gutachten, Stellungnahmen, Analysen und Berichten, weiters die Mitwirkung in verschiedenen Sachbereichen wie beispielsweise umfassende Korrespondenz, Dispositionen inklusive dazu erforderlicher Abklärungen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Handlungskompetenz.</p> <p>Allfälliger erhöhter Kundinnen- und Kundenkontakt ist zu berücksichtigen.</p>
W1/11 - W1/14	Verwaltung/ Administration Fachbearbeitung	<p>Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Fachbearbeitung“ umfasst die Bearbeitung von fallbezogenen Aufgabenstellungen innerhalb eines Fachgebietes und erfordert umfassende, systematische Kenntnisse der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen sowie die Fähigkeit zu analysieren und strukturiert zu recherchieren. Umfasst sind weiters die Erarbeitung von Analysen und Stellungnahmen, die Prüfung von Sachverhalten, Entwicklung von Konzepten und Verfassung von Gutachten und Berichten in komplexeren Aufgabenstellungen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Grad der Fachführung und der Komplexität im Fachbereich.</p> <p>Allfälliger erhöhter Kundinnen- und Kundenkontakt ist zu berücksichtigen.</p>

W1/15 - W1/17	Verwaltung/ Administration Expertin bzw. Experte	<p>Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Expertin bzw. Experte“ umfasst die hauptverantwortliche dispositive und konzeptionelle Bearbeitung von komplexen, mitunter auch kontroversen Problemstellungen, die Entwicklung umfassender magistratsweiter Expertisen (Gutachten) und Standards sowie die Planung komplexer Prozeduren. Die Aufgaben und Aufträge haben häufig Projektcharakter, wobei in anspruchsvoller Situation auch die Entwicklung von Strategien erforderlich ist. Weiters sind Entscheidungsgrundlagen nach Prüfung der Sachverhaltsdarstellung zu erstellen. Dabei ist eine tiefgreifende Kenntnis der fachspezifischen, gesetzlichen Grundlagen erforderlich.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Lösungsprozess und dem Handlungsspielraum.</p>
---------------	--	---

Berufsfamilie Technik		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/4 - W1/6	Technische Sachbearbeitung Allgemein	<p>Die Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung Allgemein“ umfasst die Ausführung von Detailarbeiten innerhalb eines klar abgegrenzten Sachgebietes in der Technik wie die Erstellung von Listen, Detailzeichnungen, Arbeitspapieren etc.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum.</p>
W1/7 - W1/10	Technische Sachbearbeitung Spezialisiert	<p>Die Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung Spezialisiert“ umfasst die eigenständige Bearbeitung von fallbezogenen Aufgabenstellungen innerhalb zugewiesener Sachgebiete, Analysen und Hinterfragung von Sachverhalten, auch in direktem Kontakt mit Dritten. Umfasst sind weiters auch die Verfassung von standardisierten Gutachten, Stellungnahmen, Analysen sowie Berichten und technischen Dokumentationen. Kenntnisse der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen sind erforderlich.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus Abklärungen, Information, Koordination mit externen oder internen Partnern und Entscheidungskompetenz.</p>
W1/11 - W1/14	Technische Fachbearbeitung	<p>Die Modellfunktion „Technische Fachbearbeitung“ umfasst die Bearbeitung von komplexen Aufgabenstellungen, Planerstellung, Erstellen von Unterlagen und Projektierungsunterstützung, wobei die Ausführungen häufig Projektcharakter haben, die Erarbeitung von Analysen und Stellungnahmen, Prüfung von Sachverhalten, Entwicklung von Konzepten, Verfassung von Gutachten, Berichten und technischen Dokumentationen in komplexeren Aufgabenstellungen. Eine umfassende Kenntnis der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen ist erforderlich.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Aufgabentiefe.</p>

W1/15 - W1/17	Technische Expertin bzw. Technischer Experte	<p>Die Modellfunktion „Technische Expertin bzw. Technischer Experte“ umfasst die umfassende konzeptionelle, hauptverantwortliche Bearbeitung von komplexen, oft auch kontroversiellen Aufgabenstellungen sowie die inhaltliche Ausarbeitung von grundsätzlichen, strategischen Konzepten, Erstellung von magistratsweiten Expertisen (Gutachten), Projektstudien, Masterplänen und Gutachten auf magistratsweiter Expertinnen- und Expertenebene. Eine qualifizierte Ausbildung und die tiefgreifende Kenntnis der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen sind erforderlich.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgaben-/Projektcharakter und dem Einsatzspektrum/Lösungsprozess.</p>
W1/1 - W1/3	Servicedienste Technik	<p>Die Modellfunktion „Servicedienste Technik“ umfasst die Mithilfe bei handwerklichen Facharbeiten bzw. in sozialen Einrichtungen (beispielsweise in Heimen und dergleichen).</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Ausführungscharakter.</p>
W1/5 - W1/7	Facharbeit Technik	<p>Die Modellfunktion „Facharbeit Technik“ umfasst die selbstständige Ausführung von handwerklichen Facharbeiten, die grundsätzlich den Abschluss einer handwerklichen Berufslehre erfordern.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum und der Professionalität.</p>
W1/7 - W1/9	Anlagenbetreuung Technik	<p>Die Modellfunktion „Anlagenbetreuung Technik“ umfasst das Betreuen von komplexen Anlagen, Maschinen und Geräten, die eingerichtet übernommen werden, sowie auch von Gebäuden oder Gebäudeteilen. Umfasst sind weiters die Prozessüberwachung und -steuerung sowie die Anlagenwartung bzw. die Veranlassung von Reparaturmaßnahmen. Technisches Verständnis ist erforderlich.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Eingriffsniveau und der Anlagenkomplexität.</p>
W1/8 - W1/10	Spezialisierte Facharbeit Technik	<p>Die Modellfunktion „Spezialisierte Facharbeit Technik“ umfasst die selbstständige Ausführung von handwerklichen Facharbeiten, die grundsätzlich den Abschluss einer handwerklichen Berufslehre und Zusatzausbildung erfordern, sowie zusätzliche organisatorische Aufgaben (Organisation, Koordination, Disposition) in anspruchsvoller Situation und die Führung von Teams.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Planungscharakter und der Fachführung.</p>

Berufsfamilie Soziale Arbeit/Sozialer Dienst		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/9 - W1/10	Soziale Arbeit/ Sozialer Dienst Sachbearbeitung Spezialisiert	Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung Spezialisiert“ umfasst den selbstständigen Aufgabenbereich in der Pflege, Beratung und Betreuung von Klientinnen und Klienten, Krisenmanage-

		<p>ment, Beratung, Vermittlung und Organisation von Maßnahmen, Betreuung in sozialproblematischen Fällen sowie Resozialisierung, Ämterkontakt, Intervention und Dokumentation.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Lösungsprozess.</p> <p>Allfällige Fachführung und allfälliges erhöhtes Konfliktpotenzial sind zu berücksichtigen.</p>
W1/11 - W1/13	Soziale Arbeit/ Sozialer Dienst Fachbearbeitung	<p>Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachbearbeitung“ umfasst die Abklärung und Einleitung von Schutzmaßnahmen auf Basis gesetzlicher Grundlagen, die Beurteilung und Einleitung von Therapie- und Sozialisierungsmaßnahmen, Krisenmanagement, eigenverantwortliche und rasche Entscheidungen in Krisensituationen sowie Begutachtungs-, Bewilligungs- und Aufsichtsaufgaben. Es besteht hohes Konfliktpotential.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Lösungsprozess.</p>
W1/15 - W1/17	Soziale Arbeit/ Sozialer Dienst Expertin bzw. Experte	<p>Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Expertin bzw. Experte“ umfasst die verantwortliche Durchführung von Untersuchungen, die Erstellung von Diagnosen, Gutachten, Therapiemaßnahmen, die therapeutische Behandlung von Patientinnen und Patienten sowie die Entwicklung von Konzepten und die Erstellung von Expertisen in anspruchsvoller Situation.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum und der Fachkompetenz.</p>

Berufsfamilie Disposition Berufsrettung		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/8	Disponentin bzw. Disponent	<p>Die Modellfunktion „Disponentin bzw. Disponent“ umfasst die Weiterleitung der Einsätze des Rettungsdienstes entsprechend ihrer Dringlichkeit, die Überwachung und Koordination der Rettungshubschraubereinsätze mit den Krankenhäusern, die Auf- und Einteilung und Dokumentation der zu verwaltenden Spitalsbetten, das Management der Intensivbetten sowie die Funktionsüberprüfung der für das Leitstellenpersonal relevanten Geräte.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>

Berufsfamilie Bezirksgesundheitsamt		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/15	Amtsärztin bzw. Amtsarzt im Bezirksgesundheitsamt	<p>Die Modellfunktion „Amtsärztin bzw. Amtsarzt im Bezirksgesundheitsamt“ umfasst Ärztinnen und Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung zur Allgemeinmedizinerin bzw. zum Allgemeinmediziner und beinhaltet die Ausführung spezifischer ärztlicher Tätigkeiten im Bezirksgesundheitsamt, für die keine Fachärztin- bzw. Facharztausbildung erforderlich ist.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>

Berufsfamilie Fachbereichskoordination Pflege		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/11 - W1/13	Fachbereichskoordination Pflege (Assistenz Stationsleitung)	<p>Die Modellfunktion „Fachbereichskoordination Pflege (Assistenz Stationsleitung)“ umfasst die selbstständige und hauptverantwortliche Wahrnehmung der nachstehenden Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fachführung in der direkten Pflege, 2. Teamverantwortung fachlich, 3. Einschulung von ausgebildetem Personal, 4. Praxisanleitung Auszubildender. <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachkompetenz/Belastungssituation.</p>

Berufsfamilie Fachbereichskoordination Hebammen		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/12	Fachbereichskoordination Hebammen (Assistenz Stationsleitung)	<p>Die Modellfunktion „Fachbereichskoordination Hebammen (Assistenz Stationsleitung)“ umfasst die selbstständige und hauptverantwortliche Wahrnehmung der nachstehenden Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fachführung in der direkten Betreuung, 2. Teamverantwortung fachlich, 3. Einschulung von ausgebildetem Personal, 4. Praxisanleitung Auszubildender. <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>

Berufsfamilie Politik		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/9 - W1/10	Politische Referentin bzw. Politischer Referent	<p>Die Modellfunktion „Politische Referentin bzw. Politischer Referent“ umfasst die Bearbeitung von auch selbstinitiierten fallbezogenen Aufgabenstellungen in den Büros unter Einhaltung der jeweiligen Richtlinien und Gesetze. Dazu gehören auch die Erledigung von Bürgerinnen- und Bürgeranfragen, die Vorbereitung von Entscheidungsgrundlagen für die entsprechenden Gremien, fallweise auch die direkte Betreuung von Kundinnen und Kunden, die Verfassung von Berichten und Stellungnahmen unter Berücksichtigung der mit den Dienststellen abgestimmten fachlichen Inhalte, die Erstellung von politischen und strategischen Konzepten sowie die Vernetzung mit relevanten Stakeholdern.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite.</p>

Berufsfamilie Prüferinnen und Prüfer Stadtrechnungshof		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/13 - W1/15	Prüferin bzw. Prüfer Stadtrechnungshof	<p>Die Modellfunktion „Prüferin bzw. Prüfer Stadtrechnungshof“ umfasst die selbstständige Durchführung von Prüfungen im Sinne der Wiener Stadtverfassung hinsichtlich der gesamten Gebarung der Gemeinde Wien und der von ihren Organen verwalteten Fonds, Stiftungen und Anstalten und wirtschaftlichen Unternehmungen in Bezug auf Richtigkeit, Ordnungsmäßigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit (Gebarungskontrolle) sowie die selbstständige Durchführung von Prüfungen bezüglich der den Organen der Gemeinde zukommenden Vollziehung der behördlichen Aufgaben betreffend die Sicherheit des Lebens oder die Gesundheit von Menschen, die selbstständige Durchführung von Prüfungen der von den Unternehmungen bzw. Organen der Gemeinde verwalteten Einrichtungen und Anlagen, von denen eine Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder der Gesundheit von Menschen ausgehen kann, im Hinblick auf ausreichende, angemessene und ordnungsgemäße Sicherheitsmaßnahmen (Sicherheitskontrolle). Umfasst sind weiters die Mitwirkung bei der Überprüfung der Gebarung von Finanzmitteln der Europäischen Union bei Überprüfungen durch den Europäischen Rechnungshof, die gutachtliche Mitwirkung bei Organisationsfragen und Regelungen des Haushalts-, Rechnungs-, und Kassenwesens der Gemeinde Wien, die Durchführung von besonderen Akten der Gebarungs- und Sicherheitskontrolle auf Beschluss des Gemeinderates oder des Stadtrechnungshofausschusses, auf Ersuchen der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters sowie innerhalb ihrer bzw. seiner Geschäftsguppe auf Ersuchen einer amtsführenden Stadträtin bzw. eines amtsführenden Stadtrates (Sonderprüfungen) sowie die Prüfung des Rechnungsabschlusses der Stadt Wien gemäß der Wiener Stadtverfassung.</p> <p>Dies erfordert umfassende und tiefgreifende Kenntnisse der gesetzlichen und fachspezifischen Grundlagen im Bereich der öffentlichen externen Gebarungs- und Sicherheitskontrolle. Im Zuge der Prüfungen muss die Fähigkeit vorliegen, fächerübergreifend in jedem Fachgebiet Fachwissen zu erwerben und den jeweiligen Wissensstand aktuell zu halten. Die Eignung zur selbstständigen Planung und Durchführung des gesamten Prüfblau- fes mit Termin- und Dokumentationsverantwortung sowie einer hohen Verantwortung für das jeweilige Produkt, das der öffentlichen Kritik standhalten muss, ist erforderlich. Neben der Fähigkeit, durchdacht zu analysieren und zu recherchieren wird vor allem die Befähigung verlangt, die Prüfungswahrnehmungen strukturiert in einem zu veröffentlichten und von der politischen Ebene zu diskutierenden Prüfbericht darzustellen und zu präsentieren sowie die darin empfohlenen Maßnahmen im Hinblick auf deren Umsetzung nachzuverfolgen. Voraussetzung ist hohe Eigenmotivation, Engagement und Bereitschaft zu Mehrdienstleistung. Besonders hervorzuheben ist die Fähigkeit, mit konfliktreichen Prüfsi-</p>

		<p>tuationen sowie mit kritischen externen Gesprächspartnerinnen und -partnern bzw. Fachberaterinnen und Fachberatern der geprüften Einrichtungen umgehen zu können.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Professionalisierung.</p>
--	--	--

Berufsfamilie Interne Revision		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/11 - W1/14	Interne Revisorin bzw. Interner Revisor	<p>Die Modellfunktion „Interne Revisorin bzw. Interner Revisor“ umfasst das Durchführen von Revisionen innerhalb eines Fachgebietes und erfordert umfassende, systematische Kenntnisse der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen, insbesondere der internen Kontrollsysteme im jeweiligen Fachgebiet, sowie die Fähigkeit zu analysieren und strukturiert zu recherchieren. Weiters umfasst sind die Planung und Durchführung der Revisionen mit Verfassen und Präsentieren der Revisionsberichte sowie die Nachverfolgung der Maßnahmen und gegebenenfalls die Durchführung von Sonderprüfungen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Professionalisierung/dem Grad der Fachführung und der Wirkungsbreite.</p>

Berufsfamilie Informations-/Kommunikationstechnologie		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/6 - W1/10	IKT-Servicedesk	<p>Die Modellfunktion „IKT-Servicedesk“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Unterstützung der Anwenderinnen und Anwender und Fehlerbehebung, 2. die Wartung der Hard- und Software der Anwenderinnen und Anwender und 3. die Kontrolle, Steuerung und Überwachung der infrastrukturellen IKT-Einrichtungen. <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabencharakter und dem Planungscharakter.</p>
W1/9 - W1/11	IKT-Systembetrieb	<p>Die Modellfunktion „IKT-Systembetrieb“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Installation, Konfigurierung und Aktualisierung der IKT-Systeme, 2. den Betrieb, die Wartung und Reparatur von Datenbanken und 3. die Organisation und den Betrieb von vernetzten Informationssystemen entsprechend des definierten Service Levels. <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabencharakter und der Komplexität der Systeme.</p>

W1/9 - W1/14	IKT-Betreuung	<p>Die Modellfunktion „IKT-Betreuung“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Unterstützung und Beratung der Anwenderinnen und Anwender sowie IKT-Accountmanagerinnen und -manager bei Einsatz und Optimierung ihrer Applikationen, 2. die Abwicklung von IKT-Aufträgen, 3. die Sicherstellung eines optimalen Ablaufs für die IKT-Beschaffungen und 4. die Ausbildung und das Training von IKT-Anwenderinnen und -Anwendern. <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabencharakter und dem Lösungsprozess.</p>
W1/11 - W1/15	IKT-Engineering	<p>Die Modellfunktion „IKT-Engineering“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Verantwortung für technische Spezifikation und Umsetzung von IKT-Systemen, 2. die Prüfung der Entwicklung und des Designs von Datenbankstrategien, Design und Implementierung von Datenbanken sowie Planung und Implementierung von Sicherheitsmaßnahmen für Datenbanken, 3. die Entwicklung und Gestaltung von Netzwerken für künftige Erweiterungen sowie Design und Implementierung der Vernetzung von Informationssystemen, 4. die Planung und Sicherstellung der Umsetzung der Sicherheitsrichtlinien der Organisation, 5. die Planung und Implementierung von IKT-Anwendungen, 6. die Entwicklung von IKT-Anwendungen, Kompilierung von Diagnoseprogrammen und Designs sowie das Schreiben von Codes für Betriebssysteme und Software, 7. das Sicherstellen von Lösungen, die den technischen und den Anforderungen der Anwenderinnen und Anwender entsprechen, das Testen von Systemfunktionalitäten sowie das Identifizieren von Anomalien und die Diagnose von Störungen und 8. die Sicherstellung einer funktionierenden organisatorischen Kontrolle von Sicherheitseinrichtungen, der Datenintegrität und Datenverarbeitung. <p>Die IKT-Qualitätssicherung erfolgt in Abstimmung auf die Organisationskultur und mit Einsatz für die Erreichung der Qualitätsziele.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite und dem Lösungsprozess.</p>
W1/14 - W1/17	IKT-Organisation	<p>Die Modellfunktion „IKT-Organisation“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Analyse von Geschäftsprozessen und Geschäftsanforderungen sowie die Entwicklung von strategischen Konzepten und Vorgaben für IKT-Lösungen, 2. die Analyse, Optimierung und Gestaltung IKT-unterstützter Prozesse, 3. die Definition von IKT-Projekten sowie Pro-

		<p>projektmanagement von der Konzeption bis zur Umsetzung,</p> <p>4. die Organisation und Definition von Service Level Agreements, Operational Level Agreements und Key Performance Indikatoren sowie die Verhandlung von Verträgen mit Kundinnen und Kunden sowie Kontrahentinnen und Kontrahenten und</p> <p>5. die Optimierung der Schnittstelle zwischen IKT-Dienstleisterinnen und -Dienstleistern sowie Schlüsselkundinnen und -kunden.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modelfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum und dem Innovationsgrad.</p>
W1/15 - W1/17	IKT-Architektur	<p>Die Modelfunktion „IKT-Architektur“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. das Entwerfen, Implementieren und Integrieren komplexer IKT-Lösungen entsprechend aktueller Standards und technologischer Entwicklungen, 2. die Abstimmung von Geschäftszielen, der Geschäftsstrategie und von Geschäftsprozessen mit der IKT-Strategie sowie die Abstimmung der technischen Möglichkeiten mit den Anforderungen der Geschäftsprozesse der Kundinnen und Kunden und 3. die Definition der Sicherheitsstrategie für die Informationssysteme, die Organisation des sicheren Einsatzes aller Informationssysteme sowie das Sicherstellen des Zugriffs auf Daten und Information. <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modelfunktion ergeben sich aus dem Innovationsgrad und dem Wirkungsbereich.</p>
W1/19	Chief Technologie Officer	<p>Die Modelfunktion „Chief Technologie Officer“ umfasst die geschäftsgruppen- bzw. dienststellenübergreifende Bearbeitung und Gesamtkoordination von strategisch ausgerichteten, komplexen, technischen und organisatorischen IKT-Themen und -Projekten, die Vertretung der Interessen des Magistrats in magistratsinternen und -externen (gebietskörperschaftsübergreifenden) Gremien und Projekten sowie die Entwicklung zukunftsorientierter Konzeptionen zur Implementierung für die Stadt Wien relevanter IKT-technologischen Entwicklungen und Innovationen.</p> <p>Diese Modelfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>

Berufsfamilie Lehrerinnen und Lehrer (Pädagoginnen und Pädagogen)		
Gehaltsband	Modelfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/10	Lehrerin bzw. Lehrer der Rettungsakademie	<p>Die Modelfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer der Rettungsakademie“ umfasst die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Notärztinnen und Notärzten sowie des Sanitätspersonals in den Bereichen Medizin, Medizinprodukte, Versorgungstechnik und Verbandslehre, die Organisation und Durchführung von Ersthelferinnen- und Ersthelferkursen sowie Field-Supervising nach der Ausbildung.</p> <p>Diese Modelfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>

W1/12 - W1/13	Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege sowie für medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe	Die Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege sowie für medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe“ umfasst die eigenverantwortliche Planung, Vorbereitung und Durchführung des praktischen und theoretischen Unterrichts, die Vorbereitung, Durchführung und Bewertung von Prüfungen, die Mitwirkung bei der praktischen Ausbildung und schulspezifischen Aufgaben (Lehrtätigkeit) sowie die Wahrnehmung der Fachführungsaufgaben einer Fachbereichsleitung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Wirkungsbereich.
W1/12 - W1/13	Lehrerin bzw. Lehrer an den berufsbildenden Privatschulen der Stadt Wien	Die Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer an den berufsbildenden Privatschulen der Stadt Wien“ umfasst die eigenverantwortliche Planung, Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung und Evaluierung des Unterrichts, die Bewertung der Leistung der Schülerinnen und Schüler, die Mitwirkung an Schulentwicklungsprozessen und administrativen Aufgaben (Lehrtätigkeit) sowie die Wahrnehmung der Fachführungsaufgaben einer Fachbereichsleitung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachführung.

Schema W2

Berufsfamilie Versorgungs- und Betreuungsdienste		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/1 - W2/3	Infrastrukturelle Versorgungs- und Betreuungsdienste	Die Modellfunktion „Infrastrukturelle Versorgungs- und Betreuungsdienste“ umfasst <ul style="list-style-type: none"> 1. die weitgehend selbstständige Ausführung von bzw. Mitarbeit bei zugeteilten handwerklichen Facharbeiten bzw. in sozialen Einrichtungen oder 2. die Ausführung einfacher hauswirtschaftlicher Tätigkeiten. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Ausführungscharakter. Allfällige Tätigkeiten in exponierten Bereichen (z. B. infektiöse Bereiche, Tiefspeicher) sind zu berücksichtigen.

Berufsfamilie Kindergarten		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/2 - W2/3	Kindergartenassistenz	Die Modellfunktion „Kindergartenassistenz“ umfasst hauswirtschaftliche Tätigkeiten (Reinigung und Zubereitung von Mahlzeiten) und die Mithilfe bei der elementaren Bildung und Betreuung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Mo-

		dellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Einsatzgebiet.
W2/5 - W2/6	Assistenzpädagogin bzw. Assistenzpädagoge	Die Modellfunktion „Assistenzpädagogin bzw. Assistenzpädagoge“ umfasst die fachlich qualifizierte Unterstützung der Pädagoginnen und Pädagogen bei der elementaren Bildung und Betreuung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzbreite.
W2/8 - W2/10	Kindergartenpädagogin bzw. Kindergarten-pädagoge	Die Modellfunktion „Kindergartenpädagogin bzw. Kindergartenpädagoge“ umfasst die fachlich qualifizierte elementarpädagogische Bildungs- und Betreuungstätigkeit, die Planung und Reflexion der Bildungsprozesse sowie die Zusammenarbeit mit Bildungspartnerinnen und -partnern (Eltern bzw. Obsorgeberechtigte, Schulpädagoginnen und -pädagogen, etc.). Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum.

Berufsfamilie Feuerwehr		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/4 - W2/6	Feuerwehrfrau bzw. Feuerwehrmann	Die Modellfunktion „Feuerwehrfrau bzw. Feuerwehrmann“ umfasst die Mitwirkung im Feuerwehreinsatz (Unterstützung im Löschangriff, Gerätenachschub, Löschwasserversorgung, Lotse, etc.), die Mitwirkung beim Brandsicherheitswachdienst in Veranstaltungsstätten sowie die Mitarbeit bei den Aufgaben des Tagdienstes. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit (abhängig von der Dienstzeit).
W2/7 - W2/8	Feuerwehrfrau als Lösch- und Brandmeisterin bzw. Feuerwehrmann als Lösch- und Brandmeister	Die Modellfunktion „Feuerwehrfrau als Lösch- und Brandmeisterin bzw. Feuerwehrmann als Lösch- und Brandmeister“ umfasst die Leitung von Gruppeneinsätzen bzw. die Leitung von Einsatzabschnitten bei Bereitschaftseinsätzen als Gruppenkommandantin bzw. -kommandant sowie die fachliche Führung der zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit.
W2/9 - W2/11	Charge	Die Modellfunktion „Charge“ umfasst die direkte fachliche und allenfalls auch partielle personelle Führung von unterstellten Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmännern, die Anweisung und Kontrolle von Aufgaben, die Mitarbeit in der operativen Arbeitsausführung sowie die Ausführung und Kontrolle von anspruchsvollen Sachaufgaben und von täglichen Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und -überwachung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit.

Berufsfamilie Berufsrettung		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/4 - W2/7	Sanitäterin bzw. Sanitäter	<p>Die Modellfunktion „Sanitäterin bzw. Sanitäter“ umfasst die qualifizierte Durchführung von Rettungseinsätzen sowie lebensrettender Sofortmaßnahmen, das Lenken der Einsatzfahrzeuge, die Sicherstellung der Einsatzbereitschaft der Fahrzeuge und der medizinischen Ausrüstung sowie die Reinigung des Wageninneren von verschmutztem Inventar.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachkompetenz/dem Aufgabenbereich.</p>

Berufsfamilie Pflege		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/5 - W2/6	Pflegeassistenz, Sozial- und Fachbe- treuerin bzw. Sozial- und Fachbetreuer	<p>Die Modellfunktion „Pflegeassistenz, Sozial- und Fachbetreuerin bzw. Sozial- und Fachbetreuer“ umfasst die Betreuung pflegebedürftiger Menschen zur Unterstützung von Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege sowie von Ärztinnen und Ärzten. Die soziale Betreuung wird eigenverantwortlich wahrgenommen, wobei die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen, vornehmlich mit der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege dazugehört.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich/der Belastungssituation.</p>
W2/8 - W2/11	Diplomierte Gesund- heits- und Kranken- pflege	<p>Die Modellfunktion „Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege“ umfasst die Planung und Sicherstellung einer fachlich qualifizierten Pflege nach den Bestimmungen des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG).</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Wirkungsbereich/der Belastungssituation.</p>

Berufsfamilie Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/3 - W2/6	Medizinische Assistenz- berufe, Medizinische Masseurin bzw. Medizi- nischer Masseur, Heil- masseurin bzw. Heilmasse- ur, Zahnärztliche As- sistenz und Sanitätshilfs- dienste	<p>Die Modellfunktion „Medizinische Assistenzberufe, Medizinische Masseurin bzw. Medizinischer Masseur, Heilmasseurin bzw. Heilmasseur, Zahnärztliche Assistenz und Sanitätshilfsdienste“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medizinische Assistenzberufe (Medizinische Assistenzberufe-Gesetz – MABG), 2. die Medizinische Masseurin bzw. den Medizinischen Masseur (Medizinischer Masseur- und Heilmasseurgesetz – MMHmG), 3. die Heilmasseurin bzw. den Heilmasseur (MMHmG), 4. die Medizinische Fachassistenz (MABG), 5. die Laborgehilfin bzw. den Laborgehilfen

		<p>(MTF-SHD-Gesetz),</p> <p>6. die Zahnärztliche Assistentin bzw. den Zahnärztlichen Assistenten (Zahnärztegesetz – ZÄG),</p> <p>7. die Zahntechnikerin bzw. den Zahntechniker.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Einsatzgebiet/der Belastungssituation.</p>
W2/6 - W2/7	Medizinisch-Technischer Fachdienst	<p>Die Modellfunktion „Medizinisch-Technischer Fachdienst“ umfasst die Ausführung einfacher medizinisch-technischer Laboratoriumsmethoden, einfacher physiotherapeutischer Behandlungen und Hilfeleistungen bei der Anwendung von Röntgenstrahlen zu diagnostischen und therapeutischen Zwecken. Sämtliche Tätigkeiten dürfen nur über ärztliche Anordnung und unter ärztlicher Aufsicht wahrgenommen werden.</p> <p>Bei Berechtigung zur Ausübung von Tätigkeiten laut § 38 MABG ist auch die Übernahme definierter Tätigkeiten aus den Berufsfeldern der biomedizinischen Analytikerin bzw. des biomedizinischen Analytikers und der Radiotechnologin bzw. des Radiotechnologen erfasst.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachkompetenz.</p>
W2/9	Hebamme	<p>Die Modellfunktion „Hebamme“ umfasst die eigenverantwortliche Betreuung, Beratung und Pflege der Schwangeren, Gebärenden und Wöchnerinnen, die Beistandsleistung bei der Geburt sowie die Mitwirkung bei der Mutterschafts- und Säuglingsfürsorge.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>
W2/9 - W2/11	Gehobene medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe	<p>Die Modellfunktion „Gehobene medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe“ umfasst die folgenden Berufsgruppen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gehobene medizinisch-technische Dienste (MTD-Gesetz); 2. Diplomierte Kardiotechnikerin bzw. Diplommierter Kardiotechniker (Kardiotechnikergesetz – KTG); 3. Musiktherapeutin bzw. Musiktherapeut (Musiktherapiegesetz – MuthG). <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachkompetenz/der Belastungssituation.</p>

Schema W3

Berufsfamilie Infrastruktur		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W3/1 - W3/3	Infrastrukturdienste	<p>Die Modellfunktion „Infrastrukturdienste“ umfasst manuelle Routinetätigkeiten und die Unterstützung bei handwerklichen Facharbeiten bzw. in sozialen Einrichtungen sowie teilweise selbstständige einfache Tätigkeiten bei handwerklichen Facharbeiten (Umweltarbeiten, Kanalarbeiten, etc.).</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Mo-</p>

		dellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Ausführungscharakter. Allfällige Tätigkeiten in exponierten Bereichen (z. B. infektiöse Bereiche, Tiefspeicher) sind zu berücksichtigen.
--	--	--

Schema W4

Berufsfamilie Management spitalsärztlicher Dienst		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W4/6 - W4/7	Ärztliche Direktorin bzw. Ärztlicher Direktor	Die Modellfunktion „Ärztliche Direktorin bzw. Ärztlicher Direktor“ umfasst ärztliche Direktorinnen und Direktoren im Wiener Krankenanstaltenverbund sowie Führungskräfte auf den im Dienstpostenplan bestimmten Posten.

Berufsfamilie Führung (spitals-)ärztlicher Dienst		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W4/3	Oberärztin bzw. Oberarzt oder Fachärztin bzw. Facharzt mit definierten Leitungsaufgaben	Die Modellfunktion „Oberärztin bzw. Oberarzt oder Fachärztin bzw. Facharzt mit definierten Leitungsaufgaben“ umfasst den umfassenden Einsatz in der medizinischen Fachdisziplin und zusätzlich die Fachführung und direkte Personalführung sowie Personaleinsatzplanung. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
W4/3	Oberärztin bzw. Oberarzt Rettungsdienst	Die Modellfunktion „Oberärztin bzw. Oberarzt im Rettungsdienst“ umfasst die medizinische Einsatzleitung vor Ort bei Großschadensereignissen, die direkte fachliche und personelle Führung chefärztlicher Stabstellen, Steuerung und Qualitätssicherung von Prozessen in der Notfallmedizin, die Mitwirkung bei wissenschaftlichen Studien, im Beschwerdemanagement sowie Beratung von Notärztinnen und Notärzten. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
W4/6	Ärztliche Abteilungs- oder Institutsvorständin bzw. Ärztlicher Abteilungs- oder Institutsvorstand	Die Modellfunktion „Ärztliche Abteilungs- oder Institutsvorständin bzw. Ärztlicher Abteilungs- oder Institutsvorstand“ umfasst die ärztliche, fachliche und personelle Leitung einer Abteilung bzw. eines Institutes unter Bedachtnahme auf die Vorgaben der kollegialen Führung, die Gewährleistung der medizinischen Versorgung der Patientinnen und Patienten entsprechend dem Stand der Wissenschaften und der einschlägigen gesetzlichen und dienstrechtlichen Vorschriften sowie die Verantwortung für die Ausbildung der Ärztinnen und Ärzte zu Ärztinnen und Ärzten für Allgemeinmedizin oder zu Fachärztinnen und Fachärzten. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

Berufsfamilie Klinische Psychologie des KAV		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W4/1	Klinische Psychologin bzw. Klinischer Psychologe KAV	<p>Die Modellfunktion „Klinische Psychologin bzw. Klinischer Psychologe KAV“ umfasst ausgebildete klinische Psychologinnen und Psychologen mit selbstständiger Berufsberechtigung und beinhaltet die Ausführung von Untersuchungen, Erstellung von Diagnosen, Gutachten, Therapiemaßnahmen sowie die therapeutische Behandlung von Patientinnen und Patienten.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>

Schema W5

Berufsfamilie Spitalsärztlicher Dienst		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W5/1	Ärztin bzw. Arzt	<p>Die Modellfunktion „Ärztin bzw. Arzt“ umfasst Ärztinnen und Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung zur Allgemeinmedizinerin bzw. zum Allgemeinmediziner sowie die Ausführung spezifischer Tätigkeiten, für die keine Fachärztin- bzw. Facharztausbildung erforderlich ist.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>
W5/2	Ärztin bzw. Arzt Notfallaufnahme/ Noteinsatzfahrzeug	<p>Die Modellfunktion „Ärztin bzw. Arzt Notfallaufnahme/Noteinsatzfahrzeug“ umfasst Ärztinnen und Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung zur Allgemeinmedizinerin bzw. zum Allgemeinmediziner und/oder zur Fachärztin bzw. zum Facharzt und beinhaltet die Ausführung spezifischer Tätigkeiten in der Zentralen Notfallaufnahme und in Noteinsatzfahrzeugen.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>
W5/2	Fachärztin bzw. Facharzt, Oberärztin bzw. Oberarzt	<p>Die Modellfunktion „Fachärztin-Oberärztin bzw. Facharzt-Oberarzt“ umfasst ausgebildete Fachärztinnen und Fachärzte und beinhaltet die verantwortliche und eigenständige Ausübung sämtlicher ärztlicher Aufgaben im Spektrum ihrer Fachdisziplin.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>

Anlage 3

(zu § 77 Abs. 2)

Schema W1

Gehalts-stufe	W1/1	W1/2	W1/3	W1/4	W1/5	W1/6	W1/7	W1/8
	Euro							
01	1.671,45	1.722,10	1.773,76	1.875,06	1.990,55	2.118,18	2.260,00	2.417,02
02	1.721,59	1.778,93	1.837,62	1.921,94	2.050,26	2.184,91	2.331,19	2.494,36
03	1.771,74	1.835,76	1.901,47	1.968,82	2.109,98	2.251,63	2.402,38	2.571,71
04	1.771,74	1.835,76	1.901,47	2.015,69	2.169,69	2.318,35	2.473,57	2.649,05
05	1.771,74	1.835,76	1.901,47	2.062,57	2.229,41	2.385,07	2.544,76	2.726,40
06	1.771,74	1.835,76	1.901,47	2.062,57	2.229,41	2.385,07	2.544,76	2.726,40
07	1.771,74	1.835,76	1.901,47	2.062,57	2.229,41	2.385,07	2.544,76	2.726,40
08	1.821,88	1.892,59	1.965,33	2.109,45	2.289,13	2.451,80	2.615,95	2.803,74
09	1.821,88	1.892,59	1.965,33	2.109,45	2.289,13	2.451,80	2.615,95	2.803,74
10	1.872,02	1.949,42	2.029,19	2.156,32	2.348,84	2.518,52	2.687,14	2.881,09
11	1.872,02	1.949,42	2.029,19	2.156,32	2.348,84	2.518,52	2.687,14	2.881,09
12	1.922,17	2.006,25	2.093,05	2.203,20	2.408,56	2.585,24	2.758,33	2.958,43

Gehalts-stufe	W1/9	W1/10	W1/11	W1/12	W1/13	W1/14	W1/15	W1/16
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
01	2.588,22	2.774,61	2.977,21	3.197,03	3.435,08	3.693,40	3.971,97	4.275,87
02	2.673,63	2.843,97	3.051,64	3.280,15	3.524,40	3.789,43	4.059,36	4.372,08
03	2.759,04	2.913,34	3.126,07	3.363,27	3.613,71	3.885,45	4.146,74	4.468,29
04	2.844,45	2.982,70	3.200,50	3.446,40	3.703,02	3.981,48	4.234,12	4.564,49
05	2.929,86	3.052,07	3.274,93	3.529,52	3.792,33	4.077,51	4.321,51	4.660,70
06	2.929,86	3.121,43	3.349,36	3.612,64	3.881,64	4.173,54	4.408,89	4.756,91
07	2.929,86	3.190,80	3.423,79	3.695,76	3.970,96	4.269,57	4.496,27	4.853,12
08	3.015,27	3.260,16	3.498,22	3.778,89	4.060,27	4.365,60	4.583,66	4.949,32
09	3.015,27	3.260,16	3.498,22	3.778,89	4.060,27	4.365,60	4.671,04	5.045,53
10	3.100,68	3.329,53	3.572,65	3.862,01	4.149,58	4.461,62	4.758,42	5.141,74
11	3.100,68	3.329,53	3.572,65	3.862,01	4.149,58	4.461,62	4.845,81	5.237,94
12	3.186,09	3.398,89	3.647,08	3.945,13	4.238,89	4.557,65	4.933,19	5.334,15

Gehalts-stufe	W1/17	W1/18	W1/19	W1/20	W1/21	W1/22	W1/23
	Euro						
01	4.605,10	4.960,66	5.349,65	5.770,05	6.225,90	6.724,29	7.264,22
02	4.711,02	5.077,24	5.478,04	5.911,41	6.378,43	6.892,40	7.445,83
03	4.816,93	5.193,81	5.606,44	6.052,78	6.530,97	7.060,51	7.627,43
04	4.922,85	5.310,39	5.734,83	6.194,15	6.683,50	7.228,62	7.809,04
05	5.028,77	5.426,96	5.863,22	6.335,51	6.836,04	7.396,72	7.990,65
06	5.134,68	5.543,54	5.991,61	6.476,88	6.988,57	7.564,83	8.172,25
07	5.240,60	5.660,11	6.120,00	6.618,25	7.141,11	7.732,94	8.353,86
08	5.346,52	5.776,69	6.248,39	6.759,61	7.293,64	7.901,05	8.535,46
09	5.452,44	5.893,27	6.376,79	6.900,98	7.446,17	8.069,15	8.717,07
10	5.558,35	6.009,84	6.505,18	7.042,34	7.598,71	8.237,26	8.898,67
11	5.664,27	6.126,42	6.633,57	7.183,71	7.751,24	8.405,37	9.080,28
12	5.770,19	6.242,99	6.761,96	7.325,08	7.903,78	8.573,47	9.261,88

Schema W2

Gehalts-stufe	W2/1	W2/2	W2/3	W2/4	W2/5	W2/6	W2/7	W2/8
	Euro							
01	1.572,10	1.623,76	1.725,06	1.840,55	1.968,18	2.110,00	2.267,02	2.438,22
02	1.628,93	1.687,62	1.771,94	1.900,26	2.034,91	2.181,19	2.344,36	2.523,63
03	1.685,76	1.751,47	1.818,82	1.959,98	2.101,63	2.252,38	2.421,71	2.609,04
04	1.685,76	1.751,47	1.865,69	2.019,69	2.168,35	2.323,57	2.499,05	2.694,45
05	1.685,76	1.751,47	1.912,57	2.079,41	2.235,07	2.394,76	2.576,40	2.779,86
06	1.685,76	1.751,47	1.912,57	2.079,41	2.235,07	2.394,76	2.576,40	2.779,86
07	1.685,76	1.751,47	1.912,57	2.079,41	2.235,07	2.394,76	2.576,40	2.779,86
08	1.742,59	1.815,33	1.959,45	2.139,13	2.301,80	2.465,95	2.653,74	2.865,27
09	1.742,59	1.815,33	1.959,45	2.139,13	2.301,80	2.465,95	2.653,74	2.865,27
10	1.799,42	1.879,19	2.006,32	2.198,84	2.368,52	2.537,14	2.731,09	2.950,68
11	1.799,42	1.879,19	2.006,32	2.198,84	2.368,52	2.537,14	2.731,09	2.950,68
12	1.856,25	1.943,05	2.053,20	2.258,56	2.435,24	2.608,33	2.808,43	3.036,09

Gehalts-stufe	W2/9	W2/10	W2/11
	Euro	Euro	Euro
01	2.624,61	2.827,21	3.047,03
02	2.693,97	2.901,64	3.130,15
03	2.763,34	2.976,07	3.213,27
04	2.832,70	3.050,50	3.296,40
05	2.902,07	3.124,93	3.379,52
06	2.971,43	3.199,36	3.462,64
07	3.040,80	3.273,79	3.545,76
08	3.110,16	3.348,22	3.628,89
09	3.110,16	3.348,22	3.628,89
10	3.179,53	3.422,65	3.712,01
11	3.179,53	3.422,65	3.712,01
12	3.248,89	3.497,08	3.795,13

Schema W3

Gehalts-stufe	W3/1	W3/2	W3/3
	Euro	Euro	Euro
01	1.573,76	1.675,06	1.790,55
02	1.637,62	1.721,94	1.850,26
03	1.701,47	1.768,82	1.909,98
04	1.701,47	1.815,69	1.969,69
05	1.701,47	1.862,57	2.029,41
06	1.701,47	1.862,57	2.029,41
07	1.701,47	1.862,57	2.029,41
08	1.765,33	1.909,45	2.089,13
09	1.765,33	1.909,45	2.089,13
10	1.829,19	1.956,32	2.148,84
11	1.829,19	1.956,32	2.148,84
12	1.893,05	2.003,20	2.208,56

Schema W4

Gehalts-stufe	W4/1	W4/2	W4/3	W4/4	W4/5	W4/6	W4/7
	Euro						
01	5.486,95	5.785,53	6.046,38	6.320,27	6.607,85	7.726,22	8.194,32
02	5.729,94	5.968,52	6.229,37	6.503,26	6.790,84	8.112,07	8.580,17
03	5.932,93	6.151,51	6.412,36	6.686,25	6.973,83	8.497,92	8.966,02
04	6.115,92	6.334,50	6.595,35	6.869,24	7.156,82	8.883,77	9.351,87
05	6.298,91	6.517,49	6.778,34	7.052,23	7.339,81	9.269,62	9.737,72
06	6.481,90	6.700,48	6.961,33	7.235,22	7.522,80	9.635,47	10.053,57
07	6.664,89	6.883,47	7.144,32	7.418,21	7.705,79	10.001,32	10.369,42
08	6.847,88	7.066,46	7.327,31	7.601,20	7.888,78	10.001,32	10.369,42
09	7.030,87	7.249,45	7.510,30	7.784,19	8.071,77	10.001,32	10.369,42
10	7.213,86	7.432,44	7.693,29	7.967,18	8.254,76	10.001,32	10.369,42
11	7.396,85	7.615,43	7.876,28	8.150,17	8.437,75	10.001,32	10.369,42
12	7.479,84	7.615,43	7.876,28	8.150,17	8.437,75	10.001,32	10.369,42

Schema W5

Gehalts-stufe	W5/1	W5/2
	Euro	Euro
01	5.336,95	5.635,53
02	5.579,94	5.818,52
03	5.782,93	6.001,51
04	5.965,92	6.184,50
05	6.148,91	6.367,49
06	6.331,90	6.550,48
07	6.514,89	6.733,47
08	6.697,88	6.916,46
09	6.880,87	7.099,45
10	7.063,86	7.282,44
11	7.246,85	7.465,43
12	7.329,84	7.465,43

Vorblatt

Ziele und wesentlicher Inhalt:

Die Dienstrechts- und Besoldungsreform für die Stadt Wien ist ein von Politik, Verwaltung und Bedienstetenvertretung gemeinsam getragenes Vorhaben, bei dessen Realisierung die Aspekte Transparenz, Fairness, Gendergerechtigkeit, Diskriminierungsfreiheit, Mobilität und Durchlässigkeit im Vordergrund stehen. Mit einer funktionsorientierten Entlohnung, einer Neuverteilung der Lebensverdienstsumme in Form von höheren Einstiegsgehältern und einem flacheren Gehaltsverlauf, der weitgehenden Integration von Zulagen und Nebengebühren in das Funktionsgehalt, einem Mindesteinkommen von € 1.670 sowie einer erhöhten Durchlässigkeit und Mobilität soll die Positionierung der Stadt Wien als attraktive Arbeitgeberin sichergestellt werden. Mit dem Wiener Bedienstetengesetz werden die rechtlichen Grundlagen für das neue Dienst- und Besoldungsrecht geschaffen, das für alle ab 1. Jänner 2018 neu in den Dienst der Gemeinde Wien eintretenden Bediensteten gelten wird. Das für die bereits derzeit in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Bediensteten geltende Dienst- und Besoldungsrecht bleibt bestehen und wird laufend weiterentwickelt, wobei die im Zusammenhang mit dem Wiener Bedienstetengesetz erforderlichen Anpassungen in einem vorgenommen werden.

Weiters sieht dieser Gesetzesentwurf die Neuregelung der Besoldung bei der Berufsrettung Wien sowie eine Anpassung an die durch die GuKG-Novelle 2016, BGBl. I Nr. 75/2016, geänderten Berufsbezeichnungen vor und führt eine einjährige Wartefrist für die erstmalige Pensionsanpassung ein.

Zudem werden der Wirkungsbereich und die Aufgaben der gemeinderätlichen Personalkommission grundlegend neu geregelt. Ziel ist die generelle Entlastung von behördlichen Vollzugsaufgaben bei gleichzeitiger Stärkung der personalpolitischen Bedeutung und Ausweitung der Funktion als Aufsichtsbehörde.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Umsetzung der Dienstrechts- und Besoldungsreform mit Wirksamkeit 1. Jänner 2018 führt unter Berücksichtigung der damit einhergehenden Begleitmaßnahmen in den Jahren 2018 bis 2020 jeweils zu Minderausgaben. In den nachfolgenden fünf Jahren wird es voraussichtlich zu jährlichen Mehrausgaben für die Gemeinde Wien in der Höhe von € 6 Mio. bis € 21 Mio. kommen, wobei diese durch die in den ersten drei Jahren erzielten Minderausgaben bedeckt sind. Ab dem Jahr 2026 ist mit keinen weiteren jährlichen Mehrkosten zu rechnen.

Die Einführung einer einjährigen Wartefrist für die erstmalige Pensionsanpassung hat in den nächsten Jahren jährliche Minderausgaben zur Folge, die zwischen € 0,305 Mio. (im Jahr 2019) und € 1,257 Mio. (im Jahr 2022) betragen.

Die mit Wirksamkeit 1. April 2017 beginnende Umsetzung der neuen Gehaltsregelungen für die Berufsrettung Wien wird für die Stadt Wien im Jahr 2017 mit Mehrkosten im Ausmaß von € 0,89 Mio. verbunden sein. Die voraussichtlichen Mehrkosten in den Folgejahren werden im Jahr 2018 € 1,37 Mio., im Jahr 2019 € 1,40 Mio., im Jahr 2020 € 1,44 Mio. und im Jahr 2021 € 1,48 Mio. betragen.

Die übrigen Änderungen sind nicht kostenwirksam.

Für den Bund und andere Gebietskörperschaften entstehen keine Kosten.

Wirtschaftspolitische Auswirkungen:

- Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich: Die Schaffung eines modernen Besoldungssystems samt Einführung eines Mindesteinkommens von € 1.670 sowie die Weiterentwicklung der dienstrechlichen Vorschriften stärken die Position der Stadt Wien als attraktive Arbeitgeberin.
- Sonstige wirtschaftspolitische Auswirkungen oder Auswirkungen in umweltpolitischer oder konsumentenschutzpolitischer Hinsicht sind mit dem Regelungsvorhaben nicht verbunden.

Soziale Auswirkungen:

Mit dem im neuen Besoldungsrecht vorgesehenen Mindesteinkommen von € 1.670 setzt die Stadt Wien einen neuen sozialen Maßstab bei Berufseinsteigerinnen und -einsteigern.

Die sowohl im neuen als auch im bestehenden Dienstrecht vorgesehenen Verbesserungen bei der Frühkarenz, der Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes, der Familienhospiz-Freistellung, der Familienhospiz-Teilzeit und der Pflegeteilzeit tragen zur Verbesserung der Situation von Bediensteten mit Betreuungspflichten sowie zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Umsetzung einer geschlechtergerechten Formulierung im neuen Dienst- und Besoldungsrecht.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen dienen der Umsetzung des Rechtes der Europäischen Union oder fallen nicht in dessen Anwendungsbereich.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Die Stadt Wien bekennt sich als Arbeitgeberin zu einer Kultur der Fairness, der Gleichstellung und der sozialen Verantwortung. Um dieser Rolle auch in Zukunft gerecht zu werden und darüber hinaus das hohe Niveau der öffentlichen Dienstleistungen langfristig zu halten und weiterhin zu verbessern, muss sie als Arbeitgeberin attraktiv bleiben und der veränderten sozialen und demographischen Realität Rechnung tragen. Deshalb hat sie sich mit den Sozialpartnern auf ein neues Dienst- und Besoldungsrecht geeinigt, welches nunmehr in Form des Wiener Bedienstetengesetzes vorliegt. Die geplante Reform ist ein gemeinsam getragenes Vorhaben von Politik, Verwaltung und Bedienstetenvertretung und soll für alle ab 1. Jänner 2018 neu in den Dienst der Stadt Wien eintretenden Bediensteten gelten. Das für die bereits derzeit in einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltende Dienst- und Besoldungsrecht bleibt bestehen und wird laufend weiter entwickelt werden.

Bei der Realisierung des Vorhabens gelten die Aspekte Transparenz, Fairness, Gendergerechtigkeit, Diskriminierungsfreiheit, Mobilität und Durchlässigkeit als Leitlinien. Es sollen eine angemessene Entlohnung, gute und moderne Arbeitsbedingungen, eine gerechte Leistungsabgeltung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erreicht werden.

Eines der Kernstücke des neuen Dienstrechts ist die völlig neue Form der Zuordnung und Bewertung der Dienstposten. Im bestehenden System ist die Besoldung stark von der Vorbildung beim Einstieg und vom Dienstalter abhängig, die Abgeltung besonderer Aufgaben erfolgt in der Form von Zulagen und Nebengebühren. Die Bindung an die Vorbildung erweist sich angesichts der derzeitigen Ausbildungssysteme als zunehmend problematisch, da die klassischen Ausbildungsniveaus durch eine breitere Fächerung neuer Ausbildungssysteme zunehmend verschwimmen. Auch sind die Entwicklungsmöglichkeiten für die Bediensteten eingeschränkt, das derzeit geltende Senioritätsprinzip ist in dieser Form nicht mehr zeitgemäß.

Ziel ist ein objektives, gendergerechtes, diskriminierungsfreies und transparentes Bewertungssystem, dessen wesentlichster Inhalt darin liegt, dass jeder Dienstposten ohne Ansehung der ihn innehabenden Person einer abstrakten Modellstelle zugeordnet wird. Die formale Qualifikation (Ausbildung) ist nur mehr einer von mehreren maßgebenden Faktoren, primär orientiert sich die Entlohnung an der ausgeübten Tätigkeit, wobei Leistungen entsprechend anerkannt werden. Zulagen und Nebengebühren werden in den Funktionsbezug so weit als möglich integriert, was wesentlich zu einer größeren Transparenz und Nachvollziehbarkeit beiträgt. Besonderes Augenmerk wurde darauf gerichtet, dass Funktionsbewertungen und Gehaltskurven magistralsweit zueinander in einer nachvollziehbaren und ausgewogenen Relation stehen.

Einen weiteren markanter Eckpunkt bilden flachere Gehaltskurven, die einen rascheren Anstieg zu Beginn und in weiterer Folge eine Abflachung aufweisen, was zu einer gleichmäßigeren Verteilung der Lebensverdienstsumme führt. Damit verbunden ist auch ein höheres Einstiegsgehalt, das mindestens monatlich brutto 1.670 Euro beträgt. Mit diesem Mindestgehalt sowie generell mit den höheren Einstiegsgehältern werden soziale Maßstäbe dahingehend gesetzt, dass Leistung marktkonform entlohnt wird und den neu eintretenden, in der Regel jungen Menschen der Aufbau einer Existenz und die Deckung der Kosten in einer anschaffungsintensiven Lebensphase erleichtert wird.

Es handelt sich insgesamt um ein stabiles und sicheres Besoldungsmodell, das auch in Zukunft Kontinuität, Stabilität und Sicherheit für die Bediensteten der Wiener Stadtverwaltung bietet, verbunden mit verstärkter Durchlässigkeit und Mobilität. Da die Funktionsbewertung nicht mehr primär ausbildungsbezogen erfolgt, ist das System wesentlich flexibler, wobei die Anforderungen und Qualifikationen für jede Funktion nachvollziehbar beschrieben sind. Auch reversible Elemente im Zusammenhang mit der Funktionsänderung werden im neuen Besoldungssystem vorgesehen. Der bisherige Grundsatz „Aufstieg vor Einstieg“ soll weiter verfolgt werden.

Angesichts der grundsätzlichen Neuorientierung des Besoldungsrechts erwies sich auch eine Neufassung der dienstrechtlichen Rahmenbedingungen als sinnvoll. Hervorzuheben ist der Entfall der nicht mehr zeitgemäßen Pragmatisierung, von welchem lediglich die Mitglieder sowie die Landesrechtspflegerinnen und Landesrechtspfleger des Verwaltungsgerichtes Wien ausgenommen sind (vgl. § 2 des Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetzes). Gegenüber dem bestehenden Recht entfällt ebenso die Möglichkeit des Abschlusses von Sonderverträgen, die Erhöhung des Urlaubsausmaßes wird sowohl an das Lebensalter als auch an die Dauer der Dienstzeit gekoppelt, weiters kommt es zu Neuerungen im Karenzurlaubsrecht.

Zwecks besserer Übersicht wird jede Bestimmung mit eigener Überschrift versehen und dem Wiener Bedienstetengesetz ein Inhaltsverzeichnis vorangestellt.

Durch den vorliegenden Entwurf sollen weiters der Wirkungsbereich und die Aufgaben der gemeinderätlichen Personalkommission grundlegend neu geregelt werden. Während der bisherige Schwerpunkt ihrer Tätigkeit in behördlichen Vollzugsaufgaben – nämlich in der Verfügung von Ruhestandsversetzungen – liegt, soll sich die gemeinderätliche Personalkommission künftig in erster Linie auf die Behandlung allgemeiner personalpolitischer Themen und Vorhaben konzentrieren. Zur Erreichung dieses Ziels soll die gemeinderätliche Personalkommission generell von Einzelpersonalangelegenheiten entlastet werden. Zur Steigerung der Effizienz und Vermeidung von Doppelgleisigkeiten sollen weiters alle Angelegenheiten, in denen die gemeinderätliche Personalkommission bisher einem anderen politischen Organ (wie z. B. Stadtsenat oder Gemeinderat) vorgeschaltet war, in die alleinige Zuständigkeit dieses Organs übergehen. Im Gegenzug zum Entfall dieser Vorberatungs-, Antrags- bzw. Zustimmungsrechte der gemeinderätlichen Personalkommission ist die Ausweitung der den Personalvertretungsorganen zukommenden Mitwirkungsrechte vorgesehen. Zudem soll die Funktion der gemeinderätlichen Personalkommission als Aufsichtsbehörde ausgeweitet und dem Zentralausschuss ein Beschwerderecht wegen Verletzung eines Mitwirkungsrechts durch den Magistrat eingeräumt werden.

Außerdem sollen die im Zusammenhang mit der Erlassung des Wiener Bedienstetengesetzes erforderlichen Anpassungen in der Dienstordnung 1994, der Besoldungsordnung 1994, der Vertragsbedienstetenordnung 1995, im Wiener Personalvertretungsgesetz, im Wiener Gleichbehandlungsgesetz, im Wiener MitarbeiterInnenversorgungsgesetz, im Wiener Bedienstenschutzgesetz 1998, im Wiener Verzichtsgesetz und im Wiener Zuweisungsgesetz vorgenommen werden.

Die Bezeichnungen einiger Bedienstetengruppen sollen an die durch die GuKG-Novelle 2016, BGBl. I Nr. 75/2016, geänderten Berufsbezeichnungen im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege angepasst werden.

Die Bestimmungen über die Urlaubersatzleistung werden an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes angepasst und wird bei Beamtinnen und Beamten die Urlaubersatzleistung künftig auf den Ruhebezug angerechnet. Des Weiteren wird eine einjährige Wartefrist für die erstmalige Pensionsanpassung vorgesehen.

Die Besoldung der mit der Führung und Organisation des Rettungsdienstes betrauten Bediensteten der Berufsrettung Wien soll umfassend neu geregelt werden. Hierzu sollen die neuen Schemata II R und IV R geschaffen werden, welche für die Chefarztin bzw. den Chefarzt und die leitenden Ärztinnen bzw. Ärzte, für die Führungskräfte der Berufsrettung Wien sowie für die Bediensteten der Rettungsleitstelle, der Rettungszentrale, der Rettungsstationen und der Wiener Rettungssakademie jeweils eigene Verwendungsgruppen vorsehen. Außerdem soll die bisher den Schemata II K bzw. IV K zugeordnete Verwendungsgruppe R, die den Sanitäterinnen und Sanitätern der Berufsrettung Wien vorbehalten ist, in die neuen Rettungsschemata eingegliedert werden. In diesem Zusammenhang sollen auch die Bezeichnungen der für die Bediensteten der Berufsrettung Wien in der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 vorgesehenen Bedienstetengruppen aktualisiert werden. Die schon bisher bei der Berufsrettung Wien tätigen Bediensteten sollen ex lege in die neuen Bedienstetengruppen und Verwendungsgruppen der Schemata II R bzw. IV R übergeleitet werden. Diese Maßnahmen bedürfen umfassender gesetzlicher Anpassungen und machen die Schaffung eines detaillierten Überleitungsrechtes für die betroffenen Bediensteten der Berufsrettung Wien erforderlich.

Finanzielle Auswirkungen:

1) Mit den nachfolgenden Ausführungen werden die finanziellen Auswirkungen des neuen Dienstrechts- und Besoldungssystems unter Anführung der Rahmenbedingungen und der für die Berechnung herangezogenen Annahmen sowie Parameter dargestellt.

Die Stadt Wien muss der veränderten sozialen und demographischen Realität Rechnung tragen, sich den Herausforderungen stellen und am Arbeitsmarkt gut positionieren. Sie muss weiter eine attraktive Arbeitgeberin sein, um beim Wettbewerb um gut ausgebildete Arbeitskräfte mithalten zu können. Der Altersdurchschnitt der MitarbeiterInnen der Stadt Wien liegt derzeit bei rund 44 Jahren, wobei die 52jährigen MitarbeiterInnen die stärkste Gruppe darstellen. Der Anteil der über 50-jährigen Personen steigt, der Anteil der Jüngeren sinkt. Junge Menschen bevorzugen Unternehmen, die zu ihrem Lebenskonzept passen: Das bedeutet interessante Arbeitsinhalte, angemessene Entlohnung, gutes Arbeitsklima, offene Kultur der Wissensweitergabe und Entwicklungsmöglichkeiten. Nur so hält die Stadt Wien die Qualität der MitarbeiterInnen, die sie für die Bewältigung der vielfältigen kommunalen Aufgaben dringend benötigt.

Das derzeit herrschende Gehaltssystem unterliegt dem Senioritätsprinzip. Die neue Dienstrechts- und Besoldungsreform verfolgt das Ziel die Lebensverdienstsumme zu drehen, sprich höhere Einstiegsgehälter mit flacherem Verlauf. Das hat zur Folge, dass bei jeder Neuaufnahme im neuen Gehaltssystem – gegenüber dem bisherigen System – höhere Anfangskosten entstehen.

Unter der Annahme, dass die bisherige Aufnahmepraxis von rund 3.500 Neuaufnahmen pro Jahr ident bleibt, erhöhen sich die jährlichen Personalkosten um jeweils rund € 14 Mio. Diese € 14 Mio. müssen zusätzlich zu den bestehenden Personalausgaben aufgewendet werden. Sie errechnen sich als Multiplikation der 2.900 jährlich verbleibenden Neuaufnahmen mit rund € 4.800,-- (jährliche Mehrkosten inkl. Dienstgeberbeiträge pro Vollzeitäquivalent gegenüber einer Aufnahme im Altsystem). Wenngleich pro Jahr rd. 3.500 Neuaufnahmen erfolgen, so „verbleiben“ tatsächlich rund 2.900 Personen p.a.; die Differenz von 600 Personen jährlich stellt die Dienstbeendigungen der Neuaufnahmen im ersten Dienstjahr, wie bspw. Auflösung im Probemonat, Kündigungen, dar. Es ist sichergestellt, dass der Personalabschmelzeffekt im Altsystem infolge natürlichen Abganges bzw. sonstiger Fluktuationen und systemimmanenter Nichtnachbesetzung im Altsystem Berücksichtigung findet. Die abschmelzenden Vollzeitäquivalente des Altsystems wurden bei der Berechnung der Mehrkosten im Verhältnis 1:1 durch Neuaufnahmen im neuen Besoldungssystem ersetzt.

Bei dieser Berechnung wurden aus Vereinfachungsgründen vom Personalaufwand vergleichbare Bedienstetenkategorien bzw. Funktionen zu Gruppen zusammengefasst. Für jede einzelne Gruppe wurden IST- und SOLL-Laufbahnen mit der jeweiligen Entlohnung erstellt. Parallel dazu erfolgte für jede Bedienstetenkategorie eine dynamische Berechnung des sich ab 1.1.2018 aufbauenden Personalstandes im neuen Dienstrechts- und Besoldungssystem. Für die jeweilige Verweildauer in den einzelnen Bedienstetenkategorien wurden jeweils die tatsächlichen Zu- und Abgangsquoten der letzten Jahre herangezogen, wobei bei den Pensionsabgängen von einem sukzessiven Anstieg des effektiven Pensionsantrittsalters ausgegangen wurde. Durch Gegenüberstellung des jeweils jährlichen Personalaufwandes aufgrund des derzeit geltenden Besoldungsrechts für die Neuaufnahmen mit jenem Personalaufwand, der sich aufgrund der neuen Entlohnung ergibt, wurden die finanziellen Mehr- und Minderkosten ermittelt. Die Reduzierung der Mehrkosten in späteren Jahren durch den stärkeren besoldungsmäßigen Anstieg im Altsystem gegenüber dem Neusystem (flacherer Verlauf der Gehaltskurven) wurde bei der Berechnung ebenfalls berücksichtigt. Da die Aufnahmen grundsätzlich unterjährig und nicht alle mit 1.1. eines Jahres erfolgen, wurden in der Berechnung die Mehrkosten im jeweiligen Aufnahmehr Jahr für die Neuaufnahmen zur Hälfte und erst ab dem Folgejahr zur Gänze berücksichtigt.

Die ermittelten Mehr- bzw. Minderkosten wurden keiner Valorisierung unterzogen.

Darstellung der zu erwartenden Mehrkosten für 2018 bis 2022:

Tabelle 1 (ausgewiesene Beträge in Mio. EUR)	2018	2019	2020	2021	2022
Mehrkosten bei den Neuaufnahmen im Neusystem (Annahme: gleichbleibende Aufnahmepraxis: rund 3.500 Neuaufnahmen pro Jahr)	7,09	20,61	34,26	48,18	62,49

Diese Darstellung geht von einer Beibehaltung der in den letzten Jahren erfolgten Aufnahmepraxis von durchschnittlich 3.500 Personen pro Jahr aus und stellt den Maximalaufwand dar.

Im Hinblick auf den Österreichischen Stabilitätspakt 2012, die Einhaltung des Finanzrahmens des Wiener Gemeinderates und zur Erreichung des von der Wiener Stadtregierung im Rahmen von „Wien neu denken“ beschlossenen Konsolidierungspfades kann die Dienstrechts- und Besoldungsreform, die u.a. als Treiber für Reform- und Strukturmaßnahmen sehr wesentlich zum Erfolg von „Wien neu denken“ beitragen wird, nur durch daraus resultierende Einsparungen im Rahmen eines zwingend zu verfolgenden Maßnahmenpaketes finanziert werden.

Das neue Dienstrechts- und Besoldungssystem unterstützt notwendige strukturelle Veränderungen in Bezug auf flexiblere Personaleinsatz. Darüber hinaus ist künftig eine erhöhte Durchlässigkeit und Mobilität gewährleistet. Ebenso wurden reversible Elemente bei Funktionsänderungen im neuen Dienst- und Besoldungsrecht vorgesehen. Angesichts der neuen Möglichkeiten zur Ressourcensteuerung kann am Arbeitsmarkt eine treffsicherere und punktgenauere Suche und Auswahl erfolgen, d.h. Qualität vor Quantität. Neuaufnahmen können durch die gewonnene Agilität reduziert werden. Die sich so ergebenden Chancen durch Forcierung des Prinzips Umstieg vor Einstieg innerhalb des neuen Systems könnten und sollten im Interesse der Stadt genutzt werden.

Aufgrund der bestehenden Altersstruktur wird in den kommenden zehn Jahren ein relativ hoher Personalausgang zu verzeichnen sein. Im Zusammenhang mit strukturellen Veränderungen und der zunehmenden Digitalisierung ergibt sich die Chance, bei einer gezielten Personalbedarfsplanung bzw. einer flexibleren

Einsatzplanung die für die Dienstrechts- und Besoldungsreform prognostizierten Mehrkosten durch restiktive Nachbesetzungen freiwerdender Dienstposten entsprechend zu reduzieren.

Allein die im Zusammenhang mit der administrativen und technischen Umsetzung der Dienstrechts- und Besoldungsreform erforderliche Umstellungsphase von je drei Monaten vor bzw. nach Inkrafttreten der Reform (Maßnahme A) lässt eine Aufnahme von Neupersonal in dieser Zeit grundsätzlich nicht zu. Ausgenommen hiervon sind lediglich die bereits geplanten und genehmigten Besetzungen. Ein entsprechender Kommunikations- und Steuerungsprozess wurde etabliert. Dadurch reduzieren sich die berechneten Mehrkosten in den Jahren 2017 und 2018 um insgesamt € 25,01 Mio. (Annahme: Zeitraum 10/2017 bis 03/2018, keine monatliche Aufnahme von jeweils 291,67 Vollzeitäquivalenten; das bedeutet, dass die Kosten für die Neuaufnahmen zwischen einem und sechs Monaten eingespart werden, dies entspricht insgesamt rund 510,4 Jahres-Vollzeitäquivalente. Bei einem Jahresschnittsbezug von € 49.000,-- kommt es 2017 zu Minderausgaben in der Höhe von € 7,15 Mio., entspricht rund 145,8 Jahres-Vollzeitäquivalente, während 2018 mit Minderausgaben in der Höhe von € 17,86 Mio., entspricht rund 364,6 Jahres-Vollzeitäquivalente, zu rechnen ist).

Die Maßnahme A soll sicherstellen, dass die Aufnahmen im neuen System möglichst fehlerlos und mit der gebotenen Rechtssicherheit erfolgen.

Die im Zeitraum 07/2018 bis 12/2020 vorgesehene Maßnahme B „verzögerte Nachbesetzung um 6 Monate jedes zweiten Dienstpostens“ führt zu einer weiteren Reduktion der berechneten Mehrkosten in der Höhe von insgesamt € 107,17 Mio. Beim Vollzug dieser Maßnahme haben die unumgänglich notwendigen Nachbesetzungen vorrangig zu erfolgen. Auch diesbezüglich wird ein entsprechender Kommunikations- und Steuerungsprozess etabliert. Bei Annahme von jährlich 3.500 Neuaufnahmen würden im Jahr 2018 255,2 Jahres-Vollzeitäquivalente, in den Jahren 2019 und 2020 jeweils 875 Jahres-Vollzeitäquivalente und im Jahr 2021 182,3 Jahres-Vollzeitäquivalente, gerechnet mit einem Jahresschnittsbezug pro Jahres-Vollzeitäquivalent von € 49.000,--, eingespart werden. Im Jahr 2018 würde dies zu Minderausgaben in der Höhe von € 12,5 Mio., in den Jahren 2019 und 2020 in der Höhe von jeweils € 42,87 Mio. und im Jahr 2021 in der Höhe von € 8,93 Mio. führen.

Zusätzlich ist es aufgrund des knappen budgetären Spielraumes erforderlich, im Jahr 2022 die nachzubesetzenden Dienstposten um 450 budgetrelevante Vollzeitäquivalente zu reduzieren (Maßnahme C). Dies würde Minderausgaben in der Höhe von € 22,05 Mio. zur Folge haben.

Darstellung der Kompensierungsmaßnahmen zur Bedeckung der Mehrkosten der Dienstrechts- und Besoldungsreform durch die Maßnahmen A, B und C für die Jahre 2017 bis 2022:

Tabelle 2 (ausgewiesene Beträge in Mio. EUR)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
keine Neuaufnahmen in der Umstellungsphase für die administrative und technische Umsetzung der Reform im Zeitraum 10/2017 – 03/2018 (Maßnahme A)	7,15	17,86				
verzögerte Nachbesetzung um 6 Monate von jedem 2. Dienstposten im Zeitraum 07/2018 – 12/2020 (Maßnahme B)		12,50	42,87	42,87	8,93	
Reduktion der nachzubesetzenden Dienstposten um 450 VZÄ im Jahr 2022 (Maßnahme C)						22,05

Die Entwicklung der Personalkosten der letzten Jahre hat gezeigt, dass das derzeitige Besoldungssystem versteckte Kostentreiber beinhaltet. Die zunehmende Akademisierung von Berufen (vor allem im Kindergarten-, Pflege- und Sozialbereich) führt zu einer massiven Verteuerung im bestehenden, ausbildungsorientierten Besoldungssystem. Im derzeitigen System können entsprechende Adaptierungen einerseits durch Anhebung der Gehälter (z. B. ÄrztlInnen, SanitäterInnen, PädagogInnen) und andererseits durch Schaffung von neuen Dienstzulagen sowie Nebengebühren (z. B. Geriatriezulage) erfolgen. Das Bestreben mit diesen Einzelmaßnahmen auf Marktentwicklungen zu reagieren, ist ein nicht kalkulierbarer Kostentreiber. Es schließt Ungleichbehandlungen nicht aus, führt zu laufenden Anpassungsnotwendigkeiten unkontrollierbaren Ausmaßes und zu einem hohen Klagsrisiko.

So ist damit zu rechnen, dass im Zusammenhang mit den auch in den nächsten Jahren dringend erforderlichen Sanierungen im bestehenden Besoldungssystem (sowohl bei den Gehältern als auch bei den Ne-

benebühren aufgrund von höheren Ausbildungen, von gerichtlichen Entscheidungen, bei Mangelberufen etc.) unter Anwendung der nachfolgend angeführten Erhöhungsfaktoren Mehrkosten in der Höhe von jährlich rund € 30 Mio. entstehen. Anzumerken ist, dass bei den Erhöhungsfaktoren lediglich die Struktureffekte (Biennalvorrückungen, Verschiebungen von Beamten zu Vertragsbediensteten etc.), nicht jedoch die jährlichen Gehaltserhöhungen berücksichtigt sind.

Nachstehend sind bei (fiktiver) Entwicklung des Altsystems im Verhältnis 1:1 die Personalausgaben für das Jahr 2016 sowie die mit den auf Basis der Entwicklung der Jahre 2006 bis 2016 unter Herausrechnung der jährlichen Bezugserhöhung ermittelten Erhöhungsfaktor multiplizierten Personalausgaben für das Jahr 2027 ersichtlich. Dabei wird angenommen, dass das Altsystem im Verhältnis 1:1 weitergeführt wird.

1. Magistrat ohne Unternehmung „Wiener Krankenanstaltenverbund“	
im Jahr 2016 iHv	€ 1.723,29 Mio. pro Jahr um den Erhöhungsfaktor 0,839 %
im Jahr 2027 iHv	€ 1.889,09 Mio.
Differenz:	€ 165,80 Mio.
2. Unternehmung „Wiener Krankenanstaltenverbund“	
im Jahr 2016 iHv	€ 1.582,75 Mio. pro Jahr um den Erhöhungsfaktor 1,474 %
im Jahr 2027 iHv	€ 1.859,19 Mio.
Differenz:	€ 276,44 Mio.

Die Summe der ausgewiesenen Differenzen beträgt € 442,24 Mio.

Bei Umsetzung der Dienstrechts- und Besoldungsreform ist zu berücksichtigen, dass in den nächsten 10 Jahren aufgrund der tatsächlichen Alterspyramide rund 1/3 der derzeitigen Bediensteten aus dem Altsystem ausscheiden. Belaufen sich die (rein strukturellen!) fiktiven Mehrkosten des Altsystems in den nächsten 10 Jahren auf rund € 442,24 Mio., so bedeutet der Entfall eines Drittels der Bediensteten (bei Nichtnachbesetzung im Altsystem und Aufnahme nach dem neuen Dienst- und Besoldungsrecht) in dieser Zeitspanne eine Reduzierung der vorgenannten prognostizierten Mehrausgaben in der Höhe von insgesamt € 147,41 Mio.

Werden die Mehrkosten iHv	€ 442,24 Mio.
um die Minderausgaben iHv	- € 147,41 Mio. reduziert, verbleibt eine
Differenz iHv	€ 294,83 Mio.

Diese Differenz in der Höhe von gerundet € 300 Mio. stellt daher den Mehrbedarf im „Altsystem“ unter Berücksichtigung der Struktureffekte (siehe die Erhöhungsfaktoren), allerdings ohne jährliche Bezugserhöhungen, und bei Inkraftsetzung der Dienstrechts- und Besoldungsreform ab 2018 für die nächsten 10 Jahre bis 2027 dar. Die jährlichen Mehrkosten im Altsystem werden daher rund € 30 Mio. jährlich betragen, obwohl 1/3 der derzeitigen Bediensteten ausscheidet.

Zusammenfassend ergibt sich daraus:

1. Eine (fiktive) Beibehaltung des bestehenden Dienstrechts- und Besoldungssystems wird in den nächsten 10 Jahren Mehrkosten von insgesamt rund € 442 Mio. verursachen, alleine aus dem Titel Beibehaltung der derzeitigen Anzahl an Vollzeitäquivalenten sowie unter Berücksichtigung der Strukturanzapassungen (ohne allgemeine Bezugserhöhung).
2. Die Umsetzung der Dienstrechts- und Besoldungsreform erfordert weiterhin Systemanpassungen im Altsystem. Aufgrund der Reduktion der Bediensteten im Altsystem in der Größenordnung von ca. 1/3 der derzeitigen Bediensteten bis 2027 wird in den nächsten 10 Jahren von (nur noch) Gesamtmehrkosten von rund € 300 Mio. im Altsystem ausgegangen.

Bei einem Umstieg auf das neue Dienstrechts- und Besoldungssystems ergibt sich gegenüber dem Altsystem der Vorteil, dass künftig hin aufgrund des einheitlichen Funktionsmodells mit Funktionsgehältern finanzielle Erhöhungen ohne Änderung der Tätigkeit auszuschließen sind (Wechsel von ausbildungs- auf funktionsbezogene Besoldung).

Ab 2018 können die berechneten Mehrkosten bis 2022 für die erforderlichen besoldungsrechtlichen Sanierungen im Altsystem um insgesamt € 54,36 Mio. reduziert werden. Eine weitere Reduzierung der Mehrkosten aus diesem Grund ergibt sich durch die Nichtaufnahmen in der administrativen und technischen Umstellungsphase (Maßnahme A), in der Phase der verzögerten Nachbesetzung um 6 Monate von jedem 2. Dienstposten (Maßnahme B) sowie aufgrund der für das Jahr 2022 vorgesehenen Nichtbesetzung von 450 Vollzeitäquivalenten (Maßnahme C).

Darstellung der Verringerung der berechneten Mehrkosten:

Tabelle 3
(ausgewiesene Beträge in Mio. EUR)

	2018	2019	2020	2021	2022
Verringerung der berechneten Mehrkosten der Dienstrechts- und Besoldungsreform aufgrund erforderlicher besoldungsrechtlicher Reformen im Altsystem	0,35	2,02	4,90	18,08	29,01
Verringerung der berechneten Mehrkosten der Dienstrechts- und Besoldungsreform aufgrund der Nichtaufnahmen in der Umstellungsphase für die administrative und technische Umsetzung der Reform im Zeitraum 10/2017 – 03/2018 – Maßnahme A (monatlich 291,67 Vollzeitäquivalente bei durchschnittlichen jährlichen Mehrkosten pro Vollzeitäquivalent gegenüber dem Altsystem von rund € 4.000,–)	0,59				
Verringerung der berechneten Mehrkosten bei verzögerter Nachbesetzung um 6 Monate von jedem 2. Dienstposten im Zeitraum 07/2018 – 12/2020 – Maßnahme B (monatlich 145,83 Vollzeitäquivalente bzw. 875 Jahres-Vollzeitäquivalente bei durchschnittlichen jährlichen Mehrkosten pro Vollzeitäquivalent gegenüber dem Altsystem von rund € 4.000,–)	1,02	3,50	3,50	0,73	
Verringerung der berechneten Mehrkosten bei Reduktion der nachzubesetzenden Dienstposten um 450 Vollzeitäquivalente im Jahr 2022 – Maßnahme C (450 Jahresvollzeitäquivalente bei durchschnittlichen jährlichen Mehrkosten pro Vollzeitäquivalent gegenüber dem Altsystem von rund € 4.000,–)					1,80

Die finanziellen Auswirkungen der begleitenden dienstrechtlichen Änderungen, wie beispielsweise Reversibilität sowie die volkswirtschaftlichen Auswirkungen aufgrund der Anhebung der Einstiegsgehälter, wie erhöhte Kaufkraft, Wirtschaftsimpulse, höhere Steuereinnahmen, wurden für den Berechnungszeitraum nicht berücksichtigt, zumal diese erst sukzessive mit dem Anstieg der Anzahl der MitarbeiterInnen im neuen Dienst- und Besoldungsrecht und somit erst zu einem späteren Zeitpunkt schlagend werden.

Insgesamt ergibt sich folgender Gesamtüberblick:

Tabelle 4 (ausgewiesene Beträge in Mio. EUR)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	gesamt
Mehrkosten bei den Neuaufnahmen im Neusystem		7,09	20,61	34,26	48,18	62,49	172,63
Gegenmaßnahmen:							
keine Neuaufnahmen in der Umstellungsphase für die administrative und technische Umsetzung der Reform im Zeitraum 10/2017 – 03/2018 (Maßnahme A)	-7,15	-17,86					-25,01
verzögerte Nachbesetzung um 6 Monate von jedem 2. Dienstposten im Zeitraum 07/2018 – 12/2020 (Maßnahme B)		-12,50	-42,87	-42,87	-8,93		-107,17
Reduktion der nachzubesetzenden Dienstposten um 450 Vollzeitäquivalente (Maßnahme C)						-22,05	-22,05

Verringerung der berechneten Mehrkosten der Dienstrechts- und Besoldungsreform aufgrund erforderlicher besoldungsrechtlicher Reformen im Altsystem		-0,35	-2,02	-4,90	-18,08	-29,01	-54,36
Verringerung der berechneten Mehrkosten der Dienstrechts- und Besoldungsreform aufgrund der Nichtaufnahmen in der Umstellungsphase für die administrative und technische Umsetzung der Reform im Zeitraum 10/2017 – 03/2018 (Maßnahme A)		-0,59					-0,59
Verringerung der berechneten Mehrkosten bei verzögerter Nachbesetzung um 6 Monate von jedem 2. Dienstposten im Zeitraum 07/2018 – 12/2020 (Maßnahme B)		-1,02	-3,50	-3,50	-0,73		-8,75
Verringerung der berechneten Mehrkosten bei Reduktion der nachzubesetzenden Dienstposten um 450 Vollzeitäquivalente im Jahr 2022 (Maßnahme C)						-1,80	-1,80
Gesamt	-7,15	-25,23	-27,78	-17,01	20,44	9,63	-47,10

Um sicherzustellen, dass die zuvor genannten unbedingt erforderlichen Maßnahmen zur Finanzierung der Dienstrechts- und Besoldungsreform umgesetzt werden, wird neben vorzugebenden Planwerten ein entsprechendes Personalkennzahlenmonitoring zur laufenden Beobachtung der Entwicklung der Dienstposten, der Dienstpostenplan- und der budgetrelevanten Jahresvollzeitäquivalente sowie der durchschnittlichen Personalausgaben pro Jahresvollzeitäquivalent und je Geschäftsgruppe des Magistrats etabliert. Die entsprechenden Vorgaben sowie Maßnahmen bei Nichterreichen von Zielen, wie z.B. Adaptierungen im Dienstpostenplan, budgetäre Eingriffe, werden in legistischen Vorschriften verankert.

Die Umsetzung der Dienstrechts- und Besoldungsreform per 1.1.2018 führt unter Berücksichtigung der angeführten Begleitmaßnahmen und der Reduktion von Bediensteten im Altsystem in den Jahren 2018 bis 2020 jeweils zu den dargestellten Minderausgaben. In den nachfolgenden fünf Jahren wird es voraussichtlich zu jährlichen Mehrausgaben in der jeweiligen Höhe von € 6 Mio. bis € 21 Mio. kommen, wobei diese durch die in den ersten drei Jahren erzielten Minderausgaben bedeckt sind. Danach sollten dann die mit der Reform angestrebten Effekte, wie beispielsweise Reversibilität bei Funktionsänderungen, abgeflachte Gehaltskurve und verstärkte Durchlässigkeit bzw. Mobilität, greifen. Daher wird davon ausgegangen, dass ab 2026 gegenüber einer Beibehaltung des Altsystems bei effizienter Aufgabenerledigung mit entsprechend qualifiziertem Personal und Umsetzung der genannten Begleitmaßnahmen keine Mehrkosten gegenüber einer Aufnahme im Altsystem mehr entstehen werden und daher die Reform jedenfalls mit einer nachhaltigen Kostenreduktion verbunden sein wird.

2) Durch die Verschiebung des Zeitpunktes der erstmaligen Anpassung der Ruhebezüge vom 1. Jänner des Folgejahres auf den 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf den jeweiligen Ruhebezug zweitfolgenden Kalenderjahres ergeben sich bei rund 700 Fällen an neuen Ruhestandsversetzungen pro Jahr und unter Zugrundelegung einer jährlichen Anpassung von 1 % jährliche Minderkosten von € 0,305 Mio. im Jahr 2019, € 0,616 Mio. im Jahr 2020, € 0,933 Mio. im Jahr 2021 und von € 1,257 Mio. im Jahr 2022.

3) Die Umsetzung der im Zusammenhang mit der vollständigen Umstellung des Arbeitszeitmodells bei der Berufsrettung Wien vorgesehenen neuen Gehaltsregelungen wird für die Stadt Wien in den Jahren 2017 bis 2021 mit Mehrkosten in der aus der nachstehenden Tabelle ersichtlichen Höhe verbunden sein (Beträge auf volle tausend Euro gerundet):

im Jahr 2017	im Jahr 2018	im Jahr 2019	im Jahr 2020	im Jahr 2021
890.000 Euro	1.370.000 Euro	1.400.000 Euro	1.440.000 Euro	1.480.000 Euro

Die neuen Gehaltsregelungen sollen für die Ärztinnen und Ärzte der Berufsrettung Wien sowie für die Mehrzahl der Bediensteten im operativen Rettungsdienst, die zu diesem Zeitpunkt bereits im 12,5-Stunden-Dienst eingesetzt werden, mit 1. April 2017 wirksam werden. Für jene Bediensteten im operativen Rettungsdienst, die am 1. April 2017 noch in einer Dienstform verwendet werden, in der 24-Stunden-Dienste zu leisten sind, wird der Wirksamkeitsbeginn mit jenem Zeitpunkt festgesetzt, ab dem für sie die neue Dienstform gilt. Insgesamt sind von der Überleitung in die neuen Gehaltsschemata 204 Bedienstete der Magistratsabteilung 70 betroffen. Der kontinuierliche Anstieg der jährlichen Mehrkosten ergibt sich aus den durchwegs höheren Gehaltsansätzen in den neuen Verwendungskategorien. Bei der Entwicklung der jährlichen Mehrkosten ist zu berücksichtigen, dass der Gehaltszuwachs in den neuen Verwendungskategorien R 1 und R 2 aufgrund der Abflachung der vorgesehenen Gehaltskurven in den höheren Gehaltsstufen geringer ausfällt, woraus sich der im Vergleich zu den Anfangsjahren geringere Anstieg der Mehrkosten ab dem Jahr 2019 erklärt.

Im Zusammenhang mit der Neuregelung sollen Nebengebührenregelungen entfallen, weil die bisher durch die betreffenden Nebengebühren abgegoltenen Leistungen nunmehr bereits durch die neuen Gehaltsbeträge abgedeckt sind. Die diesbezüglichen Anpassungen des Stadtseatsbeschlusses betreffend den Nebengebührenkatalog 2017 sollen nach der Kundmachung dieses Gesetzes mit gleicher Wirksamkeit beschlossen werden. Die damit verbundenen Einsparungen sind in der vorstehenden Darstellung der Mehrkosten bereits berücksichtigt.

Für den Bund und andere Gebietskörperschaften entstehen durch den vorliegenden Gesetzesentwurf keine Kosten.

II. Besonderer Teil

Zu Art. I (Wiener Bedienstetengesetz – W-BedG):

Zu §§ 1 bis 7:

Eines der Kernstücke des neuen Dienstrechts ist die Abschaffung der Pragmatisierung. Dementsprechend werden vom Anwendungsbereich des Wiener Bedienstetengesetzes gemäß § 1 Abs. 1 alle Bediensteten erfasst, deren vertragliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien nach dem 31. Dezember 2017 begründet wird. Dies gilt auch für Bedienstete des Landwirtschaftsbetriebes und Forstarbeiterinnen und Forstarbeiter des Forstwirtschaftsbetriebes, die bisher vom Anwendungsbereich der Vertragsbedienstetenordnung 1995 (VBO 1995) ausgenommen waren. Das Wiener Bedienstetengesetz soll weiters für Personen gelten, die nach dem 31. Dezember 2017 unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 49a VBO 1995 einer Modellstelle zugeordnet werden.

Die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zur Gemeinde Wien ist nur noch bei einer Ernennung zum Mitglied des Verwaltungsgerichts Wien oder zur Landesrechtspflegerin bzw. zum Landesrechtspfleger gemäß § 2 des Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgegesetzes vorgesehen, wobei diese Pragmatisierung jeweils ex lege erfolgt.

§ 1 Abs. 2 regelt die Ausnahmen vom Anwendungsbereich und orientiert sich an § 1 Abs. 2 VBO 1995. Ausgenommen vom Anwendungsbereich sind zusätzlich Bedienstete, deren vertragliches Dienstverhältnis unmittelbar nach Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zur Gemeinde Wien durch Austritt gemäß § 73 der Dienstordnung 1994 (DO 1994) begründet wird (sogenannte Entpragmatisierung, Abs. 2 Z 7 iVm § 1 Abs. 1 Z 2 VBO 1995 in der Fassung der 50. Novelle zur VBO 1995).

Die in § 2 normierten Ausschließungsgründe von der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien entsprechen den in § 4 Abs. 1 DO 1994 Genannten.

§ 3 enthält Regelungen über den Dienstvertrag und entspricht im Wesentlichen § 2 VBO 1995. Im Hinblick auf das neue Besoldungssystem hat der Dienstvertrag Angaben darüber zu enthalten, welchem Schema, welcher Berufsfamilie, Modellfunktion und Modellstelle die bzw. der Bedienstete angehört. Abweichend davon ist im Dienstvertrag von Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung, klinischen Psychologinnen und Psychologen in Ausbildung und Ferial- oder Pflichtpraktikantinnen und -praktikanten deren Verwendung anzugeben (Abs. 2 Z 5), weil für diese Bediensteten besoldungsrechtliche Sonderbestimmungen (§§ 109 bis 112) gelten. In Abs. 2 Z 7 wird die Bezugnahme auf die Dienstprüfung durch jene auf eine Dienstausbildung ersetzt und auf eine allenfalls abzulegende Lehrabschlussprüfung Bezug genommen.

Neu ist, dass es im Wiener Bedienstetengesetz keine Sonderverträge mehr geben wird und somit keine von diesem Gesetz abweichenden Regelungen im Dienstvertrag festgelegt werden können (die diesbezügliche Bestimmung des § 54 VBO 1995 wird nicht in das neue System übernommen). Da in der Praxis Sonderverträge auch ausschließlich zu dem Zweck abgeschlossen wurden, um in sachlich gerechtfertigten Fällen ein befristetes Dienstverhältnis entweder länger als um ein Jahr oder mehrmals verlängern zu können, finden sich diese Ausnahmebestimmungen im neuen Abs. 6.

Eine derartige Ausnahme soll es nach dem Vorbild des Bundes (vgl. § 4a Abs. 1 Z 1 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948) im Zusammenhang mit Tätigkeiten in einem politischen Büro (Büro einer Landtagspräsidentin bzw. eines Landtagspräsidenten, Büro eines Mitglieds des Wiener Stadtsenates sowie Büro einer Bezirksvorsteherin bzw. eines Bezirkvorstehers) oder in einem Klub des Gemeinderates geben. Bei diesen Tätigkeiten soll die Befristung bzw. die Vertragsverlängerung auf die jeweilige Funktionsperiode des Gemeinderates oder der Bezirkvorstehung erfolgen, wobei die Befristung die jeweilige Funktionsperiode um bis zu drei Monate überschreiten kann (Abs. 6 Z 1). Durch die auf die jeweilige Funktionsperiode beschränkte Dauer des Dienstverhältnisses wird gesichert, dass der Bestand des Dienstverhältnisses nicht von Änderungen der politischen Schwerpunkte innerhalb einer Funktionsperiode abhängt, sondern die Möglichkeit eröffnet wird, zu Beginn der Wahlperiode eintretende personelle Veränderungen in einer Fraktion zu berücksichtigen. Zudem wird durch die dreimonatige Auslauffrist sichergestellt, dass die (neue) Fraktion Gelegenheit erhält, sich davon zu überzeugen, ob die bzw. der Bedienstete den sachlichen und politischen Vorstellungen der neugebildeten Fraktion entspricht und deshalb die dienstvertraglichen Beziehungen fortgesetzt werden können.

Eine weitere Ausnahme von der einmaligen Verlängerungsmöglichkeit eines befristeten Dienstverhältnisses um nur ein Jahr ist in Abs. 6 Z 2 für zeitlich befristet bestellte weisungsfreie Organe sowie für die zeitlich befristete Funktion der Stadtrechnungshofdirektorin bzw. des Stadtrechnungshofdirektors erforderlich. Die Funktionsperiode der Wiener Kinder- und Jugendanwältin bzw. des Wiener Kinder- und Jugendanwaltes, der Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patientenanwältin bzw. des Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patientenanwaltes, der Umweltanwältin bzw. des Umweltanwaltes, der bzw. des Unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten sowie der Stadtrechnungshofdirektorin bzw. des Stadtrechnungshofdirektors ist gesetzlich mit jeweils fünf Jahren festgelegt und kann eine (auch mehrmalige) Wiederbeschäftigung (= Vertragsverlängerung) nur für die Dauer der Funktionsperiode erfolgen (§ 16 des Wiener Kinder- und Jugendhilfegesetzes 2013, § 4 des Gesetzes über die Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patientenanwaltschaft, § 4 des Wiener Umweltschutzgesetzes, § 67 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 und § 73 der Wiener Stadtverfassung).

Der das Verwaltungspraktikum regelnde § 4 entspricht § 49a, § 49b Abs. 5 bis 7 sowie § 49c VBO 1995, die Entlohnung während eines Verwaltungspraktikums ist in § 109 geregelt. Lediglich die in § 4 Abs. 3 enthaltene Auflistung jener Bestimmungen, die auf Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten nicht zur Anwendung gelangen, wurde adaptiert. So ist im Rahmen eines Verwaltungspraktikums eine Verwendungsänderung (§ 12), eine probeweise Verwendung (§ 13) oder eine Mischverwendung (§ 14) ausgeschlossen und gehören Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten auch keiner Modellstelle, Modelfunktion und Berufsfamilie an. Die Anrechnung von Vordienstzeiten ist – wie auch schon nach der VBO 1995 – ausgeschlossen.

§ 5 regelt die besonderen fachlichen Anstellungserfordernisse für (Sonder-)Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen sowie (Sonder-)Hortpädagoginnen und -pädagogen und entspricht § 3b VBO 1995.

Die Dienstzeit ist in § 6 Abs. 1 definiert. Zwecks besserer Übersicht werden in § 6 jene Sachverhalte taxativ genannt, die dazu führen, dass der Lauf der Dienstzeit entweder zur Gänze (Abs. 2) oder zur Hälfte (Abs. 3) gehemmt wird. Die Hemmungsbestimmungen des Abs. 2 Z 1 und 2 und die Regelung des Abs. 4 entsprechen § 13 Abs. 4 VBO 1995. Neu ist, dass jeder Karenzurlaub den Lauf der Dienstzeit zur Gänze hemmt, sofern er nicht zur Betreuung eines Kindes bis längstens zu dessen Schuleintritt in Anspruch genommen wird (Abs. 2 Z 3). Wird der Karenzurlaub hingegen für eine solche Betreuung in Anspruch genommen, wird die Dienstzeit nur im halben Ausmaß gehemmt (Abs. 3 Z 2). Letzteres gilt auch für die Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen (Abs. 3 Z 1). Abs. 5 stellt klar, dass Zeiten einer Hemmung des Laufes der Dienstzeit für den Erfahrungsanstieg (§ 86) nicht zu berücksichtigen sind.

Die (nicht gehemmte) Dienstzeit gemäß § 6 und die gemäß § 7 Abs. 2 angerechneten Vordienstzeiten bilden zusammen die Gesamtdienstzeit (§ 7 Abs. 1). Für die Einstufung der bzw. des Bediensteten bei Beginn ihres bzw. seines Dienstverhältnisses (§ 85) sind ausschließlich die angerechneten Vordienstzeiten maßgebend.

§ 7 Abs. 2 normiert, dass dem Tag der Aufnahme vorangegangene Zeiten einer berufseinschlägigen Tätigkeit bis zum Höchstausmaß von zehn Jahren anrechenbar sind. Ob diese Tätigkeiten selbstständig oder

unselbstständig ausgeübt wurden, spielt für die Anrechenbarkeit keine Rolle. Auch wird bei der Anrechnung nicht mehr danach unterschieden, ob die Vordienstzeiten bei einer (inländischen) Gebietskörperschaft oder in der Privatwirtschaft erworben wurden. Maßgebend dafür, ob eine Tätigkeit als Vordienstzeit anrechenbar ist, ist ausschließlich deren Berufseinschlägigkeit. Diese ist anhand jener Tätigkeiten zu beurteilen, die mit dem konkreten Dienstposten verbunden sind, die die bzw. der Bedienstete am Tag der Aufnahme innehat. Welche Tätigkeiten mit dem konkreten Dienstposten verbunden sind, ist der für jeden Dienstposten vorliegenden Stellenbeschreibung zu entnehmen. Wird z.B. eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter für die Tätigkeit als Tischlerin bzw. Tischler bei der Gemeinde Wien aufgenommen, können ihr bzw. ihm ausschließlich Zeiten einer solchen Tätigkeit als berufseinschlägig angerechnet werden, nicht jedoch andere Beschäftigungszeiten wie z.B. die Tätigkeit als Gärtnerin bzw. Gärtner oder Portierin bzw. Portier.

§ 7 Abs. 3 bis 5 entspricht im Wesentlichen § 14 Abs. 5, 6 und 8 DO 1994, auf den § 18 VBO 1995 verweist.

§ 7 Abs. 6 enthält eine Sonderregelung für Bedienstete, deren Dienstverhältnis nach Abschluss ihres Verwaltungspraktikums auf bestimmte oder unbestimmte Zeit verlängert wird. In diesen Fällen ist für die Beurteilung, ob anrechenbare Vordienstzeiten vorliegen, anstelle des Tages der Aufnahme (= Beginn des Dienstverhältnisses) der Zeitpunkt der Zuordnung zu einer Modellstelle maßgebend. Diese Sonderregelung ist erforderlich, da die Anrechnung von Vordienstzeiten bei der Absolvierung eines Verwaltungspraktikums ausgeschlossen ist.

Zu §§ 8 bis 10:

Eines der Kernstücke des neuen Dienstrechts ist die völlig neue Form der Zuordnung und Bewertung der Dienstposten. Während im bestehenden System die Besoldung stark von der Vorbildung und vom Dienstalter abhängig ist und die Abgeltung besonderer Aufgaben in der Form von Zulagen bzw. Nebengebühren erfolgt, steht nun eine funktionsbezogene Bewertung im Vordergrund. Das bedeutet, dass jeder Dienstposten ohne Ansehung der innehabenden Person einer Berufsfamilie, innerhalb dieser einer Modellfunktion und innerhalb dieser einer abstrakten Modellstelle zugeordnet wird. Diese Zuordnung hat von der Dienstgeberin anhand der Beschreibung der Modellfunktionen (Anlage 1) sowie anhand aktueller Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile und Organigramme zu erfolgen (§ 8).

Die Modellstellen selbst hat der Stadtsenat durch Verordnung unter Heranziehung der in der Anlage 1 zu diesem Gesetz erfolgenden Beschreibung der Modellfunktionen und der darin enthaltenen Anforderungskriterien festzulegen (Modellstellen-Verordnung, § 9), wobei die Modellstellen in dieser Verordnung auch einem der fünf Gehaltsschemata und einem Gehaltsband zuzuordnen sind.

Weiters hat der Stadtsenat durch Verordnung die einschlägige Ausbildung und die facheinschlägige Erfahrung festzulegen, die jeweils für die Einreihung in die einzelnen Modellfunktionen Voraussetzungen sind (Zugangsverordnung gemäß § 10), sofern diese nicht durch Berufsgesetze, wie beispielsweise das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, das Ärztegesetz 1998 oder das Medizinische Assistenzberufe-Gesetz, geregelt sind. Die Beurteilung der Facheinschlägigkeit hat anhand jener Tätigkeiten zu erfolgen, die mit der jeweiligen Modellfunktion verbunden sind. Der in dieser Bestimmung verwendete Begriff der Facheinschlägigkeit ist somit wesentlich umfassender als der für die Anrechnung von Vordienstzeiten in § 7 Abs. 2 verwendete Begriff der Berufseinschlägigkeit, der auf die mit dem konkreten Dienstposten verbundenen Aufgaben der bzw. des Bediensteten am Tag der Aufnahme abstellt.

Zu §§ 11 bis 14:

Der die Versetzung und die Dienstzuteilung regelnde § 11 entspricht im Wesentlichen § 10 Abs. 1 und 2 VBO 1995. Abs. 1 stellt klar, dass eine Versetzung oder eine Dienstzuteilung mit einer Verwendungsänderung verbunden sein kann, aber nicht sein muss. In Abs. 2 wird die bisher in § 4 Abs. 3 VBO 1995 normierte Pflicht, den Dienst auch außerhalb der Dienststelle bzw. außerhalb der Gemeinde, in der die Dienststelle liegt, zu leisten, aufgenommen.

§ 12 regelt die Verwendungsänderung. Eine solche liegt nur vor, wenn die bzw. der Bedienstete dauernd einer anderen Modellstelle zugeordnet wird (Abs. 1). Keine Verwendungsänderung liegt bei einer vorübergehenden Heranziehung einer bzw. eines Bediensteten zu Tätigkeiten einer anderen Modellstelle vor. Somit stellt z.B. die Vertretung einer Kollegin bzw. eines Kollegen im Krankheitsfall oder eine Karenzvertretung keine Verwendungsänderung dar, auch wenn diese Monate bzw. im Fall der Karenzvertretung sogar Jahre dauern kann. Allerdings erhält die bzw. der Bedienstete im Falle einer vorübergehenden Verwendung auf einer höher bewerteten Modellstelle ab dem 4. Monat dieser Verwendung eine Ausgleichszahlung gemäß § 90 Abs. 3 und wird somit besoldungsrechtlich so gestellt, als ob sie bzw. er dieser Modellstelle zugeordnet worden wäre.

§ 12 Abs. 2 unterscheidet, je nachdem ob mit der neuen Modellstelle ein höheres, ein niedrigeres oder ein gleich hohes Gehalt verbunden ist, zwischen Höherreihung (Z 1), Rückreihung (Z 2) und Umreihung (Z 3). Für die Beurteilung, ob ein Gehalt höher, niedriger oder gleich hoch ist, ist dem Schemagehalt gemäß § 77 Abs. 1 eine allfällige gemäß § 78 gebührende Erschwernisabgeltung hinzuzurechnen. Allen Verwendungsänderungen ist gemeinsam, dass diese auch schemaübergreifend möglich sind. Die besoldungsrechtlichen Folgen einer Höherreihung, Rückreihung bzw. Umreihung sind in §§ 88, 89, 91 und 92 geregelt.

Bei Höherreihung und Umreihungen ist das in § 39 Abs. 7 Z 22 des Wiener Personalvertretungsgesetzes (W-PVG) in der Fassung der 24. Novelle zum W-PVG normierte Mitwirkungsrecht der Personalvertretung zu beachten.

§ 12 Abs. 3 entspricht sinngemäß § 18 Abs. 10 der Besoldungsordnung 1994 (BO 1994) und regelt den Fall einer bedingten Um- oder Höherreihung einer bzw. eines Bediensteten ohne absolvierte Dienstausbildung in eine Modellstelle, für die die Absolvierung einer Dienstausbildung erforderlich ist. Dabei können auch Dienstausbildungen, die bei der Gemeinde Wien oder bei anderen Gebietskörperschaften absolviert worden sind, zur Gänze oder teilweise angerechnet werden, soweit die Ausbildungsinhalte vergleichbar sind (Abs. 4).

§ 12 Abs. 5 enthält eine taxative Auflistung jener Fälle, in denen eine Rückreihung dienstrechtlich zulässig ist. Um Bedienstete vor einer voreilig erteilten Zustimmung zur Rückreihung zu schützen, ist zum einen das Erfordernis der Schriftlichkeit der Zustimmungserklärung festgelegt (Z 1) und wird den Bediensteten zum anderen das Recht eingeräumt, ihre Zustimmung innerhalb einer Frist von zwei Wochen schriftlich (eine E-Mail ist ausreichend) zu widerrufen. In diesem Fall gilt die Zustimmung von Anfang an als nicht erteilt (Abs. 6).

Je nachdem, ob die Rückreihung auf Antrag bzw. mit Zustimmung der bzw. des Bediensteten (Abs. 5 Z 1) oder aus einem anderen Grund (Abs. 5 Z 2 bis 5) erfolgen soll, sind die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung unterschiedlich ausgestaltet. Während bei einer auf Antrag oder mit Zustimmung erfolgten Rückreihung nur ein Informationsrecht des Hauptausschusses (§ 39 Abs. 7 Z 21 und Abs. 9 Z 2 W-PVG in der Fassung der 24. Novelle zum W-PVG) besteht, bedarf jede andere Rückreihung seiner vorhergehenden Zustimmung (§ 39 Abs. 2 Z 10 und Abs. 9 Z 2 W-PVG in der Fassung der 24. Novelle zum W-PVG).

§ 13 normiert, dass der Höherreihung oder Umreihung eine probeweise Verwendung in der Dauer von sechs Monaten vorzugehen hat, wenn die bzw. der Bedienstete dauerhaft auf einem Dienstposten verwendet werden soll, der einer höher oder gleich bewerteten Modellstelle einer anderen Modelfunktion zugeordnet ist. Die besoldungsrechtliche Stellung der bzw. des Bediensteten ändert sich dadurch nicht, die Höher- bzw. Umreihung wird erst zu dem der Sechsmonatsfrist folgenden Monatsersten durch Zuweisung auf die betreffende Modellstelle und im Fall der Höherreihung durch Einreihung in das der Modellstelle zugeordnete Gehaltsband wirksam. Sollte sich die bzw. der Bedienstete während der probeweisen Verwendung als nicht geeignet erweisen, ist diese zu beenden und die bzw. der Bedienstete entsprechend ihrer bzw. seiner bisherigen besoldungsrechtlichen Stellung zu verwenden. Der bisherige Dienstposten muss jedoch während der probeweisen Verwendung nicht frei gehalten werden.

Soll eine probeweise Verwendung auf einem Dienstposten erfolgen, der einer höher oder gleich bewerteten Modellstelle einer anderen Modelfunktion zugeordnet ist und gehört diese andere Modelfunktion einer in § 10 Abs. 3 genannten Berufsfamilie an, ist vorher die Zustimmung der Personalvertretung einzuholen (§ 39 Abs. 2 Z 11 W-PVG in der Fassung der 24. Novelle zum W-PVG).

Für bestimmte, in § 13 Abs. 5 BO 1994 genannte, Führungsfunktionen wie beispielsweise Magistratsdirektorin bzw. Magistratsdirektor oder Stadtrechnungshofdirektorin bzw. Stadtrechnungshofdirektor ist keine probeweise Verwendung vorgesehen (Abs. 4).

Können einer bzw. einem Bediensteten im Rahmen ihrer bzw. seiner Verwendung tageweise oder saisonal wechselnde Aufgaben übertragen werden, die zwei oder mehreren Modellstellen unterschiedlicher Gehaltsbänder entsprechen, liegt eine Mischverwendung vor (§ 14). Jene Bereiche, in denen eine Mischverwendung zulässig ist, hat der Senat in der Modellstellen-Verordnung zu bezeichnen. Eine Mischverwendung ist auch schemaübergreifend möglich. Die Mischverwendung ist der Modellstelle zuzuordnen, mit der das niedrigste in Frage kommende Gehalt verbunden ist. Für diese Beurteilung sind ausschließlich das Schemagehalt (§ 77 Abs. 1), welches durch das Gehaltsschema, innerhalb dessen durch das Gehaltsband, dem die maßgebende Modellstelle zugeordnet ist, und innerhalb des Gehaltsbandes durch die Gehaltsstufe, bestimmt ist, sowie die Erschwernisabgeltung (§ 78) maßgebend. Bei Heranziehung zu Aufgaben einer der in Frage kommenden höher bewerteten Modellstelle im Rahmen der Mischverwendung gebührt eine Aufzählung (§ 87).

Zu §§ 15 bis 18:

Diese Bestimmungen über Verwendungsbeschränkungen, Abordnung, Vertretung der Interessen der Gemeinde Wien in juristischen Personen und Entsendung entsprechen im Wesentlichen den §§ 3a, 14 und 15 VBO 1995 sowie dem in § 10 Abs. 3 VBO 1995 enthaltenen Verweis auf § 17a DO 1994. Es wurde lediglich bei der Bedingung, unter welcher eine Abordnung verfügt werden darf (§ 16 Abs. 2), der Ausdruck „Geldbezüge (ausgenommen Auslagenersätze)“ durch das Wort „Entgelt“ ersetzt.

Zu §§ 19 bis 31:

Die im 3. Abschnitt geregelten Dienstpflichten sind weitgehend jenen der VBO 1995 nachgebildet.

Zwecks besserer Übersicht wurden die in § 4 VBO 1995 enthaltenen Pflichten auf § 19 (Allgemeine Pflichten), § 20 (Meldepflichten) und § 21 (Schutz vor Benachteiligung) aufgeteilt. Lediglich der Regelungsinhalt des § 4 Abs. 3 VBO 1995 findet sich an anderer Stelle (§ 11 Abs. 2 erster Satz).

§ 19 Abs. 4 sieht vor, dass die bzw. der Bedienstete grundsätzlich nur zur Durchführung jener Geschäfte verpflichtet ist, die sich aus dem allgemeinen Geschäftskreis ihrer bzw. seiner Modellfunktion ergeben. Wie bisher in § 4 Abs. 2 VBO 1995 vorgesehen, kann die bzw. der Bedienstete nach Maßgabe ihrer bzw. seiner Eignung vorübergehend auch zur Besorgung anderer Geschäfte herangezogen werden. Dies kann auch die vorübergehende Verwendung auf einer höher bewerteten Modellstelle einer anderen Modellfunktion sein, für die ab dem 4. Monat eine Ausgleichszahlung gemäß § 90 Abs. 3 gebührt. Unter anderen Geschäften sind aber auch Wahldienste oder der Einsatz bei besonderen Großereignissen (dies waren in der Vergangenheit z.B. die Veranstaltung der Fußball-Europameisterschaft oder die Austragung des Song Contest) zu verstehen.

Bei den in § 20 geregelten Meldepflichten ist neu, dass die Urlaubsadresse nicht mehr gemeldet werden muss. Diese Neuerung wird auch in das bestehende Dienstrecht übernommen.

Die in § 22 bis 24 normierten Diskriminierungsverbote entsprechen §§ 4a bis 4c VBO 1995, jeweils in Verbindung mit § 4d VBO 1995. Diese Diskriminierungsverbote gelten daher auch für Apothekerinnen und Apotheker, Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer, Aushilfs- und Saisonbedienstete sowie Lehrlinge.

Der das Benachteiligungsverbot im Zusammenhang mit dem Recht auf Freizügigkeit regelnde § 25 entspricht § 4f VBO 1994.

Die §§ 26 bis 28, 30 und 31 regeln das Mobbingverbot, die Dienstpflichten gegenüber der bzw. dem Vorgesetzten, die besonderen Dienstpflichten der Vorgesetzten, der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, die Befangenheit und die Aus- sowie Fortbildung und sind den §§ 4e, 5, 6, 8 und 9 VBO 1995 nachgebildet.

Der die Amtsverschwiegenheit regelnde § 29 entspricht hinsichtlich seines Abs. 1 § 7 VBO 1995. Zusätzlich wird in Abs. 2 – nach dem Vorbild des § 21 Abs. 3 DO 1994 – normiert, dass die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses fortbesteht.

Zu § 32:

In § 32 wird der Ausbildungskostenrückerstattung geregelt. Ein solcher ist für absolvierte Ausbildungen im Sinn des Abs. 2 zu leisten, wenn das Dienstverhältnis der bzw. des Bediensteten innerhalb von vier Jahren nach der Beendigung der Ausbildung durch einvernehmliche oder vorzeitige Auflösung, durch Kündigung oder durch gerichtliche Verurteilung endet, sofern in Abs. 3 nicht der Entfall dieses Rückerstattung vorgesehen ist. „Absolvierte“ Ausbildung bedeutet nicht per se eine Ausbildung, welche mit einer Prüfung abgeschlossen wird. Vielmehr ist es ausschlaggebend, ob die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mit der Ausbildungmaßnahme ihre bzw. seine Erwerbschancen erhöhen kann (Geiger, Ausbildungskostenrückerstattung im Lichte der neuen Judikatur – Ein Resümee nach fünf Jahren, ASOK 2012, 16, 2.1).

Die bzw. der Bedienstete ist vor Beginn der Ausbildung schriftlich über die Kostenrückerstattung sowie über die Höhe der Ausbildungskosten zu informieren. Es ist zu empfehlen, die Kenntnisnahme durch die Bedienstete bzw. den Bediensteten schriftlich bestätigen zu lassen.

Der Ausbildungskostenrückerstattung reduziert sich um ein Achtundvierzigstel pro vollendetem Monat des Dienstverhältnisses nach Beendigung der Ausbildung. Ist im Rahmen der Ausbildung eine Abschlussprüfung vorgesehen, ist die Ausbildung mit der Ablegung der Abschlussprüfung beendet, ansonsten mit dem letzten Ausbildungstag.

Einschulungskosten sind keine Ausbildungskosten im Sinn dieser Bestimmung. Als Einschulungskosten werden jene Kosten verstanden, die der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber dadurch entstehen, dass sie bzw. er die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer mit den spezifischen Eigenschaften seiner betrieblichen Tätigkeit vertraut macht (Geiger, w.o.).

Die Verpflichtung zum Ersatz der Ausbildungskosten entfällt gemäß Abs. 3 bei Kündigung durch die Dienstgeberin aus gesundheitlichen Gründen, wegen Handlungsunfähigkeit, Vollendung des 65. Lebensjahres oder Organisationsänderung, weiters bei Austritt aus wichtigem Grund, im Zusammenhang mit der Pensionierung oder nach Ablauf von vier Jahren seit dem Ende der Ausbildung.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses während der Ausbildung ohne einen in Abs. 3 genannten Grund und bei Abbruch der Ausbildung ohne wichtigen Grund sind die bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. der Ausbildung angefallenen Ausbildungskosten zu ersetzen. Ein wichtiger Grund für den Abbruch der Ausbildung wäre z.B. eine schwere Erkrankung der bzw. des Bediensteten. Gründe, die zur Inanspruchnahme einer Familienhospiz-Freistellung bzw. Familienhospiz-Teilzeit oder einer Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen berechtigen, sind ebenfalls als wichtiger Grund anzusehen.

Zu §§ 33 bis 37:

Die Arbeitszeitregelungen entsprechen weitgehend jenen der VBO 1995 (§§ 11 bis 11c).

§ 33 weicht von § 11 nur insoweit ab, als in Abs. 7 auf die neuen Begriffe „Familienhospiz-Freistellung“ und „Familienhospiz-Teilzeit“ Bezug genommen wird und der frühere Verweis auf § 37a Abs. 2 Schlussatz VBO 1995 zwecks besserer Lesbarkeit wörtlich wiedergegeben wird. Neu ist, dass bei Inanspruchnahme einer Diensterleichterung nach längerem Krankenstand Zeiten eines Erholungslaubes künftig auf die Höchstdauer der Reduktion der Arbeitszeit von drei Monaten anzurechnen sind.

Die Bestimmungen über die fixe Arbeitszeit (§ 34) und über die gleitende Arbeitszeit (§ 35 Abs. 1 bis 7) entsprechen vollinhaltlich §§ 11a und 11b VBO 1995. Die in § 35 Abs. 8 enthaltene Sonderregelung für den Forst- und Landwirtschaftsbetrieb der Stadt Wien entspricht § 62d Abs. 5 VBO 1995.

Der die Telearbeit regelnde § 36 entspricht § 11c VBO 1995. Neu ist, dass künftig bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Gründe die außerbetriebliche Arbeitszeit der Telearbeit mit mehr als 60% der Normalarbeitszeit (mehr als 24 Stunden in der Woche) festgelegt werden kann, im Extremfall für eine zeitlich begrenzte Dauer sogar im Ausmaß von 100%. Von dieser Ausnahmeregelung, die der Zustimmung der Personalvertretung (§ 39 Abs. 2 Z 14 W-PVG) bedarf, kann nur dann Gebrauch gemacht werden, wenn die Tätigkeit der bzw. des betroffenen Bediensteten für die Verrichtung von Telearbeit geeignet ist. Diese Ausnahmeregelung könnte z.B. dann zur Anwendung gelangen, wenn eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter trotz ihrer bzw. seiner schweren Erkrankung (wie z.B. Krebserkrankung) weiterhin ihren bzw. seinen Dienst verrichten möchte, ihr bzw. ihm jedoch eine betriebliche Anwesenheit im Ausmaß von 40% der Normalarbeitszeit (= 16 Stunden) infolge der zurückzulegenden Anfahrtswege oder infolge herabgesetzter Immunabwehr nicht zumutbar ist oder eine solche Anwesenheit dem Behandlungserfolg abträglich ist.

§ 37 normiert die Lehrverpflichtung an städtischen Privatschulen und ist im Wesentlichen § 30 DO 1994 nachgebildet, auf den § 51 VBO 1995 verweist. In § 37 wird berücksichtigt, dass es infolge der funktionsorientierten Bewertung und Entlohnung keine Dienstzulagen mehr gibt, weshalb – anstelle des bisher in § 30 DO 1994 enthaltenen Verweises auf § 27 BO 1994 – die für die Anwendung des § 3 Abs. 1 des Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetzes maßgebenden Gruppen in Abs. 1 Z 1 direkt genannt werden.

Zu §§ 38 bis 42:

Die in § 38 enthaltene Regelung über die Abwesenheit vom Dienst orientiert sich an § 13 VBO 1995. Abs. 1 letzter Satz dient ebenso wie Abs. 2 lediglich der Klarstellung, wobei beide Bestimmungen § 31 Abs. 1 letzter Satz und Abs. 2 DO 1994 nachgebildet sind. Dasselbe gilt auch für Abs. 4, der § 31 Abs. 4 DO 1994 entspricht. Abs. 3 stellt hinsichtlich der Meldepflicht bei Ableistung eines Wehrdienstes als Zeitsoldat bewusst ausschließlich auf männliche Bedienstete ab, da dieser Dienst nur Wehrpflichtigen offensteht und gemäß § 10 des Wehrgesetzes 2001 ausschließlich Männer wehrpflichtig sind.

§ 39 Abs. 1 enthält eine bisher im Dienstrecht nicht ausdrücklich geregelte Definition des Begriffes „Nebentätigkeit“. Unter Nebentätigkeiten sind z.B. Wahldienste, Mitwirkung bei Volksbegehren und Vortragstätigkeiten zu verstehen. Unter welchen Voraussetzungen für diese Nebentätigkeit eine gesonderte Vergütung gebührt, ist in § 101 geregelt.

Die in § 39 Abs. 2 bis 7 enthaltenen Nebenbeschäftigteuregelungen entsprechen weitgehend § 16 VBO 1995 in der Fassung der 50. Novelle zur VBO 1995 (Ausnahme vom Konkurrenzverbot, wenn die Nebenbeschäftigung im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien im Rahmen einer tragerübergreifenden Kooperationsvereinbarung zur besseren Gesundheitsversorgung liegt, siehe die Erläuterungen zu § 25 Abs. 4 DO 1994 und § 16 Abs. 3 VBO 1995). Mit der in Abs. 4 und 5 enthaltenen Umschreibung „die bzw. der zur Ausübung des Arztberufes berechtigte Bedienstete, die bzw. der im Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV) tätig ist,“ soll sichergestellt werden, dass der bisher vom Konkurrenzverbot der DO 1994 und der VBO 1995 erfasste Personenkreis auch weiterhin erfasst wird. Unter

dieses Konkurrenzverbot fallen daher auch zur Ausübung des Arztberufes berechtigte Bedienstete des KAV, die der Beruffamilie Management angehören.

§ 40 regelt den Dienstweg und entspricht § 36 Abs. 1 und 2 DO 1994.

§ 41 regelt das Dienstabzeichen und den Dienstausweis und entspricht in seinen Abs. 1 bis 3, 6 und 7 im Wesentlichen dem in § 4 Abs. 7a VBO 1995 enthaltenen Verweis auf § 34a Abs. 1 bis 6 DO 1994 und in seinem Abs. 8 der Bestimmung des § 4 Abs. 9 VBO 1995.

Die in § 41 Abs. 2 Z 3 vorgesehene Ergänzung der Daten eines Dienstausweises um die „Qualifikationsbezeichnung“ ist angesichts des mit 1. Mai 2017 in Kraft getretenen Ingenieurgesetzes 2017, BGBI. I Nr. 23/2017, erforderlich, welches die Bezeichnung „Ingenieur“ nunmehr als Qualifikationsbezeichnung festlegt (vgl. § 1 IngG 2017). Diese Anpassung wird auch in das bestehende Dienstrecht übernommen.

§ 41 Abs. 4 regelt die Pflicht, bei Beendigung des Dienstverhältnisses und bei Änderung der Daten den Dienstausweis abzugeben. Die bei Beendigung des Dienstverhältnisses ex lege eintretende Ungültigkeit von Dienstausweisen wird im neuen Abs. 5 verankert.

Der die Dienstbeurteilung regelnde § 42 orientiert sich an § 39a BO 1994. Eine Dienstbeurteilung soll künftig nur noch im Anlassfall bzw. auf Antrag der bzw. des Bediensteten erfolgen.

Zu § 43:

Diese die Krankenfürsorge regelnde Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 22a VBO 1995 (in der Fassung der 50. Novelle zur VBO 1995 in Verbindung mit § 43 DO 1994).

Zu §§ 44 bis 50:

Die in § 44 enthaltene Regelung über den Erholungspauschalurlaub orientiert sich im Wesentlichen an § 23 Abs. 1 bis 7 und 9 VBO 1995. Neu ist, dass Abs. 2, der das Ausmaß des Erholungspauschalurlaubs regelt, nur noch einen erhöhten Urlaubsanspruch ab Vollendung des 33. Lebensjahres im Ausmaß von 216 Stunden und ab Vollendung des 43. Lebensjahres im Ausmaß von 240 Stunden vorsieht, wobei hier künftig nicht nur an das genannte Lebensalter, sondern auch an das Erreichen einer bestimmten Dienstzeit (fünf bzw. zehn) Jahre angeknüpft wird. Maßgeblich ist, dass das höhere Urlaubsmaß erst ab jenem Kalenderjahr in Anspruch genommen werden kann, in dem beide Voraussetzungen erfüllt sind. Weiters entfällt der erhöhte Urlaubsanspruch für ältere Bedienstete (ab Vollendung des 57. Lebensjahres 264 Stunden und ab Vollendung des 60. Lebensjahres 280 Stunden) sowie die in § 23 Abs. 8 VBO 1995 enthaltene Regelung, dass Bedienstete unter bestimmten Voraussetzungen für einen Feiertag, der auf einen dienstfreien Samstag fällt, eine Urlaubsverlängerung um diesen Feiertag erhalten.

Die in § 44 Abs. 8 enthaltene Regelung über die Umrechnung des Urlaubsmaßes von Stunden in Arbeitstage bzw. bei Turnus-, Wechsel- oder Schichtdiensten in Schichten entspricht weitgehend § 23 Abs. 9 VBO 1995. Die eingefügte Wortfolge „in Schichten“ dient der Klärstellung, dass eine „Abweichung von bis zu acht Stunden“ nur bei einer Umrechnung in Schichten, nicht aber bei einer Umrechnung in Arbeitstage möglich ist.

§ 44 Abs. 9 enthält die bei einer Umrechnung von Stunden in Arbeitstage anzuwendenden Umrechnungsfaktoren.

§ 45 regelt den Zusatzurlaub für verehrte Bedienstete und ist im Wesentlichen § 24 VBO 1995 nachgebildet. Der in § 24 Abs. 1 lit. c VBO 1995 enthaltene Verweis auf das Kriegsopfersversorgungsgesetz kann entfallen, da dieses nur auf Personen anwendbar ist, die nach dem 13. März 1938 als Soldat der deutschen Wehrmacht, als Angehörige des ehemaligen Reichsarbeitsdienstes oder durch unschuldige Verwicklung in militärischen Handlungen oder während der Besatzungszeit Gesundheitsschädigungen erlitten haben. Ebenso kann der bisher in § 24 Abs. 1 Z 1 lit. d VBO 1995 vorgesehene Verweis auf das Opferfürsorgegesetz entfallen, da dieses Gesetz nur auf Opfer des Nationalsozialismus in der Zeit vom 6. März 1933 bis 9. Mai 1945 Anwendung findet. Weiters wird berücksichtigt, dass das Heeresversorgungsgesetz mit 30. Juni 2016 außer Kraft getreten ist (§ 44 des Heeresentschädigungsgesetzes – HEG, BGBI. I Nr. 162/2015).

Der den Verbrauch des Erholungspauschalurlaubs regelnde § 46 entspricht § 25 VBO 1995 und weicht von diesem nur insoweit ab, als in Abs. 4 der neue Begriff „Familienhospiz-Freistellung“ verwendet wird.

§ 47 regelt die Erkrankung und Pflegefreiheit während des Erholungspauschalurlaubs und entspricht § 26 VBO 1995.

§ 48 normiert den Erholungspauschalurlaub für Bedienstete mit Vordienstzeiten bei der Gemeinde Wien und entspricht im Wesentlichen § 27 VBO 1995. Abs. 2 wurde um den Verweis auf die Dienstzeit als eine der zwei Voraussetzungen für ein höheres Urlaubsmaß erweitert.

Der den Erholungsurlaub für an Schulen tätige Bedienstete regelnde § 49 ist im Wesentlichen § 52 Abs. 1 bis 5 VBO 1995 nachgebildet. In Abs. 1 wird nunmehr an Stelle des Begriffes „hauptamtlich“ der zeitgemäßere Ausdruck „hauptberuflich“ verwendet. Diese Änderung wird auch in das bestehende Dienstrecht übernommen.

Die Sonderurlaubsregelung des § 50 entspricht § 30 VBO 1995.

Zu §§ 51 bis 58:

Der die Anwendung von Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 regelnde § 51 entspricht § 49 VBO 1995.

§ 52 regelt die Frühkarenz und weicht von § 31c VBO 1995 nur insofern ab, als dem Ausdruck „Bediensteten“ in Abs. 2 nicht mehr das Wort „männlich“ beigefügt wird, da das Wiener Bedienstetengesetz im Gegensatz zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 durchgehend gegändert ist. Auch soll im Gleichklang mit § 53 Abs. 9 (Eltern-Karenz) und § 55 Abs. 6 (aufgeschobene Eltern-Karenz) auch hier nur das Vorliegen zwingender – und nicht wie bisher „wichtiger“ – dienstlicher Gründe der Inanspruchnahme einer Frühkarenz trotz Ablaufs der Meldefrist entgegenstehen (Abs. 5). Diese Änderung wird auch in das bestehende Dienstrecht übernommen. Die Dauer der Frühkarenz ist nach der Regelung des § 31c VBO 1995 derzeit mit vier Wochen begrenzt. Um den Bezug des Familienzeitbonus, der nur bei Inanspruchnahme einer 28tägigen bis 31tägigen Familienzeit gebührt (§ 2 des Familienzeitbonusgesetzes, BGBl. I Nr. 53/2016), im vollen Umfang zu ermöglichen, wird die Höchstdauer der Frühkarenz auf 31 Kalendertage ausgeweitet. Auch diese Änderung wird in das bestehende Dienstrecht übernommen.

Die die Eltern-Karenz regelnde Bestimmung des § 53 entspricht § 31 VBO 1995, jedoch wird im Zusammenhang mit den gleichartigen, für den anderen Elternteil anspruchsgrundenden Rechtsvorschriften ebenso wie in den folgenden Paragrafen nicht mehr auf die betroffenen Staaten Bezug genommen, da sich dies im Vollzug als nicht erforderlich gezeigt hat.

§ 54 über die geteilte Eltern-Karenz gibt den Inhalt des § 31a VBO 1995 wieder.

Die Bestimmung des § 55 über die aufgeschobene Eltern-Karenz weicht von § 31b VBO 1995 nur insofern ab, als im Abs. 8 im Zusammenhang mit einer Leiterin bzw. einem Leiter oder einer Lehrerin bzw. einem Lehrer an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule der veraltete Ausdruck „hauptamtlich“ durch den Ausdruck „hauptberuflich“ ersetzt wird. Diese Anpassung erfolgt auch im bestehenden Dienstrecht.

Die die Eltern-Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteiles regelnde Bestimmung des § 56 entspricht § 32 VBO 1995.

Bei der die Beschäftigung während der Eltern-Karenz regelnden Bestimmung des § 57 ist anders als in § 32a VBO 1995 die Bezugnahme auf ein karenziertes „privatrechtliches“ Dienstverhältnis in Abs. 1 und 3 nicht mehr erforderlich, da es im neuen Recht keine anderen Dienstverhältnisse mehr gibt. Die in Abs. 4 vorgesehene Möglichkeit, die Beendigung der Beschäftigung mit sofortiger Wirkung zu erklären, wenn eine Dienstpflichtverletzung vorliegt, die eine Ermahnung oder Belehrung nicht zulässt, entspricht vollinhaltlich dem in § 32a Abs. 4 VBO 1995 enthaltenen Verweis auf § 75 Abs. 2 DO 1994.

§ 58, welcher das Recht auf den früheren oder einen gleichwertigen Dienstposten regelt, orientiert sich an § 32b VBO 1995. Die in § 32b Abs. 2 VBO 1995 enthaltene Variante der Rückkehr aus der Eltern-Karenz auch auf einen ähnlichen Dienstposten wird im neuen Gesetz nicht mehr aufgenommen, da dies angesichts unterschiedlicher Aufstiegschancen innerhalb eines Gehaltsbandes zu einer Schlechterstellung in Bezug auf die Karrierechancen führen könnte. Darüber hinaus hat sich eine derartige Verwendungsmöglichkeit in der Praxis als nicht erforderlich erwiesen.

Der Begriff der Gleichwertigkeit (Abs. 3) war neu zu definieren, nachdem die bisherige Bezugnahme auf die Bedienstetengruppe nicht mehr passend ist. Demnach ist ein Dienstposten im neuen System jedenfalls dann gleichwertig, wenn er derselben Modellstelle zugeordnet ist wie der frühere Dienstposten.

Abs. 4 sieht wie schon bisher vor, dass die befristete vertretungsweise Betrauung mit den Aufgaben eines Dienstpostens, der auf Grund eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz 1979 oder einer Eltern-Karenz nach diesem Gesetz oder nach gleichartigen dienstrechlichen Bestimmungen vakant ist, kein Rückkehrrecht begründet. Unter gleichartigen dienstrechlichen Bestimmungen sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Bestimmungen der Dienstordnung 1994 und der Vertragsbedienstetenordnung 1995 zu verstehen.

Zu §§ 59 bis 65:

§ 59 entspricht weitgehend § 12 VBO 1995, welcher die Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes regelt. Nachdem bei diesem Anspruch genau genommen die Betreuung eines (gesunden) Kindes und

nicht die Pflege eines (kranken) Kindes im Vordergrund steht, wird die Bezeichnung in Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes geändert. Weiters kann die Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes nach dem vierten Lebensjahr, die bisher nicht unterbrochen werden durfte, nunmehr für die Zeit(en) der Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz unterbrochen werden (Abs. 5). Diese Anpassungen erfolgen auch im bestehenden Dienstrecht.

Der Anspruch besteht wie bisher nach dreijähriger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses. Die in einem unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien verbrachte Zeit ist dabei anzurechnen, worunter z.B. ein Verwaltungspraktikum zu verstehen ist (Abs. 2).

Während nach § 12 Abs. 3 VBO 1995 die Teilzeitbeschäftigung unzulässig ist, wenn infolge der Herabsetzung der Arbeitszeit oder der gewünschten zeitlichen Lagerung eine Verwendung weder auf dem bisherigen Dienstposten noch auf einem anderen, der dienstrechlichen Stellung der bzw. des Bediensteten zumindest entsprechenden Dienstposten möglich ist, ist sie in Entsprechung des neuen besoldungsrechtlichen Systems unzulässig, wenn die Verwendung weder auf dem bisherigen noch auf einem anderen Dienstposten derselben Modellstelle möglich ist (Abs. 3).

Im Zusammenhang mit der Regelung betreffend Mehrdienstleistungen in Abs. 10 ist neu, dass für jene Mehrdienstleistung, die teilzeitbeschäftigte Bedienstete in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen leisten, ein Zuschlag von 75% vorgesehen wird (25% für die Leistung der Mehrstunden und 50% als Zuschlag für die besondere zeitliche Lagerung der Mehrdienstleistung).

Der die Pflegefreistellung regelnde § 60 entspricht § 37 VBO 1995, es wird lediglich in Abs. 1 Z 2 lit. b und Z 3 der nicht mehr zeitgemäße Ausdruck „Heil- oder Pflegeanstalt“ durch jenen der „Kranken- oder Kuranstalt“ ersetzt, was auch in das bestehende Dienstrecht übernommen wird. Weiters wird in Abs. 6 die stundenweise Inanspruchnahme der Pflegefreistellung in Entsprechung der Praxis und der für die Vertragsbediensteten geltenden Vollzugsanweisungen auf das einem halben Arbeitstag entsprechende Stundenausmaß eingeschränkt.

Die die Pflegefreistellung zur Sterbegleitung einer bzw. eines nahen Angehörigen bzw. zur Betreuung eines schwerst erkrankten Kindes sowie die diesbezügliche Möglichkeit der Herabsetzung der Arbeitszeit regelnden §§ 61 und 62 entsprechen im Wesentlichen den §§ 37a bis 37c VBO 1995, wobei nunmehr die klarstellenden Bezeichnungen „Familienhospiz-Freistellung“ und „Familienhospiz-Teilzeit“ verwendet werden.

In Anlehnung an die Bestimmungen über die Pflegefreistellung soll auch für die Inanspruchnahme einer Familienhospiz-Freistellung bzw. Familienhospiz-Teilzeit für ein schwerst erkranktes Kind nicht mehr erforderlich sein, dass dieses im gemeinsamen Haushalt lebt. Diese Erleichterung der Inanspruchnahme wird auch in das bestehende Dienstrecht übernommen.

Ist der Anspruch auf Familienhospiz-Teilzeit zur Betreuung eines schwerst erkrankten Kindes bereits ausgeschöpft, so war nach der bisherigen Regelung des § 37a VBO 1995 eine neuerliche Inanspruchnahme durch die Bedienstete bzw. den Bediensteten jeweils nur bei Vorliegen eines neuen Anlassfalls zulässig. Dieser liegt grundsätzlich im Fall des Hinzukommens eines neuen, die Familienhospiz-Freistellung rechtfertigenden Krankheitsbildes oder im Fall einer Verbesserung bzw. Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung vor. Es kommt in diesem Zusammenhang aber auch vor, dass ein Teil der notwendigen Therapien für schwersterkrankte Kinder länger als neun Monate dauert bzw. weitere Therapien nach einer Unterbrechung (z.B. von einigen Wochen oder Monaten) erforderlich sind. Für diese Fälle wird eine zweimalige Verlängerungsmöglichkeit in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten vorgesehen (Abs. 1). Durch den Verweis in § 62 auf § 61 Abs. 1 wird diese Klarstellung auch für die Familienhospiz-Teilzeit wirksam. Beide Änderungen erfolgen auch im bestehenden Dienstrecht.

Die Regelung der Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen in § 63 orientiert sich an § 33 VBO 1995, wobei in Anlehnung an die für die Beamtinnen und Beamten geltende Regelung in Abs. 7 die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung geschaffen wird, wobei diese nur aus zwingenden dienstlichen Interessen verweigert werden darf.

Der in § 64 geregelten Pflegeteilzeit, welche sich an § 33a in Verbindung mit § 33b VBO 1995 orientiert, sollen ebenfalls nur noch zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Auch diese Anpassung erfolgt im bestehenden Dienstrecht. Der Inhalt des in § 33a Abs. 1 VBO 1995 genannten Verweises auf § 27 Abs. 6 DO 1994 wird im neuen Abs. 2 im Volltext wiedergegeben. Weiters wird durch den Verweis auf die §§ 52 und 56 klargestellt, dass auch eine Frühkarenz oder eine Eltern-Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteiles zwangsweise eine Pflegeteilzeit beendet (Abs. 6 Z 2). Diese Änderung wird auch in das bestehende Dienstrecht übernommen.

Der das Recht auf Information während einer (Eltern-)Karenz regelnde § 65 entspricht § 33c VBO 1995.

Zu §§ 66 bis 67:

Die in § 66 enthaltene Regelung über die Dienstfreistellung zur Festigung und Besserung der Dienstfähigkeit orientiert sich an § 36 VBO 1995, jedoch sollen die veralteten Begriffe „Landaufenthalt“ und „Genesungsheim“ nicht mehr verwendet werden. Die in § 36 Abs. 1 VBO 1995 enthaltene Festlegung einer täglichen Mindesthöhe des von einer Krankenfürsorgeanstalt, einem Träger der gesetzlichen Sozialversicherung, dem Bund oder einem Land gewährten Kostenzuschusses hat sich in der Praxis als nicht erforderlich erwiesen und kann ebenfalls entfallen. Beide Änderungen werden auch im bestehenden Recht nachvollzogen.

Mit der Bestimmung des § 67 wird der Inhalt des § 30a VBO 1995 über das Freijahr und des § 30b VBO 1995 über das Freiquartal zusammengefasst. In den §§ 30a und 30b VBO 1995 wird anspruchsbestimmend auf eine zumindest sechsjährige Dienstzeit zur Stadt Wien abgestellt, welche jedoch gehemmt sein kann, weshalb in gegenständlicher Bestimmung das Wort „Dienstzeit“ durch das Wort „Dienstverhältnis“ ersetzt wird (Abs. 1).

Wie schon bisher darf einer bzw. einem Bediensteten ein Freijahr nur dreimal gewährt werden. Eine Bestimmung über die Anrechnung von in unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnissen als Beamtin bzw. Beamter der Gemeinde Wien verbrauchten Freijahren ist im neuen System jedoch nicht mehr erforderlich (Abs. 2).

§ 30a VBO 1995 sieht unterschiedliche Regelungen für Schulärztinnen und Schulärzte, die ein Freijahr auch mitten im Schuljahr beginnen dürfen, und Leiterinnen und Leiter sowie Lehrerinnen und Lehrer in Privatschulen der Gemeinde Wien, deren Freijahr mit einem Schuljahr beginnen muss, vor. Demgegenüber wird in gegenständlicher Bestimmung die das Freijahr betreffende Regelung dahingehend vereinheitlicht, dass auch Schulärztinnen und Schulärzten der Antritt eines Freijahres nur mit Beginn des Schuljahres möglich sein soll (Abs. 3).

Der frühere letzte Satz des nunmehrigen Abs. 7, wonach bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien die Rahmenzeit nach den für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen fortgesetzt wird, entfällt, da es im neuen System keine Pragmatisierungen geben wird.

Zu § 68:

Mit dieser Bestimmung wird der Karenzurlaub insofern neu gestaltet, als die Gesamtdauer von Karenzurlauben, die eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter während ihres bzw. seines Dienstverhältnisses in Anspruch nehmen kann, mit drei Jahren (anstelle von bisher zehn Jahren) begrenzt wird. Diese Dreijahresgrenze darf nur überschritten werden, wenn der Karenzurlaub zur Betreuung eines in Abs. 2 genannten Kindes bis zu dessen Schuleintritt gewährt wird (Abs. 2 und 3). Neu geregelt wurden auch die Auswirkungen des Karenzurlaubes auf den Lauf der Dienstzeit. Diesbezüglich ist auf die Ausführungen zu § 6 Abs. 2 und 3 zu verweisen.

Abs. 1, 4 und 5 entsprechend weitgehend jenen des § 34 Abs. 1, 5 und 6 VBO 1995.

Zu §§ 69 bis 71:

§ 69 enthält Regelungen über die Dienstfreistellung oder Außerdienststellung von Mandatarinnen und Mandataren und entspricht im Wesentlichen § 57 DO 1994 in Verbindung mit § 35 VBO 1995. Die in Abs. 4 enthaltene Definition des gleichwertigen Dienstpostens entspricht jener des § 58 Abs. 3 dieses Gesetzes.

§ 70 regelt die Außerdienststellung im Zusammenhang mit öffentlichen Ämtern, wobei Abs. 1 § 59 DO 1994 und Abs. 2 § 58 DO 1994 entspricht.

Der die Dienstfreiheit für sonstige Funktionen regelnde § 71 entspricht § 60 DO 1994, auf welchen § 35 VBO 1995 verweist.

Zu §§ 72 bis 74:

§ 72 entspricht im Wesentlichen § 38 VBO 1995. Neu ist, dass die bzw. der Bedienstete für eine Werkwohnung eine Vergütung in der Höhe des für das Bundesland Wien geltenden Richtwertes gemäß § 1 des Richtwertgesetzes zu leisten hat (Abs. 4). Unter Richtwert ist nur der Preis pro Quadratmeter ohne Zuhilfenahme von Zusätzlichen Abschlägen zu verstehen. Auch bei der Vergütung im Zusammenhang mit einer nicht fristgerechten Räumung einer Dienst- oder Werkwohnung wird nun auf diesen Richtwert abgestellt (Abs. 5).

Eine weitere Änderung besteht darin, dass die einmalige Entschädigung bei Räumung einer Dienst- oder Werkwohnung (vgl. § 39 VBO 1995) im neuen Dienstrecht entfällt.

Die Dienstbekleidungsregelung des § 73 entspricht im Wesentlichen § 40 VBO 1995. Neu ist, dass die Dienstbekleidung nicht mehr durch Verordnung des Stadtsenates geregelt werden soll (bisher auf der

Grundlage des § 40 Abs. 2 VBO 1995 bzw. § 65 Abs. 2 DO 1994 erlassene Dienstbekleidungsordnung 2001), da sich diese Regelungsform angesichts des ständigen Änderungsbedarfs, der sich durch die Vielzahl an Dienststellen und der dort zum Einsatz gelangenden Dienstbekleidung ergibt, als nicht zweckmäßig erwiesen hat. Die Festlegung der Dienstbekleidung und der näheren Bestimmungen dazu (z.B. Mindesttragedauer, Übergang in das Eigentum, Enden des Dienstverhältnisses, Reinigung, etc.) sollen künftig dezentral (z.B. auf Dienststellenebene bzw. im Wiener Krankenanstaltenverbund auch durch die Generaldirektion) erfolgen, wobei ein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung gemäß § 39 Abs. 5 Z 14 W-PVG in der Fassung der 24. Novelle zum W-PVG vorgesehen ist. Diese Änderung wird auch in das bestehende Dienstrecht übernommen.

§ 74 regelt das Verhalten bei Gefahr und entspricht § 40a VBO 1995.

Zu §§ 75 und 79:

Durch die den 5. Abschnitt einleitende Bestimmung des § 75 werden die zentralen Regelungsinhalte, die das Recht der Bediensteten auf Besoldung ausmachen, definiert:

Unter dem Monatsbezug (§ 75 Abs. 2) ist die den Bediensteten auf Grund ihrer besoldungsrechtlichen Stellung gebührende monatliche Entlohnung zu verstehen. Da in jedem Kalenderhalbjahr (am 31. Mai und am 30. November) eine Sonderzahlung in der Höhe des für dieses Kalenderhalbjahr durchschnittlich gebührenden Monatsbezuges gebührt (§ 75 Abs. 3 und 5), erhalten die Bediensteten sämtliche Bestandteile des Monatsbezuges 14-mal pro Kalenderjahr.

Bestandteile des Monatsbezugs im Sinn des § 75 Abs. 2 sind das Gehalt, die Erschwernisabgeltung und der Kinderbeitrag. Da die den im bestehenden Besoldungsrecht für bestimmte Bedienstetengruppen vorgesehenen „ruhegenussfähigen Zulagen“ zugrunde liegenden besonderen Leistungsanforderungen (z.B. Chargenzulagen, Dienstzulagen oder Leiterzulagen) im Rahmen der Funktionsbewertung berücksichtigt wurden und in diesem Sinn bereits im Schemagehalt enthalten sind, sind im neuen Besoldungsrecht daher keine solchen Zulagen mehr erforderlich und somit deutlich weniger unterschiedliche Bestandteile des Monatsbezuges vorgesehen.

Zum Gehalt und damit zum Monatsbezug gehört nicht nur der in der Anlage 3 geregelte, der jeweiligen besoldungsrechtlichen Stellung der Bediensteten entsprechende Gehaltsbetrag (Gehalt gemäß § 77 Abs. 1 bzw. Schemagehalt), sondern auch die in § 77 Abs. 3 genannten Geldleistungen (Aufzahlung bei Mischverwendung, Ausgleichszahlung bei Verwendung auf einer höher bewerteten Modellstelle und Ergänzungszahlung bei Rückreihung), die den Bediensteten unter den in §§ 87, 90 und 92 geregelten Voraussetzungen als zusätzliche Gehaltsbestandteile gebühren können.

Während das Schemagehalt und die Erschwernisabgeltung das besoldungsrechtliche Ergebnis der Funktionsbewertung darstellen (vgl. dazu die nachstehenden Ausführungen zu den §§ 77 und 78) entspricht der in § 79 geregelte Kinderbeitrag von seiner Zweckbestimmung als Sozialleistung der Dienstgeberin für Bedienstete mit noch nicht selbsterhaltungsfähigen Kindern der Kinderzulage gemäß §§ 4 und 5 BO 1994. Im Vergleich zu den genannten Bestimmungen des bestehenden Besoldungsrechts wurden die Anspruchsvoraussetzungen des § 79 erheblich straffer und übersichtlicher gefasst, womit jedoch keine nennenswerten inhaltlichen Änderungen verbunden sind. Auch hinsichtlich des vorgesehenen Betrages von 14,53 Euro monatlich pro Kind und hinsichtlich der Rechtsnatur als Bestandteil des Monatsbezuges bestehen keine Abweichungen zur bestehenden Rechtslage.

In § 75 Abs. 6 wird der Begriff des Diensteinkommens definiert. Die Begriffsbestimmung orientiert sich zwar an jener des § 38 Abs. 1 DO 1994, geht jedoch über eine bloße Anpassung veralteter Begriffe hinaus. Das monatliche Diensteinkommen besteht demzufolge aus dem Monatsbezug, den (in diesem Monat fälligen) Vergütungen gemäß §§ 95 bis 102 sowie der im neuen Besoldungssystem im Gegensatz zum bestehenden Besoldungsrecht nunmehr gesetzlich geregelten und auf eine monatliche Leistung umgestellte Urlaubsabgeltung für Vergütungen gemäß § 103. Für das jährliche Diensteinkommen sind weiters die Sonderzahlungen (§ 75 Abs. 3) zu berücksichtigen. Nicht zum (monatlichen oder jährlichen) Diensteinkommen zählen jedenfalls die Einmaligen Belohnungen im Sinn des § 104.

Die bereits im Altrecht in § 38 Abs. 2 DO 1994 (in Verbindung mit § 17 Abs. 3 VBO 1995) vorgesehene Möglichkeit, zwecks „Zukunftssicherung“ auf die Auszahlung eines Teils des monatlichen Diensteinkommens zugunsten einer von der Dienstgeberin verdoppelten Prämienzahlung an ein von der bzw. dem Bediensteten bezeichnetes Versicherungsunternehmen zu verzichten, wurde in § 75 Abs. 8 in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes übernommen, wobei als Basis für die Prämienzahlung im neuen Besoldungsrecht der Monatsbezug anstelle des Diensteinkommens heranzuziehen ist.

Zu §§ 76 und 77 sowie Anlagen 2 und 3:

Die in der Anlage 2 vorgesehenen Einreichungspläne sowie die in der Anlage 3 geregelten Gehaltsschemata und Gehaltsbänder spiegeln die Ergebnisse der das Herzstück der Dienstrechts- und Besoldungsreform bildenden Funktionsbewertung wider.

Im Rahmen der methodisch und organisatorisch von der CFS-Consulting GmbH begleiteten Funktionsbewertung wurden sämtliche Dienstposten (Stellen) des Magistrats von mehreren parallel arbeitenden interdisziplinär zusammengesetzten Bewertungsteams bewertet. Die Bewertung der Stellen erfolgte nach einheitlichen sachlichen Kriterien auf der Grundlage der mit den Stellen jeweils verbundenen Anforderungsarten wie z.B. Wirkungsbereich, Entscheidungskompetenz, Fachkompetenz, Kundinnen- und Kundenorientierung sowie Führungskompetenz. Nach diesen Kriterien sind die einzelnen Stellen auf der Grundlage aktueller Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile und Organigramme an Hand der in der Anlage 1 vorgesehenen Beschreibung der Modellfunktionen einer Berufsfamilie, einer Modellfunktion und einer Modellstelle zuzuordnen (vgl. dazu § 8 sowie Anlage 1).

Auf der Grundlage des § 76 Abs. 1 und der Anlage 2 werden die Berufsfamilien und Modellfunktionen den (in der Anlage 3 geregelten) Gehaltsschemata W1 bis W5 zugeordnet. Die konkrete Aufteilung dieser Berufsfamilien und Modellfunktionen auf die Gehaltsschemata W1, W2, W3, W4 und W5 erfolgt durch § 76 Abs. 2 bis 6. Die grafische Darstellung der Einreichungspläne für die Gehaltsschemata W1 bis W5 ist in der Anlage 2 vorgesehen. Aus dieser Anlage ergibt sich auch die Zuordnung der Modellfunktionen zu einem oder mehreren Gehaltsbändern des betreffenden Gehaltsschemas. Während sich Modellfunktionen über mehrere Gehaltsbänder eines Gehaltsschemas erstrecken können, sind die einzelnen Modellstellen stets nur einem Gehaltsband zugeordnet. Die Festlegung der Modellstellen innerhalb der Modellfunktionen hat durch die Modellstellen-Verordnung zu erfolgen (vgl. dazu § 9). Die Aufteilung der Berufsfamilien und Modellfunktionen auf die Gehaltsschemata erfolgte nach folgenden Gesichtspunkten:

Im Gehaltsschema W1, das auch als „Allgemeines Gehaltsschema“ bezeichnet werden kann, sind sämtliche Berufsfamilien und Modellfunktionen zusammengefasst, die keinem der anderen Gehaltsschemata zugeordnet sind. Das Gehaltsschema W4 ist für Berufsfamilien und Modellfunktionen des Managements spitalsärztlicher Dienst, der Führung des (spitals-)ärztlichen Dienstes sowie der Klinischen Psychologie des Wiener Krankenanstaltenverbundes vorgesehen.

Durch die Gehaltsschemata W2 und W3 werden Berufsfamilien und Modellfunktionen erfasst, die sich von den Berufsfamilien und Modellfunktionen des Gehaltsschemas W1 dadurch unterscheiden, dass sie typisch und vorhersehbar mit besonderen Erschwernissen (Gehaltsschema W2) bzw. mit besonders starken Erschwernissen (Gehaltsschema W3) verbunden sind. In gleicher Weise sind die Modellfunktionen der typisch und vorhersehbar mit besonderen Erschwernissen verbundenen Berufsfamilie des Spitalsärztlichen Dienstes nicht dem Gehaltsschema W4, sondern dem Gehaltsschema W5 zugeordnet.

Die besondere Bedeutung der Gehaltsschemata W2, W3 und W5 liegt in der besonderen Berücksichtigung der Anforderungsarten körperliche Beanspruchung und Umwelteinflüsse. Für die mit diesen Anforderungsarten verbundenen Erschwernisse soll den Bediensteten dieser Gehaltsschemata zusätzlich zu ihrem Gehalt eine gesonderte Erschwerisabgeltung gemäß § 78 gebühren. Unter „Erschweris“ im Sinn dieser Bestimmung sind die unterschiedlichen Belastungen, Erschwernisse und Gefahren zu verstehen, die den in § 76 Abs. 7 konkretisierten (physischen) Anforderungsarten „körperliche Beanspruchung“ und „Umwelteinflüsse“ entsprechen. Diese Erschwernisse wurden bei sämtlichen Stellen nach einheitlichen Kriterien bewertet; sie sind daher auch in die Funktionsbewertung der den Gehaltsschemata W1 oder W4 zugeordneten Stellen eingeflossen. Für die letztlich den Gehaltsschemata W1 und W4 zugeordneten Stellen hat der Bewertungsprozess allerdings bloß unterdurchschnittliche bis höchstens durchschnittliche Erschwernisse ergeben, die im Vergleich zu den überdurchschnittlichen Erschwernissen der den Gehaltsschemata W2 und W5 sowie (vor allem) dem Gehaltsschema W3 zugeordneten Stellen in einer deutlich geringeren Intensität bzw. in einem erheblich geringeren zeitlichen Ausmaß anfallen. Eine gesonderte Erschwerisabgeltung kommt für die den Gehaltsschemata W1 und W4 zugeordneten Stellen daher nicht in Betracht. Dem Umstand, dass die mit den dem Gehaltsschema W3 zugeordneten Stellen verbundenen Erschwernisse auch im Vergleich zu den Stellen der Gehaltsschemata W2 und W5 erhöht sind, wird durch die unterschiedliche Höhe der Erschwerisabgeltung (150 Euro für die Gehaltsschemata W2 und W5 bzw. 200 Euro für das Gehaltsschema W3) Rechnung getragen (§ 78 Abs. 1 und 2).

In den Gehaltstabellen der Anlage 3 zum W-BedG sind die Gehaltsbeträge der den Schemata W1 bis W5 zugeordneten Gehaltsbänder festgesetzt. Die Gehaltstabellen sind nach folgenden einheitlichen Gesichtspunkten aufgebaut:

Jedes Gehaltsband besteht aus zwölf Gehaltsstufen, die in den Zeilen der Gehaltstabelle dargestellt sind. Demgegenüber sind die verschiedenen Gehaltsbänder in den Spalten der Gehaltstabellen dargestellt. Der konkrete aus der besoldungsrechtlichen Stellung einer bzw. eines Bediensteten abzuleitende Gehaltsbe-

trag ist aus den Gehaltstabellen anhand der Zuordnung der bzw. des betreffenden Bediensteten zu einem Gehaltsschema und zu einem bestimmten Gehaltsband (Einreihung) sowie zu einer bestimmten Gehaltsstufe (Einstufung) abzulesen (z.B. entspricht der Zuordnung zum Gehaltsschema W1, Gehaltsband W1/1, Gehaltsstufe 4 ein Gehaltsbetrag von 1.771,74 Euro).

In jedem Gehaltsschema sind im ersten Gehaltsband (das Gehaltsband des betreffenden Gehaltsschemas mit der niedrigsten Bezeichnung, also W1/1, W2/1, W3/1, W4/1 und W5/1) jeweils die geringsten und im letzten Gehaltsband (das Gehaltsband des betreffenden Gehaltsschemas mit der höchsten Bezeichnung, also W1/23, W2/11, W3/3, W4/7 und W5/2) die höchsten Gehaltsbeträge vorgesehen. Auch bei den dazwischen liegenden Gehaltsbändern kann aus der Bezeichnung des Gehaltsbandes auf die in Relation zu den übrigen Gehaltsbändern des Gehaltsschemas gegebene Gehaltshöhe und damit auf das Ergebnis der Funktionsbewertung der dem betreffenden Gehaltsband zugeordneten Modellstellen geschlossen werden (z.B. sind die dem Gehaltsband W2/5 zugeordneten Gehaltsbeträge in jeder Gehaltsstufe niedriger als die dem Gehaltsband W2/6 zugeordneten Gehaltsbeträge gleicher Gehaltsstufe, weil die dem Gehaltsband W2/6 zugeordneten Modellstellen bei der Funktionsbewertung höher bewertet wurden als die dem Gehaltsband W2/5 zugeordneten Stellen).

Im Gehaltsschema W1 sind 23, im Gehaltsschema W2 elf, im Gehaltsschema W3 drei, im Gehaltsschema W4 sieben und im Gehaltsschema W5 zwei Gehaltsbänder vorgesehen.

Wie bereits ausgeführt gehören zum Gehalt gemäß § 77 nicht nur das nicht in den Gehaltstabellen der Anlage 3 zum W-BedG festgesetzte Schemagehalt (Abs. 1) sondern auch die in Abs. 3 genannten Gehaltsbestandteile. Hierzu wird auf die vorstehenden Ausführungen zu § 75 und nachstehenden Ausführungen zu §§ 87, 90 und 92 verwiesen.

Für die im bestehenden Besoldungsrecht in § 13 Abs. 5 BO 1994 genannten Funktionen ist keine Zuordnung zu einem Gehaltsband vorgesehen. Bedienstete, die diese Funktionen ausüben, sollen auch im Anwendungsbereich des W-BedG nach den bisher geltenden Bestimmungen der BO 1994 entlohnt werden, auf die daher in § 77 Abs. 4 verwiesen wird.

Zu § 78:

Die vorstehend bereits wiederholt erwähnte Erschwernisabgeltung gemäß § 78 ist als Bestandteil des Monatsbezuges (vgl. § 75 Abs. 2) für die Bernessung der Sonderzahlungen gemäß § 75 Abs. 3 zu berücksichtigen und daher (im Gegensatz zu den Vergütungen im Sinn der §§ 95 bis 102) 14-mal pro Jahr auszubezahlen. Durch die Erschwernisabgeltung erhöht sich der (Brutto-)Monatsbezug der in die Gehaltsschemata W2 und W5 eingereihten Bediensteten um 150 Euro und der in das Gehaltsschema W3 eingereihten Bediensteten um 200 Euro (§ 78 Abs. 1 und 2).

Die Regelung des § 78 soll als „lohngestaltende Vorschrift“ im Sinn des § 68 Abs. 5 Z 1 EStG 1988 eine steuerbegünstige Auszahlung der Erschwernisabgeltung ermöglichen. Wie bereits im Zusammenhang mit der Darstellung der Gehaltsschemata W2, W3 und W5 erläutert, erfolgte die Zuordnung der Stellen zu einer Berufsfamilie der Schemata W2, W3 oder W5 und die damit verbundene Zuerkennung einer Erschwernisabgeltung gemäß den Ergebnissen der Funktionsbewertung. Die Beurteilung, dass mit den diesen Gehaltsschemata zugeordneten Stellen insbesondere auch im Vergleich zu den den Gehaltsschemata W1 und W4 zugeordneten Stellen besondere bzw. besonders starke Erschwernisse verbunden sind, erfolgte demgemäß hauptsächlich nach dienst- und besoldungsrechtlichen Gesichtspunkten.

Ob für die im § 78 vorgesehene Erschwernisabgeltung tatsächlich die Steuerbefreiung gemäß § 68 Abs. 1 EStG 1988 in Anspruch genommen werden kann, hängt aber nicht von der dienst- und besoldungsrechtlichen Beurteilung als Erschwernisabgeltung, sondern ausschließlich davon ab, ob die materiell-rechtlichen Voraussetzungen des § 68 Abs. 5 EStG 1988 erfüllt sind. Dieser Regelung zufolge sind unter (bis zum Betrag von 360 Euro monatlich steuerfreien) „Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen“ ... „jene Teile des Arbeitslohnes zu verstehen, die dem Arbeitnehmer deshalb gewährt werden, weil die von ihm zu leistenden Arbeiten überwiegend unter Umständen erfolgen, die in erheblichem Maß zwangsläufig eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung bewirken, im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis darstellen, oder infolge der schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers mit sich bringen.“

Eine objektiv-abstrakte Beurteilung, ob die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit für alle einer Berufsfamilie, Modelfunktion und Modellstelle zugeordneten Stellen erfüllt sind, ist laut Auskunft der Finanzbehörden nicht möglich. Vielmehr müssen stets die besonderen mit der betreffenden Stelle verbundenen Anforderungen und Erschwernisse berücksichtigt werden. Zur Dokumentation und zum Nachweis, dass

diese Voraussetzungen, insbesondere auch hinsichtlich der vorgesehenen zeitlichen Komponente („überwiegend“) erfüllt sind, sind überdies Aufzeichnungen zu führen, an Hand derer eine Beurteilung durch die Finanzbehörden erfolgen kann. Die diesbezügliche lohnsteuerrechtliche Judikatur ist sehr einzelfallbezogen und auch einem gewissen Wandel unterworfen, wobei in den letzten Jahren die Tendenz zu einer restriktiveren Auslegung der Voraussetzungen für die Steuerfreiheit feststellbar ist.

In den Fällen, in denen die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit dem Grunde nach erfüllt sind, ist zu beachten, dass die Steuerfreiheit weder bei den Sonderzahlungen berücksichtigt noch für den auf den Erholungsurlaub entfallenen Zeitraum in Anspruch genommen werden darf, weshalb die Erschwernisabgeltung als Bestandteil des Monatsbezuges 14-mal pro Jahr, aber nur 11-mal pro Jahr steuerfrei auszubezahlen ist.

Zu §§ 80 bis 84, 104 bis 108 und 115:

Diesen Bestimmungen, die unterschiedliche Sachverhalte zum Regelungsinhalt haben, ist gemein, dass sie keine wesentlichen, einer ausführlicheren Erläuterung bedürfenden inhaltlichen Änderungen zu den dieselben Sachverhalte im bestehenden Besoldungsrecht regelnden Bestimmungen vorsehen:

§ 80 regelt Beginn, Entfall und Erlöschen des Anspruchs auf Bezüge, auf die Fortzahlung der Bezüge gemäß § 93 und auf den Zuschuss gemäß § 94, wobei die bestehenden Regelungen des § 6 Abs. 3 BO 1994 und des § 21 VBO 1995 zusammengefasst und dabei übersichtlicher gestaltet wurden.

Durch § 81 wird der im Wesentlichen unveränderte Regelungsinhalt des § 12 BO 1994 in das neue Besoldungsrecht übernommen. Dabei wurde der altägyptische Ausdruck „Naturalbezüge“ durch den auch im Steuerrecht gebräuchlichen Begriff „Sachbezüge“ ersetzt. Auch im neuen Besoldungsrecht sind zusätzlich zu den Geldleistungen, insbesondere den Monatsbezügen, auch Sachbezüge, zu denen unter anderem von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellte Dienstwohnungen (§ 72), Dienstfahrzeuge sowie die Dienstbekleidung (§ 73) gehören, vorzusehen.

Die Regelung des § 82 betreffend Pensionskassenvorsorge entspricht weitgehend der für Vertragsbedienstete im Altrecht geltenden Rechtslage (§ 7a BO 1994 in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Z 8 VBO 1995). Die bisherige Regelung, wonach für die Höchstbemessungsgrundlage nach dem ASVG übersteigende Beitragsteile ein erhöhter Prozentsatz von 2% vorzusehen ist, wurde nicht in das neue Besoldungsrecht übernommen. Die auf Grundlage der genannten Bestimmungen mit dem Zentralausschuss der Personalvertretung der Bediensteten der Stadt Wien geschlossene Vereinbarung soll bis zu der bis längstens 31. Dezember 2018 gebotenen Anpassung an das W-BedG auch für die Bediensteten nach diesem Gesetz gelten (§ 82 Abs. 4).

Die Regelungen der §§ 83 und 84 betreffen den Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen (Übergenüsse) sowie die im Zusammenhang mit Übergenüssen, aber auch hinsichtlich des Anspruchs auf rückständige Leistungen zu beachtenden Verjährungsbestimmungen. Sie entsprechen im Wesentlichen den Regelungsinhalten der §§ 9 und 10 BO 1994. Die gemäß § 9 Abs. 3 BO 1994 vorgesehene bescheidmäßige Festsetzung kommt im neuen Besoldungssystem nicht in Betracht und war daher nicht zu übernehmen. Der (im Vergleich zu § 10 BO 1994) neue Regelungsinhalt des § 84 Abs. 4 entspricht dem für Vertragsbedienstete des Bundes geltenden § 18a Abs. 5 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948. Die Übernahme dieser Bestimmung soll im Wesentlichen aber nur der ergänzenden Präzisierung und Klarstellung der im Anwendungsbereich des § 10 BO 1994 maßgebenden Rechtslage dienen.

Die Regelung des § 104 orientiert sich an der Regelung des § 39 BO 1994. § 104 Abs. 1 sieht vor, dass Bediensteten bei außergewöhnlichen Arbeitsleistungen bis zu viermal pro Kalenderjahr eine Leistungsprämie gewährt werden kann. Auf diese Leistungsprämie besteht kein Rechtsanspruch. Bei der Gewährung derartiger Leistungsprämien sind gesetzliche Diskriminierungsverbote (z.B. §§ 22 ff W-BedG, § 2 Abs. 4 W-GBG) sowie der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der auch für in einem vertraglichen Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehende Bedienstete gilt (OGH vom 2. März 2007, 9 ObA 21/06p) zu beachten. Dieser Grundsatz verpflichtet die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter zu behandeln als die übrigen. Die Rechtsprechung stellt dabei die Prüfung in den Vordergrund, ob der Behandlung besser gestellter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein erkennbares generalisierendes Prinzip – bei dessen Bestimmung die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber grundsätzlich im gesetzlichen Rahmen frei ist – zugrunde liegt, von der die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Einzelfall willkürlich oder ohne sachlichen Grund abgewichen ist.

In § 104 Abs. 3 wurde die einmalige Belohnung aus Anlass der Vollendung eines Dienstjubiläums in eine echte Treueprämie umgewandelt, da sie im neuen Besoldungsrecht nur noch für die tatsächliche Dienstzeit zur Gemeinde Wien gewährt wird, weshalb die nach der bestehenden Rechtslage vorgesehene (teilweise) Berücksichtigung von Vordienstzeiten im neuen Besoldungsrecht zu unterbleiben hat.

§ 105 entspricht im Wesentlichen dem Regelungsinhalt des § 50 VBO 1995, der im Hinblick auf die für das neue Besoldungsrecht maßgebenden Rahmenbedingungen erheblich gekürzt werden konnte. So sind die im bestehenden Recht vorgesehenen Regelungen hinsichtlich Aftertigung und Sterbekostenbeitrag im neuen Besoldungsrecht, das diese Leistungen nicht mehr vorsieht, gänzlich entbehrlich. Gleiches gilt für die Urlaubsentschädigung, die im neuen Besoldungsrecht durch die Urlaubsersatzleistung ersetzt wird, wobei die bisherige Regelung im Hinblick auf die inhaltliche Ausgestaltung der Urlaubsersatzleistung zur Gänze entfallen kann. Da im neuen Besoldungsrecht grundsätzlich keine pauschalierten funktionsbezogenen „Nebengebühren bzw. Zulagen“ wie z.B. Leistungsentgelte oder Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen mehr vorgesehen sind, war hinsichtlich der Vergütungen gemäß §§ 96 bis 101 die bestehende Rechtslage klarstellend dahingehend zu ergänzen, dass diese Vergütungen während einer Teilzeitbeschäftigung nicht automatisch entsprechend dem Beschäftigungsmaß zu aliquotieren sind, sondern in dem Ausmaß gebühren, in dem die jeweils vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen trotz Teilzeitbeschäftigung erfüllt sind. Die Vergütung für die ständige Stellvertretung gemäß § 102 war davon ausdrücklich auszunehmen, weil diese als fixer Zuschlag zum Gehalt gewährt wird und daher bei Teilzeitbeschäftigung ebenso wie das Gehalt nur im aliquoten Ausmaß gebühren soll.

Durch den die Entlohnung bei Dienstfreistellung regelnden § 106 werden die Regelungsinhalte des § 35 VBO 1995, der auf die §§ 44 und 57 bis 60 DO 1994 verweist, in Ergänzung zu den dienstrechlichen Bestimmungen der §§ 69 bis 71 in dem Umfang, in dem diese auch für das neue Besoldungsrecht relevant sein können, mit den erforderlichen Anpassungen, jedoch ohne inhaltliche Änderungen übernommen. Dabei werden die auf mehrere Bestimmungen der DO 1994 verteilten besoldungsrechtlichen Inhalte in einer einzigen Bestimmung zusammengefasst.

In § 107 werden die bisher auf die §§ 40a und 40m BO 1994 verteilten Regelungen betreffend die Entlohnung bei Inanspruchnahme eines Freijahres und die Entlohnung bei Inanspruchnahme eines Freiquartals nach dem Vorbild der dienstrechlichen Regelung für das Freijahr und das Freiquartal (§ 67) zu einer Bestimmung zusammengefasst. Inhaltlich sind dabei keine Änderungen gegenüber dem bestehenden Besoldungsrecht erfolgt.

Hinsichtlich der Regelung des § 108 betreffend die Entlohnung bei Beschäftigung während der Eltern-Karenz war gegenüber § 40d BO 1994 eine terminologische Anpassung dahingehend erforderlich, dass die bisherige Bezeichnung als „Vergütung“ im Hinblick auf die gegebene Verwechslungsgefahr mit den Vergütungen gemäß §§ 95 bis 102 durch den Begriff „Abgeltung“ ersetzt wird (diese Änderung wird auch in das bestehende Besoldungsrecht übernommen). Im Hinblick auf die Vergütung gemäß § 102 war außerdem eine dem Regelungsinhalt des § 105 entsprechende Sonderregelung erforderlich.

Die den Sozialplan regelnde Bestimmung des § 115 schließlich entspricht weitgehend dem § 48c VBO 1995. Neu ist lediglich die Klarstellung in Abs. 1, dass die Bestimmungen über den Sozialplan auch bei Schließung von Teildienststellen (§ 4 GOM) anwendbar sind.

Zu §§ 85 und 86:

Bei Beginn des Dienstverhältnisses hat neben der Zuordnung zu einer Modellstelle und der damit verbundenen Zuordnung zu einem Gehaltsschema und einem Gehaltsband auch die Einstufung in das betreffende Gehaltsband zu erfolgen (§ 85). Bedienstete, die keine anrechenbaren Vordienstzeiten (vgl. dazu die Erläuterungen zu § 7) aufzuweisen haben, sind bei Beginn des Dienstverhältnisses in die Gehaltsstufe 1 einzustufen.

Höhere Gehaltsstufen können im Wege des Erfahrungsanstieges erreicht werden (§ 86). Voraussetzung dafür ist stets die Vollendung der für den Erfahrungsanstieg jeweils erforderlichen Gesamtdienstzeit (vgl. dazu die Erläuterungen zu §§ 6 und 7). Die für den Erfahrungsanstieg erforderliche Gesamtdienstzeit wird durch die in § 86 Abs. 2 für die Gehaltsstufen aller Gehaltsschemata und Gehaltsbänder einheitlich festgesetzte Verweildauer bestimmt. Diese beträgt in den Gehaltsstufen 1 bis 3 jeweils zwei Jahre, in den Gehaltsstufen 4 bis 6 jeweils drei Jahre, in der Gehaltsstufe 7 vier Jahre und in den Gehaltsstufen 8 bis 11 jeweils fünf Jahre.

Daraus ergibt sich, dass für das Erreichen der Gehaltsstufe 2 eine Gesamtdienstzeit von zwei Jahren, für das Erreichen der Gehaltsstufe 3 eine Gesamtdienstzeit von vier Jahren, für das Erreichen der Gehaltsstufe 4 eine Gesamtdienstzeit von sechs Jahren, für das Erreichen der Gehaltsstufe 5 eine Gesamtdienstzeit von neun Jahren, für das Erreichen der Gehaltsstufe 6 eine Gesamtdienstzeit von zwölf Jahren, für das Erreichen der Gehaltsstufe 7 eine Gesamtdienstzeit von 15 Jahren, für das Erreichen der Gehaltsstufe 8 eine Gesamtdienstzeit von 19 Jahren, für das Erreichen der Gehaltsstufe 9 eine Gesamtdienstzeit von 24 Jahren, für das Erreichen der Gehaltsstufe 10 eine Gesamtdienstzeit von 29 Jahren, für das Erreichen der Gehaltsstufe 11 eine Gesamtdienstzeit von 34 Jahren und für das Erreichen der Gehaltsstufe 12 eine Gesamtdienstzeit von 39 Jahren erforderlich ist.

Die mit Fortschreiten der Gesamtdienstzeit länger werdende Verweildauer trägt im Zusammenhang mit dem moderaten Gehaltszuwachs beim Erfahrungsanstieg (in jedem Gehaltsband ist ein über alle Gehaltsstufen konstant bleibender Betrag vorgesehen) wesentlich zum Abflachen der Gehaltskurven im Vergleich zum bisherigen Besoldungssystem, das mit wenigen Ausnahmen noch von regelmäßigen, zweijährigen Vorrückungen (Biennien) geprägt ist, bei. Es entspricht nämlich der allgemeinen Lebenserfahrung, dass nach dem Erreichen einer bestimmten Gesamtdienstzeit in einer Funktion kein wesentlich neuer Erkenntnisgewinn und keine weitere Steigerung der Dienstleistung mehr eintritt. Die Abkehr vom Senioritätsprinzip soll den Anreiz für die Bediensteten, höher bewertete Aufgaben und Funktionen zu übernehmen, erhöhen und dadurch die Mobilität im neuen Besoldungssystem gefördert werden.

Der mit dem Erreichen einer höheren Gehaltsstufe verbundene Erfahrungsanstieg soll nicht in allen Gehaltsbändern durchgängig mit einem Gehaltszuwachs verbunden und in diesem Sinn besoldungswirksam sein. Erfahrungsgemäß steigt mit der Komplexität der mit einer Modellstelle verbundenen Aufgaben auch das Entwicklungspotential, das sich im Lauf der Dienstzeit entfalten kann. Deshalb ist in Gehaltsbändern, denen höher bewertete Modellstellen zugeordnet sind, eine größere Anzahl an besoldungswirksamen Erfahrungsanstiegen vorgesehen, als dies für die niedriger bewerteten Modellstellen entsprechenden Gehaltsbänder der Fall ist. Nicht besoldungswirksame Erfahrungsanstiege ergeben sich aus Gehaltstabellen der Anlage 3, wenn aufeinanderfolgenden Gehaltsstufen eines Gehaltsbandes identische Gehaltsbeträge zugeordnet sind (z.B. ist im Gehaltsband W1/1 des Gehaltsschemas W1 der Erfahrungsanstieg von der Gehaltsstufe 3 in die Gehaltsstufen 4, 5, 6 und 7 jeweils nicht besoldungswirksam, weil den genannten Gehaltsstufen jeweils der identische Gehaltsbetrag von 1.771,74 Euro zugeordnet ist).

Zu § 87:

Die in § 87 geregelte Aufzahlung bei Mischverwendung stellt eine besondere Abgeltung für die Bediensteten dar, die in einem der durch § 14 erfassten Bereiche auf einer Stelle verwendet werden, für die eine Mischverwendung vorgesehen ist. Diesen Bediensteten gebührt grundsätzlich das Gehalt, das dem niedrigsten der in Frage kommenden Gehaltsbänder entspricht. Für jeden Tag, an dem sie zu einer Aufgabe herangezogen werden, die einer höher bewerteten Modellstelle und damit einem höheren Gehaltsband entspricht, erhalten sie zu diesem Gehalt eine Aufzahlung im Ausmaß eines Dreißigstels der jeweiligen Gehaltsdifferenz. Werden die Datumsgrenze überschreitende Dienste geleistet, wie z.B. im Rahmen von Turnus-, Wechsel- und Schichtdiensten, gebührt die Aufzahlung je Schicht bzw. je Dienst. Unter der Gehaltsdifferenz im Sinn dieser Regelung ist die Summe aus Schemagehalt und einer allfällig vorgesehenen Erschwernisabgeltung zu verstehen.

Die Aufzahlung bei Mischverwendung gilt als Gehaltsbestandteil und damit als sonderzahlungsfähiger Bestandteil des Monatsbezuges. Da die Summe der monatlich ausbezahlten Aufzahlungen bei Mischverwendungen erheblichen, insbesondere auch saisonalen Schwankungen unterliegen kann, ist in den in § 87 Abs. 3 vorgesehenen Fällen auf den Durchschnitt eines Jahres abzustellen. Für die Beurteilung, ob eine Verwendung im Sinn des § 89 vorliegt und damit auch für die Bemessung der Ausgleichszahlung gemäß 90, weiters für die Bemessungen der Ergänzungszahlung gemäß § 92, der Bezugsfortzahlung gemäß § 93, des Zuschusses gemäß § 94, der Bezugsfortzahlung während des Freijahres bzw. Freiquartals gemäß § 107 sowie der Urlaubsersatzleistung gemäß § 113 ist daher nicht die Summe der im jeweiligen Vormonat ausbezahlten Aufzahlungen, sondern der Durchschnittsbetrag des letzten Jahres maßgebend.

Die Bemessung von Überstunden- und Mehrstundenvergütungen (§ 98) hat dagegen nicht im Wege einer Durchschnittsberechnung zu erfolgen. Vielmehr ist für jede besoldungsrechtlich abzugeltende Überstunde bzw. Mehrstunde einzeln zu beurteilen, ob und in welcher Höhe für diese Stunde eine Aufzahlung bei Mischverwendung geleistet wurde.

Da die Summe der pro Tag bzw. pro Schicht bzw. pro Dienst zu bemessenen Aufzahlungen eines Monats naturgemäß erst am Ende des Monats feststeht, können diese Aufzahlungen (ebenso wie die Vergütungen gemäß § 95) aus verrechnungstechnischen Gründen erst mit dem Monatsbezug des Folgemonats ausbezahlt werden.

Zu §§ 88 bis 92:

Eine wesentliche Zielsetzung des neuen Dienst- und Besoldungsrechtes ist es, die Mobilität der Bediensteten zu fördern und die Durchlässigkeit des Systems zu erhöhen. Dem Wesen einer funktionsorientierten Besoldung entspricht es, dass bei Übernahme der Aufgaben einer höher bewerteten Modellstelle erheblich rascher als bisher eine der neuen Verwendung entsprechende Entlohnung zu erfolgen hat. Eine der neuen Verwendung entsprechende Entlohnung ist aber auch im umgekehrten Fall, wenn nämlich die für die höhere Bewertung maßgebenden Aufgaben nicht mehr erfüllt werden (können), angebracht, weshalb die starren Rahmenbedingungen für Überstellungen in niedrigere Verwendungsgruppen des bisherigen Besoldungsrechts nicht in das neue Besoldungssystem übernommen werden sollen. Um das neue Besoldungssystem in diesem Zusammenhang auch in terminologischer Hinsicht klar von den bestehenden

besoldungsrechtlichen Bestimmungen abzugrenzen, werden die besoldungsrechtlich relevanten Verwendungsänderungen im neuen System als Höherreihung, wenn damit ein höheres Gehalt verbunden ist, als Rückreihung, wenn damit ein niedrigeres Gehalt verbunden ist, und als Umreihung, wenn damit keine Auswirkungen auf das Gehalt verbunden sind, bezeichnet. Beim Gehaltsvergleich sind jeweils nur das Schernagehalt sowie die Erschwerisabgeltung zu berücksichtigen (§ 12 Abs. 2).

Umreihungen (nach der alten Rechtslage: Überreihungen) von einer Modellstelle zu einer gleich bewerteten und daher dem gleichen Gehaltsband zugeordneten Modellstelle haben, wenn sie mit keinem Wechsel des Gehaltsschemas verbunden sind, keine Änderung der besoldungsrechtlichen Stellung zur Folge. Das heißt, dass sich durch die Umreihung weder die besoldungsrechtliche Einreihung in das Gehaltsband noch die Einstufung in diesem Gehaltsband (§ 86 Abs. 1) noch der für das Erreichen der nächsthöheren Gehaltsstufe maßgebende Zeitraum (§ 86 Abs. 3) ändern. Wenn dagegen mit der Umreihung ein Wechsel des Gehaltsschemas verbunden ist, hat dies zwangsläufig eine Zuordnung zum neuen Gehaltsschema und zum neuen Gehaltsband zur Folge. Auch in diesem Fall entspricht es jedoch dem Wesen der Umreihung, dass sich das Gehalt, die Einstufung und der für das Erreichen der nächsthöheren Gehaltsstufe maßgebende Zeitraum nicht ändern. Für den Gehaltsvergleich ist dabei eine mit den betreffenden Gehaltsschemata jeweils verbundene Erschwerisabgeltung zu berücksichtigen. Im Gegensatz zur Überreihung im bestehenden Besoldungsrecht, bei der sich der Monatsbezug auf Grund von unterschiedlichen Dienstzulagen ändern konnte, hat die Umreihung somit keine Änderung des Monatsbezuges zur Folge.

Höherreihungen (nach der alten Rechtslage: Beförderungen sowie Überstellungen in eine höhere Verwendungsgruppe) bewirken regelmäßig die Einreihung in das der höher bewerteten Modellstelle zugeordnete Gehaltsband. Die Einstufung im neuen Gehaltsband hat in jene Gehaltsstufe zu erfolgen, die einen im Vergleich zum bisherigen Gehalt der bzw. des Bediensteten um zumindest 50 Euro höheren Gehaltsbetrag vorsieht. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Bedienstete, die höher bewertete Aufgaben übernehmen, dadurch auch einen unmittelbar spürbaren Gehaltszuwachs erhalten. Darüber hinaus kann sich bei Höherreihungen auch die weitere Gehaltsentwicklung dadurch verbessern, dass sowohl der mit dem Erfahrungsanstieg jeweils verbundene Gehaltszuwachs als auch die Zahl der besoldungswirksamen Erfahrungsanstiege im neuen Gehaltsband höher als im bisherigen Gehaltsband sein können. Die besoldungswirksamen Erfahrungsanstiege können im neuen Gehaltsband auch zu einem früheren Zeitpunkt als im bisherigen Gehaltsband vorgesehen sein. Die Regelung des § 89 Abs. 5 soll in diesem Zusammenhang verhindern, dass nach der Höherreihung eine Verschlechterung in der weiteren Gehaltsentwicklung dadurch eintreten kann, dass ein Gehaltszuwachs durch einen Erfahrungsanstieg, der im bisherigen Gehaltsband bei Unterbleiben der Höherreihung zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt wäre, im neuen Gehaltsband unberücksichtigt bleibt.

Verschlechterungen in der weiteren Gehaltsentwicklung sollen auch durch die Regelung des § 89 Abs. 4 ausgeschlossen werden. Diese nehmen auf Höherreihungen Bezug, denen eine probeweise Verwendung (§ 13) vorangegangen ist. In einem solchen Fall soll die Höherreihung zwar erst mit dem Ablauf des dafür vorgesehenen Zeitraums von sechs Monaten folgenden Monatsersten wirksam werden (§ 89 Abs. 3), das der höher bewerteten Verwendung entsprechende Gehalt dagegen bereits ab dem ersten Tag der probeweisen Verwendung gebühren (§ 90 Abs. 1). Auf Grund des § 89 Abs. 4 soll daher eine während der Dauer der probeweisen Verwendung durch einen besoldungswirksamen Erfahrungsanstieg im bisherigen Gehaltsband erfolgte besoldungsrechtliche Verbesserung für die Einstufung im neuen Gehaltsband wirksam werden.

Durch die dargestellten Veränderungen der besoldungsrechtlichen Stellung im Zusammenhang mit Höherreihungen verliert die Gesamtdienstzeit (§ 7), auf deren Grundlage die Einstufung bei Dienstbeginn (§ 85) erfolgt ist und die für die Zeitpunkte der Erfahrungsanstiege im Gehaltsband, in das die bzw. der Bedienstete bei Dienstbeginn eingereiht war, maßgebend war, ihre zentrale Bedeutung als das allein bestimmende Element für die Einstufung im Gehaltsband.

Ab dem Zeitpunkt der (erstmaligen) Höherreihung kann aus der Gesamtdienstzeit daher nicht mehr auf die Einstufung im neuen Gehaltsband geschlossen werden (z.B. wäre eine Bedienstete, die bei Dienstbeginn in das Gehaltsband W1/15 eingereiht wurde, ab dem Zeitpunkt, an dem sie die Gesamtdienstzeit von 29 Jahren vollendet hat, in diesem Gehaltsband in die Gehaltsstufe 10 einzureihen, wogegen die Einstufung eines Bediensteten, der ursprünglich im Gehaltsband W1/10 eingereiht war, die gleiche Gesamtdienstzeit aufweist und das Gehaltsband W1/15 im Wege einer oder mehrerer Höherreihungen erreicht hat, nicht aus seiner Gesamtdienstzeit abgeleitet werden kann). Die Einstufung im neuen Gehaltsband sowie der für den nächsten Erfahrungsanstieg im neuen Gehaltsband maßgebende Zeitraum sind anlässlich jeder Höherreihung anhand des § 89 Abs. 3 bis 5 zu ermitteln (im oben angeführten Beispiel kann keine allgemein gültige Aussage über die Einstufung des Bediensteten im Gehaltsband W1/15 getroffen werden, weil sich je nach Anzahl und Zeitpunkten der Höherreihungen unterschiedliche Einstufungen ergeben können).

Wie bereits ausgeführt, wird die Höherreihung in den Fällen, in denen ihr eine probeweise Verwendung (§ 13) vorzugehen hat, erst mit dem Ablauf der sechsmonatigen Frist folgenden Monatsersten wirksam. Dem Grundsatz der funktionsorientierten Entlohnung folgend sollen die Bediensteten bereits ab dem ersten Tag der probeweisen Verwendung eine Ausgleichszahlung gemäß § 90 Abs. 1 erhalten. Die Höhe dieser Ausgleichszahlung entspricht der Differenz des Gehaltes, welches der bzw. dem Bediensteten auf Grund der aktuellen besoldungsrechtlichen Stellung gebührt, und dem Gehalt, das ihr bzw. ihm im Fall der Höherreihung gemäß § 89 gebühren würde. Demgemäß sind bei der Vergleichsberechnung sämtliche Gehalts- und Monatsbezugsbestandteile zu berücksichtigen, die in weiterer Folge für die Einstufung der bzw. des Bediensteten in neuen Gehaltsband (§ 89 Abs. 6) maßgebend sind. Diese sind neben dem Schemagehalt und einer allenfalls zu berücksichtigenden Erschwerisabgeltung auch Aufzahlungen gemäß § 87 und eine allfällige Ergänzungszahlung aus einer vorangegangenen Rückreihung gemäß § 92. Eine Berücksichtigung der Ausgleichszahlung gemäß § 90 ist dagegen sowohl bei der Ermittlung der Gehaldsdifferenz gemäß § 89 Abs. 6 als auch für die Bemessung der Ausgleichszahlung gemäß § 90 ausgeschlossen.

Wenn die probeweise Verwendung nicht mit einem Monatsersten beginnt, fällt diese Ausgleichszahlung im ersten Monat der probeweisen Verwendung nur in dem der Dauer der probeweisen Verwendung entsprechenden aliquoten Ausmaß an.

Eine Ausgleichszahlung ist aber nicht nur im Fall einer probeweisen Verwendung vorgesehen, sondern auch in jedem anderen Fall, in dem eine Bedienstete oder ein Bediensteter vorübergehend auf einer höher bewerteten Modellstelle verwendet wird (§ 90 Abs. 3). Derartige Verwendungen sind auf Grund des § 19 Abs. 4 vorübergehend zulässig. Für bloß kurzfristige, die Dauer von drei Monaten nicht überschreitende vorübergehende Verwendungen gebührt keine Ausgleichszahlung. Die Ausgleichszahlung gemäß § 90 Abs. 3 soll daher nicht bereits ab dem ersten Tag der (vorübergehenden) Verwendung, sondern erst, wenn und insoweit die Dauer der Verwendung drei Monate überschritten hat, gebühren. Die Ausgleichszahlung gemäß § 90 Abs. 3 ist im Übrigen gleich zu bemessen wie die Ausgleichszahlung gemäß Abs. 1. Anstelle des Tages, an dem die probeweise Verwendung begonnen hat, ist im Fall der Ausgleichszahlung gemäß § 90 Abs. 3 jedoch auf die Verhältnisse an dem Tag abzustellen, an dem der Anspruch auf diese Ausgleichszahlung entsteht.

Der Anspruch auf die Ausgleichszahlung gemäß § 90 Abs. 3 entsteht mit Beginn des vierten Monats der vorübergehenden Verwendung, worunter nicht der Beginn des vierten Kalendermonats, sondern der dem Ablauf der Dreimonatsfrist folgende Tag zu verstehen ist. Wenn bereits die vorübergehende Verwendung nicht an einem Monatsersten begonnen hat, fällt der Anspruch auf die Ausgleichszahlung gemäß § 90 Abs. 3 daher im ersten Monat des Anspruchs (im vierten Monat der vorübergehenden Verwendung) nur im aliquoten Ausmaß an.

Eine Rückreihung (nach der alten Rechtslage: Überstellung in eine niedrigere Verwendungsgruppe) hat gemäß § 88 Abs. 1 die Einreichung in das Gehaltsscheina und Gehaltsband, das der neuen Verwendung entspricht, zur Folge. Die Einstufung im neuen Gehaltsband sowie der für den nächsten Erfahrungsanstieg im neuen Gehaltsband maßgebende Zeitraum ergeben sich gemäß § 91 Abs. 1 (anders als bei der Höherreihung) grundsätzlich aus der Gesamtdienstzeit (§ 7). Davon abweichend erhält die bzw. der Bedienstete, die bzw. der in ein Gehaltsband rückgereiht wird, in das sie bzw. er bereits früher eingereiht war, die besoldungsrechtliche Stellung, die sich ergäbe, wenn die seither erfolgte(n) Verwendungsänderung(en) unterblieben wäre(n) (§ 91 Abs. 2 erster Satz). Erfolgt die Rückreihung in das Gehaltsband, in das die bzw. der Bedienstete bereits bei Beginn des Dienstverhältnisses eingereiht war, ist somit für die besoldungsrechtliche Stellung wieder die Gesamtdienstzeit maßgebend. Erfolgt die Rückreihung nach (zumindest) einer Höherreihung in ein Gehaltsband, in das die bzw. der Bedienstete bisher noch nicht eingereiht war, erhält sie bzw. er die besoldungsrechtliche Stellung, die sich ergäbe, wenn sie bzw. er direkt aus dem vor der letzten Höherreihung maßgebenden Gehaltsband in das neue Gehaltsband eingereiht worden wäre (§ 91 Abs. 2 zweiter Satz). Stellt sich die (hypothetische) Verwendungsänderung aus dem vor der letzten Höherreihung maßgebenden Gehaltsband in das neue Gehaltsband ebenfalls als Höherreihung dar, kann die besoldungsrechtliche Stellung anhand des § 89 Abs. 1 eindeutig ermittelt werden. Handelt es sich bei der (hypothetischen) Verwendungsänderung dagegen wieder um eine Rückreihung, ist § 91 Abs. 2 zweiter Satz erneut anzuwenden und somit an die besoldungsrechtliche Stellung vor den letzten zwei Höherreihungen anzuknüpfen. § 91 Abs. 2 zweiter Satz ist so oft anzuwenden, bis die Einstufung im neuen Gehaltsband entweder auf der Grundlage des § 89 Abs. 1 oder (wenn sämtliche seit Dienstbeginn erfolgte Höherreihungen außer Betracht zu bleiben haben) an Hand des § 91 Abs. 1 ermittelt werden kann.

Trotz des grundsätzlichen Bekenntnisses zu einer funktionsorientierten Entlohnung soll der mit einer Rückreihung verbundene Gehaltsverlust in bestimmten Fällen, nämlich bei Rückreihungen im Zusammenhang mit einer Organisationsänderung gemäß § 12 Abs. 5 Z 2, bei Rückreihungen auf Grund von auf eine Berufskrankheit oder einen Dienstunfall zurückzuführenden gesundheitlichen Einschränkungen der

bzw. des Bediensteten und bei Rückreihungen, die im wichtigen dienstlichen Interesse erfolgen, aus Gründen des Vertrauenschutzes sowie aus sozialen Erwägungen mit 13% limitiert werden. Dies soll im Wege einer einen Gehaltsbestandteil bildenden Ergänzungszahlung gemäß § 92 erreicht werden. Keine Ergänzungszahlung ist vorgesehen, wenn die Rückreihung auf Antrag oder mit schriftlicher Zustimmung der bzw. des Bediensteten (§ 12 Abs. 5 Z 1) oder aus anderen von der bzw. dem Bediensteten zu vertretenden Gründen (§ 12 Abs. 5 Z 3 und 5) erfolgt.

Die Ergänzungszahlung gebührt in der Höhe der Differenz zwischen dem um 13% verminderten Gehalt am Tag vor der Rückreihung und dem sich aus der Einstufung im neuen Gehaltsband ergebenden Gehalt nach der Rückreihung. Bei der Ermittlung der Gehaltsdifferenz sind neben dem Schemagehalt und einer allenfalls zu berücksichtigenden Erschwerisabgeltung auch Aufzahlungen gemäß § 87 und allfällige Ergänzungszahlungen aus früheren Rückreihungen gemäß § 92 zu berücksichtigen. Die Ausgleichszahlungen gemäß § 90 Abs. 1 und 3 sind dagegen nicht zu berücksichtigen, weil bei Beendigung der Probezeiten oder der vorübergehenden Verwendung auf diese Ausgleichszahlungen kein Anspruch mehr besteht.

Zu §§ 93 und 94:

Die Regelungen der §§ 93 und 94 betreffend Fortzahlung der Bezüge und Zuschuss entsprechen den Regelungen der §§ 19 und 20 VBO 1995. Abgesehen von den in formaler Hinsicht gebotenen Anpassungen an das neue Besoldungsrecht wurden folgende inhaltliche Änderungen vorgenommen:

Gemäß § 93 Abs. 2 sind für die Bemessung der Dauer der Bezugsfortzahlung Zeiten, die in früheren Dienst- oder Lehrverhältnissen zur Gemeinde Wien zurückgelegt wurden, im neuen Besoldungsrecht nur noch anzurechnen, wenn die Unterbrechung zwischen diesen Dienst- oder Lehrverhältnissen nicht länger als ein Jahr beträgt.

Die in § 93 Abs. 4 vorgesehene Sonderbestimmung betreffend Arbeitsunfälle im besonderen Einsatzdienst wurde aus § 38 Abs. 5 BO 1994 (in der Fassung der 53. Novelle zur BO 1994) übernommen.

In § 93 Abs. 5 wurde eine die bisherige Regelung des § 19 Abs. 5 ergänzende Bestimmung betreffend die im bestehenden Besoldungsrecht noch nicht vorgesehenen Gehaltsbestandteile gemäß §§ 87, 90 und 92 aufgenommen. Da die Aufzahlung bei Mischverwendung, die Ausgleichszahlung bei Verwendung auf einer höher bewerteten Modellstelle sowie die Ergänzungszahlung bei Rückreihung den Bediensteten nur unter den in den genannten Bestimmungen jeweils vorgesehenen Voraussetzungen gebühren, können sie für die Bezugsfortzahlung nur insoweit berücksichtigt werden, als sie während des Zeitraums der Dienstverhinderung tatsächlich gebührt hätten.

Die Regelung des § 94 Abs. 1 stellt hinsichtlich der Anspruchsdauer nur mehr auf die Zeit des Anspruchs auf Krankengeld der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KFA) ab. Die Bezugnahme auf „Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung“ konnte entfallen, da alle Bediensteten nach diesem Gesetz Pflichtmitglieder der KFA sind (§ 43 Abs. 1). Demgemäß wird auch hinsichtlich der Vorlage einer Bescheinigung über ausbezahlte Geldleistungen nur mehr auf die KFA abgestellt.

Zu den nicht übernommenen Inhalten des § 20 Abs. 2 VBO 1995 (Bezugnahme auf Geldleistungen nach dem Kriegsopfersorgungsgesetz 1957 und dem Opferfürsorgegesetz) ist auf die Erläuterungen zu § 45 zu verweisen.

Die Regelung des § 20 Abs. 3 VBO 1995 über die sinngemäße Anwendung während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz 1979 wurde nicht übernommen, da sich diese in der Praxis als nicht erforderlich erwiesen hat. Da ein Zuschuss nur bei Bezug von Krankengeld gewährt werden kann und bei Zusammentreffen eines Anspruchs auf Wochengeld mit einem Anspruch auf Krankengeld nur das Wochengeld gebührt, gibt es keine praktischen Anwendungsfälle.

Zu §§ 95 bis 103:

In den Regelungen der §§ 95 bis 101 werden nur jene der im 3. Abschnitt der BO 1994 vorgesehenen Nebengebührenregelungen in das neue Besoldungssystem übernommen, die auch im neuen Besoldungssystem zwingend erforderlich sind, weil die durch sie erfassten Dienstleistungen nicht im Rahmen der Funktionsbewertung berücksichtigt werden konnten und daher auch im Anwendungsbereich des W-BedG gesondert abzugelten sind.

Diese Beurteilung trifft insbesondere auf Reisegebühren (§ 96) und Kostenersätze (§ 97), die jeweils nur dem Ersatz eines im Zusammenhang mit einer Dienstreise (außerhalb des Dienstortes, aber auch im Dienstort) bzw. sonst im Zusammenhang mit der Dienstleistung entstandenen Mehraufwandes dienen, sowie auf arbeitszeitbezogene Vergütungen (das sind Überstunden- und Mehrstundenvergütungen gemäß § 98, Sonn- und Feiertags- sowie Nacharbeitsvergütungen gemäß § 99 sowie Vergütungen für Bereitschaftsdienste gemäß § 100) zu. Weiters sind im neuen Besoldungsrecht auch Vergütungen für Nebentätigkeiten

tigkeiten (§ 101) vorzusehen, also für Tätigkeiten, zu denen die bzw. der Bedienstete auf Grund des § 39 Abs. 1 herangezogen wird. Zu diesen Tätigkeiten gehören insbesondere Wahltätigkeiten sowie Vortrags- und Prüfungstätigkeiten.

Nicht im neuen Besoldungssystem vorgesehen sind insbesondere Leistungszulagen, durch die nur die mit dem Dienstposten verbundenen Leistungsanforderungen abgegolten werden sollen. Weiters sollen auch die im bestehenden Besoldungsrecht vielfach vorgesehenen Schmutz-, Erschwerenis- und Gefahrenzulagen nicht in das neue Besoldungssystem übertragen werden, zumal die für die bestehenden Nebengebührenregeleungen maßgebenden Aspekte, soweit sie auch im neuen Besoldungssystem relevant sind, im Rahmen des Bewertungsprozesses berücksichtigt wurden. Der Abgeltung der Erschwerisse im Sinn des § 76 Abs. 7 im neuen Besoldungssystem dient stattdessen die Erschwerisabgeltung gemäß § 78, die jedoch nicht mehr als Nebengebühr bzw. als Vergütung im Sinn des § 95, sondern als Bestandteil des Monatsbezuges ausgestaltet ist.

Die oftmals, insbesondere auf Grund ihres Umfanges, kritisierten Regelungsinhalte des Nebengebührenkataloges (Beschluss des Stadt senates vom 28. März 2017, Pr.Z. 00804-2017/0001-GIF) sollen für die dem neuen Besoldungsrecht unterliegenden Bediensteten generell nicht anzuwenden sein. Stattdessen sind in § 96 Abs. 4, § 98 Abs. 7, § 99 Abs. 2, § 100 Abs. 4 sowie § 101 Abs. 2 jeweils Verordnungsermächtigungen für den Stadt senat vorgesehen, welche eine Präzisierung der gesetzlichen Vorgaben im Verordnungsrang ermöglichen. Die in Ausführung dieser Bestimmungen zu erlassende(n) Verordnung(en) des Stadt senates sollen im Gegensatz zum Nebengebührenkatalog übersichtlich und transparent gestaltet werden. Aus den bereits dargestellten Abweichungen zum bestehenden Besoldungsrecht wird sich außerdem eine erhebliche Verringerung des Umfangs dieser Verordnungen ergeben.

Hinsichtlich der Reisegebühren sind keine grundlegenden Änderungen gegenüber dem bestehenden Besoldungsrecht beabsichtigt. Die Reisegebührenvorschrift der Stadt Wien wurde daher bis zur Erlassung einer ausdrücklich auf § 96 Abs. 4 gestützten Verordnung für anwendbar erklärt.

Im Bereich der Überstunden- und der Mehrstundenvergütungen (§ 98) sind folgende Änderungen gegenüber dem bestehenden Besoldungsrecht zu beachten:

Die bisher nur im Nebengebührenkatalog vorgesehene Abgeltung für Mehrstunden ist nunmehr (in § 98 Abs. 3 und 6) direkt im Gesetz geregelt. In diesem Zusammenhang erfolgte auch eine Präzisierung dahingehend, dass der Mehrstundenzuschlag für in der Nacht (22 bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistete Mehrstunden im neuen Besoldungsrecht 75% der Grundvergütung beträgt. Die Grundvergütung (für Überstunden und Mehrstunden) ist nunmehr ebenfalls unmittelbar gesetzlich geregelt und für die Bediensteten aller Gehaltsschemata und Gehaltsbänder einheitlich mit 1/173 der Summe aus Gehalt und Erschwerisabgeltung (Normalstundensatz) festgesetzt (§ 98 Abs. 4). Unter dem Gehalt im Sinn dieser Bestimmung ist nicht nur das Schemagehalt, sondern die Summe aus Schemagehalt und sämtlichen in § 77 Abs. 3 genannten Gehaltsbestandteilen zu verstehen. Davon abweichende Regelungen dürfen vom Stadt senat nur in den in § 98 Abs. 7 vorgesehenen Fällen erlassen werden, also nur für Bedienstete, die auf Grund des für sie geltenden Arbeitszeitmodells (insbesondere Turnus-, Schicht- und Wechseldienste) regelmäßige Überstunden zu leisten haben, wobei in diesen Fällen auch Überstundenpauschalen entsprechend dem durchschnittlich zu erbringenden Ausmaß der Überstunden festgesetzt werden können. Für Arbeitszeitmodelle, in denen Zeiten einer bloßen Arbeitsbereitschaft als Arbeitszeit berücksichtigt werden, können weiters Überstunden- und Mehrstundenvergütungen ohne Zuschläge oder mit reduzierten Zuschlägen festgesetzt werden.

Im Rahmen der vorgesehenen Verordnungen zu § 99 Abs. 2, § 100 Abs. 4 sowie § 101 Abs. 2 sollen eine weitgehende Harmonisierung und Vereinfachung der diesbezüglich bestehenden, zum Teil sehr einzel-fallbezogenen Regelungen des Nebengebührenkataloges erfolgen und auch die in gesonderten Beschlüssen des Stadt senates über bestimmte Nebentätigkeiten (z.B. hinsichtlich der Mitwirkung bei Wahlen und für Prüfungstätigkeiten) vorgesehenen Vergütungen einbezogen werden.

§ 102, der eine Vergütung für die ständige Stellvertretung vorsieht, ist insofern näher zu erläutern, als eine derartige Regelung im bestehenden Besoldungsrecht bislang nicht vorgesehen war. Die gesonderte Abgeltung in Form einer Vergütung ist erforderlich, weil die mit der ständigen Stellvertreterin bzw. den ständigen Stellvertreter im Rahmen der Funktionsbewertung nicht berücksichtigt wurden. Die Vergütung gemäß § 102 soll jedoch nicht in allen Fällen der ständigen Stellvertretung, sondern nur dann gebühren, wenn sich diese auf eine Bedienstete bzw. einen Bediensteten, deren bzw. dessen Dienstposten einer höher bewerteten Modellstelle einer anderen Modelfunktion zugeordnet ist, bezieht. Als weitere Voraussetzung ist vorgesehen, dass der Tätigkeitsbereich der betreffenden Modellstelle Aufgaben der Personal- und Fachführung umfassen muss. Im Interesse der Rechtssicherheit sind die für die Vergütung für die

ständige Stellvertretung in Betracht kommenden Modellstellen und Modelfunktionen in der zu § 9 zu erlassenden Modellstellen-Verordnung konkret zu bezeichnen.

Die Höhe der Vergütung für die ständige Stellvertretung beträgt 3% des Gehaltes der bzw. des mit der ständigen Stellvertretung betrauten Bediensteten. Unter dem Gehalt ist in diesem Zusammenhang nur das Schemagehalt zuzüglich einer allfälligen Erschwerungsabgeltung zu verstehen (§ 102 Abs. 2).

Die Vergütung für die ständige Stellvertretung gebührt nicht nur im Vertretungsfall, weil davon auszugehen ist, dass die Zusatzbelastung und die zusätzlichen Leistungsanforderungen nicht nur im Verhindungsfall, sondern bereits bei Anwesenheit der bzw. des vertretenen Bediensteten zum Tragen kommen. Wechselwirkungen mit der Ausgleichszahlung gemäß § 90 Abs. 3 können auftreten, wenn die bzw. der mit der ständigen Vertretung betraute Bedienstete im Vertretungsfall länger als drei Monate vorübergehend auf dem der höher bewerteten Modellstelle zugeordneten Dienstposten der bzw. des vertretenen Bediensteten verwendet wird. In diesem Fall soll die bzw. der betreffende Bedienstete grundsätzlich zwar keine zusätzliche Abgeltung zu der ohnedies gebührenden Vergütung gemäß § 102 erhalten, er bzw. sie soll aber auch nicht schlechter gestellt sein, als die bzw. der Bedienstete, der bzw. dem zwar eine Ausgleichszahlung gemäß § 90 Abs. 3, aber keine Vergütung gemäß § 102 gebührt. Um dies zu erreichen, soll die Ausgleichszahlung gemäß § 90 Abs. 3 nur dann und insoweit gebühren, als sie 6/7 der Vergütung gemäß § 102 überschreitet. Der Faktor 6/7 dient dabei der Umrechnung der nur 12-mal pro Jahr gebührenden Vergütung in einen 14-mal pro Jahr gebührenden Gehaltsbestandteil.

Durch § 103 soll die im bestehenden Besoldungsrecht durch die Verordnung des StadtSenates vom 14. Juni 2011, Pr.Z. 02265-2011/0001-GIF, geregelte „Urlaubsabgeltung einzelverrechneter Nebengebühren“ mit folgenden Anpassungen in das neue Besoldungsrecht übertragen werden:

Abgesehen von den erforderlichen terminologischen Anpassungen an das neue Besoldungsrecht soll die bestehende Regelung erheblich vereinfacht werden und nunmehr nicht mehr im Verordnungs-, sondern im Gesetzesrang erfolgen. Überdies soll die bislang nur einmal jährlich (gemeinsam mit dem Ende August fälligen Monatsbezug) ausbezahltene Urlaubsabgeltung auf eine regelmäßige monatliche Zahlungsweise umgestellt werden. Diese Umstellung soll die erforderlichen Anpassungen an die im Meldepflicht-Änderungsgesetz, BGBl. I Nr. 79/2015, vorgesehenen Änderungen des ASVG hinsichtlich „Meldung von Änderungen und der monatlichen Beitragsgrundlagen“, deren Inkrafttreten inzwischen durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 66/2017 auf den 1. Jänner 2019 verschoben wurde, vorwegnehmen. (Spätestens bis zu diesem Zeitpunkt wird auch die bestehende Rechtslage an die neuen Vorgaben anzupassen sein.)

Die Urlaubsabgeltung für Vergütungen soll (so wie bisher) in Form eines 12%igen Zuschlags zu den in einem Bemessungszeitraum ausbezahlten, nicht pauschalierten Vergütungen gebühren, wobei als Bemessungszeitraum nicht mehr der Zeitraum eines ganzen Jahres, sondern der jeweilige Kalendermonat heranzuziehen ist. Demgemäß ist es auch nicht mehr erforderlich, zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage die Summe der im Bemessungszeitraum ausbezahlten Vergütungen zu bilden und dabei eine Valorisierung der auf das Vorjahr entfallenden Vergütungen vorzunehmen. Stattdessen kann der Vergütungszuschlag nunmehr unmittelbar zu den im betreffenden Kalendermonat fälligen Vergütungen gewährt werden.

Die neue Ausgestaltung der Urlaubsabgeltung erleichtert damit die Vollziehung im erheblichen Maß. Sie ist auch für die betroffenen Bediensteten von Vorteil, weil der Vergütungszuschlag nunmehr nicht mehr (um bis zu einem Jahr) zeitverzögert, sondern stets bereits in dem Monat, in dem auch die Vergütung, auf die er sich bezieht, fällig wird, auszubezahlen ist.

Zu §§ 109 bis 112:

Die §§ 109 bis 112 enthalten die besoldungsrechtlichen Bestimmungen zu jenen Dienstverhältnissen, bei denen der Ausbildungszweck im Vordergrund steht. Da in diesen Fällen eine Zuordnung zu einer Berufsfamilie, Modelfunktion und Modellstelle nicht erfolgt, gelangen die allgemeinen besoldungsrechtlichen Regelungen nicht zur Anwendung, sondern sind dafür eigene gesetzliche Regelungen vorzusehen. Für sämtliche der in den §§ 109 bis 112 geregelten Dienstverhältnisse ist zu beachten, dass die Dauer der jeweiligen besonderen Verwendung bei der Einstufung gemäß § 85 Abs. 1 sowie für den Erfahrungsanstieg gemäß § 86 Abs. 3 nicht zu berücksichtigen ist, wenn die oder der Bedienstete unmittelbar im Anschluss an eine solche Verwendung einer Modellstelle zugeordnet wird (§ 85 Abs. 4).

Die in § 109 enthaltene Regelung über die Entlohnung während eines Verwaltungspraktikums orientiert sich an § 49b Abs. 1 bis 4 VBO 1995. In Abs. 1 wird der für die Dauer eines Verwaltungspraktikums monatlich gebührende Ausbildungsbeitrag festgesetzt. Die dabei vorgesehenen Abweichungen zu § 49b Abs. 1 VBO 1995 sind der Systematik des neuen Besoldungssystems geschuldet, die anstelle der bisherigen Verwendungsgruppen ein an der Bewertung der Modellstelle orientiertes Schemagehalt vorsieht. Bei Vorliegen der in §§ 96 und 97 oder der Reisegebührenvorschrift der Stadt Wien vorgesehenen Voraussetzungen können Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten Reisegebühren und Kostener-

sätze beziehen (Abs. 3). Ein Anspruch auf sonstige Vergütungen im Sinn des § 95 ist dagegen nicht vorgesehen.

§ 110 sieht in seinem Abs. 2 in einer eigenen Gehaltstabelle das den Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung für die Dauer ihrer Ausbildung jeweils gebührende Gehalt vor. Die in den vier Gehaltsstufen vorgesehenen Gehaltsbeträge entsprechen den nach den Bestimmungen der BO 1994 und der VBO 1995 für Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung geltenden Gehaltsansätzen. Die für den Erfahrungsanstieg erforderliche Verweildauer in den einzelnen Gehaltsstufen beträgt jeweils zwei Jahre (Abs. 1 in Verbindung mit § 86 Abs. 2). Für jeden in der Zentralen Notaufnahme einer Krankenanstalt des Wiener Krankenanstaltenverbundes geleisteten Dienst soll Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung eine Aufzahlung gebühren, deren Höhe an Hand der in Abs. 3 vorgesehenen Vergleichs-Gehaltstabelle zu ermitteln ist und die ein Dreißigstel der jeweiligen Gehaltsdifferenz beträgt. Wie im Fall der Aufzahlungen bei Mischverwendung (§ 87) bildet die Summe der für einen Monat gebührenden Aufzahlungen gemäß § 110 Abs. 3 einen Gehaltsbestandteil. Die in Ausbildung befindlichen Ärztinnen und Ärzte sind bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen zum Bezug des Kinderbeitrags gemäß § 79 sowie der Vergütungen gemäß §§ 95 bis 101 berechtigt (Abs. 1 und 3).

§ 111 normiert, dass Klinischen Psychologinnen und Psychologen in Ausbildung, die zum Erwerb der praktischen fachlichen Kompetenz für Klinische Psychologie gemäß dem Psychologengesetz 2013 im Rahmen eines Dienstverhältnisses beschäftigt werden, für die Dauer der Ausbildung jenes Gehalt gebührt, das für bei der Gemeinde Wien beschäftigte Psychologinnen und Psychologen im entsprechenden Gehaltsband als Anfangsgehalt vorgesehen ist (Abs. 1). Diese Entlohnung scheint angemessen, da die abgeschlossene Ausbildung zur Psychologin bzw. zum Psychologen die Voraussetzung für die postgraduelle Ausbildung in Klinischer Psychologie darstellt (§ 7 Psychologengesetz 2013). Daneben können der Kinderbeitrag gemäß § 79 sowie Vergütungen gemäß §§ 95 bis 101 bezogen werden, sofern die dafür jeweils vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt sind (Abs. 2).

Den in § 111a geregelten Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen in Ausbildung soll jenes Gehalt gebühren, das für diese Bediensteten bereits nach der derzeitigen Rechtslage (Artikel XII der Gruppensondervertragsnormen 1998) vorgesehen ist. Daneben kann bei Vorliegen der jeweils vorgesehenen Voraussetzungen ein Anspruch auf den Kinderbeitrag gemäß § 79 sowie auf Vergütungen gemäß §§ 95 bis 101 bestehen.

§ 112 legt das monatliche Gehalt für jene Personen, die während einer schulischen Ausbildung oder während eines Studiums an einer Fachhochschule oder einer Universität in den Schul- bzw. Semesterferien ein Ferial- oder Pflichtpraktikum absolvieren, als Fixbetrag fest (Abs. 1). Daneben besteht ein Anspruch auf die Sonderzahlung und die Urlaubsersatzleistung. Wie beim Verwaltungspraktikum (§ 109 Abs. 4) ist der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt (Abs. 2).

Ferialpraktikantinnen bzw. Ferialpraktikanten sind Personen, die während ihrer schulischen Ausbildung oder ihres Studiums vorübergehend während der Schul- bzw. Semesterferien beschäftigt werden, ohne aufgrund schulrechtlicher oder studienrechtlicher Vorschriften zur Absolvierung eines Praktikums verpflichtet zu sein. Das Ferialpraktikum soll Personen, die eine Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben, insbesondere die Möglichkeit bieten, Berufserfahrung zu sammeln. Pflichtpraktikantinnen bzw. Pflichtpraktikanten sind Personen, die während der schulischen Ausbildung oder während des Studiums ein Praktikum aufgrund schulrechtlicher oder studienrechtlicher Vorschriften absolvieren. § 112 gelangt für diese Personen auch dann zur Anwendung, wenn das Pflichtpraktikum nicht während der Schul- bzw. Semesterferien, sondern während der eigens für die Absolvierung eines solchen Praktikums gewährten schulfreien Zeit absolviert wird.

Zu § 113:

§ 113 sieht in Anlehnung an die Regelung des Bundes (§ 28b Vertragsbedienstetengesetz 1948) und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofes der europäischen Union, derzu folge für die Berechnung der Urlaubsersatzleistung das „gewöhnliche Arbeitsentgelt“, welches der Arbeitnehmer bei bezahltem Jahresurlaub erhält, maßgebend ist, einen Anspruch auf Urlaubsersatzleistung vor, wenn die bzw. der Bedienstete vor Beendigung des Dienstverhältnisses ihren bzw. seinen Erholungsschlaf nicht verbrauchen konnte (Abs. 1).

Die finanzielle Bemessungsbasis der Urlaubsersatzleistung bilden der Monatsbezug, die anteilige Sonderzahlung sowie die zum Entgelt gemäß § 49 ASVG gehörenden Vergütungen, die der bzw. dem Bediensteten jeweils auch während des Erholungsschlafes gebührt hätten. Da monatlich pauschalierte Vergütungen gemäß § 103 Abs. 1 für die Dauer des Erholungsschlafes unvermindert weiter gebühren, sind diese auch der Bemessung der Urlaubsersatzleistung zugrunde zu legen. Dagegen kann während eines Erholungsschlafes kein Anspruch auf einzerverrechnete Vergütungen begründet werden. Solche Vergütungen werden daher für die Zeit eines Erholungsschlafes nicht fortgezahlt. Der stattdessen vorgesehene Anspruch auf

die Urlaubsabgeltung gemäß § 103 Abs. 2 deckt auch die Ansprüche auf Urlaubersatzleistung bei Beendigung des Dienstverhältnisses ab, weshalb einzelverrechnete Vergütungen nicht zusätzlich in die Bemessungsbasis für die Urlaubersatzleistung einzubeziehen sind. Die Sonderzahlungen werden mit einem Sechstel des vollen Monatsbezugs in der Bemessungsgrundlage pauschal berücksichtigt. Bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage ist immer von der besoldungsrechtlichen Stellung der bzw. des Bediensteten am letzten Tag des Dienstverhältnisses auszugehen (Abs. 3).

Das abzugeltende Stundenausmaß wird ermittelt, indem vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß der im jeweiligen Kalenderjahr tatsächlich verbrauchte Erholungsurlaub abgezogen wird. Für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, ist nur jener Teil des Urlaubsanspruchs ersatzleistungsfähig, der dem Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr zum gesamten Kalenderjahr entspricht (Abs. 2 zweiter Satz).

Die Urlaubersatzleistung beträgt für jede Stunde des nicht verbrauchten, ersatzleistungsfähigen Erholungsurlaubes 0,6% der Bemessungsgrundlage (Abs. 3 letzter Satz). Keine Abgeltung gebührt für bereits verfallenen Erholungsurlaub (Abs. 2 letzter Satz).

Keine Urlaubersatzleistung gebührt außerdem, wenn die bzw. der Bedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder zum Mitglied des Verwaltungsgerichts Wien oder zur Landerechtspflegerin bzw. zum Landesrechtspfleger ernannt wird (Abs. 1).

Abs. 4 enthält die für die Berechnung der Ersatzleistung für an den von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschulen tätige Bedienstete erforderlichen Anpassungen, wobei insbesondere das Schuljahr an die Stelle des Kalenderjahres tritt. Schulferien bzw. schulfreie Tage, die grundsätzlich an die Stelle des Urlaubs treten, sind dann nicht als Urlaubstage zu werten und damit nicht vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß abzuziehen, wenn an ihnen Dienst zu leisten oder die bzw. der Bedienstete erkrankt war. Im Hinblick auf die Besonderheiten in Bezug auf den Erholungsurlaub der an Schulen tätigen Bediensteten soll das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß für diese Bediensteten auf den gemeinschaftsrechtlichen Mindesterholungsurlaubsanspruch von vier Wochen pro Kalenderjahr (Schuljahr) eingeschränkt werden. Dies entspricht sowohl der schon bisher für die in Schulen tätigen Bediensteten der Gemeinde Wien geltenden Rechtslage als auch der für Lehrpersonen maßgebenden Bundesrechtslage (vgl. § 13e Abs. 3 und 7 GehG).

Zu § 114:

Die in § 114 vorgesehenen Bestimmungen über die Gewährung von Vorschüssen entsprechen im Wesentlichen § 22 Abs. 1 bis 3 VBO 1995. Die in § 22 Abs. 1 VBO 1995 festgesetzte Begrenzung der Vorschuss Höhe mit dem Dreifachen des Monatsbezuges wurde nicht übernommen. In diesem Zusammenhang konnte auch die in § 22 Abs. 3 VBO 1995 geregelte Möglichkeit der Bewilligung eines höheren Vorschusses bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Gründe entfallen. Die in § 22 Abs. 4 VBO 1995 vorgesehene Regelung über die Gewährung von Geldauhilfen wurde ebenfalls nicht übernommen.

In Abs. 1 wird die Anwendung des Gemeinderatsbeschlusses vom 3. September 1987, Pr.Z. 2321, betreffend Richtlinien für die Gewährung von verzinslichen Bezugsvorschüssen durch die Stadt Wien gesetzlich normiert. Dieser Beschluss legt unter anderem fest, bis zu welcher maximalen Höhe ein Zuschuss gewährt werden kann (die dem Zweifachen des Gehaltsansatzes der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2 des Schemas II entsprechende betragsmäßige Obergrenze des bestehenden Besoldungsrechtes ist daher auch für das neue Besoldungssystem maßgebend). Neu ist die ausdrückliche Erwähnung in Abs. 2, dass auch Zinsen durch Abzug von den nach diesem Gesetz gebührenden Leistungen hereinzu bringen sind.

Zu §§ 116 bis 126:

Die §§ 116 bis 124 regeln die Schadenersatzansprüche und sonstige Ansprüche bei einer Diskriminierung im Sinne des § 22 und entsprechen im Wesentlichen den §§ 54a bis 54i VBO 1995. Dabei wird klar gestellt, dass auch im Zusammenhang mit einer Diskriminierung auf Grund der Geschlechtsidentität Schadenersatz und sonstige Ansprüche nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz geltend gemacht werden können (§ 122). Diese Änderung wird auch in das bestehende Dienstrechtes übernommen. Soweit in diesen Bestimmungen auf „gleichartige dienstrechliche Bestimmungen“ verwiesen wird, sind darunter die entsprechenden Bestimmungen der Dienstordnung 1994, der Vertragsbedienstetenordnung 1995 und des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes zu verstehen.

Der die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung regelnde § 125 entspricht im Wesentlichen § 54j VBO 1995, wobei in Abs. 1 konkretisiert wird, welche Ziffern des § 7 Abs. 2 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes sinngemäß zur Anwendung gelangen. Diese Anpassung erfolgt auch im bestehenden Dienstrechtes. In Abs. 3 wird der Inhalt des § 7 Abs. 3 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes, auf den bisher in § 54j Abs. 2 VBO 1995 mittels Verfassungsbestimmung verwiesen wurde, einfachgesetzlich

wiedergegeben. Diese einfachgesetzliche Regelung ist vor dem Hintergrund des Art. 20 Abs. 2 B-VG zulässig. Das erforderliche Aufsichtsrecht der obersten Organe findet sich in § 83 der Wiener Stadtverfassung.

§ 126 normiert, dass die in diesem Abschnitt enthaltenen Bestimmungen auch auf Apothekerinnen und Apotheker, Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer, Aushilfs- und Saisonbedienstete sowie Lehrlinge Anwendung finden.

Zu §§ 127 bis 135:

§ 127 enthält eine taxative Aufzählung der Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses. Neben den in § 41 VBO 1995 genannten Gründen werden als neue Endigungsgründe die Ernennung zum Mitglied des Verwaltungsgerichts Wien oder eines anderen Verwaltungsgerichts und die Ernennung zur Landesrechtspflegerin bzw. zum Landesrechtspfleger normiert (Abs. 1 Z 2 und 3), da durch diese Ernennungen ex lege ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis begründet wird (vgl. § 2 des Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgegesetzes). Neu ist weiters, dass auch ein befristetes Dienstverhältnis gekündigt werden kann, sofern diese Kündigungsmöglichkeit im Dienstvertrag vereinbart wurde (Abs. 1 Z 4). Im Falle einer solchen Vereinbarung kann die Kündigung von jedem Vertragsteil frühestens nach Ablauf eines Jahres der ursprünglich vereinbarten oder verlängerten Dauer des Dienstverhältnisses unter Einhaltung der in § 130 Abs. 1 normierten Kündigungsfrist ausgesprochen werden (§ 129 Abs. 1). Hat das (verlängerte) befristete Dienstverhältnis bei Ausspruch der Kündigung mindestens drei Jahre gedauert, kann die Dienstgeberin dieses – ebenso wie ein unbefristetes Dienstverhältnis – nur unter Angabe eines in § 129 Abs. 2 genannten Grundes kündigen.

§ 128 regelt in Umsetzung einer Empfehlung der beim Europarat eingerichteten Staatengruppe gegen Korruption (GRECO) die Folgebeschäftigung und entspricht im Wesentlichen § 41a VBO 1995. In Anpassung an § 2c Abs. 2 AVRAG wird die für die Beurteilung der Zulässigkeit einer Folgebeschäftigung maßgebende Verdienstgrenze vom Siebzehnfachen auf das Zwanzigfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG angehoben (Abs. 2 Z 2). Diese Änderung wird auch in das bestehende Dienstrecht übernommen.

Die Kündigungsregelung des § 129 entspricht im Wesentlichen § 42 VBO 1995. Neben den in § 129 Abs. 3 bis 9 normierten Kündigungsbeschränkungen sind auch die sich durch den in § 51 enthaltenen Verweis auf das Mutterschutzgesetz 1979 ergebenden Kündigungsbeschränkungen zu beachten.

§ 130 orientiert sich an § 43 VBO 1995. Neu ist, dass eine nach Wochen bemessene Kündigungsfrist nicht mehr mit einem Samstag enden muss und dass in früheren Dienst- oder Lehrverhältnissen zur Gemeinde Wien zurückgelegte Zeiten für die Bemessung der Dauer der Kündigungsfrist nicht mehr zu berücksichtigen sind.

§ 131 enthält Sonderbestimmungen im Zusammenhang mit der Beendigung befristeter Dienstverhältnisse, wobei Abs. 1 § 43a VBO 1995 und Abs. 2 § 43b VBO 1995 entspricht.

Die Regelungen über die einvernehmliche (§ 132) bzw. vorzeitige (§ 133) Auflösung des Dienstverhältnisses, über das Enden des Dienstverhältnisses durch gerichtliche Verurteilung (§ 134) sowie die Ausstellung eines Dienstzeugnisses (§ 135) entsprechen §§ 44 bis 47 VBO 1995.

Zu §§ 136 bis 142:

§ 136 enthält die verfassungsrechtlich zulässige dynamische Verweisung auf andere Wiener Landesgesetze sowie die statische Verweisung auf Bundesgesetze und Richtlinien der Europäischen Union.

§ 137 normiert die Verordnungserlassung, wobei Abs. 1 § 64a Abs. 1 VBO 1995 und Abs. 2 § 42a Abs. 2 erster Satz BO 1994 entspricht.

§ 138 listet jene Beschlüsse des Stadtsenates bzw. des Gemeinderates auf, die bis zu deren Anpassung auch auf die dem Wiener Bedienstetengesetz unterstehenden Bediensteten anzuwenden sind.

§ 139 enthält die nach Art. 118 Abs. 2 B-VG erforderliche ausdrückliche Bezeichnung des eigenen Wirkungsbereiches und entspricht § 65 VBO 1995.

§ 140 normiert die Zuständigkeit des Magistrats zur Besorgung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben der Gemeinde Wien als Dienstgeberin und entspricht § 66 Abs. 1 VBO 1995.

In § 141 soll im Hinblick darauf, dass sich mit dem Wirksamwerden der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46 EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. Nr. L 119 vom 4. Mai 2015, S 1, mit 25. Mai 2018 die datenschutzrechtliche Rechtslage ändert, schon jetzt gestützt auf Artikel 88 der Datenschutz-Grundverordnung eine an die neuen Rahmenbedingungen angepasste datenschutzrechtliche Bestimmung für den Bereich

des Dienstrechtes geschaffen werden. Der Dienstgeberin soll es nicht nur möglich sein, personenbezogene Daten der Bediensteten im Hinblick darauf zu verarbeiten, dass sie den ihr aus dem Dienstverhältnis sowie aufgrund der Gesetze obliegenden Verpflichtungen nachkommen kann, vielmehr soll es ihr auch möglich sein, diese Daten in anonymisierter Form auch für Zwecke des Controllings und der Erstellung steuerungsrelevanter Personalkennzahlen zu verarbeiten. Unter Verarbeitung personenbezogener Daten ist jede Verarbeitung im Sinn des Artikels 4 Z 2 der Datenschutz-Grundverordnung zu verstehen. Diese datenschutzrechtliche Bestimmung wird auch in das bestehende Dientrecht übernommen.

In § 142 werden die durch dieses Gesetz umgesetzten Richtlinien aufgelistet und entspricht diese Regelung inhaltlich § 67 VBO 1995.

§ 143 ordnet das Inkrafttreten dieses Gesetzes mit Ausnahme des die Verordnungserlassung regelnden § 137 mit 1. Jänner 2018 an. Damit nach diesem Gesetz zu erlassende Verordnungen (wie z.B. die Modellstellen-Verordnung oder die Zugangsverordnung) bereits vor dem 1. Jänner 2018 erlassen werden können, soll § 137 bereits mit dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag in Kraft treten.

Zu Art. II Z 1 sowie Art. III Z 1 und 6 (§ 7 Abs. 1 DO 1994, § 2 und § 33 Abs. 3 BO 1994):

Die Festsetzung der besonderen Anstellungserfordernisse für die einzelnen Beamteninnen- und Beamtengruppen und die Änderung der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 (bisher Vorberatungsrechte der gemeinderätlichen Personalkommission) sowie die Festsetzung der Nebengebühren und einmaligen Belohnungen (bisher Antragsrecht der gemeinderätlichen Personalkommission) fallen künftig in die alleinige Zuständigkeit des Stadtsenates.

Zu Art. II Z 1a und 26a, Art. III Z 1, 2a bis 2c, 3a bis 3e, 5a, 7a, 9 bis 9b, 12a, 12b und 15, Art. IV Z 9a und 35 und Art. V Z 1a (§ 15 Abs. 5, § 74b Abs. 3 und § 84 Abs. 5 DO 1994, § 2, § 11 Abs. 3, 5 und 6, § 13 Abs. 1 und 4, § 14 Abs. 1, § 18 Abs. 2, 4 und 9, § 22, § 31a, § 40n und §§ 49p bis 49s BO 1994 sowie Anlagen 1, 2 und 3 zur BO 1994, § 17 Abs. 1 Z 1 VBO 1995 sowie Anlage 1 zur VBO 1995, § 8a Abs. 1 Z 1 W-PVG):

In Ergänzung zu den bereits mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2014, LGBI. Nr. 34/2014, umgesetzten besoldungsrechtlichen Maßnahmen für die Sanitäterinnen und Sanitäter der Wiener Berufsrettung soll nun die Besoldung jener Bediensteten neu gestaltet werden, die bei der Berufsrettung Wien mit der Führung und Organisation des Rettungsdienstes betraut sind. Aus diesem Anlass soll in der Anlage 1 zur BO 1994 ein eigenes Schema II R für diese Bediensteten vorgesehen werden, das die Strukturen und Hierarchien innerhalb der Berufsrettung Wien widerspiegelt. Das neue Schema sieht jeweils eine eigene Verwendungsgruppe für die Ärztliche Leiterin bzw. den Ärztlichen Leiter (Chefärztin bzw. Chefarzt) sowie die bei der Berufsrettung Wien tätigen Oberärztinnen bzw. Oberärzte (Verwendungsgruppe RÄ), für die Führungskräfte und leitenden Bediensteten der Berufsrettung Wien (Verwendungsgruppe R 2) und für die Bediensteten der Rettungsleitstelle, der Rettungszentrale und der Rettungsstationen sowie die Lehrerinnen bzw. Lehrer der Wiener Rettungssakademie (Verwendungsgruppe R 1) vor. Außerdem soll die bisher den Schemata II K bzw. IV K zugeordnete Verwendungsgruppe R, die den Sanitäterinnen und Sanitätern der Berufsrettung Wien vorbehalten ist, in die neuen Rettungsschemata eingegliedert werden. In diesem Zusammenhang sollen auch die Bezeichnungen der für die Berufsrettung Wien in der Anlage 1 zur BO 1994 vorgesehenen Bedienstetengruppen insofern aktualisiert werden, als sie an die bei der Berufsrettung Wien gebräuchlichen Bezeichnungen der Funktionen und Aufgaben angeglichen werden sollen.

Durch die mit der neuen Verwendungsgruppe RÄ verbundenen besoldungsrechtlichen Verbesserungen für die Rettungsärztinnen bzw. Rettungsärzte, die Lehrärztin bzw. den Lehrarzt sowie die medizinisch-wissenschaftliche Leiterin bzw. den medizinisch-wissenschaftlichen Leiter soll sichergestellt werden, dass der akute Bedarf an qualifizierten Ärztinnen und Ärzten bei der Berufsrettung Wien abgedeckt werden kann.

In § 31a BO 1994 wird zudem für die Chefärztin bzw. den Chefarzt der Berufsrettung Wien zur Abgeltung der mit der Tätigkeit als Ärztliche Leiterin bzw. Ärztlicher Leiter der Wiener Berufsrettung verbundenen besonderen Verantwortung eine Dienstzulage vorgesehen, deren Höhe in der Anlage 3 zur BO 1994 festgesetzt ist. Eine Zulage in gleicher Höhe soll auch der Rettungsdienstleiterin bzw. dem Rettungsdienstleiter gebühren. Für die Bezieherinnen bzw. Bezieher einer Dienstzulage gemäß § 31a BO 1994 soll der gleichzeitige Bezug von Leistungszulagen im Sinn des § 37a BO 1994 ausgeschlossen sein.

Die für die bei der Berufsrettung Wien beschäftigten Ärztinnen und Ärzte vorgesehenen Maßnahmen sollen ab April 2017 wirksam werden. Die in diesem Zusammenhang erforderlichen Regelungen für die Ärztliche Leiterin bzw. des Ärztlichen Leiters der Berufsrettung Wien in die neue Bedienstetengruppe „Chefärzt/Chefärztin der Berufsrettung Wien“ sowie der bisher in die Bedienstetengruppe der Ärztinnen und Ärzte in der Verwendungsgruppe A eingereihten Bediensteten der Berufsrettung

tung Wien in die neue Bedienstetengruppe „Rettungsärzte/Rettungsärztinnen der Berufsrettung Wien“ und für die Überleitung dieser Bediensteten in die Verwendungsgruppe RÄ sind im neuen § 49p BO 1994 vorgesehen.

Die neuen Verwendungsgruppen R 1 und R 2 sollen eine besoldungsrechtliche Abfederung und Unterstützung des bereits im Zusammenhang mit der Umsetzung der Arbeitszeit-Novelle, LGBI. Nr. 20/2009, eingeleiteten und mit Wirksamkeit 1. April 2017 weitgehend abgeschlossenen Prozesses der sukzessiven Umstellung des Rettungsdienstes von 24-Stunden-Diensten auf ein 12,5-Stunden-Dienst-Modell für die von dieser Umstellung betroffenen Führungskräfte, leitenden Bediensteten sowie Bediensteten der Rettungsleitstelle, der Rettungszentrale, der Rettungsstationen und der Wiener Rettungssakademie bewirken.

Durch die Verringerung der Zahl der Gehaltsstufen in den Verwendungsgruppen R 1 und R 2 und die gleichzeitige Verlängerung der Vorrückungszeiträume – drei Biennien, drei Triennien, drei Quadriennien und drei Quinquenien – soll im Sinn eines modernen Besoldungssystems eine deutliche Abflachung der Gehaltskurven erreicht werden. Die dargestellte Systematik innerhalb der Verwendungsgruppen R 1 und R 2 entspricht der bei Schaffung der Verwendungsgruppe R zur Abfederung der durch die Dienstformumstellung bedingten besoldungsrechtlichen Nachteile bei Sanitäterinnen und Sanitätern bereits gewählten Systematik.

Die neuen Gehaltsregelungen sollen für die bereits bei der Berufsrettung Wien beschäftigten Bediensteten, die von der Umstellung auf eine Dienstform ohne 24-Stunden-Dienste betroffen sind, jeweils mit dem Zeitpunkt der Umstellung der Dienstform in Kraft treten. Betroffen sind insbesondere die (bisherigen) Bedienstetengruppen „Stationsleiter/Stationsleiterinnen der Berufsrettung Wien“ (künftig „Hauptinspektionsoffiziere/Hauptinspektionsoffizierinnen der Berufsrettung Wien“), „Protokollführer/Protokollführerin der Berufsrettung Wien“ (künftig „Disponenten/Disponentinnen der Wiener Rettungsleitstelle“) sowie „Stationsführer/Stationsführerinnen der Berufsrettung Wien“ (künftig „Unteroffiziere/Unteroffizierinnen der Berufsrettung Wien“). Die bisher als „Technische Offizierinnen“ bzw. „Technische Offiziere“ verwendeten Bediensteten der Berufsrettung Wien werden – unabhängig von ihrer bisherigen Einreihung – ebenfalls der Bedienstetengruppe der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere zugeordnet. Bedienstete der oben genannten Bedienstetengruppen, soweit sie bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Bereichskoordinatorin bzw. Bereichskoordinator verwendet werden, sowie die Leiterin bzw. der Leiter der Rettungsleitstelle und die Leiterin bzw. der Leiter der Wiener Rettungssakademie werden in der neuen Bedienstetengruppe „Bereichskoordinatoren/Bereichskoordinatorinnen der Berufsrettung Wien“ zusammengefasst; die an der Wiener Rettungssakademie lehrenden Bediensteten und die Leitende Flugretterin bzw. der Leitende Flugretter sollen der neuen Bedienstetengruppe „Lehrer/Lehrerinnen der Wiener Rettungssakademie“ angehören.

§ 49q BO 1994 sieht die in diesem Zusammenhang erforderlichen Regelungen für die Überleitung in die neuen Bedienstetengruppen „Bereichskoordinatoren/Bereichskoordinatorinnen der Berufsrettung Wien“ und „Hauptinspektionsoffiziere/Hauptinspektionsoffizierinnen der Berufsrettung Wien“ sowie für die Überleitung in die Verwendungsgruppe R 2 vor, die grundsätzlich nach Maßgabe der in § 49q Abs. 4 BO 1994 vorgesehenen Überleitungstabelle erfolgen soll.

Jene Bediensteten, die zu einem späteren Zeitpunkt als dem 1. April 2017 auf eine Dienstform umgestellt werden, in der keine 24-Stunden-Dienste zu leisten sind, sollen mit Wirksamkeit jenes Monatsersten in das neue Besoldungssystem übergeleitet werden, zu dem die Umstellung jeweils abgeschlossen ist (§ 49q Abs. 10 BO 1994).

§ 49r BO 1994 regelt die ex lege-Überleitung in die neuen Bedienstetengruppen „Disponenten/Disponentinnen der Wiener Rettungsleitstelle“, „Lehrer/Lehrerinnen der Wiener Rettungssakademie“ und „Unteroffiziere/Unteroffizierinnen der Berufsrettung Wien“ sowie in die Verwendungsgruppe R 1. Dabei sollen die Bediensteten grundsätzlich jene besoldungsrechtliche Stellung erhalten, die sich ergeben hätte, wenn sie die gesamte für die Vorrückung wirksame Zeit bereits in der neuen Verwendungsgruppe zurückgelegt hätten. Davon abweichend ist für die Überleitung der Technischen Offizierinnen und Offiziere in die Verwendungsgruppe R 1 eine eigene Überleitungstabelle vorgesehen (§ 49r Abs. 6 BO 1994).

Die jeweils normierte sinngemäße Anwendung des § 18 Abs. 8 BO 1994 soll bewirken, dass allenfalls in der bisherigen Verwendungsgruppe zuerkannte außerordentliche Vorrückungen in eine höhere Gehaltsstufe und Zulagen gemäß § 11 Abs. 5 BO 1994 auch zu einer Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung in der neuen Verwendungsgruppe um jeweils zwei Jahre führen.

Mit der jeweiligen Überleitung in eine der neuen Verwendungsgruppen gilt die Zielstufe im Sinn des § 49l Abs. 1 BO 1994 als erreicht. Die in §§ 49l bis 49n BO 1994 im Zuge der Besoldungsreform 2015, LGBI. Nr. 28/2015, vorgesehenen Übergangsbestimmungen sind mit Wirksamkeit der jeweiligen Überleitung auf die übergeleiteten Dienstverhältnisse nicht mehr anzuwenden.

Durch die Bestimmungen des § 49s BO 1994 soll sichergestellt werden, dass den schon bisher der Bedienstetengruppe der Sanitäterinnen und Sanitäter angehörenden Bediensteten der Berufsrettung Wien auch nach der Zuordnung der Verwendungsgruppe R zu den neuen Rettungsschemata II R bzw. IV R die bereits erreichte Besoldungsrechtliche Stellung und der Vortückungstermin gewahrt bleiben.

In der Anlage 1 zur BO 1994 wird das neue Schema II R samt der jeweiligen Einreihungsvoraussetzungen für die neuen Verwendungsgruppen R 1, R 2 und RÄ festgelegt. Außerdem können die dem Schema II, Verwendungsgruppen A, C und D, zugeordneten, nur die Berufsrettung Wien betreffenden Bedienstetengruppen, an deren Stelle die neuen Bedienstetengruppen des Schemas II R treten sollen, entfallen. Die Änderungen der Anlage 2 zur BO 1994 und der Anlage 1 zur VBO 1995 dienen der Festsetzung der neuen Gehaltstabellen zu den Schemata II R und IV R; zugleich kann die den Schemata II K bzw. IV K zugordnete Verwendungsgruppe R in den beiden Anlagen entfallen.

Die außerdem vorgesehenen Änderungen der Dienstordnung 1994, der Besoldungsordnung 1994, der Vertragsbedienstetenordnung 1995 und des Wiener Personalvertretungsgesetzes enthalten die lediglich in formaler Hinsicht erforderlichen Anpassungen an die neue Rechtslage, insbesondere an die neu geschaffenen Schemata, Verwendungsgruppen und Bedienstetengruppen.

Zu Art. II Z 2 und Art. IV Z 9 (§ 25 Abs. 4 DO 1994 und § 16 Abs. 3 VBO 1995):

Das in § 25 Abs. 4 DO 1994 und § 16 Abs. 3 VBO 1995 geregelte Konkurrenzverbot für Ärztinnen und Ärzte des Wiener Krankenanstaltenverbundes gilt auch für Nebenbeschäftigte bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA), die als Trägerin der Unfallversicherung in erster Linie für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (Verhütung, Behandlung, Rehabilitation, Geldleistungen) zuständig ist. Die Unfallkrankenhäuser der AUVA behandeln allerdings nicht nur durch Arbeitsunfälle verursachte Verletzungen, sondern leisten eine umfassende operative und konservative unfallchirurgische Versorgung sämtlicher Verletzungen und Unfallfolgen bei Erwachsenen und Kindern. Beispielsweise übernimmt die AUVA im Bereich der Unfallversorgung die Hälfte der Polytraumata in Wien.

Im Bereich der Unfallversorgung werden neben Unfallchirurginnen und Unfallchirurgen vermehrt spezialisierte Fachärztinnen und Fachärzte, z.B. für Gefäßchirurgie, Thoraxchirurgie, Neurochirurgie und Bauchchirurgie, gebraucht, um die hochwertige Versorgung sicherstellen zu können. Die AUVA verfügt aber nicht über eine ausreichende Anzahl an entsprechenden Fachärztinnen und Fachärzten, um das derzeitige Behandlungsausmaß weiterhin gewährleisten zu können.

Sollte die AUVA ihre derzeitigen Versorgungsleistungen im Bereich der Unfallversorgung nicht weiter wahrnehmen können, hätte dies weitreichende Versorgungsprobleme für die Wiener Bevölkerung zur Folge. Da eine gänzliche Übernahme der Unfallversorgung, die nicht durch Arbeitsunfälle bedingt ist, durch den Wiener Krankenanstaltenverbund kaum zu bewältigen wäre, wird im Rahmen des gemeinsamen Projekts „Kooperation und strukturelle Integration im Bereich der orthopädisch-traumatologischen Versorgung – AUVA, KAV, Stadt Wien“ an der trägerübergreifenden Versorgungsplanung und dem Abschluss einer Kooperationsvereinbarung gearbeitet. Daher widerspricht eine fachärztliche Tätigkeit für die AUVA als Nebenbeschäftigung im Rahmen einer solchen Kooperationsvereinbarung nicht den wirtschaftlichen Interessen der Stadt Wien, sondern werden vielmehr hierdurch die Interessen der Stadt Wien verwirklicht.

Die Regelung soll nicht auf die AUVA beschränkt sein, sondern für alle künftigen Versorgungsprobleme gelten, die mit einer trägerübergreifenden Kooperationsvereinbarung gelöst werden können.

Zu Art. II Z 3 und Art. IV Z 6 (§ 26c Abs. 4 DO 1994, § 11c Abs. 4 VBO 1995):

In Ausnahmefällen soll künftig bei Vorliegen besonderer berücksichtigungswürdiger Gründe die außerbetriebliche Arbeitszeit der Telearbeit mit mehr als 60% der Normalarbeitszeit (mehr als 24 Stunden in der Woche) festgelegt werden können, im Extremfall für eine zeitlich begrenzte Dauer sogar im Ausmaß von 100%. Von dieser Ausnahmeregelung, die der Zustimmung der Personalvertretung (§ 39 Abs. 2 Z 14 W-PVG) bedarf, kann nur dann Gebrauch gemacht werden, wenn die Tätigkeit der bzw. des betroffenen Bediensteten für die Verrichtung von Telearbeit geeignet ist. Diese Ausnahmeregelung könnte z.B. dann zur Anwendung gelangen, wenn eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter trotz ihrer bzw. seiner schweren Erkrankung (wie z.B. Krebserkrankung) weiterhin ihren bzw. seinen Dienst verrichten möchte, ihr bzw. ihm jedoch eine betriebliche Anwesenheit im Ausmaß von 40% der Normalarbeitszeit (= 16 Stunden) infolge der zurückzulegenden Anfahrtswege oder infolge herabgesetzter Immunabwehr nicht zumutbar ist oder eine solche Anwesenheit dem Behandlungserfolg abträglich ist.

Zu Art. II Z 4 und Art. IV Z 7 (Überschrift zu § 28 und § 28 Abs. 1 DO 1994, Überschrift zu § 12 und § 12 Abs. 1 VBO 1995):

Der Begriff der „Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes“, welcher mit Erkrankung bzw. Pflegebedürftigkeit assoziiert wird, soll angesichts des Umstandes, dass die Betreuung des (gesunden) Kindes im Vordergrund steht, durch jenen der „Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes“ ersetzt werden.

Zu Art. II Z 5 und Art. IV Z 8 (§ 28 Abs. 3 DO 1994, § 12 Abs. 5 VBO 1995):

Nach derzeitigter Rechtslage darf die Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes nach Vollendung des 4. Lebensjahres nicht unterbrochen werden. Künftig kann diese Teilzeitbeschäftigung für die Zeit(en) der Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz unterbrochen werden.

Zu Art. II Z 6 und Art. IV Z 14 (§ 30 Abs. 1, § 51 Abs. 1 und § 53b Abs. 9 DO 1994, § 31b Abs. 9, § 51 und § 52 Abs. 1 VBO 1995):

Der veraltete Begriff „hauptamtlich“ wird durch den Begriff „hauptberuflich“ ersetzt.

Zu Art. II Z 7 und Art. III Z 5 (§ 30 Abs. 1 Z 3 DO 1994, § 28 BO 1994 samt Überschrift):

Neue Bezeichnung der bisherigen Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik (siehe §§ 67, 78, 79 und 82 des Schulorganisationsgesetzes).

Zu Art. II Z 8 (§ 34a Abs. 2 Z 3 DO 1994):

Diese Änderung trägt dem Umstand Rechnung, dass die Bezeichnung „Ingenieur“ nach dem Ingenieurgesetz 2017, welches mit 1. Mai 2017 in Kraft getreten ist, eine „Qualifikationsbezeichnung“ ist.

Zu Art. II Z 9 und 11 sowie Art. IV Z 3 und 13 (§ 35 Abs. 3 und § 47 Abs. 5 DO 1994, § 4 Abs. 8 und § 24 Abs. 5 VBO 1995):

Die Verpflichtung zur Bekanntgabe der Urlaubsadresse ist im Zeitalter des Mobiltelefons nicht mehr erforderlich und kann daher entfallen (§ 35 Abs. 3 DO 1994, § 4 Abs. 8 VBO 1995), wodurch Zitatangepasungen notwendig werden (§ 47 Abs. 5 DO 1994, § 24 Abs. 5 VBO 1995).

Zu Art. II Z 10 und Art. IV Z 12 (§ 47 Abs. 1 DO 1994, § 24 Abs. 1 VBO 1995):

Das Heeresversorgungsgesetz ist mit 30. Juni 2016 außer Kraft getreten (§ 44 des Heeresentschädigungsgesetzes - HEG, BGBl. I Nr. 162/2015), weshalb der betroffene Verweis durch jenen auf das Heeresentschädigungsgesetz zu ersetzen ist. Bis zum 30. Juni 2016 rechtskräftig bestehende Ansprüche und Forderungen nach dem Heeresversorgungsgesetz bleiben gemäß §§ 32 und 33 HEG gewahrt.

Der bisher in § 47 Abs. 1 Z 1 lit. d DO 1994 bzw. § 24 Abs. 1 Z 1 lit. d VBO 1995 vorgesehene Verweis auf das Opferfürsorgegesetz kann entfallen, da dieses Gesetz auf Opfer des Nationalsozialismus in der Zeit vom 6. März 1933 bis 9. Mai 1945 Anwendung findet und die vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes erfassten Personen sich somit nicht mehr in einem aktiven Dienstverhältnis zur Stadt Wien befinden können.

Zu Art. II Z 12 und Art. IV Z 15 (§ 53c Abs. 1 bis 3 DO 1994, § 31c Abs. 1 bis 3 VBO 1995):

Die Dauer der Frühkarenz ist derzeit mit vier Wochen begrenzt. Um den Bezug des Familienzeitbonus, der nur bei Inanspruchnahme einer 28-tägigen bis 31-tägigen Familienzeit gebührt (§ 2 des Familienzeitbonusgesetzes, BGBl. I Nr. 53/2016), im vollen Umfang zu ermöglichen, wird die Höchstdauer der Frühkarenz auf 31 Kalendertage ausgeweitet.

Zu Art. II Z 13 und 14 sowie Art. IV Z 16 und 19 (§ 53c Abs. 5, § 55 Abs. 5 und § 55a Abs. 1 DO 1994, § 31c Abs. 5, § 33a Abs. 1 und § 33b Z 1 VBO 1995):

Im Gleichklang mit den Bestimmungen zur Eltern-Karenz und zur aufgeschobenen Eltern-Karenz sollen auch bei einer Frühkarenz bei Ablauf der Meldefrist nur zwingende (bisher „wichtige“) dienstliche Gründe einer Inanspruchnahme derselben entgegen stehen (§ 53c Abs. 5 DO 1994, § 31c Abs. 5 VBO 1995).

Auch der vorzeitigen Beendigung einer Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen sowie der Gewährung einer Pflegeteilzeit sollen nur noch zwingende, anstatt bisher wichtige, dienstliche Gründe entgegen stehen (§ 55 Abs. 5 und § 55a Abs. 1 DO 1994, § 33a Abs. 1 und § 33b Z 1 VBO 1995).

Zu Art. II Z 13a und 13b sowie Art. IV Z 17a und 17b (Überschrift zu § 54b DO 1994 und § 54b Abs. 2 DO 1994, Überschrift zu § 32b VBO 1995 und § 32b Abs. 2 VBO 1995):

Die Möglichkeit der Verwendung einer bzw. eines Bediensteten auf einem ähnlichen Dienstposten nach der Rückkehr aus einer Eltern-Karenz hat sich in der Praxis als nicht erforderlich erwiesen und kann daher entfallen.

Zu Art. II Z 15 und Art. IV Z 21 (§ 56 Abs. 3 DO 1994, § 34 Abs. 3 VBO 1995):

Das Zustimmungsrecht der gemeinderätlichen Personalkommission zur Gewährung eines Karenzurlaubes im öffentlichen Interesse wird durch ein solches des für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschusses ersetzt.

Zu Art. II Z 16 und Art. IV Z 23 (§ 61 Abs. 1 Z 2 lit. b und Z 3 DO 1994, § 37 Abs. 1 Z 2 lit. b und Z 3 VBO 1995):

Die veralteten Begriffe „Heil- oder Pflegeanstalt“ und „Heil- und Pflegeanstalt“ werden durch „Kranken- oder Kuranstalt“ ersetzt.

Zu Art. II Z 17 und Art. IV Z 24 (§ 61a Abs. 1 DO 1994, § 37a Abs. 1 VBO 1995):

Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung zur Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst erkrankten Kindes bereits ausgeschöpft, so ist eine neuerliche Inanspruchnahme durch die Bedienstete bzw. den Bediensteten jeweils bei Vorliegen eines neuen Anlassfalls zulässig. Dieser liegt grundsätzlich im Fall des Hinzukommens eines neuen, die Familienhospizkarenz rechtfertigenden Krankheitsbildes oder im Fall einer Verbesserung bzw. Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung vor. Es kommt in diesem Zusammenhang aber auch vor, dass ein Teil der notwendigen Therapien für schwersterkrankte Kinder länger als neun Monate dauert bzw. weitere notwendige Therapien nach einer Unterbrechung (z.B. von einigen Wochen oder Monaten) erforderlich sind. Um Härtefälle abzumildern, wurde in der Verwaltungspraxis bei der Begleitung schwersterkranker Kinder auch in diesen Fällen vom Vorliegen eines neuen Anlassfalls ausgegangen, weshalb es sich bei gegenständlicher Regelung um eine Klarstellung handelt.

Durch (bestehende) Verweise in § 61b DO 1994 bzw. § 37b VBO 1995 wird diese Klarstellung auch für die Teilzeitbeschäftigung aus Hospizgründen wirksam.

Zu Art. II Z 18 und Art. IV Z 22 (§ 62 Abs. 1 DO 1994, § 36 Abs. 1 VBO 1995):

Im Zusammenhang mit der Dienstreise zur Festigung und Besserung der Dienstfähigkeit sollen die veralteten Begriffe „Landaufenthalt“ und „Genesungsheim“ nicht mehr verwendet werden. Die Festlegung einer täglichen Mindesthöhe des von einer Krankenfürsorgeanstalt, einem Träger der gesetzlichen Sozialversicherung, dem Bund oder einem Land gewährten Kostenzuschusses hat sich in der Praxis als nicht erforderlich erwiesen und kann ebenfalls entfallen.

Zu Art. II Z 19 und Art. IV Z 25 (§ 65 Abs. 2 DO 1994, § 40 Abs. 2 VBO 1995):

In Bezug auf die den Bediensteten zur Verfügung zu stellende Dienstbekleidung soll die bisher durch Verordnung des Stadt senates vorgesehene Regelung der näheren Bestimmungen entfallen und diese Angelegenheit dezentral unter Mitwirkung der Personalvertretung (§ 39 Abs. 5 Z 14 W-PVG) geregelt werden.

Zu Art. II Z 20 und Art. IV Z 31 (§ 67g DO 1994, § 54g VBO 1995):

Es wird klargestellt, dass auch im Zusammenhang mit einer Diskriminierung auf Grund der Geschlechtsidentität Schadenersatz und sonstige Ansprüche nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz geltend gemacht werden können.

Zu Art. II Z 21 und Art. IV Z 32 (§ 67j Abs. 1 DO 1994, § 54j Abs. 1 VBO 1995):

Die Zuständigkeiten der nach dem Wiener Antidiskriminierungsgesetz eingerichteten Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen für die Bediensteten der Gemeinde Wien werden derzeit durch einen Verweis auf § 7 Abs. 2 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes geregelt. Dieser Verweis ist jedoch in dieser Form nicht mehr passend, da dem § 7 Abs. 2 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes seit dessen Stammfassung neue Aufgaben hinzugefügt wurden, die für das Dienstrecht nicht zutreffend sind. Aus diesem Grund werden die der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen im Hinblick auf die Bediensteten der Gemeinde Wien zukommenden Zuständigkeiten nunmehr taxativ aufgezählt.

Zu Art. II Z 22, 24 und 26 (§ 68a Abs. 4, § 68b Abs. 3 und § 69 Abs. 2 DO 1994):

Die bisher in den Zuständigkeitsbereich der gemeinderätlichen Personalkommission fallenden dienstbehördlichen Aufgaben betreffend Versetzungen in den Ruhestand und Verfügung der Wiederverwendung einer Beamten bzw. eines Beamten des Ruhestandes bei Wiedererlangung der Dienstfähigkeit (= Reaktivierung) sollen künftig dem Magistrat obliegen, welcher gemäß § 2a der Dienstordnung 1994 Dienstbehörde ist, sofern nicht nach anderen landesgesetzlichen Bestimmungen anderen Organen der Gemeinde Wien dienstbehördliche Aufgaben zukommen.

Zu Art. II Z 23 (§ 68a Abs. 5 DO 1994):

Da von der Möglichkeit, bei einer wegen zu erwartender mehr als einjähriger Dienstunfähigkeit zu verfügenden Ruhestandsversetzung binnen bestimmter Frist selbst um Versetzung in den Ruhestand anzusuchen, in der Praxis kaum Gebrauch gemacht wurde, soll dieser zusätzliche Verfahrensschritt zum Zweck der Verwaltungsvereinfachung und Verfahrensbeschleunigung nunmehr entfallen, zumal die Rechtsfolgen für die betroffenen Bediensteten bei einer auf Antrag erfolgten Versetzung in den Ruhestand dieselben sind wie bei einer amtsweit verfügbaren Ruhestandsversetzung.

Zu Art. II Z 25 und Art. IV Z 26 (§ 68d Abs. 2 und § 71a Abs. 2 Z 2 DO 1994, § 41a Abs. 2 Z 2 VBO 1995):

In Anpassung an § 2c Abs. 2 AVRAG wird die für die Beurteilung der Zulässigkeit einer Folgebeschäftigung maßgebende Verdienstgrenze vom Siebzehnfachen auf das Zwanzigfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG angehoben.

Zu Art. II Z 27 und 28 (§ 84 Abs. 2 und § 86 Abs. 5 Z 5 DO 1994):

Die Bestellung der Mitglieder der Disziplinarkommission sowie deren Enthebung sollen künftig durch den Stadtsenat erfolgen.

Zu Art. II Z 29 bis 31 (§ 88 Abs. 1 und 2 DO 1994):

Um angesichts der stark rückläufigen Zahlen an pragmatisierten Bediensteten nach wie vor die Bestellung qualifizierter Personen für das Amt als Disziplinaranwältin bzw. Disziplinaranwalt und ihren bzw. seinen Stellvertreterinnen und Stellvertretern sicherstellen zu können, wird der Kreis der potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten um rechtskundige Vertragsbedienstete erweitert (Abs. 1).

Die übrigen Änderungen betreffen damit im Zusammenhang stehende formale Anpassungen (Abs. 2).

Zu Art. II Z 32, Art. III Z 7e, Art. IV Z 33, Art. V Z 31, Art. VI Z 4, Art. VII Z 18 und Art. IX Z 2 (§ 110 Abs. 2 und 3 DO 1994, § 42 Abs. 2 BO 1994, § 64 Abs. 2 und 3 VBO 1995, § 50 Abs. 2 W-PVG, § 74 Abs. 2 PO 1995, § 46 Abs. 2 und 3 W-GBG, § 76 Abs. 2 und 3 W-BedSchG 1998):

Soweit in der Dienstordnung 1994, in der Besoldungsordnung 1994, in der Vertragsbedienstetenordnung 1995, im Wiener Personalvertretungsgesetz, in der Pensionsordnung 1995, im Wiener Gleichbehandlungsgesetz und im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 auf Bundesgesetze bzw. Richtlinien der Europäischen Union verwiesen wird, soll im Sinn einer zulässigen statischen Verweisung jeweils deren am 1. Jänner 2018 geltende Fassung maßgeblich sein.

Zu Art. II Z 33 und Art. IV Z 34 (§ 110b DO 1994 und § 66a VBO 1995):

Im Hinblick darauf, dass sich mit dem Wirksamwerden der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46 EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. Nr. L 119 vom 4. Mai 2015, S 1, mit 25. Mai 2018 die datenschutzrechtliche Rechtslage ändert, soll schon jetzt gestützt auf Artikel 88 der Datenschutz-Grundverordnung eine an die neuen Rahmenbedingungen angepasste datenschutzrechtliche Bestimmung für den Bereich des Dienstrechtes geschaffen werden. Der Dienstgeberin soll es nicht nur möglich sein, personenbezogene Daten der Bediensteten im Hinblick darauf zu verarbeiten, dass sie den ihr aus dem Dienstverhältnis sowie aufgrund der Gesetze obliegenden Verpflichtungen nachkommen kann, vielmehr soll es ihr auch möglich sein, diese Daten in anonymisierter Form auch für Zwecke des Controllings und der Erstellung steuerungsrelevanten Personalkennzahlen zu verarbeiten. Unter Verarbeitung personenbezogener Daten ist jede Verarbeitung im Sinn des Artikels 4 Z 2 der Datenschutz-Grundverordnung zu verstehen.

Zu Art. III Z 2 und 7 sowie Art. IV Z 17 (§ 7 Abs. 2 Z 2 und § 40d BO 1994, § 32a Abs. 6 VBO 1995):

Um Verwechslungen mit den im Wiener Bedienstetengesetz verwendeten Begriff „Vergütungen“ zu vermeiden, wird die bei Beschäftigung während der Eltern-Karenz gebührende und bisher als „Vergütung“ bezeichnete Entlohnung in „Abgeltung“ umbenannt.

Zu Art. III Z 3 (§ 13 Abs. 5 BO 1994):

Diese Bestimmung findet auf Führungsfunktionen der Wiener Stadtwerke keine Anwendung mehr, weshalb diese entfallen können.

Zu Art. III Z 4, 9, 10, 11, 12 und 13 sowie Art. V Z 2 (§ 26 Abs. 1 Z 1 und § 49o BO 1994, Anlagen 1 und 3 zur BO 1994, § 8a Abs. 1 Z 2 lit. e W-PVG):

Im Rahmen einer laufenden Gesamtreform im Gesundheits- und Krankenpflegebereich wurden mit der GuKG-Novelle 2016, BGBl. I Nr. 75/2016, die Aufwertung des Berufsbildes (Ausbildung und Tätig-

keitsbereich) des bisherigen Gesundheits- und Krankenpflegeberufes „Pflegehilfe“ sowie dessen Umbenennung in „Pflegeassistent“ im Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBI. I Nr. 108/1997, umgesetzt. Die Anlage I zur Besoldungsordnung 1994 (BO 1994) soll nun insofern angepasst werden, als die Bedienstetengruppe „Pflegehelfer/Pflegehelferinnen“ in „Pflegeassistenten/Pflegeassistentinnen“ umbenannt werden soll. Voraussetzung für eine Einreihung in die Bedienstetengruppe der Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten und das Schema II K bzw. IV K, Verwendungsgruppe K 6, ist die Berechtigung zur Ausübung der Pflegeassistentin gemäß dem GuKG, das in seinen die Berufsberechtigung zur Ausübung der Pflegeassistentin regelnden Bestimmungen (§§ 85ff GuKG) auch die Berechtigung der bisher als Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfer tätigen Personen zur Ausübung der Pflegeassistentin normiert (Art. III Z 12). Die in diesem Zusammenhang erforderliche Übergangsbestimmung wird in § 49o Abs. 5 BO 1994 vorgesehen (Art. III Z 9). Die Bezeichnungsänderung macht außerdem die Anpassung der in § 8a Abs. 1 Z 2 lit. e des Wiener Personalvertretungsgesetzes festgesetzten Personalgruppe erforderlich (Art. V Z 2).

Die GuKG-Novelle 2016 wurde zudem zum Anlass genommen, die nicht mehr zeitgemäße und oftmals kritisierte Berufsbezeichnung „Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester“ durch „Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin“ zu ersetzen. Gleichzeitig wurde die Aufhebung der speziellen Grundausbildungen des gehobenen Dienstes (Kinder- und Jugendlichenpflege, psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege) zugunsten einer noch stärker generalistisch ausgerichteten Ausbildung in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege vorgesehen. Sämtliche nach den Bestimmungen des GuKG zur Ausübung des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege berechtigte Personen sind künftig – unabhängig von einer allfälligen Spezialisierung – zur Führung der Berufsbezeichnung „Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin“ bzw. „Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger“ berechtigt (§ 11 Abs. 1 GuKG). Diese Änderungen machen die Anpassung der Anlage I zur BO 1994 sowie weitere gesetzliche Adaptierungen und das Vorsehen von Übergangsbestimmungen (§ 49o Abs. 4 BO 1994) erforderlich (Art. III Z 9 und 11). Voraussetzung für eine Einreihung in die neue Bedienstetengruppe „Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerinnen“ sowie das Schema II K bzw. IV K, Verwendungsgruppe K 4, ist die Berufsberechtigung zur Ausübung des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege gemäß dem GuKG, das in seinem § 17 Abs. 4 auch die Berechtigung von Personen, die nach den Bestimmungen des 6. Abschnitts des GuKG in der Fassung vor der Novelle BGBI. I Nr. 75/2016 eine spezielle Grundausbildung in der Kinder- und Jugendlichenpflege bzw. in der psychiatrischen Gesundheits- und Krankenpflege erfolgreich absolviert haben, zur Ausübung der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege sowie auch zur Ausübung der neuen Spezialisierungen gemäß §§ 18 und 19 GuKG normiert.

Die dargestellten Änderungen machen darüber hinaus die Umbenennung weiterer Bedienstetengruppen, wie „Oberpfleger/Oberschwestern“ und „Stationspfleger/Stationsschwestern“, das Vorsehen der in diesem Zusammenhang gebotenen Übergangsbestimmungen (§ 49o Abs. 1 bis 3 BO 1994) sowie die Anpassung der im Schema II K normierten (allgemeinen) Einreihungsbestimmungen erforderlich (Art. III Z 4, 9 bis 11 und 13).

Zu Art. III Z 4, 10a und 14 (§ 26 Abs. 1 Z 1 BO 1994 sowie Anlagen 1 und 3 zur BO 1994):

Nach dem Vorbild der bestehenden Bedienstetengruppen der Leitenden Operationsassistentinnen bzw. Operationsassistenten und der Leitenden Obduktionsassistentinnen bzw. Obduktionsassistenten soll für die mit der Funktion als Leitende Kardiotechnikerin bzw. Leitender Kardiotechniker betrauten Bediensteten eine eigene Bedienstetengruppe in der Anlage I zur BO 1994 vorgesehen werden. Der Leitenden Kardiotechnikerin bzw. dem Leitenden Kardiotechniker, die bzw. der über eine mehrjährige Berufserfahrung als diplomierte Kardiotechnikerin bzw. diplomierte Kardiotechniker verfügen muss, sind die übrigen Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker einer Krankenanstalt unterstellt und obliegen ihr bzw. ihm die Personalauswahl, die Dienst- und Fachaufsicht sowie die Koordination des Ablaufes des OP-Betriebes. Die neue Bedienstetengruppe „Leitende Kardiotechniker/Kardiotechnikerinnen“ soll wie die Bedienstetengruppe der Kardiotechnikerinnen bzw. Kardiotechniker der Verwendungsgruppe K 2 zugeordnet werden; die mit den Führungsaufgaben verbundene Verantwortung soll durch die Zuerkennung der – nach dem jeweiligen Ausmaß der Führungsverantwortung abgestuften – Chargenzulage gemäß § 26 Abs. 1 Z 1 BO 1994 honoriert werden, deren Höhe jeweils in der Anlage 3 zur BO 1994 festgesetzt ist.

Zu Art. III Z 6a (§ 38 Abs. 5 BO 1994):

Nach dem derzeitigen Wortlaut dieser Bestimmung entfällt bei einer Beamten bzw. einem Beamten der Feuerwehr die Beschränkung der Dauer der Fortzahlung der Nebengebühren nur bei einem Dienstunfall im Rahmen eines Einsatzes, der zur Hintanhaltung einer größeren Allgemeingefährdung dient. Feuerwehreinsätze dienen jedoch auch zur Abwehr von Gefahren, die einer einzelnen Person drohen (z.B. Sicherung oder Bergung einer Person). Mit der vorliegenden Änderung wird klargestellt, dass im Rahmen

solcher Einsätze erlittene Dienstunfälle ebenfalls zu einem Entfall der Beschränkung der Fortzahlungs-dauer führen.

Zu Art. III Z 7b bis 7d, Art. IV Z 13a und 13b sowie Art. VI Z 1 und 3 (§ 41a Abs. 2, 5 und 9 bis 11 BO 1994, §§ 28 und 29 VBO 1995 sowie §§ 12 und 73o PO 1995):

Durch die Änderungen in § 41a Abs. 2 und 10 BO 1994 sollen die Bestimmungen über die Urlaubersatzleistung für Beamtinnen und Beamte an die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Maschek, C-341/2015, angepasst werden. Demnach darf ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung unabhängig vom Grund für das Ausscheiden aus dem Dienststand nicht ausgeschlossen werden, wenn die Beamtin bzw. der Beamte im Einzelfall wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen überhaupt nicht in der Lage war, den Erholungsurwahl zu verbrauchen. Dementsprechend wird in § 41a Abs. 2 normiert, dass auch bei Vorliegen eines Ausschlussgrundes dennoch im Einzelfall zu prüfen ist, ob die Beamtin bzw. der Beamte im fraglichen Zeitraum urlaubsfähig war.

Bei der Formulierung der Ausschlussgründe für die Urlaubersatzleistung wird weiters klargestellt, dass die sachliche Begründung für den Ausschluss nicht der Endigungsgrund an sich ist, sondern das von der Beamtin bzw. dem Beamten gesetzte Verhalten, mit dem sie bzw. er einen Urlaubsvorbrauch aus eigenem Antrieb unmöglich gemacht hat, obwohl ihr bzw. ihm ein solcher sowohl dienstlich als auch gesundheitlich möglich gewesen wäre. Mit diesen Maßnahmen soll ein Anreiz geschaffen werden, dass die Beamtin bzw. der Beamte den Erholungsurwahl im Rahmen der dienstlichen und individuellen gesundheitlichen Gegebenheiten tatsächlich verbraucht. Damit wird das unionsrechtliche Prinzip des Erholungsurwahls gegenüber einer finanziellen Abgeltung, welches im Abgeltungsverbot in Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG zum Ausdruck kommt, umfassend im Dienst- und Besoldungsrecht der Beamtinnen und Beamten der Gemeinde Wien umgesetzt.

Gemäß § 41a Abs. 10 ist über bereits rechtskräftig entschiedene Fälle nur auf Antrag der jeweiligen Beamtin bzw. des jeweiligen Beamten neuerlich zu entscheiden, wenn sie bzw. er vor dem Ausscheiden aus dem Dienst zumindest teilweise krankheitsbedingt vom Dienst abwesend war – andernfalls ist ein Antrag nicht zulässig. Der Betrachtungszeitraum von zwölf Wochen entspricht dabei dem Höchstmaß des ersatzleistungsfähigen Urlaubausmaßes von vier Wochen pro Jahr für maximal drei Jahre. Insoweit handelt es sich nur um eine Vorprüfung, um aussichtslose Anträge von solchen trennen zu können, die einer näheren Prüfung bedürfen. Wenn ein zulässiger Antrag vorliegt, kann die Neubemessung selbst also durchaus ergeben, dass bei der Urlaubersatzleistung im jeweiligen Fall keine Änderung eintritt.

Die Änderungen in § 41a Abs. 5 und 9 BO 1994 dienen der Berücksichtigung der bisherigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, wonach das „gewöhnliche Arbeitsentgelt“, welches der Arbeitnehmer bei bezahltem Jahresurlaub erhält, für die Berechnung der Urlaubersatzleistung maßgebend ist (Rechtssache Schultz-Hoff, C-350/06). Zu diesem Zweck wird die Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung dahingehend angepasst, dass nunmehr auch die aliquote Sonderzahlung, die (einen Bestandteil des Monatsbezugs bildende) Kinderzulage sowie die pauschalierten Nebengebühren bei der Bemessungsgrundlage berücksichtigt werden, die auch während eines entsprechenden Erholungsurwahls gebührt hätten. Dabei werden die Sonderzahlungen mit einem Sechstel des vollen Monatsbezugs in der Bemessungsgrundlage pauschal abgegolten, d.h. die tatsächlich ausbezahlten oder fiktiven zukünftig gebührenden Sonderzahlungen bleiben für die Bemessung außer Betracht. Zu beachten ist, dass nur die pauschalierten, nicht jedoch die einzeln abgerechneten Nebengebühren in die Bemessungsgrundlage miteinzubeziehen sind. Letztere werden auch während eines Erholungsurwahls nicht fortgezahlt, sondern pauschal durch die im Stadtsenatsbeschluss vom 14. Juni 2011, Pr.Z. 02265-2011/0001-GIF, vorgesehene Urlaubsabgeltung abgegolten.

Eine Urlaubersatzleistung, welche vor Kundmachung dieser Anpassung im Landesgesetzblatt ausschließlich auf der Grundlage des vollen Monatsbezuges bemessen wurde und bei welcher die aliquoten Sonderzahlungen und die pauschalierten Nebengebühren nicht berücksichtigt wurden, ist nicht von Amts wegen, sondern nur auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten neu zu bemessen. Eine amtswegige Aufrollung aller vergangenen Fälle ist damit ausgeschlossen.

Die neue Regelung des § 41a Abs. 11 soll in Verbindung mit §§ 12 und 73o PO 1995 eine Anrechnung der Urlaubersatzleistung auf den Ruhebezug ermöglichen. Die zum Zweck der Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache Neidel, C-337/10, erfolgte Einführung der Urlaubersatzleistung für Beamtinnen und Beamte (LGBI. Nr. 13/2014) hat bei Beamtinnen und Beamten, die unmittelbar nach dem Ausscheiden aus dem Dienststand Anspruch auf Ruhebezüge nach der Pensionsordnung 1995 haben, zur Folge, dass diese die Urlaubersatzleistung zusätzlich zu dem auch im Ruhestand weiterhin von der Dienstgeberin ausbezahlten Arbeitsentgelt erhalten. Daraus ergibt sich im Vergleich zu Beamtinnen und Beamten, die ihren gesamten Erholungsurwahl bereits im Dienststand verbraucht haben,

eine erhebliche finanzielle Besserstellung, die sich gerade auch vor dem Hintergrund der Besonderheiten öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse nicht rechtfertigen lässt.

Beim Beamten- und Beamtdienstverhältnis handelt es sich nämlich um ein auf Lebenszeit angelegtes besonderes Dienstverhältnis. Den Beamten und Beamten gebürtig ihr Arbeitsentgelt somit nicht nur während des aktiven Dienstverhältnisses (in Form von Monatsbezügen und weiteren in der Besoldungsordnung 1994 vorgesehenen besoldungsrechtlichen Leistungen), sondern auch (in Form von Ruhebezügen) während des Ruhestandes. Die Ruhebezüge stellen in diesem Sinn eine Geldleistung der Dienstgeberin dar, die während des Ruhestandes als nachträgliche Abgeltung der von den Beamten und Beamten im Dienststand erbrachten Dienstleistungen und der von ihnen geleisteten Pensionsbeiträge zu verstehen ist. Beamten und Beamte erhalten daher über den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand hinaus weiterhin ein Arbeitsentgelt von der Dienstgeberin, wobei der Bezugszeitraum für den Ruhebezug nahtlos, d.h. ohne Unterbrechung, an den Bezugszeitraum für den Aktivbezug anschließt.

Dies gilt insbesondere auch, wenn vor dem Ausscheiden aus dem Dienststand eine längere krankheitsbedingte Dienstverhinderung eingetreten ist, die den Urlaubsverbrauch unmöglich gemacht hat. Genau in einem solchen Fall wird anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand regelmäßig ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung gegeben sein. Im Vergleich dazu ist der Bezugsfortzahlungsanspruch von Vertragsbediensteten und sonstigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach einem längeren Krankenstand erschöpft, sodass diese vor einer krankheitsbedingten Pensionierung häufig von der Dienstgeberin kein Arbeitsentgelt mehr erhalten. Auch nach dem Ausscheiden aus dem Dienststand, das bei vertragsmäßigen Bediensteten mit der Beendigung des Dienstverhältnisses gleichzusetzen ist, erhalten diese Bediensteten von ihrer (ehemaligen) Dienstgeberin naturgemäß kein Arbeitsentgelt mehr. Im Gegensatz dazu bleibt Beamten und Beamten der Anspruch auf Monatsbezüge ohne zeitliche Begrenzung bis zum Ausscheiden aus dem Dienststand gewahrt. Dieser Anspruch gegenüber der Dienstgeberin besteht darüber hinaus in geänderter Form als Anspruch auf Ruhebezüge auch nach dem Ausscheiden aus dem Dienststand auf Lebensdauer fort. Im Rahmen des einheitlichen, auf Lebenszeit angelegten Dienstverhältnisses besteht daher ein lückenloser Entgeltanspruch an die Dienstgeberin.

Dass die Urlaubersatzleistung zusätzlich zum Arbeitsentgelt auszubezahlen ist, ist systemwidrig und erscheint umso problematischer, je höher der Urlaubersatzleistungsanspruch ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Urlaubersatzleistung (unter Zugrundelegung des unionsrechtlichen Mindestanspruches auf Erholungsurlauf im Ausmaß von vier Wochen pro Jahr, wobei dieser Anspruch für maximal drei Jahre ersatzleistungsfähig ist) auf der Grundlage von bis zu zwölf Wochen nicht verbrauchten und nicht verfallenen Urlaubes zu ermitteln ist. Die Bemessungsgrundlage bildet dabei die Höhe des letzten Aktivbezuges (nunmehr einschließlich eines Sonderzahlungsanteiles sowie der pauschalierten Nebengebühren), sodass die Höhe der Urlaubersatzleistung der Höhe des monatlichen aktiven Diensteinkommens für fast drei Monate entsprechen kann.

Beamten und Beamte, die ihren Erholungsurlauf bis zum Ausscheiden aus dem Dienststand nicht verbrauchen konnten, sind aber gegenüber Beamten und Beamten, die den gesamten Erholungsurlauf bis zum Ausscheiden aus dem Dienststand verbraucht haben, in finanzieller Hinsicht im Wesentlichen nicht schlechter gestellt. Die zusätzliche Gewährung einer Urlaubersatzleistung neben dem sonstigen Arbeitsentgelt stellt einen erheblichen Anreiz für Beamten und Beamte dar, Situationen herbeizuführen, in denen der Urlaubsverbrauch vor dem Ausscheiden aus dem Dienststand faktisch nicht mehr möglich ist. Der mit der gleichzeitigen Gewährung der Urlaubersatzleistung und des Ruhebezuges verbundene erhebliche finanzielle Vorteil läuft somit dem in Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG verankerten unionsrechtlichen Vorrang des Verbrauchs des Erholungsurlaufs vor einer finanziellen Abgeltung desselben zuwider, indem er bereits Jahre vor dem absehbaren Pensionierungszeitpunkt erhebliche Anreize bietet, möglichst viel Erholungsurlauf im Sinn einer Einkommensmaximierung bis zum Ausscheiden aus dem Dienststand anzusparen. Dies ist im Hinblick auf die Zielsetzung der Arbeitszeitrichtlinie überaus bedenklich, zumal die gleichzeitige Gewährung eines Ruhebezuges und der Urlaubersatzleistung im Rahmen eines einheitlichen, durch das Ausscheiden aus dem Dienststand nicht beendeten Dienstverhältnisses unionsrechtlich gar nicht geboten ist.

Die Gewährung der Urlaubersatzleistung bezweckt ausschließlich, dass Bedienstete, die den Erholungsurlauf bei Ausscheiden aus dem Dienststand nicht verbraucht haben, finanziell so gestellt werden, als hätten sie den Erholungsurlauf verbrauchen können. Im Fall von Beamten und Beamten bedeutet dies, dass sie in dem Ausmaß, das dem nicht verbrauchten und nicht verfallenen Erholungsurlauf entspricht, bei Ausscheiden aus dem Dienststand eine Abgeltung auf der Grundlage des aktiven Diensteinkommens (letzter Monatsbezug, aliquote Sonderzahlungsanteile und pauschalierte Nebengebühren) erhalten müssen. Nicht geboten und sachlich auch nicht gerechtfertigt ist es dagegen, dass die Urlaubersatzleistung zusätzlich zu den bereits unmittelbar nach Ausscheiden aus dem Dienststand anfallenden Ruhebezügen gewährt wird. Auch die Beamten und Beamten, die ihren Erholungsurlauf während des Dienststandes

verbraucht haben, haben für den Zeitraum des verbrauchten Erholungsurlaubes nur einen und nicht zwei Bezugsansprüche gegenüber der Dienstgeberin erworben.

Es ist daher zulässig und sogar sachlich geboten, den Urlaubsersatzleistungsanspruch auf den Ruhebezugsanspruch anzurechnen, zumal sich beide Ansprüche gegen ein und dieselbe Dienstgeberin richten. Die in § 12 PO 1995 vorgesehene Anrechnung wird, sofern die Urlaubsersatzleistung für einen vollen Urlaubsmonat (dies entspricht im Jahresschnitt 173 Urlaubsstunden) gebührt, dazu führen, dass der Anspruch auf den Ruhebezug im ersten Monat nach dem Ausscheiden aus dem Dienststand zur Gänze durch die auf der Grundlage des aktiven Diensteinkommens bemessene und demzufolge regelmäßig höhere Urlaubsersatzleistung verdrängt wird. Dadurch erhalten die Beamtinnen und Beamten exakt jene Abgeltung, die ihnen gebührt hätte, wenn sie den bei Ausscheiden aus dem Dienststand verbleibenden Erholungsurlaub im direkten Anschluss an den Dienststand verbraucht hätten.

Da die Urlaubsersatzleistung für einen Zeitraum von bis zu 12 Wochen (480 Urlaubsstunden) nicht konsumierten Erholungsurlaubes gebühren kann, wären bei Anrechnung der gesamten Urlaubsersatzleistung auf den Ruhebezug (nur) im ersten Monat nach Ausscheiden aus dem Dienststand im Fall einer Urlaubsersatzleistung für einen 173 Urlaubsstunden übersteigenden Zeitraums immer noch eine erhebliche finanzielle Besserstellung und damit ein Anreiz, den Erholungsurlaub nicht zu verbrauchen, gegeben. Deshalb sollen Ansprüche auf die Urlaubsersatzleistung, die auf der Grundlage von mehr als 173 Urlaubsstunden bemessen werden, auf die ersten zwei oder (bei mehr als 346 Urlaubsstunden) auf die ersten drei Monate des Ruhestandes aufgeteilt werden (§ 41a Abs. 11 BO 1994). Dadurch soll eine sachgerechte Berücksichtigung der Urlaubsersatzleistung bei der Anrechnung auf die Ruhebezüge ermöglicht werden. Bei Anrechnung der Urlaubsersatzleistung für eine geringere Anzahl an Urlaubsstunden soll dagegen der (aliquote) Teil des Ruhebezuges für jenen Zeitraum, der nicht bereits durch die Urlaubsersatzleistung abgedeckt ist, neben der Urlaubsersatzleistung gebühren.

Die Neuregelung soll mit 1. Jänner 2018 in Kraft treten. Sie ist daher auf bereits vor diesem Zeitpunkt bestehende Ruhestandsdienstverhältnisse (auch im Fall eines Antrags auf Neubemessung der Urlaubsersatzleistung gemäß § 41a Abs. 9 oder 10 BO 1994) nicht anzuwenden (§ 73o PO 1995).

Durch die umfassende Neuregelung des § 28 VBO 1995 sollen schließlich die bisherigen Regelungen betreffend Urlaubsentschädigung und Urlaubsabfindung für die Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien (§§ 28 und 29 VBO 1995) weitestgehend an die Regelungsinhalte des § 113 W-BedG angepasst werden. In diesem Zusammenhang soll insbesondere auch für den Bereich des Dienst- und Besoldungsrechts der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien eine Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH hinsichtlich der Bemessung der finanziellen Abgeltung für den nicht verbrauchten Erholungsurlaub auf der Grundlage des „gewöhnlichen Arbeitsentgelts“ erreicht werden. Die Bemessungsbasis soll nunmehr auch aliquote Sonderzahlungsanteile und pauschalierte Nebengebühren umfassen. Eine Neubemessung der nach der bisherigen Rechtslage ausbezahlten Urlaubsentschädigungen und Urlaubsfindungen soll (wie im Dienstrecht der Beamtinnen und Beamten der Gemeinde Wien) nur auf Antrag der betroffenen Vertragsbediensteten erfolgen (§ 28 Abs. 4 VBO 1995). Im Sinn einer einheitlichen Terminologie für sämtliche Bediensteten der Gemeinde Wien sollen die bisher im Recht der Vertragsbediensteten vorgesehenen Bezeichnungen Urlaubsentschädigung bzw. Urlaubsabfindung durch den neuen Begriff Urlaubsersatzleistung ersetzt werden. Da die Unterscheidung zwischen Urlaubsentschädigung und Urlaubsabfindung nunmehr obsolet ist, kann § 29 VBO 1995 ersetzt entfallen.

Zu Art. III Z 8 (§ 42a Abs. 2 BO 1994):

Dem letzten Satz dieser Bestimmung kommt infolge der geänderten Zuständigkeiten der gemeinderätlichen Personalkommission kein Anwendungsbereich mehr zu und hat dieser daher zu entfallen.

Zu Art. IV Z 1 (§ 1 Abs. 1 VBO 1995):

Mit 1. Jänner 2018 tritt das Wiener Bedienstetengesetz – W-BedG in Kraft, welches für Personen gilt, deren vertragliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien nach dem 31. Dezember 2017 begründet worden ist (§ 1 Abs. 1 W-BedG). Mit gegenständlicher Bestimmung erfolgt die Klarstellung, dass daher die Vertragsbedienstetenordnung 1995 nur mehr auf jene Bediensteten anzuwenden ist, deren vertragliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien vor dem 1. Jänner 2018 begründet worden ist.

Darüber hinaus soll die Vertragsbedienstetenordnung 1995 weiterhin auch auf vertragliche Dienstverhältnisse, die nach diesem Stichtag begründet werden, anzuwenden sein, wenn diese unmittelbar an ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien anschließen, das durch Austritt beendet wurde.

Zu Art. IV Z 1a (§ 1 Abs. 2 VBO 1995):

Mit dieser Änderung wird klargestellt, dass Personen, die nach dem 31. Dezember 2017 unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 49a VBO 1995 in ein nicht der praktischen Ausbildung dienendes Dienstverhältnis zur Stadt Wien übernommen werden, nicht in den Anwendungsbereich

der VBO 1995 fallen. Auf diese Personen findet stattdessen das Wiener Bedienstetengesetz Anwendung (§ 1 Abs. 1 W-BedG).

Zu Art. IV Z 2 (§ 2 Abs. 2 Z 7 und § 42 Abs. 2 Z 3 VBO 1995):

Im Dienstvertrag soll – analog zur Dienstprüfung – vorgesehen werden können, dass innerhalb einer bestimmten Frist eine Lehrabschlussprüfung abzulegen ist. Folglich ist auch die Möglichkeit der Kündigung eines auf unbestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses für den Fall der nicht rechtzeitigen oder nicht erfolgreichen Ablegung der vereinbarten Lehrabschlussprüfung im Gesetz vorzusehen.

Zu Art. IV Z 4 (§ 9a VBO 1995):

In Anlehnung an das Wiener Bedienstetengesetz soll nun auch in der Vertragsbedienstetenordnung 1995 der Rückersatz von Ausbildungskosten gesetzlich geregelt werden. Vorgesehen ist, dass die bzw. der Bedienstete in näher genannten Fällen des Endes des Dienstverhältnisses die Kosten für absolvierte Ausbildungen, welche bei anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verwertbare Kenntnisse vermitteln, zu ersetzen hat. „Absolvierte“ Ausbildung bedeutet nicht per se eine Ausbildung, welche mit einer Prüfung abgeschlossen wird. Vielmehr ist es ausschlaggebend, ob der Arbeitnehmer mit der Ausbildungmaßnahme seine Erwerbschancen erhöhen kann (Geiger, Ausbildungskostenrückersatz im Lichte der neuen Judikatur – Ein Resümee nach fünf Jahren, ASoK 2012, 16, 2.1).

Dabei reduziert sich der Ersatz um ein Achtundvierzigstel pro Monat des Dienstverhältnisses nach Beendigung der Ausbildung. Ist im Rahmen der Ausbildung eine Abschlussprüfung vorgesehen, ist die Ausbildung mit der Ablegung der Abschlussprüfung beendet, ansonsten mit dem letzten Ausbildungstag.

Einschulungskosten sind keine Ausbildungskosten im Sinn dieser Bestimmung. Als Einschulungskosten werden jene Kosten verstanden, die der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber dadurch entstehen, dass sie bzw. er die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer mit den spezifischen Eigenschaften seiner betrieblichen Tätigkeit vertraut macht (Geiger, w.o.).

Die Verpflichtung zum Ersatz der Ausbildungskosten entfällt bei Kündigung durch die Gemeinde aus gesundheitlichen Gründen, wegen Handlungsunfähigkeit, Vollendung des 65. Lebensjahres oder Organisationsänderung, weiters bei Austritt aus wichtigem Grund, im Zusammenhang mit der Pensionierung oder nach Ablauf von vier Jahren seit dem Ende der Ausbildung.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses während der Ausbildung ohne einen Grund, der einen Entfall des Kostenersatzes bedingen würde, und bei Abbruch der Ausbildung ohne wichtigen Grund sind die bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. der Ausbildung angefallenen Ausbildungskosten zu ersetzen. Ein wichtiger Grund für den Abbruch der Ausbildung wäre z.B. eine schwere Erkrankung der bzw. des Bediensteten. Gründe, die zur Inanspruchnahme einer Familienhospiz-Freistellung bzw. Familienhospiz-Teilzeit oder einer Karentz zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen berechtigen, sind ebenfalls als wichtiger Grund anzusehen.

Zu Art. IV Z 5 (§ 10 Abs. 3 VBO 1995):

Nachdem die Fundstelle der Dienstordnung 1994 nun schon in § 1 Abs. 1 genannt wird, kann das diesbezügliche Zitat entfallen.

Zu Art. IV Z 10 (§ 19 Abs. 7 VBO 1995):

Zitatberichtigung

Zu Art. IV Z 11 (§ 22a Abs. 1 VBO 1995):

Diese Bestimmung wird dahingehend ergänzt, dass die Krankenfursorgeanstalt der Stadt Wien auch berechtigt wird, dem Magistrat Daten über den Bezug bzw. die Einstellung des Rehabilitationsgeldes aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder einer gleichwertigen Leistung der Krankenfursorgeanstalt der Stadt Wien zu übermitteln. Diese Daten sind erforderlich, um die Gebührlichkeit des Zuschusses gemäß § 20 VBO 1995 zu beurteilen. § 20 Abs. 1a VBO 1995 sieht nämlich vor, dass für die Zeit, in der der Anspruch auf Krankengeld mit dem Anspruch auf Rehabilitationsgeld zusammen trifft, kein Zuschuss gemäß § 20 Abs. 1 gebührt.

Zu Art. IV Z 18 (§ 33 Abs. 5 VBO 1995):

In Anlehnung an die nach der Dienstordnung 1994 geltende Regelung soll auch für Vertragsbedienstete unter bestimmten Umständen eine vorzeitige Beendigung der Karentz zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen möglich sein.

Zu Art. IV Z 20 (§ 33a Abs. 5 Z 2 VBO 1995):

Die Pflegezeit soll auch durch eine Frühkarentz gemäß § 31c VBO 1995 oder eine Karentz bei Verhinderung des anderen Elternteils gemäß § 32 VBO 1995 enden.

Zu Art. IV Z 27 (§ 42 Abs. 6 VBO 1995):

Zitatberichtigung

Zu Art. IV Z 28 und 29 (§ 50 Abs. 2 und 3 VBO 1995):

Die Änderungen der die Bemessung besoldungsrechtlicher Ansprüche von teilzeitbeschäftigen Bediensteten betreffenden Sonderbestimmungen dienen der Vereinheitlichung und der Vereinfachung in der Vollziehung. Bei der Bemessung soll im Sinne des Ausfallsprinzips künftig nicht mehr auf ein durchschnittliches Beschäftigungsausmaß, sondern auf das tatsächliche Beschäftigungsausmaß der bzw. des Bediensteten bei Entstehen des Anspruchs abgestellt werden.

Zu Art. IV Z 30 (§ 54 VBO 1995):

Sonderverträge waren bisher von der gemeinderätlichen Personalkommission und dem für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschuss zu genehmigen. Künftig soll die Genehmigung ausschließlich durch den zuständigen Gemeinderatsausschuss erfolgen.

Zu Art. V Z 1 und 3 (§ 4 Abs. 3, § 8a Abs. 2 und 3 W-PVG):

Die Festlegung, für welche Dienststellen oder Dienststellenteile Organe der Personalvertretung gebildet werden, sowie die Zuordnung von Sondervertragsbediensteten und von neu geschaffenen Bedienstetengruppen zu den Personalgruppen obliegen künftig dem Magistrat im Einvernehmen mit dem Zentralausschuss, wobei letztgenanntem das Vorschlagsrecht zukommt.

Zu Art. V Z 4 (§ 8a Abs. 4 W-PVG):

Diese Bestimmung ist erforderlich, um jene Bediensteten, die nach dem 31. Dezember 2017 in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien aufgenommen werden und für die das Wiener Bedienstetengesetz zur Anwendung gelangt, einer Personalgruppe gemäß § 8a Abs. 1 W-PVG zuordnen zu können, da Abs. 1 bei der Zusammenfassung der Bediensteten zu Personalgruppen auf die besoldungsrechtliche Stellung gemäß der Besoldungsordnung 1994 abstellt. Die Personalgruppe soll grundsätzlich durch vergleichsweise Betrachtung der Tätigkeit und Entlohnung der zuzuordnenden Bediensteten und der mit den einzelnen Bedienstetengruppen jeweils verbundenen Tätigkeit und Entlohnung ermittelt werden. Wenn diese jedoch eine eindeutige Zuordnung zu einer Personalgruppe nicht zulässt, sollen die Bediensteten so zugeordnet werden, als wären sie nach den Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995 aufgenommen und nach den Bestimmungen der Besoldungsordnung 1994 eingereiht worden. Die Zuständigkeit für die Zuordnung kommt dem Magistrat auf Vorschlag des Zentralausschusses und im Einvernehmen mit diesem zu (§ 8a Abs. 2 in der Fassung dieser Novelle).

Zu Art. V Z 5 (§ 20 Abs. 4 W-PVG):

Bisher hatte das Verwaltungsgericht Wien über Beschwerden gegen Entscheidungen des Dienststellenausschusses betreffend Einwendungen gegen die Wählerinnen- und Wählerliste binnen sechs Wochen nach Vorlage zu entscheiden. Künftig soll die Frist zur Entscheidung fünf Arbeitstage ab Vorlage der Beschwerde betragen (vgl. § 20 Abs. 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2014). Die kürzere Entscheidungsfrist ist notwendig, um die vollständige und richtige Erfassung der Wahlberechtigten zeitgerecht vor der Wahl sicher zu stellen.

Zu Art. V Z 6 (§ 31 Abs. 5 W-PVG):

Im Fall der Verhinderung eines Mitgliedes an der Teilnahme an einer Ausschusssitzung soll die Auswahl, welche Kandidatin bzw. welcher Kandidat des Wahlvorschlages es vertritt, künftig dem zu vertretenden Mitglied obliegen.

Zu Art. V Z 7 (§ 31 Abs. 9 W-PVG):

Die Erlassung bzw. Änderung der Verordnung über die Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung soll künftig dem Stadtsenat obliegen. Vor der Antragstellung an den Stadtsenat hat der Magistrat die Zustimmung des Zentralausschusses zum Verordnungsentwurf einzuholen (§ 39 Abs. 2 Z 13 W-PVG).

Zu Art. V Z 8, 9 und 14 (§ 35 Abs. 5, § 37 Abs. 2, § 39 Abs. 7 Z 6 und 11 W-PVG):

Diese Änderungen dienen der Anpassung an die Terminologie des Wiener Bedienstetengesetzes bzw. der Anpassung von Verweisen auf dienst- oder besoldungsrechtliche Bestimmungen.

Zu Art. V Z 10 (§ 39 Abs. 2 Z 4, 8 und 9 W-PVG):

Diese Änderungen dienen der Verweisanpassung sowie der Klarstellung.

Zu Art. V Z 11 bis 13 und 15 bis 17 (§ 39 Abs. 2 Z 10 bis 14, Abs. 3 Z 1 lit. b, Abs. 5, Abs. 7 Z 15 bis 22 und Abs. 9 W-PVG):

In jenen Angelegenheiten, welche der gemeinderätlichen Personalkommission zur Vorberatung zugewiesen waren oder in welchen dieser ein Zustimmungsrecht eingeräumt war, werden die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung ausgeweitet (§ 39 Abs. 2 Z 12 und 13, Abs. 5 Z 12 und 13 sowie Abs. 7 Z 15 bis 20 W-PVG).

Darüber hinaus werden die der Personalvertretung im Zusammenhang mit der Erlassung des Wiener Bedienstetengesetzes zukommenden Mitwirkungsrechte gesetzlich verankert (§ 39 Abs. 2 Z 10 und 11 sowie Abs. 7 Z 21 und 22 W-PVG). Ein Zustimmungsrecht des Hauptausschusses ist bei Rückreihungen (§ 12 Abs. 2 Z 2 W-BedG) vorgesehen, die nicht auf Antrag oder mit schriftlicher Zustimmung der bzw. des Bediensteten erfolgen (§ 39 Abs. 2 Z 10 und Abs. 9 Z 2 W-PVG). In diesen Fällen kann die Rückreihung erst nach Vorliegen der Zustimmung des Hauptausschusses vorgenommen werden. Dies gilt auch für den Fall, dass die bzw. der Bedienstete seine Zustimmung gemäß § 12 Abs. 6 W-BedG widerruft. Erfolgt die Rückreihung hingegen auf Antrag der bzw. des Bediensteten oder mit deren bzw. dessen schriftlicher Zustimmung – sofern diese nicht widerrufen wird – ist der Hauptausschuss lediglich darüber zu informieren (§ 39 Abs. 7 Z 21 und Abs. 9 Z 2 W-PVG).

Ein Zustimmungsrecht der Personalvertretung ist weiters zur probeweisen Verwendung auf einem Dienstposten, der einer höher oder gleich bewerteten Modellstelle einer anderen Modelfunktion zugeordnet ist (§ 13 Abs. 1 W-BedG), vorgesehen, sofern diese andere Modelfunktion einer der in § 39 Abs. 2 Z 11 W-PVG genannten Berufsfamilien angehört. Ein Zustimmungsrecht besteht z.B., wenn eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter, der bisher der Modelfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung spezialisiert“ zugeordnet war, probeweise auf einem der Modelfunktion „Führung V“ (Berufsfamilie „Führung Allgemein“) zugeordneten Dienstposten verwendet werden soll.

Des Weiteren ist ein Zustimmungsrecht der Personalvertretung vorgesehen, wenn im Rahmen einer Vereinbarung über eine Telearbeit (§ 11c VBO 1995 bzw. § 36 W-BedG) bzw. bei der Anordnung von Telearbeit (§ 26c DO 1994) die außerbetriebliche Arbeitszeit mit mehr als 60% der Normalarbeitszeit festgelegt werden soll (§ 39 Abs. 2 Z 14 W-PVG).

Hinsichtlich der Festsetzung der den Bediensteten zur Verfügung zu stellenden Dienstbekleidung und deren Mindesttragedauer (§ 40 VBO 1995, § 73 W-BedG, § 65 DO 1994) steht der Personalvertretung künftig ein Mitwirkungsrecht gemäß § 39 Abs. 5 Z 14 W-PVG zu.

Über alle Höherreihungen (§ 12 Abs. 2 Z 1 W-BedG) und Umreihungen (§ 12 Abs. 2 Z 3 W-BedG), denen keine probeweise Verwendung im Sinne des § 39 Abs. 2 Z 11 W-PVG vorangegangen ist, ist die Personalvertretung unverzüglich nachweislich gemäß § 39 Abs. 7 Z 22 W-PVG zu informieren.

Zu Art. V Z 18 und 19 (§ 40 Abs. 1a und 2 W-PVG):

Vorgesehen ist der Ausbau der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Derzeit sind dem Zentralausschuss der Voranschlag und der Rechnungsabschluss der Gemeinde Wien sowie die Wirtschaftspläne und die Rechnungsabschlüsse der Unternehmungen vor der Genehmigung durch den Gemeinderat nachweislich zur Kenntnis zu bringen (§ 40 Abs. 3 W-PVG). Künftig sind der Personalvertretung vom Magistrat auch die Voranschläge der einzelnen Geschäftsgruppen sowie Gegenüberstellungen dieser Voranschläge mit den jeweiligen Rechnungsabschlüssen desselben Kalenderjahres schriftlich mitzuteilen. Dabei sind der Personal- und Pensionsaufwand sowie der Sach- oder Zweckaufwand einer jeden Dienststelle bzw. Unternehmung innerhalb einer Geschäftsgruppe gesondert darzustellen. In jedem Kalenderjahr ist der Personalvertretung spätestens acht Wochen vor Budgetvorlage im Gemeinderat zudem mündlich Auskunft über die zu erwartende Entwicklung der einzelnen Geschäftsgruppenbudgets zu geben (§ 40 Abs. 1a W-PVG). Die Auskunftserteilung durch den Magistrat soll, sofern nicht eine andere Vorgehensweise zweckmäßiger oder aus zeitlichen Gründen geboten ist, in Form eines persönlichen Gesprächs erfolgen. Die genannten Mitwirkungsrechte sollen vom jeweiligen Hauptausschuss im Rahmen seines Wirkungsbereiches wahrgenommen werden (§ 40 Abs. 2 W-PVG).

Zu Art. V Z 20 und 24 (§ 45 Abs. 2a und § 46 Abs. 8 W-PVG):

Die Neugestaltung der Aufgaben der gemeinderätlichen Personalkommission und die damit verbundenen Änderungen der Verfahrensabläufe machen es erforderlich, dass sich die Mitglieder der gemeinderätlichen Personalkommission vertreten lassen können. Künftig soll daher für jedes Mitglied ein Ersatzmitglied bestellt werden, das im Fall der Verhinderung des Mitgliedes dessen Aufgaben wahrnimmt.

Zu Art. V Z 21 bis 23 und 25 bis 29 (§ 46 Abs. 1, 1a, 5 und 7, §§ 47 und 48 W-PVG):

Diese Änderungen dienen der Neugestaltung des Wirkungsbereiches und der Aufgaben der gemeinderätlichen Personalkommission. Wie im allgemeinen Teil der Erläuterungen bereits dargestellt, soll der

Schwerpunkt der Tätigkeit der gemeinderätlichen Personalkommission künftig die Besprechung allgemeiner personalpolitischer Themen und Vorhaben sein. Zu diesem Zweck wird die gemeinderätliche Personalkommission zweimal jährlich zusammentreten (§ 46 Abs. 1 erster Satz W-PVG). Im Rahmen dieser Sitzungen soll auch der jährlich zu erstellende Personalbericht der Stadt Wien vorgelegt und erörtert werden. Dieser Bericht, der sich an dem ebenfalls jährlich erscheinenden Personalbericht des Bundes orientieren wird, soll Aufschluss über die Personalentwicklung der Gemeinde Wien wie unter anderem über die Alters- und Bedienstetenstruktur, Teilzeitbeschäftigung, Einkommensstruktur, Fehlzeiten und Pensionierungen geben (§ 46 Abs. 1a W-PVG).

Von den bisherigen Aufgaben verbleiben folgende drei bei der gemeinderätlichen Personalkommission: Erstens die Vorberatung, wenn der Zentralausschuss der Kündigung oder Entlassung einer Personalvertreterin bzw. eines Personalvertreters nicht zustimmt (§ 37 Abs. 2 und 4 W-PVG) oder wenn im Falle einer solchen Zustimmung die betroffene Personalvertreterin bzw. der betroffene Personalvertreter gegen die beabsichtigte Kündigung oder Entlassung Beschwerde bei der gemeinderätlichen Personalkommission erhebt (§ 37 Abs. 3 und 4 W-PVG). Zweitens die Vorberatung, wenn es nicht zu der erforderlichen Zustimmung der Personalvertretung zu einer Maßnahme gemäß § 39 Abs. 2 W-PVG oder zu keinem Einvernehmen über einen Antrag der Personalvertretung kommt (§ 39 Abs. 4 Z 2 W-PVG), sowie drittens die Aufsicht über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Personalvertretungsorgane (§ 47 Abs. 1 Z 1 und 2 W-PVG).

Neu hinzu kommt die Zuständigkeit zur Prüfung von Beschwerden über die Verletzung eines Mitwirkungsrechts gemäß §§ 39 bis 40 W-PVG durch den Magistrat (§ 47 Abs. 1 Z 3 W-PVG). Dabei soll es – in Anlehnung an die Bundesregelung – dem Zentralausschuss obliegen, einen Antrag auf Prüfung wegen behaupteter Verletzung eines dieser Rechte innerhalb des letzten Jahres bei der gemeinderätlichen Personalkommission einzubringen.

Das Ergebnis der Prüfung soll in Form eines Gutachtens wiedergegeben und – neben dem antragslegitimierte Zentralausschuss – der Leitung jener Dienststelle im Sinn des § 3 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien – GOM, AbI. der Stadt Wien Nr. 28/2007, in deren Bereich die Verletzung behauptet wurde, sowie der zuständigen amtsführenden Stadträtin oder dem zuständigen amtsführenden Stadtrat (bzw. der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor) zur Kenntnis gebracht werden.

Wird durch die gemeinderätliche Personalkommission eine Verletzung eines Mitwirkungsrechts gemäß §§ 39 bis 40 W-PVG festgestellt, soll dem Zentralausschuss die Möglichkeit eingeräumt werden, die Leitung der betroffenen Dienststelle im Sinn des § 3 der GOM binnen bestimmter Frist zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme aufzufordern, in der darzulegen ist, welche Maßnahmen zur Vermeidung weiterer gleichartiger Verletzungen getroffen wurden bzw. weshalb derartige Maßnahmen als nicht erforderlich erachtet wurden.

Zu Art. V Z 30 (§ 48 W-PVG):

Im Zusammenhang mit der Neugestaltung der gemeinderätlichen Personalkommission soll diese ermächtigt werden, ihre eigene Geschäftsordnung zu beschließen. In dieser Verordnung sind insbesondere nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung der gemeinderätlichen Personalkommission (z. B. Gang der Sitzungen, Bestimmungen über die Tagesordnung oder das Protokoll) zu treffen.

Zu Art. V Z 32 (§ 51d W-PVG):

Die Übergangsbestimmung des Abs. 1 bildet die Rechtsgrundlage für die Weitergeltung der Wiener Personalvertretungs-Geschäftsordnung – W-PVGO, AbI. Nr. 3/1987 in der Fassung Nr. 16/2014, bis zur Erlassung einer neuen Geschäftsordnung durch den Stadtsenat.

In Abs. 2 wird für den Fall Vorsorge getroffen, dass gegen eine von der gemeinderätlichen Personalkommission verfügte Ruhestandsversetzung Beschwerde beim Verwaltungsgericht Wien erhoben wird. Durch die Anordnung, dass eine solche Ruhestandsversetzung als vom Magistrat verfügte Ruhestandsversetzung gilt, wird sichergestellt, dass z. B. der Magistrat im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht Wien als belangte Behörde Parteistellung hat, und wird die Zuständigkeit für den Fall geregelt, dass das Verwaltungsgericht Wien eine Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückweist.

Zu Art. VI Z 2 (§ 46 Abs. 2 PO 1995):

Nach dem Vorbild der Bundesregelung (§ 41 Abs. 2 des Pensionsgesetzes 1965) soll die erstmalige Anpassung der Ruhebezüge erst mit Beginn des zweitfolgenden Kalenderjahres erfolgen. Im Vergleich zur bisherigen Rechtslage wird daher eine einjährige Wartezeit bis zur ersten Valorisierung der Ruhebezüge normiert.

Zu Art. VII Z 1 (§ 3 Z 5 W-GBG):

Mit dem Wiener Bedienstetengesetz – W-BedG erfolgt eine völlig neue Zuordnung und Bewertung der Dienstposten, welche für die ab 1. Jänner 2018 neu in den Dienst der Stadt Wien eintretenden Bediensteten gelten soll. Die derzeitige Formulierung des Verbots der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg ist diesbezüglich nicht passend und daher zu ergänzen. Eine Diskriminierung ist daher insbesondere nicht nur bei Beförderungen, sondern auch bei Höherreihungen gemäß § 12 Abs. 2 Z 1 W-BedG verboten. Weiters soll nicht nur die Betrauung mit höherwertigen Verwendungen (Funktionen), sondern mit allen in § 6 Abs. 1a W-GBG genannten Verwendungen (Funktionen) vom Diskriminierungsverbot umfasst sein.

Zu Art. VII Z 2 (§ 6 Abs. 1a W-GBG):

Die sich schon bisher aus § 6 Abs. 4 W-GBG ergebende Ausschreibungspflicht, welche zur Klarstellung ausdrücklich als solche bezeichnet werden soll, bezieht sich auf die im bestehenden System definierten höherwertigen Verwendungen (Funktionen).

Nachdem sie aber auch für Verwendungen (Funktionen) im Sinn des Wiener Bedienstetengesetzes gelten soll, ist diesbezügliche eine Ergänzung erforderlich. Höherwertige Verwendungen werden im Dienstpostenplan weiterhin nach der bisherigen Systematik als solche gekennzeichnet sein. Andererseits wird aber auch eine Zuordnung der Dienstposten zu den Modellstellen nach dem Wiener Bedienstetengesetz erforderlich werden, sodass jeder einzelne Dienstposten doppelt bewertet ist. Diesem Umstand Rechnung tragend wird die Ausschreibungspflicht auch für jene Dienstposten nach dem neuen Dienst- und Besoldungsrecht normiert, die nach der bestehenden Rechtslage auszuschreiben wären.

Weiter sollen auch Dienstposten, welche taxativ aufgezählten Berufsfamilien aus den Bereichen „Management“ und „Führung“ zugeordnet sind, auszuschreiben sein.

Zu Art. VII Z 3 (§ 6 Abs. 4 W-GBG):

Die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht beziehen sich nun nicht mehr nur auf höherwertige, sondern auf alle in § 6 Abs. 1a genannten Dienstposten (Funktionen), weiters sollen die Zitate um die entsprechenden Bestimmungen des Wiener Bedienstetengesetzes ergänzt werden.

Zu Art. VII Z 4 und 5 (§ 14 Abs. 1 und 2 W-GBG):

Die Bestimmung über die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg wird sprachlich insofern angepasst, als generell auf den beruflichen Aufstieg Bezug genommen wird.

Zu Art. VII Z 6 und 7 (§ 16 Abs. 1 und § 17b W-GBG):

Die Bestimmungen über die Rechtsfolgen bei Beendigung des Dienstverhältnisses und über Mehrfachdiskriminierung werden um Verweise auf das Wiener Bedienstetengesetz ergänzt, die inhaltlich den bestehenden Verweisen auf die Dienstordnung 1994 bzw. die Vertragsbedienstetenordnung 1995 entsprechen, wobei auch der die Kündigung betreffende Verweis auf § 41 Abs. 2 letzter Satz VBO 1995 durch den passenderen Verweis auf § 42 VBO 1995 ersetzt wird.

Zu Art. VII Z 8 (§ 20 Abs. 1 und Abs. 2 Z 4 W-GBG):

Für das Ruhen bzw. Enden der Mitgliedschaft in der Gleichbehandlungskommission sollen nicht nur die in den angeführten Paragrafen der Dienstordnung 1994 und in den gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsbedienstetenordnung 1995 angegebenen Gründe, sondern auch die in den gleichartigen Rechtsvorschriften des Wiener Bedienstetengesetzes genannten maßgebend sein.

Zu Art. VII Z 8a und 11 (§ 37 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 Z 2 sowie § 40 Abs. 1 W-GBG):

Die Bezugnahme auf die Höherwertigkeit von Verwendungen (Funktionen) wird durch jene auf die in § 6 Abs. 1a Z 1 und 2 W-GBG genannten Verwendungen (Funktionen) ersetzt.

Zu Art. VII Z 9, 13 und 14 (§ 38 Abs. 4 sowie § 43 Abs. 1 und 2 W-GBG):

Mit diesen Änderungen sollen auf Anregung der Gleichbehandlungsbeauftragten unter Berücksichtigung der praktischen Erfahrung Fristen für Berichte angepasst werden, wobei die Systematik des Berichtswesens nicht geändert wird.

Die Magistratsdirektorin bzw. der Magistratsdirektor hat der bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten die Berichte der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter über den Grad der Umsetzung der Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms bis zum 1. März eines jeden Jahres zu übermitteln. Die für die Verfassung des alle drei Jahre darauf aufbauenden Berichts über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien als Arbeitgeberin zur Verfügung stehende Zeit hat sich im dritten Jahr als zu knapp erwiesen, weshalb der Termin dafür vom 30. Juni jedes dritten Jahres auf den 15. Oktober jeden dritten Jahres verlegt werden soll (§ 38 Abs. 4 W-GBG). Um die

bisherige Systematik nicht zu durchbrechen, wird auch der Termin für den Bericht der Gleichbehandlungskommission vom 30. Juni jedes dritten Jahres auf den 15. Oktober jeden dritten Jahres verlegt (§ 43 Abs. 1 W-GBG).

Weiters soll ein ausreichender Zeitraum für die Verfassung des Gleichbehandlungsberichts an den Gemeinderat, welcher unter Berücksichtigung der Berichte gemäß § 38 Abs. 4 und § 43 Abs. 1 zu erfolgen hat, gewährleistet werden, weshalb dieser nunmehr bis 31. Dezember anstatt bis zum 31. Oktober zu erstatten ist (§ 43 Abs. 2 W-GBG).

Zu Art. VII Z 10 (§ 39 Abs. 2 W-GBG):

Die Verweis zum Begriff der nahen Angehörigen wird hinsichtlich der bevorzugten Aufnahme in den Dienst der Gemeinde Wien um die entsprechenden Paragrafen der Vertragsbedienstetenordnung 1995 und des Wiener Bedienstetengesetzes ergänzt.

Zu Art. VII Z 12 (§ 41 Abs. 1 W-GBG):

Bei der bevorzugten Zulassung von Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen soll ebenfalls darauf abgestellt werden, ob diese anstatt zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) in Anpassung an die neue Systematik generell zum beruflichen Aufstieg qualifizieren können.

Zu Art. VII Z 15 bis 17 (§§ 44, 44a Abs. 2 und 3 sowie §§ 44b und 44c W-GBG):

Diese Übergangsbestimmungen sind obsolet geworden und können entfallen.

Zu Art. VII Z 19 (§ 47 W-GBG):

Die Aufzählung der im eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde zu besorgenden Aufgaben wird an den Wegfall von Übergangsbestimmungen angepasst.

Zu Art. VIII Z 1 und 3 bis 5 (§ 3 Abs. 3, § 6 Abs. 5 und 6 sowie § 14 Abs. 2 W-MVG):

Diese Bestimmungen werden um Verweise auf das Wiener Bedienstetengesetz ergänzt. Zusätzlich wird in § 14 Abs. 2 Z 1 der bisher vorgesehene Verweis auf die Bestimmung des § 48 Abs. 3 VBO 1995 durch die Wiedergabe des Regelungsinhaltes dieser Bestimmung ersetzt und wird in § 14 Abs. 2 Z 4 auf die im Wiener Bedienstetengesetz vorgesehene und zugleich in das bestehende Dienstrecht übernommene Urlaubersatzleistung Bezug genommen.

Zu Art. VIII Z 2, 3 und 6 (§ 6 Abs. 1 und 5 sowie § 22 Abs. 2 W-MVG):

Bisher wurde im Wiener MitarbeiterInnenvorsorgegesetz auf die am 1. März 2016 geltende Fassung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG) verwiesen, die in § 3 Abs. 1 und § 5b Abs. 1 die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes in Form von Fixbeträgen festlegte. Künftig soll im § 22 Abs. 2 W-MVG auf die am 1. Jänner 2018 geltende Fassung von Bundesgesetzen verwiesen werden. Infolge der mit 1. März 2017 in Kraft getretenen Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG) durch BGBl. I Nr. 53/2016, mit der anstelle der bestehenden pauschalierten Kinderbetreuungsgeld-Varianten für Geburten ab 1. März 2017 das Kinderbetreuungsgeld-Konto eingeführt wurde, ist eine Änderung der bisher in § 6 Abs. 1 und 5 W-MVG vorgesehenen Verweise auf die Fixbeträge gemäß § 3 Abs. 1 und § 5b Abs. 1 KBGG erforderlich. Diese Verweise sollen durch die explizite Nennung des vor der Novelle BGBl. I Nr. 53/2016 im Kinderbetreuungsgeldgesetz jeweils vorgesehenen Fixbetrages ersetzt werden. Eine inhaltliche Änderung ist mit dieser aus rein formalen Gründen erforderlichen Adaptierung nicht verbunden.

Zu Art. IX Z 1 und Art. XI Z 1 (§ 9 Abs. 1 W-BedSchG 1998, § 5 Abs. 1 W-ZWG):

Diese Bestimmungen werden um Verweise auf das Wiener Bedienstetengesetz ergänzt.

Zu Art. X Z 1 und 2 (§ 1 Abs. 3 und 4 W-VerzG):

Diese Bestimmungen werden um Verweise auf das Wiener Bedienstetengesetz ergänzt.

Zu Art. X Z 3 (§ 2 W-VerzG):

Dem zweiten Satz dieser Bestimmung kommt infolge der geänderten Zuständigkeiten der gemeinderätlichen Personalkommission kein Anwendungsbereich mehr zu und hat dieser daher zu entfallen.

Zu Art. X Z 4 und 5 (§§ 3 und 4 W-VerzG):

Soweit im Wiener Verzichtsgesetz auf andere Wiener Landesgesetze verwiesen wird, sollen diese in ihrer jeweils geltenden Fassung zur Anwendung gelangen.

Zu Art. XI Z 2 (§ 14 W-ZWG):

Die in der Stammfassung des Wiener Zuweisungsgesetzes enthaltene Bestimmung über das Inkrafttreten soll durch den Hinweis auf das tatsächliche Inkrafttreten dieses Gesetzes ersetzt werden.

Textgegenüberstellung

Die Anlagen 1, 2 und 3 zur Besoldungsordnung 1994 (Art. III Z 9a bis 15) und die Anlage 1 zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 (Art. IV Z 35) wurden in die Textgegenüberstellung nicht aufgenommen.

Geltende Fassung

Artikel II

Änderung der Dienstordnung 1994

§ 7. (1) Die besonderen Anstellungserfordernisse für die einzelnen Beamtengruppen - vor allem die erforderliche Vorbildung und Ausbildung - werden vom Stadtsenat nach Vorberatung durch die gemeinderätliche Personalkommission festgesetzt.

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

§ 25. (4) Der Beamte des Schemas II KAV darf überdies keine Nebenbeschäftigung in einer Krankenanstalt im Sinn des § 1 Abs. 3 Z 1, 2 und 4 des Wiener Krankenanstaltengesetzes 1987 außerhalb der Unternehmung „Wiener Krankenanstaltenverbund“ ausüben, es sei denn,

1. und 2.
 3. es handelt sich um Ausbildungszeiten im Rahmen der Ausbildung zum Facharzt oder Arzt für Allgemeinmedizin.
 4. die Ausübung der Nebenbeschäftigung liegt im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien im Rahmen einer trägerübergreifenden Kooperationsvereinbarung zur besseren Gesundheitsversorgung in Wien.
- § 26c. (4) Die außerbetriebliche Arbeitszeit wird am Telearbeitsplatz absolviert und hat mindestens 20% und höchstens 60% der Normalarbeitszeit des Telearbeit verrichtenden Beamten, bezogen auf einen Durchrechnungszeitraum von vier Wochen, zu betragen. Während der betriebsbestimmten Arbeitszeit hat sich der Telearbeit verrichtende Beamte dienstlich erreichbar zu halten. Die kann in Ausnahmefällen eine außerbetriebliche Arbeitszeit von mehr als 60% fest-

Vorgeschlagene Fassung

Artikel II

Vorgeschlagene Fassung

§ 7. (1) Die besonderen Anstellungserfordernisse für die einzelnen Beamtengruppen - vor allem die erforderliche Vorbildung und Ausbildung - werden vom Stadtsenat festgesetzt.

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

§ 25. (4) Der Beamte des Schemas II KAV darf überdies keine Nebenbeschäftigung in einer Krankenanstalt im Sinn des § 1 Abs. 3 Z 1, 2 und 4 des Wiener Krankenanstaltengesetzes 1987 außerhalb der Unternehmung „Wiener Krankenanstaltenverbund“ ausüben, es sei denn,

1. und 2.
 3. es handelt sich um Ausbildungszeiten im Rahmen der Ausbildung zum Facharzt oder Arzt für Allgemeinmedizin.
 4. die Ausübung der Nebenbeschäftigung liegt im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien im Rahmen einer trägerübergreifenden Kooperationsvereinbarung zur besseren Gesundheitsversorgung in Wien.
- § 26c. (4) Die außerbetriebliche Arbeitszeit wird am Telearbeitsplatz absolviert und hat mindestens 20% und höchstens 60% der Normalarbeitszeit des Telearbeit verrichtenden Beamten, bezogen auf einen Durchrechnungszeitraum von vier Wochen, zu betragen. Während der betriebsbestimmten Arbeitszeit hat sich der Telearbeit verrichtende Beamte dienstlich erreichbar zu halten. Die kann in Ausnahmefällen eine außerbetriebliche Arbeitszeit von mehr als 60% fest-

Geltende Fassung

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

Vorgeschlagene Fassung

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

Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes

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

1. bis 4.

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

(3) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 muss mindestens zwei Monate betragen und darf nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes nicht unterbrochen werden.

§ 30. (1) Auf den Beamten des Schemas II L, der *hauptamtlich* als Leiterin oder Lehrerin (§ 5 des Privatschulgesetzes, BGBI. Nr. 244/1962) an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig ist, sind § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 des Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetzes, BGBI. Nr. 244/ 1965, sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. und 2.

3. die Unterrichtsstunden der Lehrerinnen für Kindergartenpraxis und Hortpraxis an der Bildungsanstalt für *Kindergartenpädagogik* mit 1,050 Werteinheiten je Wochenstunde anzurechnen sind.

§ 34a. (2) Dienstausweise können folgende Daten des Beamten enthalten, soweit diese zur Ausweisleistung dienstlich erforderlich sind:

1. und 2.
3. eine allfällige Standesbezeichnung,

Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes

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

1. bis 4.

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

(3) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß § 53b nach Vollendung des vierten Lebensjahrs des Kindes nicht unterbrochen werden.

§ 30. (1) Auf den Beamten des Schemas II L, der *hauptberuflich* als Leiterin oder Lehrerin (§ 5 des Privatschulgesetzes, BGBI. Nr. 244/1962) an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig ist, sind § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 des Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetzes, BGBI. Nr. 244/ 1965, sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. und 2.

3. die Unterrichtsstunden der Lehrerinnen für Kindergartenpraxis und Hortpraxis an der Bildungsanstalt für *Elementarpädagogik* mit 1,050 Werteinheiten je Wochenstunde anzurechnen sind.

§ 34a. (2) Dienstausweise können folgende Daten des Beamten enthalten, so weit diese zur Ausweisleistung dienstlich erforderlich sind:

1. und 2.
3. eine allfällige Standes- bzw. Qualifikationsbezeichnung,

Geltende Fassung

4. bis 9.

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

1. bis 4.

5. Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes, wenn der Beamte gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist,
6. Adresse, unter der dem beurlaubten Beamten im kürzesten Weg amtliche Verständigungen zukommen können,

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

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

§ 47. (1) Dem versehrten Beamten gebührt auf Antrag ein Zusatzurlaub. Als versehrte Beamte gelten

1. Beamte, deren Erwerbsfähigkeit wegen einer oder mehrerer der nachstehend angeführten Gesundheitsschädigungen insgesamt um mindestens 20 % vermindert ist und die deswegen Anspruch auf Rente haben oder deren Rente abgefunden worden ist:

a) und b)

c) Dienstbeschädigung nach dem Kriegsopfersversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, oder nach dem Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964,

d) Gesundheitsschädigung nach dem Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947,

e) Impfschaden nach dem Impfschadengesetz, BGBl. Nr. 371/1973;

2.

(5) Der (erhöhte) Zusatzurlaub gebührt erstmals für das Urlaubsjahr, in dem der Beamte den Antrag einbringt. Bei Beamten gemäß Abs. 1 Z 2 gilt die nach

§ 35 Abs. 3 Z 8 erstattete Meldung als Antrag. Der Beamte hat jede Änderung der Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, unverzüglich der

Vorgeschlagene Fassung

4. bis 9.

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

1. bis 4.
5. Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes, wenn der Beamte gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, mit Ausnahme der Urlaubsadresse,

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

7. Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behindertenleistungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970.

§ 47. (1) Dem versehrten Beamten gebührt auf Antrag ein Zusatzurlaub. Als versehrte Beamte gelten
1. Beamte, deren Erwerbsfähigkeit wegen einer oder mehrerer der nachstehend angeführten Gesundheitsschädigungen insgesamt um mindestens 20 % vermindert ist und die deswegen Anspruch auf Rente haben oder deren Rente abgefunden worden ist:

a) und b)

c) Dienstbeschädigung nach dem Kriegsopfersversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, oder nach dem Heeresversorgungsgesetz, BGBl. I Nr. 162/2015,

d) Impfschaden nach dem Impfschadengesetz, BGBl. Nr. 371/1973;

2.

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

Geltende Fassung

Dienstbehörde zu melden; die Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

§ 51. (1) Für den Beamten, der *hauptamtlich* als Leiterin oder Lehrerin (§ 5 des Privatschulgeseztes, BGBl. Nr. 244/1962) an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig ist, gelten die folgenden Absätze.

§ 53b. (9) Beamte, die *hauptberuflich* als Leiter oder Lehrer (§ 5 des Privatschulgeseztes) an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind, können eine aufgeschobene Eltern-Karenz in den letzten vier Monaten des Schuljahres (§ 56 Wiener Schulgesetz) nicht in Anspruch nehmen.

§ 53c. (1) Einem Beamten ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingssgebäuten, 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 siebente Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder 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.

Vorgeschlagene Fassung

Dienstbehörde zu melden; die Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

§ 51. (1) Für den Beamten, der *hauptberuflich* als Leiterin oder Lehrerin (§ 5 des Privatschulgeseztes, BGBl. Nr. 244/1962) an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig ist, gelten die folgenden Absätze.

§ 53b. (9) Beamte, die *hauptberuflich* als Leiter oder Lehrer (§ 5 des Privatschulgeseztes) an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind, können eine aufgeschobene Eltern-Karenz in den letzten vier Monaten des Schuljahrs (§ 56 Wiener Schulgesetz) nicht in Anspruch nehmen.

§ 53c. (1) Einem Beamten ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingssgebäuten, 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 31 Kalendertagen 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 31 Kalendertagen zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(3) Einem Beamten, der ein Kind, welches das siebente Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder 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 31 Kalendertagen zu gewähren. Die Frühkarenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

Geltende Fassung

(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.

Recht auf den früheren, einen gleichwertigen oder ähnlichen Dienstposten

§ 54b. (1)

(2) Der Anspruch gemäß Abs. 1 besteht auch für weibliche und männliche Beamte, die eine Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 in Anspruch genommen haben, mit der Maßgabe, dass für den Fall, dass weder eine Verwendung auf dem früheren noch auf einem gleichwertigen Dienstposten möglich ist, auch eine Verwendung auf einem ähnlichen Dienstposten erfolgen darf.

§ 55. (5) Der Magistrat kann auf Antrag des Beamten die vorzeitige Beendigung der Karenz verfügen, wenn

1. und 2.

3. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

§ 55a. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 55 Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die Arbeitszeit des Beamten auf seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegeteilzeit), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 27 Abs. 5 bis 7 sowie § 29 Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 bis 3 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 56. (3) Ein Karenzurlaub im öffentlichen Interesse darf nur aus wichtigen Gründen und nur mit Zustimmung der gemeinderätlichen Personalkommission gewährt werden. Soll ein solcher Karenzurlaub zur Begründung eines Dienstverhältnisses zu einem anderen Dienstgeber gewährt werden, so darf diese Zustimmung nur erteilt werden, wenn sich der (künftige) Dienstgeber schriftlich verpflichtet, auf die Dauer dieses Karenzurlaubes der Gemeinde Wien einen Beitrag von 50 % derjenigen Bezüge, von denen der Beamte gemäß § 7 der Besoldungsordnung 1994 und gemäß Abs. 7 in Verbindung mit § 2 Abs. 2 des Ruhe- und Versorgungsgenußzulagegesetzes 1995 zu entrichten hat, zu leisten. § 17 Abs. 4 letzter Satz gilt sinngemäß.

§ 61. (1) Der Beamte, der nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist,

1.

Vorgeschlagene Fassung

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

Recht auf den früheren oder einen gleichwertigen Dienstposten

§ 54b. (1)

(2) Der Anspruch gemäß Abs. 1 besteht auch für weibliche und männliche Beamte, die eine Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 in Anspruch genommen haben, mit der Maßgabe, dass für den Fall, dass weder eine Verwendung auf dem früheren noch auf einem gleichwertigen Dienstposten möglich ist, auch eine Verwendung auf einem ähnlichen Dienstposten erfolgen darf.

§ 55. (5) Der Magistrat kann auf Antrag des Beamten die vorzeitige Beendigung der Karenz verfügen, wenn

1. und 2.

3. keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

§ 55a. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 55 Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die Arbeitszeit des Beamten auf seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegeteilzeit), wenn keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 27 Abs. 5 bis 7 sowie § 29 Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 bis 3 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 56. (3) Ein Karenzurlaub im öffentlichen Interesse darf nur aus wichtigen Gründen und nur mit Zustimmung des für Personalauslegemeinheiten zuständigen Gemeinderätsausschusses gewährt werden. Soll ein solcher Karenzurlaub zur Begründung eines Dienstverhältnisses zu einem anderen Dienstgeber gewährt werden, so darf diese Zustimmung nur erteilt werden, wenn sich der (künftige) Dienstgeber schriftlich verpflichtet, auf die Dauer dieses Karenzurlaubes der Gemeinde Wien einen Beitrag von 50 % derjenigen Bezüge, von denen der Beamte gemäß § 7 der Besoldungsordnung 1994 und gemäß Abs. 7 in Verbindung mit § 2 Abs. 2 des Ruhe- und Versorgungsgenußzulagegesetzes 1995 zu entrichten hat, zu leisten. § 17 Abs. 4 letzter Satz gilt sinngemäß.

§ 61. (1) Der Beamte, der nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist,

1.

Geltende Fassung

2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Beamte in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, weil die Person, die das Kind ständig betreut hat, wegen

a)

b) Aufenthalt in einer *Heil- oder Pflegeanstalt*,

c) und d)

3. wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Beamte in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer *Heil- und Pflegeanstalt*, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstmaß von sechs Werktagen im Kalenderjahr.

§ 61a. (1) Dem Beamten gebührt auf Antrag eine Pflegefreistellung gegen Entfall der Beztüge zum Zweck

1.
2. der Betreuung seines *im gemeinsamen Haushalt lebenden* schwerst erkrankten Kindes (Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Beamte in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt) bis zu einer ununterbrochenen Gesamtdauer von neun Monaten pro Anlassfall.

Wird die Pflegefreistellung nicht im höchst zulässigen Ausmaß beantragt, hat der Beamte Anspruch auf Verlängerung der Pflegefreistellung bis zu diesem Ausmaß.

Wurde die Gesamtdauer der Pflegefreistellung nach Z 2 bereits voll ausgeschöpft, kann diese im Zusammenhang mit einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwerst erkrankte Kind auf Antrag höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlängert werden.

§ 62. (1) Der Beamte ist auf Antrag für die Dauer eines *Kur- oder Landaufenthaltes*, eines Aufenthaltes in einem *Genesungsheim oder Rehabilitationszentrum* vom Dienst freizustellen, wenn dieser Aufenthalt zur nachhaltigen Festigung oder Besserung der Dienstfähigkeit

Vorgeschlagene Fassung

2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Beamte in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, weil die Person, die das Kind ständig betreut hat, wegen

a)

b) Aufenthalt in einer *Kranken- oder Kuranstalt*,

c) und d)

3. wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Beamte in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer *Kranken- oder Kuranstalt*, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstmaß von sechs Werktagen im Kalenderjahr.

§ 61a. (1) Dem Beamten gebührt auf Antrag eine Pflegefreistellung gegen Entfall der Beztüge zum Zweck

1.
2. der Betreuung seines schwerst erkrankten Kindes (Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Beamte in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt) bis zu einer ununterbrochenen Gesamtdauer von neun Monaten pro Anlassfall.

Wird die Pflegefreistellung nicht im höchst zulässigen Ausmaß beantragt, hat der Beamte Anspruch auf Verlängerung der Pflegefreistellung bis zu diesem Ausmaß. *Wurde die Gesamtdauer der Pflegefreistellung nach Z 2 bereits voll ausgeschöpft, kann diese im Zusammenhang mit einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwerst erkrankte Kind auf Antrag höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlängert werden.*

§ 62. (1) Der Beamte ist auf Antrag für die Dauer eines *Kuraufenthaltes oder aufenthaltes*, eines Aufenthaltes in einem *Rehabilitationszentrum* vom Dienst freizustellen, wenn dieser Aufenthalt zur nachhaltigen Festigung oder Besserung der Dienstfähigkeit

Geltende Fassung

tigung oder Besserung der Dienstfähigkeit erforderlich ist und eine Krankenfürsorgeanstalt, ein Träger der gesetzlichen Sozialversicherung, der Bund oder ein Land die Kosten des Aufenthaltes unbeschadet den Beamten trägt oder einen Kostenzuschuß von *mindestens 10,90 Euro für jeden Tag des Aufenthaltes* gewährt.

§ 65. (2) Die näheren Bestimmungen sind durch Verordnung des Stadtsenates zu erlassen. In dieser Verordnung ist auch unter Berücksichtigung der sich aus der dienstlichen Tätigkeit ergebenden durchschnittlichen Abnützung der Dienstbekleidungsstücke die Mindesttragdauer festzusetzen.

§ 67g. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sind nach den Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes geltend zu machen.

§ 67j. (1) Die nach § 7 Abs. 1 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes, I.GBl. für Wien Nr. 35/2004, zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingerichtete Stelle ist auch zur Bekämpfung von Diskriminierungen (§ 18a und 18c) von Beamten oder durch Beamte (§ 1 Abs. 2), die im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehen, zuständig. § 7 Abs. 2 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.

§ 68a. (4) Die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 wird von der gemeinderätlichen Personalkommission verfügt; sie wird frühestens mit Ablauf des dem Beschluss der gemeinderätlichen Personalkommission folgenden Monatsletzten wirksam. Die Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien gegen eine Ruhestandsversetzung gemäß Abs. 1 hat keine aufschiebende Wirkung.

(5) Die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 Z 1 wegen zu erwartender mehr als einjähriger Dienstunfähigkeit ist erst zu verfügen, wenn der Beamte innerhalb der ihm von der zuständigen Personaldienststelle gewährten Frist nicht um seine Versetzung in den Ruhestand gemäß § 68b Abs. 1 Z 2 angesucht hat.

§ 68b. (3) Die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 Z 2 wird von der gemeinderätlichen Personalkommission verfügt; sie wird frühestens mit Ablauf des dem Beschluss der gemeinderätlichen Personalkommission folgenden Monatsletzten wirksam.

§ 68d. (2) Abs. 1 ist nur anzuwenden, wenn der für den letzten Monat des

Vorgeschlagene Fassung

erforderlich ist und eine Krankenfürsorgeanstalt, ein Träger der gesetzlichen Sozialversicherung, der Bund oder ein Land die Kosten des Aufenthaltes unbeschadet den Beamten trägt oder einen Kostenzuschuß ge-

§ 65. (2) Die Mindesttragdauer ist unter Berücksichtigung der sich aus der dienstlichen Tätigkeit ergebenden durchschnittlichen Abnützung der Dienstbekleidungsstücke festzusetzen.

§ 67g. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechters bzw. der Geschlechtersidentität sind nach den Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes geltend zu machen.

§ 67j. (1) Die nach § 7 Abs. 1 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes, I.GBl. für Wien Nr. 35/2004, zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingerichtete Stelle ist auch zur Bekämpfung von Diskriminierungen (§ 18a und 18c) von Beamten oder durch Beamte (§ 1 Abs. 2), die im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehen, zuständig. § 7 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 5, 7 und 8 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.

§ 68a. (4) Die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 wird frühestens mit Ablauf des der Zustellung des Bescheides folgenden Monatsletzten wirksam. Die Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien gegen eine Ruhestandsversetzung gemäß Abs. 1 hat keine aufschiebende Wirkung.

(5) Die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 Z 1 wegen zu erwartender mehr als einjähriger Dienstunfähigkeit ist erst zu verfügen, wenn der Beamte innerhalb der ihm von der zuständigen Personaldienststelle gewährten Frist nicht um seine Versetzung in den Ruhestand gemäß § 68b Abs. 1 Z 2 angesucht hat.

§ 68b. (3) Die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 Z 2 wird frühestens mit Ablauf des der Zustellung des Bescheides folgenden Monatsletzten wirksam.

§ 68d. (2) Abs. 1 ist nur anzuwenden, wenn der für den letzten Monat des

Geltende Fassung

aktiven Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das *Siebzehnfache* der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBL Nr. 189/1955, überschritten hat.

§ 69. (2) Hat der Beamte des Ruhestandes seine Dienstfähigkeit wieder erlangt, so kann die *gemeinderätliche Personalkommission* seine Wiederverwendung von Amts wegen verfügen. Die Verfügung ist nur zulässig, wenn der Beamte das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und es wahrscheinlich ist, dass er noch mindestens fünf Jahre seine dienstlichen Aufgaben versetzen kann. Erklärt der Beamte schriftlich gegenüber dem Magistrat mit seiner Wiederverwendung einverstanden zu sein, ist der Magistrat zur amtsweisen Verfügung der Wiederverwendung zuständig.

§ 71a. (2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

1.
2. der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das *Siebzehnfache* der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht überschritten hat,
3. und 4.

§ 74b. (3) Die Vertreter der Dienstnehmer werden von dem gemäß § 11 des Wiener Personalvertretungsgesetzes, LGBl. Nr. 49/1985, gebildeten Zentralausschuss nominiert und müssen Beamte des Dienst- oder Ruhestandes der Gemeinde Wien sein. Jeweils einer von ihnen und sein erster und zweiter Ersatzrichter müssen für Beamte der folgenden Verwendungsgruppen zuständig sein:

- | | |
|---|---|
| Laienrichter 1: Verwendungsgruppen A, KA 1, KA 2, A 1, A 2, A 3, L 1 | Laienrichter 1: Verwendungsgruppen A, KA 1, KA 2, RÄ A 1, A 2, A 3, L 1 |
| Laienrichter 2: Verwendungsgruppen K1, K2 | Laienrichter 2: Verwendungsgruppen K1, K2 |
| Laienrichter 3: Verwendungsgruppen B, KA 3, L 2a, L 2b, LKA, LKP, LKS | Laienrichter 3: Verwendungsgruppen B, KA 3, L 2a, L 2b, LKA, LKP, LKS |
| Laienrichter 4: Verwendungsgruppen K3 bis K5, R | Laienrichter 4: Verwendungsgruppen K3 bis K5, R |
| Laienrichter 5: Verwendungsgruppen C, L3, I, 2, 3P | Laienrichter 5: Verwendungsgruppen C, R I, R 2, 13, 1, 2, 3P |
| Laienrichter 6: Verwendungsgruppen D, D1, K6, 3A | Laienrichter 6: Verwendungsgruppen D, D1, K6, 3A |
| Laienrichter 7: Verwendungsgruppen E, E1, 3, 4 | Laienrichter 7: Verwendungsgruppen E, E1, 3, 4 |
- Jeder fachkundige Laienrichter und jeder seiner Ersatzrichter soll einer der Verwendungsgruppen angehören, für die er zuständig ist.

Vorgeschlagene Fassung

tiven Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das *Zwanzigfache* der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBL Nr. 189/1955, überschritten hat.

§ 69. (2) Hat der Beamte des Ruhestandes seine Dienstfähigkeit wieder erlangt, kann seine Wiederverwendung von Amts wegen verfügt werden. Die Verfügung ist nur zulässig, wenn der Beamte das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und es wahrscheinlich ist, dass er noch mindestens fünf Jahre seine dienstlichen Aufgaben versehen kann.

§ 71a. (2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

1.
2. der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das *Zwanzigfache* der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht überschritten hat,
3. und 4.

§ 74b. (3) Die Vertreter der Dienstnehmer werden von dem gemäß § 11 des Wiener Personalvertretungsgesetzes, LGBl. Nr. 49/1985, gebildeten Zentralausschuss nominiert und müssen Beamte des Dienst- oder Ruhestandes der Gemeinde Wien sein. Jeweils einer von ihnen und sein erster und zweiter Ersatzrichter müssen für Beamte der folgenden Verwendungsgruppen zuständig sein:

- | | |
|---|---|
| Laienrichter 1: Verwendungsgruppen A, KA 1, KA 2, RÄ A 1, A 2, A 3, L 1 | Laienrichter 1: Verwendungsgruppen A, KA 1, KA 2, RÄ A 1, A 2, A 3, L 1 |
| Laienrichter 2: Verwendungsgruppen K1, K2 | Laienrichter 2: Verwendungsgruppen K1, K2 |
| Laienrichter 3: Verwendungsgruppen B, KA 3, L 2a, L 2b, LKA, LKP, LKS | Laienrichter 3: Verwendungsgruppen B, KA 3, L 2a, L 2b, LKA, LKP, LKS |
| Laienrichter 4: Verwendungsgruppen K3 bis K5, R | Laienrichter 4: Verwendungsgruppen K3 bis K5, R |
| Laienrichter 5: Verwendungsgruppen C, R I, R 2, 13, 1, 2, 3P | Laienrichter 5: Verwendungsgruppen C, R I, R 2, 13, 1, 2, 3P |
| Laienrichter 6: Verwendungsgruppen D, D1, K6, 3A | Laienrichter 6: Verwendungsgruppen D, D1, K6, 3A |
| Laienrichter 7: Verwendungsgruppen E, E1, 3, 4 | Laienrichter 7: Verwendungsgruppen E, E1, 3, 4 |
- Jeder fachkundige Laienrichter und jeder seiner Ersatzrichter soll einer der Verwendungsgruppen angehören, für die er zuständig ist.

Geltende Fassung

§ 84. (2) Die Mitglieder der Disziplinarkommission sind *von der gemeinderechtlichen Personalkommission* auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Für jeden Senat sind ein Vorsitzender (Senatsvorsitzender) und ein rechtskundiger Beisitzer zu bestellen. Weiters sind für Beisitzer zu bestellen. Weiters sind für den Zuständigkeitsbereich der Senate 1 bis 3, 4 und 5, 6 und 7 sowie 8 jeweils sieben weitere Beisitzer zu bestellen. Für alle Mitglieder sind in gleicher Weise alle Mitglieder sind in gleicher Weise Stellvertreter zu bestellen, die bei Verhinderung des Mitgliedes an dessen Stelle treten.

(5) Die weiteren Beisitzer und deren Stellvertreter müssen Beamte der Gemeinde Wien sein, wobei jeweils einer von ihnen und sein Stellvertreter für Beamte der folgenden Verwendungsgruppen zuständig sein muss:

Beisitzer 1: Verwendungsgruppen A, KA 1, KA 2, RÄ, A 1, A 2, A 3, L 1
 Beisitzer 2: Verwendungsgruppen K 1, K 2
 Beisitzer 3: Verwendungsgruppen B, KA 3, L 2a, L 2b, LKA, LKP, LKS
 Beisitzer 4: Verwendungsgruppen K 3, K 4, K 5, R
 Beisitzer 5: Verwendungsgruppen C, L 3, 1, 2, 3P
 Beisitzer 6: Verwendungsgruppen D, D 1, K 6, 3A
 Beisitzer 7: Verwendungsgruppen E, E 1, 3, 4

Für diese Beisitzer und ihre Stellvertreter kommt dem gemäß § 11 des Wiener Personalvertretungsgesetzes gebildeten Zentralausschuss ein Vorschlagsrecht zu. Jeder Beisitzer und sein Stellvertreter soll einer der Verwendungsgruppen angehören, für die er zuständig ist.

§ 86. (5) Die Mitgliedschaft in der Disziplinarkommission endet:

1. bis 4.
5. durch Enthebung, welche die *gemeinderätliche Personalkommission*
 - a) verfügen kann auf begründetes Ansuchen des Mitgliedes oder wenn das Mitglied sein Amt aus gesundheitlichen Gründen bereits mehr als drei Monate nicht ausüben konnte (Amtsunfähigkeit), oder
 - b) zu verfügen hat, wenn das Mitglied die ihm obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat,
6.

Vorgeschlagene Fassung

§ 84. (2) Die Mitglieder der Disziplinarkommission sind *vom Stadtsenat* auf jeden Senat sind ein Vorsitzender (Senatsvorsitzender) und ein rechtskundiger Beisitzer zu bestellen. Weiters sind für den Zuständigkeitsbereich der Senate 1 bis 3, 4 und 5, 6 und 7 sowie 8 jeweils sieben weitere Beisitzer zu bestellen. Für alle Mitglieder sind in gleicher Weise Stellvertreter zu bestellen, die bei Verhinderung des Mitgliedes an dessen Stelle treten.

(5) Die weiteren Beisitzer und deren Stellvertreter müssen Beamte der Gemeinde Wien sein, wobei jeweils einer von ihnen und sein Stellvertreter für Beamte der folgenden Verwendungsgruppen zuständig sein muss:

Beisitzer 1: Verwendungsgruppen A, KA 1, KA 2, RÄ, A 1, A 2, A 3, L 1
 Beisitzer 2: Verwendungsgruppen K 1, K 2
 Beisitzer 3: Verwendungsgruppen B, KA 3, L 2a, L 2b, LKA, LKP, LKS
 Beisitzer 4: Verwendungsgruppen K 3, K 4, K 5, R
 Beisitzer 5: Verwendungsgruppen C, R I, R 2, L 3, 1, 2, 3P
 Beisitzer 6: Verwendungsgruppen D, D 1, K 6, 3A
 Beisitzer 7: Verwendungsgruppen E, E 1, 3, 4

Für diese Beisitzer und ihre Stellvertreter kommt dem gemäß § 11 des Wiener Personalvertretungsgesetzes gebildeten Zentralausschuss ein Vorschlagsrecht zu. Jeder Beisitzer und sein Stellvertreter soll einer der Verwendungsgruppen angehören, für die er zuständig ist.

§ 86. (5) Die Mitgliedschaft in der Disziplinarkommission endet:

1. bis 4.
5. durch Enthebung, welche der *Stadtsenat*
 - a) verfügen kann auf begründetes Ansuchen des Mitgliedes oder wenn das Mitglied sein Amt aus gesundheitlichen Gründen bereits mehr als drei Monate nicht ausüben konnte (Amtsunfähigkeit), oder
 - b) zu verfügen hat, wenn das Mitglied die ihm obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat,
6.

Geltende Fassung

§ 88. (1) Zur Vertretung der dienstlichen Interessen im Disziplinarverfahren sind vom Bürgermeister aus dem Kreis der rechtskundigen Beamten ein Disziplinaranwalt und die erforderliche Anzahl von Stellvertretern des Disziplinarwaltes zu bestellen.

(2) Auf den Disziplinaranwalt (Stellvertreter) sind § 84 Abs. 12 erster Satz und § 86 Abs. 1, Abs. 3 und 4 sinngemäß anzuwenden. Steht von vornherein fest, dass Abwesenheiten, die zum Ruhens der Funktion führen, allein oder in Verbindung miteinander mindestens sechs Monate betragen werden, ruht die Funktion als Disziplinaranwalt (Stellvertreter) bereits mit dem ersten Tag der Abwesenheit. In allen übrigen Fällen tritt das Ruhens der Funktion erst nach Ablauf von sechs Monaten ein. Der Beamte scheidet aus dem Amt als Disziplinaranwalt (Stellvertreter) aus:

1.
2. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand,
3. mit der Außerdienststellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59,
4. und 5.

§ 110. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze oder Verordnungen des Bundes verweist, sind diese in der am 1. Februar 2017 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Februar 2017 zu verstehen.

§ 110a.

Vorgeschlagene Fassung

§ 88. (1) Zur Vertretung der dienstlichen Interessen im Disziplinarverfahren sind vom Bürgermeister aus dem Kreis der rechtskundigen Beamten *und Vertragsbediensteten* ein Disziplinaranwalt und die erforderliche Anzahl von Stellvertretern des Disziplinarwaltes zu bestellen.

(2) Auf den Disziplinaranwalt (Stellvertreter) sind § 84 Abs. 12 erster Satz und § 86 Abs. 1, Abs. 3 und 4 sinngemäß anzuwenden, wobei anstelle der Bezugnahme auf Bestimmungen der Dienstdienstordnung 1994 in § 86 Abs. 4 für Vertragsbedienstete die entsprechenden Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995 gelten. Steht von vornherein fest, dass Abwesenheiten, die zum Ruhens der Funktion führen, allein oder in Verbindung miteinander mindestens sechs Monate betragen werden, ruht die Funktion als Disziplinaranwalt (Stellvertreter) bereits mit dem ersten Tag der Abwesenheit. In allen übrigen Fällen tritt das Ruhens der Funktion erst nach Ablauf von sechs Monaten ein. Der Beamte bzw. Vertragsbedienstete scheidet aus dem Amt als Disziplinaranwalt (Stellvertreter) aus:

1.
2. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand bzw. der Beendigung des Dienstverhältnisses,
3. mit der Außerdienststellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59 oder gleichartigen Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995,
4. und 5.

§ 110. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze oder Verordnungen des Bundes verweist, sind diese in der am 1. Jänner 2018 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Jänner 2018 zu verstehen.

§ 110a.

Verarbeitung personenbezogener Daten

§ 110b. (1) Die Dienstgeberin ist zur Verarbeitung all jener personenbezogenen Daten des Beamten berechtigt, die zur Erfüllung der sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Verpflichtungen sowie zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten erforderlich sind.

(2) Weiters ist die Dienstgeberin berechtigt, personenbezogene Daten des Be-

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung
amten in anonymisierter Form zu Zwecken des Controllings sowie zur Erstellung steuerungsrelevanter Personalkennzahlen zu verarbeiten.

Artikel III

Änderung der Besoldungsordnung 1994

§ 2. Die einzelnen Beamtengruppen werden nach ihrer Verwendung auf das Schema I, das Schema II, das Schema II KA, das Schema II K, das Schema II R, das Schema II KAV und das Schema II L aufgeteilt. Die Aufteilung der Beamtengruppen das Schema II KA und das Schema II L aufgeteilt. Die Aufteilung der Beamtengruppen auf die einzelnen Verwendungsgruppen ist in der Anlage 1 festgesetzt. Änderungen in der Aufteilung können vom Stadtsenat nach *Korberatung in der gemeinderätlichen Personalkommission* vorgenommen werden, wenn sich das Berufsbild der Beamtengruppe oder die an die Beamtengruppe bei ihrer Wahrnehmung ihrer Aufgaben gestellten Anforderungen wesentlich geändert haben; hierbei ist auf die Art und den Inhalt der von Beamten anderer Beamtengruppen wahrzunehmenden Aufgaben und die an die Beamten anderer Beamtengruppen gestellten Anforderungen Bedacht zu nehmen. Gleiches gilt für die Einordnung einer neu geschaffenen Beamtengruppe in ein in Anlage 1 enthaltenes neu geschaffenen Beamtengruppe in ein in Anlage 1 enthaltenes Schema und Schema und eine darin vorgesehene Verwendungsgruppe. Der Stadtsenat kann eine darin vorgesehene Verwendungsgruppe. Der Stadtsenat kann *nach Vorberatung in der gemeinderätlichen Personalkommission* auch die Streichung einer Beamtengruppe beschließen.

§ 7. (2) Der Beamte hat keinen Pensionsbeitrag zu entrichten

1.
 2. für die Zeit einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 der Dienstordnung 1994, ausgenommen für *Vergütungen*, die der Beamte für eine Beschäftigung gemäß § 54a der Dienstordnung 1994 erhält,
 3. und 4.
- § 11. (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 R 1 und R 2 in den Gehaltsstufen 4, 5 und 6 drei Jahre, in den Gehaltsstufen 7, 8 vier Jahre sowie in den Gehaltsstufen 10, 11 und 12 fünf Jahre.
- (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

§ 7. (2) Der Beamte hat keinen Pensionsbeitrag zu entrichten

1.
2. für die Zeit einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 der Dienstordnung 1994, ausgenommen für die *Abgehung*, die der Beamte für eine Beschäftigung gemäß § 54a der Dienstordnung 1994 erhält,
3. und 4.

§ 11. (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 R 1 und R 2 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.

(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

Geltende Fassung

(Schema II) oder Verwendungsgruppe (Schema I, II KA, II K, II R, II KAV und II L) erreicht hat, ruhegenussfähige Zulagen zuerkannt werden.

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

1. bis 3.
4. in der Verwendungsgruppe A 3 dem Differenzbetrag zwischen den Gehaltsstufen 17 und 18
5. bis 7.

§ 13. (1) Das Gehalt wird im Schema I, II KA, II K, II KAV und II L durch die Verwendungsgruppe und in ihr durch die Gehaltsstufe, im Schema II durch die Dienstklasse und in ihr durch die Gehaltsstufe, in der Dienstklasse III über dies durch die Verwendungsgruppe, bestimmt.

(4) Das Gehalt beginnt im Schema I, II KA, II K, II R, II KAV und II L mit der Gehaltsstufe 1. Im Schema II beginnt das Gehalt, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist, mit der Gehaltsstufe 1 der jeweiligen Dienstklasse. In der Dienstklasse IV beginnt das Gehalt mit der Gehaltsstufe 3 und in der Dienstklasse V mit der Gehaltsstufe 2. Wenn es besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen lassen, kann dem Beamten bei der Anstellung unmittelbar eine höhere Gehaltsstufe zuerkannt werden; Abs. 3 dritter Satz, zweiter Halbsatz ist anzuwenden. 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.

(5) Abweichend von Abs. 1 bis 4 beträgt das Gehalt

1.
2. des Stadtrechnungshofsdirektors und des Generaldirektors der Wiener Stadtwerke das 1,75fache,
3.
4. des ständigen Stellvertreters des Generaldirektors der Wiener Stadtwerke, des Stadtbaudirektors und des Gruppenleiters der Finanzverwaltung das 1,65fache,
5. der Direktoren der Wiener Stadtwerke - Elektrizitätswerke, Gaswerke und Verkehrsbetriebe das 1,4fache,

Vorgeschlagene Fassung

(Schema II) oder Verwendungsgruppe (Schema I, II KA, II K, II R, II KAV und II L) erreicht hat, ruhegenussfähige Zulagen zuerkannt werden.

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

1. bis 3.
4. in den Verwendungsgruppen A 3 und RÄ dem Differenzbetrag zwischen den Gehaltsstufen 17 und 18
5. bis 7.

§ 13. (1) Das Gehalt wird im Schema I, II KA, II K, II R, II KAV und II L durch die Verwendungsgruppe und in ihr durch die Gehaltsstufe, im Schema II durch die Dienstklasse und in ihr durch die Gehaltsstufe, in der Dienstklasse III über dies durch die Verwendungsgruppe, bestimmt.

(4) Das Gehalt beginnt im Schema I, II KA, II K, II R, II KAV und II L mit der Gehaltsstufe 1. Im Schema II beginnt das Gehalt, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist, mit der Gehaltsstufe 1 der jeweiligen Dienstklasse. In der Dienstklasse IV beginnt das Gehalt mit der Gehaltsstufe 3 und in der Dienstklasse V mit der Gehaltsstufe 2. Wenn es besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen lassen, kann dem Beamten bei der Anstellung unmittelbar eine höhere Gehaltsstufe zuerkannt werden; Abs. 3 dritter Satz, zweiter Halbsatz ist anzuwenden. 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.

(5) Abweichend von Abs. 1 bis 4 beträgt das Gehalt

1.
2. des Stadtrechnungshofsdirektors und des Generaldirektors der Wiener Stadtwerke das 1,75fache,
3.
4. des Stadtrechnungshofsdirektors das 1,65fache,
5. der Direktoren der Wiener Stadtwerke - Elektrizitätswerke, Gaswerke und Verkehrsbetriebe das 1,4fache,

Geltende Fassung

6. der Bereichsdirektoren das 1,35fache,

7. des Direktors der Wiener Stadtwerke - Städtische Bestattung und der
Vizedirektoren der Wiener Stadtwerke - Elektrizitätswerke, Gaswerke
und Verkehrsbetriebe das 1,1fache

des Gehaltes der Dienstklasse IX, Gehaltsstufe 6.

§ 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 der Dienstalterszulagen ist in der Anlage 3 festgesetzt.

§ 18. (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.

(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 genannte 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.

(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 Jahren übersteigenden Teil dieser Erhöhung zu reduzieren.

Vorgeschlagene Fassung

§. der Bereichsdirektoren das 1,35fache,

des Gehaltes der Dienstklasse IX, Gehaltsstufe 6.

§ 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 *Verwendungsgruppe LKA*, 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.

§ 18. (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.

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

RÄ, 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 genannte 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.

(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 Jahren übersteigenden Teil dieser Erhöhung zu reduzieren.

Geltende Fassung

§ 22. Die in §§ 23 bis 31 angeführten Zulagen sind, unbeschadet des § 27

Abs. 2, ruhegenussfähige Dienstzulagen.

§ 26. (1) Folgenden Beamten des Schemas II K gebürt bei Erfüllung der in der Anlage 3 angeführten Voraussetzungen eine Chargenzulage:

1. Leitenden Desinfektionsassistentinnen (Leitenden Desinfektionsassistenten), Leitenden Medizinischen Massieurinnen (Leitenden Medizinischen Massenurinnen), Leitenden Operationsassistentinnen (Leitenden Operationsassistenten), Ersten Obduktionsassistentinnen (Ersten Obduktionsassistenten), Leitenden Obduktionsassistentinnen (Leitenden Obduktionsassistenten), Lehrerinnen (Lehrer) für Gesundheits- und Krankenpflege, Lehrenden Medizinisch-technischen Fachkräften mit Sonderausbildung für Lehreraufgaben, Medizinisch-technischen Fachkräften mit Führungsaufgaben, Oberassistentinnen (Oberassistenten), Oberhebammen, *Oberschwestern (Oberpfleger)*, Stationsassistentinnen (Stationsassistenten), Stationshebammen, *Stationsschwestern (Stationspfleger)*,

2.

Dienstzulagen für Lehrerinnen an der Bildungsanstalt für *Kindergartenpädagogik*

§ 28. Der Lehrerin, die als Abteilungsvorstand für den Übungskindergarten an der Bildungsanstalt für *Kindergartenpädagogik* verwendet wird, gebürt auf die Dauer dieser Verwendung eine Dienstzulage. Sie beträgt 50 % der Leiterinenzulage gemäß § 27, die ihr zukäme, wenn sie Leiterin der Bildungsanstalt für *Kindergartenpädagogik* wäre. Gleiches gilt für die Lehrerin, die zur Unterstützung der Leiterin der Bildungsanstalt für *Kindergartenpädagogik* bestellt worden ist.

§ 31.

Dienstzulagen bei der Berufsrettung Wien

§ 31a. (1) Der Chefärztin bzw. dem Chefarzt und der Rettungsdienstleiter der Berufsrettung Wien gebürt jeweils eine Dienstzulage, deren Höhe in der Anlage 3 festgesetzt ist.

Vorgeschlagene Fassung

§ 22. Die in §§ 23 bis 31a angeführten Zulagen sind, unbeschadet des § 27

Abs. 2, ruhegenussfähige Dienstzulagen.

§ 26. (1) Folgenden Beamten des Schemas II K gebürt bei Erfüllung der in der Anlage 3 angeführten Voraussetzungen eine Chargenzulage:

1. Leitenden Desinfektionsassistentinnen (Leitenden Desinfektionsassistenten), *Leitenden Kardiotechnikerinnen (Leitenden Kardiotechnikern)*, Leitenden Medizinischen Massieurinnen (Leitenden Medizinischen Massenurinnen), Leitenden Operationsassistentinnen (Leitenden Operationsassistenten), Ersten Obduktionsassistentinnen (Ersten Obduktionsassistenten), Leitenden Obduktionsassistentinnen (Leitenden Obduktionsassistenten), Lehrerinnen (Lehrer) für Gesundheits- und Krankenpflege, Lehrenden Medizinisch-technischen Fachkräften mit Sonderausbildung für Lehreraufgaben, Medizinisch-technischen Fachkräften mit Führungsaufgaben, Oberassistentinnen (Oberassistenten), Oberhebammen, *Bereitsleiterinnen Pflege (Bereitsleiterinnen Pflege)*, Stationsassistentinnen (Stationsassistenten), Stationshebammen, *Stationsteilernnen Pflege (Stationsteilern Pflege)*,

2.

Dienstzulagen für Lehrerinnen an der Bildungsanstalt für *Elementarpädagogik*

§ 28. Der Lehrerin, die als Abteilungsvorstand für den Übungskindergarten an der Bildungsanstalt für *Elementarpädagogik* verwendet wird, gebürt auf die Dauer dieser Verwendung eine Dienstzulage. Sie beträgt 50 % der Leiterinenzulage gemäß § 27, die ihr zukäme, wenn sie Leiterin der Bildungsanstalt für *Elementarpädagogik* wäre. Gleiches gilt für die Lehrerin, die zur Unterstützung der Leiterin der Bildungsanstalt für *Elementarpädagogik* bestellt worden ist.

§ 31.

Dienstzulagen bei der Berufsrettung Wien

§ 31a. (1) Der Chefärztin bzw. dem Chefarzt und der Rettungsdienstleiter der Berufsrettung Wien gebürt jeweils eine Dienstzulage, deren Höhe in der Anlage 3 festgesetzt ist.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

(2) Der Bezug einer Dienstzulage gemäß Abs. 1 schließt den gleichzeitigen Bezug einer Leistungszulage im Sinn des § 37a aus.

§ 33. (3) Die Nebengebühren und die einmaligen Belohnungen gemäß § 39 Abs. 2 werden vom Stadtsenat auf Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission festgesetzt.

§ 38. (5) Hat der Beamte einen Dienstunfall oder eine Berufskrankheit im Sinn des Unfallfürsorgegesetzes 1967, LGBI. für Wien Nr. 8/1969, erlitten und ist er dadurch an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er den Anspruch auf die gemäß § 2 Abs. 1 des Ruhe- und Versorgungsgenußzulagegesetzes 1995 anrechenbar erklären Nebengebühren ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von sechsundzwanzig Wochen. Tritt innerhalb Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung infolge derselben Dienstunfalles oder derselben Berufskrankheit ein, so gilt eine Dienstverhinderung infolge derselben Dienstunfalles oder derselben Berufskrankheit ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Die Beschränkung der Dauer der Fortzahlung entfällt bei einem Beamten der Feuerwehr, der sich *bei Bränden und anderen öffentlichen Notständen oder bei der Abwehr von Gefahren, die dem Einzelnen oder der Allgemeinheit drohen, bewusst einer lebens- und gesundheitsbedrohenden Gefahr ausgesetzt hat*, dabei einen Dienstunfall (Dienstunfall im besonderen Einsatzdienst) erlitten hat und dadurch an der Dienstleistung verhindert ist.

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

(2) § 7 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Bemessungsgrundlage die Vergütung gemäß Abs. 1 heranzuziehen ist.

§ 38. (5) Hat der Beamte einen Dienstunfall oder eine Berufskrankheit im Sinn des Unfallfürsorgegesetzes 1967, LGBI. für Wien Nr. 8/1969, erlitten und ist er dadurch an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er den Anspruch auf die gemäß § 2 Abs. 1 des Ruhe- und Versorgungsgenußzulagegesetzes 1995 anrechenbar erklären Nebengebühren ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von sechsundzwanzig Wochen. Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung infolge derselben Dienstunfalles oder derselben Berufskrankheit ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Die Beschränkung der Dauer der Fortzahlung entfällt bei einem Beamten der Feuerwehr, der sich *bei Bränden und anderen öffentlichen Notständen oder bei der Abwehr von Gefahren, die dem Einzelnen oder der Allgemeinheit drohen, bewusst einer lebens- und gesundheitsbedrohenden Gefahr ausgesetzt hat*, dabei einen Dienstunfall (Dienstunfall im besonderen Einsatzdienst) erlitten hat und dadurch an der Dienstleistung verhindert ist.

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

(2) § 7 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Bemessungsgrundlage die Abgeltung gemäß Abs. 1 heranzuziehen ist.

Geltende Fassung

(3) § 38 ist auf die für eine Beschäftigung gemäß § 54a der Dienstordnung 1994 gebührende Vergütung mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung und allfälliger Nebengebühren nach § 38 Abs. 1 sechs Wochen beträgt.

(4) Die Vergütung ist im Nachhinein am Monatsletzten des dem Beschäftigungsmonat folgenden Monats fällig.

§ 40n.

Vorgeschlagene Fassung

(3) § 38 ist auf die für eine Beschäftigung gemäß § 54a der Dienstordnung 1994 gebührende Abgeltung mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Anspruch auf Fortzahlung der Abgeltung und allfälliger Nebengebühren nach § 38 Abs. 1 sechs Wochen beträgt.

(4) Die Abgeltung ist im Nachhinein am Monatsletzten des dem Beschäftigungsmonat folgenden Monats fällig.

Sonderbestimmungen zum Schema II R

§ 40n. (1) Wird ein Beamter der Verwendungsgruppe RÄ des Schemas II R in eine Verwendungsgruppe des Schemas II KAV überstellt, gebürt ihm das im Vergleich zu seiner bisherigen Einreichung nächsthöhere Gehalt, das in der neuen Verwendungsgruppe vorgesehen ist. In Ermangelung eines solchen gebürt dem Beamten das Gehalt der letzten in der jeweiligen Verwendungsgruppe vorgesehenen Gehaltsstufe.

(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.

(3) Das Besoldungsdienstalter des Beamten, auf den Abs. 1 anzuwenden ist, beginnt ungeachtet der bis zur Überstellung 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 neuen Verwendungsgruppe die sich aus Abs. 1 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 2 zu erreichen. § 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten sinngemäß für den Fall, dass ein Beamter einer Verwendungsgruppe des Schemas II oder des Schemas II KAV in die Verwendungsgruppe R4 des Schemas II R überstellt wird.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

(5) Wird ein Beamter, der gemäß Abs. 1 oder Abs. 4 übersetzt wurde, in seine bisherige Verwendungsgruppe rücküberstellt, sind Abs. 1 und 4 nicht anzuwenden. Der Beamte ist so zu behandeln, als ob die erste Überstellung unterblieben wäre und er die gesamte vorrückungswirksame Dienstzeit zwischen den beiden Überstellungen in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt hätte.

§ 41a. (2) Der Beamte hat das Unterbleiben des Verbrauchs insbesondere dann zu vertreten, wenn er aus dem Dienst ausgeschieden ist durch

1. Kündigung gemäß § 72 der Dienstordnung 1994, sofern ihn an der Kündigung ein Verschulden trifft,
2. Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß § 33 Abs. 1, § 73 oder § 74 der Dienstordnung 1994,
3. Versetzung in den Ruhestand über Antrag gemäß § 68b Abs. 1 Z 1, 3 oder 4, § 68c Abs. 1 oder § 115i der Dienstordnung 1994.

§ 41a. (2) Der Beamte hat das Unterbleiben des Verbrauchs insbesondere dann zu vertreten, wenn er den Verbrauch durch

1. ein Verhalten, welches eine Kündigung gemäß § 72 der Dienstordnung 1994, an der ihn ein Verschulden trifft, zur Folge hatte,
2. ein Verhalten, welches eine Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß § 33 Abs. 1 oder § 74 der Dienstordnung 1994 zur Folge hatte, oder
3. Versetzung in den Ruhestand über Antrag gemäß § 68b Abs. 1 Z 1, 3 oder 4, § 68c Abs. 1 oder § 115i der Dienstordnung 1994

unmöglich gemacht hat. Das Unterbleiben des Verbrauchs ist vom Beamten jedoch insoweit nicht zu vertreten, als ein Verbrauch wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen war.

(5) Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung für das laufende Kalenderjahr ist der um eine auffällige Kinderzulage verminderte volle Monatsbezug (§ 3 Abs. 2) des Beamten im Monat des Ausscheidens aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis, für die vergangenen Kalenderjahre der um eine auffällige Kinderzulage verminderte volle Monatsbezug im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres.

(5) Die Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung besteht aus

1. dem Monatsbezug (§ 3 Abs. 2),
2. den gemäß § 2 Abs. 1 des Ruhe- und Versorgungsgenusszulagegesetzes 1995 anrechenbar erkläarten pauschalierten Nebengebühren (§ 33) und
3. einer anteiligen Sonderzahlung (§ 3 Abs. 3) im Ausmaß eines Sechstels des Betrags nach Z 1,

welche dem Beamten während des Erholungskurzurlaubs gebührt hätten. Bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage ist von der beseitigungsrechtlichen Stellung, welche der Beamte am letzten Tag des Dienstverhältnisses erreicht hat, auszugehen.

(9) Eine vor der Kundmachung der § 3 Novelle zu diesem Gesetz bemessene Urlaubersatzleistung, bei der die Beträge nach Abs. 5 Z 2 und 3 sowie die Kinderzulage nicht in die Bemessungsgrundlage eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.

(10) Auf Antrag eines Beamten ist seine Urlaubersatzleistung neuerlich zu bemessen, wenn

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

1. über die Urlaubersatzleistung vor 1. Jänner 2018 rechtskräftig entschieden wurde,
2. aus einem der in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Gründe keine Urlaubersatzleistung zu erkennen wurde, und
3. der Beamte in den zwölf Wochen vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst zur Gänze oder teilweise durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung des Dienstes verhindert war.

(1) Dem Beamten, der nach dem Ausscheiden aus dem Dienststand Anspruch auf Ruhebezüge nach der Pensionsordnung 1995 hat, gebührt, sofern das für die Bemessung der Urlaubersatzleistung gemäß Abs. 4 relevante Urlaubsausmaß insgesamt 173 Urlaubsstunden übersteigt, für jeden dem Ausscheiden aus dem Dienststand folgenden Monat höchstens der Teil der Urlaubersatzleistung, der 173 Urlaubsstunden entspricht. Die Urlaubersatzleistung gebührt so lange, bis sämtliche für die Bemessung der Urlaubersatzleistung relevanten Urlaubsstunden abgegolten wurden. Im letzten Monat gebührt der Teil der Urlaubersatzleistung, der dem um die für den Vormonat bzw. die Vormonate gebührenden Teile der Urlaubersatzleistung verminderten Gesamtbetrag der Urlaubersatzleistung entspricht.

§ 42. (2) Soweit dieses Gesetz und dessen Anlage 1 auf Bundesgesetze verweisen, sind diese in der am 1. März 2016 geltenden Fassung anzuwenden.

§ 42a. (2) Sofern eine Verordnung auf Grund dieses Gesetzes für den Beamten begünstigende Vorschriften enthält, kann die Verordnung im Umfang dieser Vorschriften auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden. Verordnungen des Stadtsenates, die durch die gemeinderätliche Personalkommission vorbereitet oder von dieser Kommission beantragt worden sind, können jedenfalls bereits mit dem im Beschluss der gemeinderätlichen Personalkommission genannten Tag in Kraft gesetzt werden.

§ 49n.

Übergangsbestimmungen zur 53. Novelle zur Besoldungsordnung 1994

- § 49a. (1) Beamte der Beamtengruppe Oberpfleger/Oberschwestern, die am 30. November 2017 und am 1. Dezember 2017 dem Dienststand angehören, werden mit Wirkksamkeit 1. Dezember 2017 zu Beamten der Beamtengruppe Bereichsleiter/Bereichsleiterinnen Pflege.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

(2) Beamte der Beamtengruppe Stationspflegen/Stationsschwestern, die am 30. November 2017 und am 1. Dezember 2017 dem Dienststand angehören, werden mit Wirksamkeit 1. Dezember 2017 zu Beamten der Beamtengruppe Stationsleiterinnen/Pflege.

(3) Beamte der Beamtengruppe Ständige Stationspflegesvertreter/Stationspflegesvertreterinnen/Stationsschwesternvertreter/Stationsschwesternvertreterinnen, die am 30. November 2017 und am 1. Dezember 2017 dem Dienststand angehören, werden mit Wirksamkeit 1. Dezember 2017 zu Beamten der Beamtengruppe Fachbereichskoordinatoren/Fachbereichskoordinatormen Pflege.

(4) Beamte der Beamtengruppen Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenschwestern, Kinderkrankenpfleger/Kinderkrankenschwestern und Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenschwestern, die am 30. November 2017 und am 1. Dezember 2017 dem Dienststand angehören, werden mit Wirksamkeit 1. Dezember 2017 zu Beamten der Beamtengruppe Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerinnen.

(5) Beamte der Beamtengruppe Pflegehelfer/Pflegehelferinnen, die am 30. November 2017 und am 1. Dezember 2017 dem Dienststand angehören, werden mit Wirksamkeit 1. Dezember 2017 zu Beamten der Beamtengruppe Pflegeassistenten/Pflegeassistentinnen.

§ 49p. (1) Der Beamte der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse VII, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört und bei der Berufsfrettung Wien in der Funktion als Ärztliche Leiterin bzw. Ärztlicher Leiter verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Chefarzt/Chefarztin der Berufsfrettung Wien“ und nach Maßgabe des Abs. 3 in das Schema II R, Verwendungsgruppe RA, übergeleitet.

(2) Der Beamte der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse VII, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört, in die Beamtengruppe der Ärzte/Ärztinnen eingereiht ist und bei der Berufsfrettung Wien in der Funktion als Oberärztin bzw. Oberarzt oder als Lehrärztin bzw. Lehrarzt verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Rettungsärzte/Rettungsärztinnen der Berufsfrettung Wien“ und nach Maßgabe des Abs. 3 in das Schema II R, Verwendungsgruppe RA, übergeleitet.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

(3) Der Beamte gemäß Abs. 1 und 2 ist nach Maßgabe der folgenden Tabelle in die Verwendungsgruppe RA überzuheben:

Dienstklasse VII Gehaltsstufe (alt)	Verwendungs- gruppe RA Gehaltsstufe (neu)	Dienstklasse VII Gehaltsstufe (alt)	Verwendungs- gruppe RA Gehaltsstufe (neu)
1	7	8	14
2	8	9, 1. und 2. Jahr	15
3	9	9, 3. und 4. Jahr	16
4	10	9, 5. und 6. Jahr	17
5	11	9, 7. und 8. Jahr	18
6	12	9, über 8 Jahre	19
7	13		

§ 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) Der Beamte, auf den Abs. 3 anzuwenden ist, rückt in dem Zeitpunkt vor (§ 11 Abs. 2), in dem er in der bisherigen Verwendungsgruppe die nächsthöhere Gehaltsstufe erreicht hätte.

(5) Das Besoldungsdienstalter des gemäß Abs. 3 in die Verwendungsgruppe RA übergeleiteten Beamten beginnt ungeachtet der bis zur Überleitung 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 Gehaltsstufe 1 (Beginn des 1. Tags) der Verwendungsgruppe RA die sich aus Abs. 3 und 4 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 2 zu erreichen.

(6) Wurde einem Beamten, auf den Abs. 3 anzuwenden ist, zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag eine außerordentliche Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe oder eine Zulage gemäß § 11 Abs. 5 zuerkannt, ist die damit verbundene Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung mit dem Tag ihrer Wirksamkeit nach Maßgabe der Abs. 3 und 4 auch in der Verwendungsgruppe RA zu berücksichtigen.

(7) Für den Beamten, der zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag in eine der in Abs. 1 und 2 genannten Beamengruppen bzw. Verwendungsgruppen eingereiht wird und auf

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

den die sonstigen in diesen Bestimmungen genannten Voraussetzungen zutreffen, gelten Abs. 1 und 2 sinngemäß mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 1. April 2017 der Tag der Einreichung tritt.

(8) Der Beamte, der zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Oberärztin bzw. Oberarzt verwendet wird und in die Verwendungsgruppe A, Dienstklasse III, und die Beamtengruppe der Ärzte/Ärztinnen eingereiht ist, wird mit Wirksamkeit des ersten Tages der Verwendung als Oberärztin bzw. Oberarzt zum Beamten der Beamtengruppe „Rettungsärzte/Rettungssärztinnen der Berufsrettung Wien“ und in das Schema II R, Verwendungsgruppe R Ä, Gehaltsstufe 7, übergeleitet.

(9) Die Überleitung in die Verwendungsgruppe R Ä gilt als Vorrückung in die Zielstufe im Sinn des § 49l Abs. 1. Mit Wirksamkeit der Überleitung gemäß Abs. 1 bis 8 sind die Übergangsbestimmungen zur Besoldungsreform 2015 (§§ 49l bis 49u) nicht mehr anzuwenden.

§ 49q. (1) Der Beamte der Verwendungsgruppe R, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Hauptinspektionsoffizierin bzw. Hauptinspektionsoffizier verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Hauptinspektionsoffiziere/Hauptinspektionsoffizierinnen der Berufsrettung Wien“ und in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 2, übergeleitet. Bei der Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung ist so vorzugehen, als hätte der Beamte die gesamte für die Vorrückung wirksame Zeit in der Verwendungsgruppe R 2 zurückgelegt. § 18 Abs. 8 gilt sinngemäß.

(2) Der Beamte der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse V, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört, in die Beamtengruppe „Stationsleiter/Stationsleiterinnen der Berufsrettung Wien“ eingereiht ist und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Hauptinspektionsoffizierin bzw. Hauptinspektionsoffizier verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Hauptinspektionsoffiziere/Hauptinspektionsoffizierinnen der Berufsrettung Wien“ und nach Maßgabe des Abs. 4 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 2, übergeleitet.

(3) Der Beamte der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse V, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört, in die Beamten-

Geltende Fassung

gruppe „Stationsleiter/Stationsleiterinnen der Berufsrettung Wien“ oder die Beamtengruppe „Protokollführer/Protokollführerinnen der Berufsrettung Wien“ eingerieben ist und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Bereichskoordinatorin bzw. Bereichskoordinator, als Leiterin bzw. Leiter der Rettungssakademie oder als Leiterin bzw. Leiter der Rettungsleitstelle verwendet wird, wird mit Wirkung vom 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Bereichskoordinatoren/Bereichskoordinatorinnen der Berufsrettung Wien“ und nach Maßgabe des Abs. 4 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 2, übergeleitet.

(4) Der Beamte gemäß Abs. 2 und 3 ist nach Maßgabe der folgenden Tabelle in die Verwendungsgruppe R 2 überzuleiten:

Dienstklasse V Gehaltsstufe (alt)	Verwendungs- gruppe R 2 Gehaltsstufe (neu)	Dienstklasse V Gehaltsstufe (alt)	Verwendungs- gruppe R 2 Gehaltsstufe (neu)
2, 1. Jahr	9, 2. Jahr	7, 1. Jahr	11, 3. Jahr
2, 2. Jahr	9, 3. Jahr	7, 2. Jahr	11, 4. Jahr
3, 1. Jahr	9, 4. Jahr	8, 1. Jahr	11, 5. Jahr
3, 2. Jahr	10, 1. Jahr	8, 2. Jahr	12, 1. Jahr
4, 1. Jahr	10, 2. Jahr	9, 1. Jahr	12, 2. Jahr
4, 2. Jahr	10, 3. Jahr	9, 2. Jahr	12, 3. Jahr
5, 1. Jahr	10, 4. Jahr	9, 3. Jahr	12, 4. Jahr
5, 2. Jahr	10, 5. Jahr	9, 4. Jahr	12, 5. Jahr
6, 1. Jahr	11, 1. Jahr	9, über 4 Jahre	13
6, 2. Jahr	11, 2. Jahr		

Für die Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe ist § 11 Abs. 3 maßgebend, dabei ist der Zeitraum, den der Beamte in der für die Überleitung maßgebenden Einstellung bis zum Zeitpunkt der Überleitung zurückgelegt hat, zu berücksichtigen.

(5) Für den Beamten der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse III, der am 1. April 2017 aufgrund der Verwendung auf einem höherwirrigen Dienstposten zum Bezug einer Ausgleichszusage berechtigt ist und auf den die sonstigen Voraussetzungen gemäß Abs. 2 zutreffen, gilt Abs. 2 sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei der Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung so vorzugehen ist, als hätte der Beamte die gesamte für die Vorrückung wirksame Zeit in der Verwendungsgruppe R 2 zurückgelegt. § 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuwenden.

Vorgeschlagene Fassung

gruppe „Stationsleiter/Stationsleiterinnen der Berufsrettung Wien“ oder die Beamtengruppe „Protokollführer/Protokollführerinnen der Berufsrettung Wien“ eingerieben ist und bei der Berufsrettung Wien in der Funktion als Bereichskoordinatorin bzw. Bereichskoordinator, als Leiterin bzw. Leiter der Rettungssakademie oder als Leiterin bzw. Leiter der Rettungsleitstelle verwendet wird, wird mit Wirkung vom 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Bereichskoordinatoren/Bereichskoordinatorinnen der Berufsrettung Wien“ und nach Maßgabe des Abs. 4 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 2, übergeleitet.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

- (6) Für den Beamten der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse IV, der am 1. April 2017 aufgrund der Verwendung auf einem höherwertigen Dienstposten zum Bezug einer Ausgleichszulage berechtigt ist und auf den die sonstigen Voraussetzungen gemäß Abs. 3 zutreffen, gelten Abs. 3 und 4 sinngemäß mit der Maßgabe, dass er so überzuleiten ist, wie er überzuleiten wäre, wenn er in die Dienstfazse V, Gehaltsstufe 2, I. Jahr, eingereicht wäre.
- (7) Das Besoldungsdienstalter des Beamten, auf den Abs. 4 anzuwenden ist, entspricht mit Wirksamkeit der Überleitung der Zeitspanne, die erforderlich ist, um von der Gehaltsstufe 1 (Beginn des 1. Tags) der Verwendungsgruppe R 2 die sich aus Abs. 4 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 3 zu erreichen. § 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuhören.
- (8) Wurde einem Beamten, auf den die vorstehenden Bestimmungen anzuwenden sind, zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag eine außerordentliche Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe oder eine Zulage gemäß § 11 Abs. 5 zu erkennen, ist die damit verbundene Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung mit dem Tag ihrer Wirksamkeit nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen auch in der Verwendungsgruppe R 2 zu berücksichtigen.
- (9) Für den Beamten, der zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag in einer der in Abs. 1 bis 6 genannten Beamengruppen bzw. Verwendungsgruppen eingerichtet wird und auf den die sonstigen in diesen Bestimmungen genannten Voraussetzungen zutreffen, gelten Abs. 1 bis 6 sinngemäß mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 1. April 2017 der Tag der Einreihung tritt.
- (10) Für den Beamten, der am 1. April 2017 in einer Dienstform verwendet wird, in der 24-Stunden-Dienste zu leisten sind und auf den die sonstigen Voraussetzungen gemäß Abs. 3 oder Abs. 6 zutreffen, gelten die vorstehenden Bestimmungen mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 1. April 2017 jeweils jener Monatserteite tritt, ab dem für ihn eine Dienstform gilt, in der keine 24-Stunden-Dienste zu leisten sind.
- (11) Die Überleitung in die Verwendungsgruppe R 2 gilt als Vorrückung in die Zielstufe im Sinn des § 491 Abs. 1. Mit Wirksamkeit der Überleitung gemäß Abs. 1 bis 10 sind die Übergangsbestimmungen zur Besoldungsreform 2015

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

(§§ 49l bis 49n) nicht mehr anzuwenden.

§ 49n. (1) Der Beamte der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse III, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört, in die Beamtengruppe „Protokollführer/ProtokollfahrerInnen der Berufsvrettung Wien“ eingereiht ist und bei der Berufsvrettung Wien in der Funktion als Disponentin bzw. Disponent verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Disponenten/Disponentinnen der Wiener Rettungsleitstelle“ und nach Maßgabe des Abs. 4 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 1, übergeleitet.

(2) Der Beamte der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse III, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört und entweder in die Beamtengruppe der „Stationsführer/StationsführerInnen der Berufsvrettung Wien“ eingereiht ist oder in die Beamtengruppe der „Protokollführer/ProtokollfahrerInnen der Berufsvrettung Wien“ eingereiht ist und bei der Berufsvrettung Wien in der Funktion als Technische Offizierin bzw. Technischer Offizier verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Unteroffiziere/UnteroffizierInnen der Berufsvrettung Wien“ und nach Maßgabe des Abs. 4 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 1, übergeleitet.

(3) Der Beamte der Verwendungsgruppe R, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört und bei der Berufsvrettung Wien in der Funktion als Lehrerin bzw. Lehrer der Rettungssakademie oder als Leitende Flugretterin bzw. Leitender Flugretter verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Lehrer/Lehrerinnen der Wiener Rettungssakademie“ und nach Maßgabe des Abs. 4 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R 1, übergeleitet.

(4) Bei Beamten gemäß Abs. 1 bis 3 ist bei der Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung jeweils so vorzugehen, als hätte der Beamte die gesamte für die Vorrückung wirksame Zeit in der Verwendungsgruppe R 1 zurückgelegt. § 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuwenden.

(5) Der Beamte der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse V, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört, in die Beamtengruppe der „Protokollführer/ProtokollfahrerInnen der Berufsvrettung Wien“ eingereiht ist und bei der Berufsvrettung Wien in der Funktion als Technische Offizierin bzw. Technischer Offizier verwendet wird, wird mit Wirksamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Unteroffiziere/UnteroffizierInnen der Berufsvrettung Wien“

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung
und nach Maßgabe des Abs. 6 in das Schema II R, Verwendungsgruppe R I, übergeleitet.

(6) Der Beamte gemäß Abs. 5 ist nach Maßgabe der folgenden Tabelle in die Verwendungsgruppe R I überzuleiten:

Dienstklasse V Gehaltsstufe (alt)	Verwendungs- gruppe R I Gehaltsstufe (neu)	Dienstklasse V Gehaltsstufe (alt)	Verwendungs- gruppe R I Gehaltsstufe (neu)
2, 1. Jahr	9, 2. Jahr	7, 1. Jahr	11, 3. Jahr
2, 2. Jahr	9, 3. Jahr	7, 2. Jahr	11, 4. Jahr
3, 1. Jahr	9, 4. Jahr	8, 1. Jahr	11, 5. Jahr
3, 2. Jahr	10, 1. Jahr	8, 2. Jahr	12, 1. Jahr
4, 1. Jahr	10, 2. Jahr	9, 1. Jahr	12, 2. Jahr
4, 2. Jahr	10, 3. Jahr	9, 2. Jahr	12, 3. Jahr
5, 1. Jahr	10, 4. Jahr	9, 3. Jahr	12, 4. Jahr
5, 2. Jahr	10, 5. Jahr	9, 4. Jahr	12, 5. Jahr
6, 1. Jahr	11, 1. Jahr	9, über 4 Jahre	13
6, 2. Jahr	11, 2. Jahr		

Für die Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe ist § 11 Abs. 3 maßgebend, dabei ist der Zeitraum, den der Beamte in der für die Überleitung maßgebenden Einstufung bis zum Zeitpunkt der Überleitung zurückgelegt hat, zu berücksichtigen.

(7) Für den Beamten der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse III, der am 1. April 2017 aufgrund der Verwendung auf einem höherwertigen Dienstposten zum Bezug einer Ausgleichszulage berechtigt ist und auf den die sonstigen Voraussetzungen gemäß Abs. 5 zutreffen, gelten Abs. 5 und 6 sinngemäß mit der Maßgabe, dass er so überzuleiten ist, wie er überzuleiten wäre, wenn er in die Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, 1. Jahr, eingereicht wäre.

(8) Das Besoldungsdienstalter des Beamten, auf den Abs. 6 anzuwenden ist, entspricht mit Wirksamkeit der Überleitung der Zeitspanne, die erforderlich ist, um von der Gehaltsstufe I (Beginn des 1. Tag) der Verwendungsgruppe R I die sich aus Abs. 6 ergebende besoldungsrechtliche Stellung im Wege der Vorrückung gemäß § 11 Abs. 3 zu erreichen. § 18 Abs. 8 ist sinngemäß anzuwenden.

(9) Wurde einem Beamten, auf den die vorstehenden Bestimmungen anzuwenden sind, zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

zu diesem Gesetz folgenden Tag eine außerordentliche Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe oder eine Zulage gemäß § 11 Abs. 5 zuerkannt, ist die damit verbundene Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung mit dem Tag ihrer Wirksamkeit nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen auch in der Verwendungsgruppe R I zu berücksichtigen.

(10) Für den Beamten, der zwischen dem 1. April 2017 und dem der Kundmachung der 53. Novelle zu diesem Gesetz folgenden Tag in eine der in Abs. 1 bis 3 und 5 genannten Beamtengruppen bzw. Verwendungsgruppen eingereiht wird und auf den die sonstigen in diesen Bestimmungen genannten Voraussetzungen zutreffen, gelten Abs. 1 bis 3 und 5 sinngemäß mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 1. April 2017 der Tag der Einreihung tritt.

(11) Die Überleitung in die Verwendungsgruppe R I gilt als Vorrückung in die Zielsufe im Sinn des § 49l Abs. 1. Mit Wirkamkeit der Überleitung gemäß Abs. 1 bis 10 sind die Übergangsbestimmungen zur Besoldungsreform 2015 (§§ 49l bis 49n) nicht mehr anzuwenden.

§ 49s. Der Beamte der Beamtengruppe „Sanitäter/Sanitäterinnen“, der am 31. März 2017 und am 1. April 2017 dem Dienststand angehört und in das Schema II K, Verwendungsgruppe R, eingereiht ist, wird mit Wirkamkeit 1. April 2017 zum Beamten der Beamtengruppe „Sanitäter/Sanitäterinnen“ im Schema II R, Verwendungsgruppe R. Die besoldungsrechtliche Einreihung, das Besoldungsdienstalter und der Vorrückungstermin ändern sich nicht.

Artikel IV

Änderung der Vertragsbedienstetenordnung 1995

§ 1. (1) Dieses Gesetz gilt, soweit in Abs. 2 *nicht* anderes bestimmt ist, für Personen, die in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen (Vertragsbedienstete).

§ 1. (1) Dieses Gesetz gilt, soweit in Abs. 2 *nichts* anderes bestimmt ist, für Personen, die in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen (Vertragsbedienstete), sofern dieses Dienstverhältnis

- 1. vor dem 1. Jänner 2018 oder**
 - 2. unmittelbar nach Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zur Gemeinde Wien durch Austritt gemäß § 73 der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBl. Nr. 56,**
- begründet wurde.**

(2) Dieses Gesetz gilt, soweit im Einzelnen nichts anderes bestimmt ist, nicht

(2) Dieses Gesetz gilt, soweit im Einzelnen nichts anderes bestimmt ist, nicht

Geltende Fassung	Vorgeschlagene Fassung
nicht für	
1. bis 7.	1. bis 7.
8. die Personen, die ausschließlich für eine Tätigkeit im Ausland aufgenommen werden und den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen im Ausland haben, wenn mit ihnen Dienstverträge nach dem für den Dienstort maßgebenden ausländischen Recht abgeschlossen werden.	8. die Personen, die ausschließlich für eine Tätigkeit im Ausland aufgenommen werden und den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen im Ausland haben, wenn mit ihnen Dienstverträge nach dem für den Dienstort maßgebenden ausländischen Recht abgeschlossen werden,
9. Personen, die nach dem 31. Dezember 2017 unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 49a einer Modellstelle gemäß § 8 des Wiener Bedienstetengesetzes, LGBI. Nr. xx/2017, zugeordnet wurden.	9. Personen, die nach dem 31. Dezember 2017 unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 49a einer Modellstelle gemäß § 8 des Wiener Bedienstetengesetzes, LGBI. Nr. xx/2017, zugeordnet wurden.
§ 2. (2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls zu enthalten:	§ 2. (2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls zu enthalten:
1. bis 6.	1. bis 6.
7. ob und innerhalb welcher Frist der Vertragsbedienstete eine Dienstprüfung abzulegen hat.	7. ob und innerhalb welcher Frist der Vertragsbedienstete eine Lehrabschlussprüfung und/oder Dienstprüfung abzulegen hat.
§ 4. (8) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der Vertragsbedienstete dem Magistrat unverzüglich schriftlich zu melden:	§ 4. (8) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der Vertragsbedienstete dem Magistrat unverzüglich schriftlich zu melden:
1. bis 4.	1. bis 4.
5. Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes, wenn der Vertragsbedienstete gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist,	5. Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes, wenn der Vertragsbedienstete gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, mit Ausnahme der Urlaubssadresse,
6. Adresse, unter der dem beantrauten Vertragsbediensteten im kürzesten Weg amtliche Verständigungen zukommen können,	6. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, des Dienstausweises oder eines Dienstabzeichens,
7. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, des Dienstausweises oder eines Dienstabzeichens,	7. Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behindertenentlastungsgesetzes, BGBI. Nr. 22/1970,
8. Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behindertenentlastungsgesetzes, BGBI. Nr. 22/1970,	8. Bezug eines Rehabilitationsgeldes aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder einer gleichwertigen Leistung der Krankenfürsorgeanstalt der Stadt Wien.
9. Bezug eines Rehabilitationsgeldes aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder einer gleichwertigen Leistung der Krankenfürsorgeanstalt der Stadt Wien.	

Geltende Fassung

§ 9.

Vorgeschlagene Fassung

§ 9.

Ausbildungskostenrückerstattung

§ 9a. (1) Der Vertragsbedienstete hat der Gemeinde im Fall des Endes des Dienstverhältnisses durch einvernehmliche Auflösung (§ 44), durch vorzeitige Auflösung (§ 45), durch Kündigung (§§ 42 und 43) oder durch gerichtliche Verurteilung (§ 46) die Ausbildungskosten zuersetzen. Der Ersatz der Ausbildungskosten reduziert sich pro vollendetem Monat des Dienstverhältnisses nach der Beendigung der Ausbildung um ein Achtundvierzigstel. Der Vertragsbedienstete ist vor Beginn der Ausbildung schriftlich über die Kostenrückerstattung sowie über die Höhe der Ausbildungskosten zu informieren.

(2) Ausbildungskosten sind die von der Gemeinde tatsächlich aufgewendeten Kosten für jene absolvierte Ausbildung, die dem Vertragsbediensteten Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die dieser auch bei anderen Arbeitgebern verwerten kann. Die Ausbildung kann auch in Form einer Fort- oder Weiterbildung erfolgen. Einschulungskosten sind keine Ausbildungskosten.

(3) Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis von der Gemeinde aus den in § 42 Abs. 2 Z 2, 4, 7 und 8 angeführten Gründen gekündigt worden ist,
 2. der Vertragsbedienstete gemäß § 45 Abs. 3 aus wichtigem Grund ausgetreten ist,
 3. der Vertragsbedienstete das Dienstverhältnis wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung kündigt oder das Dienstverhältnis aus einem dieser Gründe einvernehmlich aufgelöst wird, oder
 4. das Dienstverhältnis nach mehr als vier Jahren nach dem Ende der Ausbildung nach Abs. 2 geendet hat.
- (4) Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind
1. die Kosten eines Dienstprüfungskurses oder einer im dienstlichen Interesse angeordneten Ausbildung,
 2. die Kosten, die der Gemeinde Wien aus Anlass der Vertretung des Vertragsbediensteten während der Ausbildung erwachsen sind, und
 3. die dem Vertragsbediensteten während der Ausbildung zugeflossenen

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Bezüge, mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren, nicht zu berücksichtigen.

(5) Bei der Reduktion des Ersatzes der Ausbildungskosten nach Abs. 1 zweiter Satz sind Zeiten eines Karenzurlaubes, Freijahres oder Freiquartals nicht zu berücksichtigen.

(6) Wird während einer Ausbildung im Sinne des Abs. 2 das Dienstverhältnis zur Gemeinde gemäß Abs. 1 beendet, ohne dass ein in Abs. 3 genannter Grund vorliegt, oder eine solche Ausbildung ohne wichtigen Grund abgebrochen, hat der Vertragsbedienstete der Gemeinde die bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. bis zum Abbruch der Ausbildung angefallenen Ausbildungskosten zu ersetzen.

(7) Der zurückzuzahlende Betrag darf das Fünffache des Monatsbezuges, der der besoldungsrechtlichen Stellung des Vertragsbediensteten am Tag des Endes des Dienstverhältnisses bzw. im Falle des Abs. 6 am Tag der Beendigung der Ausbildung entspricht, nicht überschreiten.

§ 10. (3) § 17a der Dienstordnung 1994, LGBI. für Wien Nr. 56, gilt auch § 10. (3) § 17a der Dienstordnung 1994 gilt auch für den Vertragsbediensteten für den Vertragsbediensteten mit der Maßgabe, daß der in Abs. 5 vorgesehene mit der Maßgabe, daß der in Abs. 5 vorgesehene Zuschlag nicht zu leisten ist.

§ 11c. (4) Die außerbetriebliche Arbeitszeit wird am Telearbeitsplatz absolviert und hat mindestens 20% und höchstens 60% der Normalarbeitszeit des Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten, bezogen auf einen Durchrechnungszeitraum von vier Wochen, zu betragen. Während der betriebsbestimmten Arbeitszeit hat sich der Telearbeit verrichtende Vertragsbedienstete dienstlich würdiger Gründe kann in Ausnahmefällen eine außerbetriebliche Arbeitszeit von mehr als 60% vereinbart werden. Während der betriebsbestimmten Arbeitszeit hat von Montag bis Freitag in der Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr absolviert und vom sich der Telearbeit verrichtende Vertragsbedienstete dienstlich erreichbar zu halten. Die selbstbestimmte Arbeitszeit kann an den Werktagen frei gewählt werden, wobei die höchstzulässige Dauer der Arbeitszeit zwölf Stunden täglich nicht überschreiten darf.

Teilzeitschäftigung zur Pflege eines Kindes

§ 12. (1) Die Arbeitszeit des Vertragsbediensteten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 2 auf seinen Antrag zur Pflege 1. bis 4.

Teilzeitschäftigung zur Betreuung eines Kindes

§ 12. (1) Die Arbeitszeit des Vertragsbediensteten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 2 auf seinen Antrag zur Betreuung 1. bis 4.

Geltende Fassung

bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit (§ 11 Abs. 2) herabzusetzen.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 endet vorzeitig durch eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 31 bis 31b oder § 33 oder durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Mutterschutzgesetz 1979 und muss mindestens zwei Monate betragen. Nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes darf sie nicht unterbrochen werden. Zeiten, um die sich eine ursprünglich vorgesehene Teilzeitbeschäftigung durch eine vorzeitige Beendigung verkürzt, bleiben unter Beachtung der Höchstdauer gemäß Abs. 1 für eine neuerrliche Teilzeitbeschäftigung gewahrt.

§ 16. (3) Der Vertragsbedienstete des Schemas IV KAV darf keine Nebenbeschäftigung in einer Krankenanstalt im Sinn des § 1 Abs. 3 Z 1, 2 und 4 des Wiener Krankenanstaltengesetzes 1987 außerhalb der Unternehmung „Wiener Krankenanstaltenverbund“ ausüben, es sei denn,

1. und 2.
3. es handelt sich um Ausbildungszeiten im Rahmen der Ausbildung zum Facharzt oder Arzt für Allgemeinmedizin.

Vorgeschlagene Fassung

bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit (§ 11 Abs. 2) herabzusetzen.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 endet vorzeitig durch eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 31 bis 31b oder § 33 oder durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Mutterschutzgesetz 1979 und muss mindestens zwei Monate betragen. Nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes darf sie *außer im Full der Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz gemäß § 31b* nicht unterbrochen werden. Zeiten, um die sich eine ursprünglich vorgesehene Teilzeitbeschäftigung durch eine vorzeitige Beendigung verkürzt, bleiben unter Beachtung der Höchstdauer gemäß Abs. 1 für eine neuerrliche Teilzeitbeschäftigung gewahrt.

§ 16. (3) Der Vertragsbedienstete des Schemas IV KAV darf keine Nebenbeschäftigung in einer Krankenanstalt im Sinn des § 1 Abs. 3 Z 1, 2 und 4 des Wiener Krankenanstaltengesetzes 1987 außerhalb der Unternehmung „Wiener Krankenanstaltenverbund“ ausüben, es sei denn,

1. und 2.
3. es handelt sich um Ausbildungszeiten im Rahmen der Ausbildung zum Facharzt oder Arzt für Allgemeinmedizin oder

4. die Ausübung der Nebenbeschäftigung liegt im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien im Rahmen einer trägerübergreifenden Kooperationsvereinbarung zur besseren Gesundheitsversorgung in Wien.

§ 17. (1) Sosem in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt wird, gilt die Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55, - ausgenommen § 4 Abs. 7 erster Satz, § 7, § 41, §41a und § 49e Abs. 1 und 2 der Besoldungsordnung 1994 - für den Vertragsbediensteten sinngemäß mit der Maßgabe, daß

1. an die Stelle der Bezeichnungen „Schema I“, „Schema II“, „Schema III“, „Schema II K“, „Schema II KAV“ und „Schema II L“ die Bezeichnungen „Schema III“, „Schema IV“, „Schema IV KA“, „Schema IV K“, „Schema IV KAV“ und „Schema IV L“ und an die Stelle der Bezeichnung „Beamtengruppe“ die Bezeichnung „Bedienstetengruppe“ treten;
2. bis 8.

§ 17. (1) Sosem in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt wird, gilt die Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55, - ausgenommen § 4 Abs. 7 erster Satz, § 7, § 41, §41a und § 49e Abs. 1 und 2 der Besoldungsordnung 1994 - für den Vertragsbediensteten sinngemäß mit der Maßgabe, daß

1. an die Stelle der Bezeichnungen „Schema I“, „Schema II“, „Schema III“, „Schema II K“, „Schema II R“, „Schema II KAV“ und „Schema II L“ die Bezeichnungen „Schema III“, „Schema IV“, „Schema IV KA“, „Schema IV K“, „Schema IV R“, „Schema IV KAV“ und „Schema IV L“ und an die Stelle der Bezeichnung „Beamtengruppe“ die Bezeichnung „Bedienstetengruppe“ treten;
2. bis 8.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

§ 19. (7) Dem Vertragsbediensteten, dem Erleichterungen bei der Dienstverrichtung im Sinn des § 11 Abs. 8 gewährt werden, die mit dem Verlust oder der Verringerung des Anspruchs auf im Abs. 1 genannte Nebengebühren verbunden sind, sind diese Nebengebühren in der Dauer und in dem Ausmaß fortzuzahlen, in fortzuzahlen, in der bzw. in dem sie ihm bei Weiterbestehen der Dienstverhinderung gebührt hätten.

§ 22a. (1) § 43 der Dienstordnung 1994 findet auf den Vertragsbediensteten Anwendung, dessen Abs. 3 jedoch mit der Maßgabe, dass auch eine Arbeits- und Entgeltbestätigung zu übermitteln ist.

§ 24. (1) Dem versehrten Vertragsbediensteten gebührt auf Antrag ein Zusatzurlaub. Als versehrte Vertragsbedienstete gelten I. Vertragsbedienstete, deren Erwerbsfähigkeit wegen einer oder mehrerer der nachstehend angeführten Gesundheitsschädigungen insgesamt um mindestens 20 % vermindert ist und die deswegen Anspruch auf Rente haben oder deren Rente abgefunden worden ist:

a) und b)

c) Dienstbeschädigung nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, oder nach dem Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964,

d) Gesundheitsschädigung nach dem Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/ 1947,

e) Impfschaden nach dem Impfschadengesetz, BGBl. Nr. 371/1973;

2.

(5) Der (erhöhte) Zusatzurlaub gebührt erstmals für das Urlaubsjahr, in dem der Vertragsbedienstete den Antrag einbringt. Bei Vertragsbediensteten gemäß Abs. 1 Z 2 gilt die nach § 4 Abs. 8 Z 8 erstattete Meldung als Antrag. Der Vertragsbedienstete hat jede Änderung der Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, unverzüglich dem Magistrat zu melden; die Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

§ 19. (7) Dem Vertragsbediensteten, dem Erleichterungen bei der Dienstverrichtung im Sinn des § 11 Abs. 8 gewährt werden, die mit dem Verlust oder der Verringerung des Anspruchs auf im Abs. 1 genannte Nebengebühren verbunden sind, sind diese Nebengebühren in der Dauer und in dem Ausmaß fortzuzahlen, in fortzuzahlen, in der bzw. in dem sie ihm bei Weiterbestehen der Dienstverhinderung gebührt hätten.

§ 22a. (1) § 43 der Dienstordnung 1994 findet auf den Vertragsbediensteten mit der Maßgabe Anwendung, dass die Krankenfürsorgeanstalt der Stadt Wien auch berechtigt ist, dem Magistrat Daten über den Bezug des Rehabilitationsgeldes aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder einer gleichwertigen Leistung der Krankenfürsorgeanstalt der Stadt Wien zu übermitteln und dass der Magistrat der Krankenfürsorgeanstalt der Stadt Wien auch eine Arbeits- und Entgeltbestätigung zu übermitteln hat.

§ 24. (1) Dem versehrten Vertragsbediensteten gebührt auf Antrag ein Zusatzurlaub. Als versehrte Vertragsbedienstete gelten I. Vertragsbedienstete, deren Erwerbsfähigkeit wegen einer oder mehrerer der nachstehend angeführten Gesundheitsschädigungen insgesamt um mindestens 20 % vermindert ist und die deswegen Anspruch auf Rente haben oder deren Rente abgefunden worden ist:

a) und b)

c) Dienstbeschädigung nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, oder nach dem Heeresversorgungsgesetz, BGBl. I Nr. 162/2015,

d) Impfschaden nach dem Impfschadengesetz, BGBl. Nr. 371/1973;

2.

(5) Der (erhöhte) Zusatzurlaub gebührt erstmals für das Urlaubsjahr, in dem der Vertragsbedienstete den Antrag einbringt. Bei Vertragsbediensteten gemäß Abs. 1 Z 2 gilt die nach § 4 Abs. 8 Z 8 erstattete Meldung als Antrag. Der Vertragsbedienstete hat jede Änderung der Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, unverzüglich dem Magistrat zu melden; die Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

Geltende Fassung

Urlaubsentschädigung

Vorgeschlagene Fassung

Urlaubseratzleistung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 28. (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt eine *Urlaubentschädigung*, wenn das Dienstverhältnis mindestens sechs Monate ununterbrochen gedauert hat und vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet durch

1. Kündigung durch die Gemeinde,
2. Entlassung ohne Verschulden des Vertragsbediensteten,
3. begründeten Ausritt,
4. Zeitablauf, einverständliche Auflösung oder Kündigung durch den Vertragsbediensteten, wenn bei Ende des Dienstverhältnisses mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist,

5. Tod.

(1a) Für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, ist nur jener Teil des Urlaubsanspruches *entschädigungsfähig*, der dem Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr zum gesamten Kalenderjahr entspricht.

(2) Die Höhe der *Urlaubseratzleistung* ist anhand des Ausmaßes des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes und der *Bemessungsgrundlage* (Abs. 3) zu ermitteln. Dabei ist für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, nur jener Teil des *Urlaubsanspruchs* zu berücksichtigen, der dem Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr zum gesamten Kalenderjahr entspricht. Für bereits verfallenen Erholungsurlaub gebührt keine Ersatzleistung.

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

(3) Die *Urlaubentschädigung* gebührt nicht, wenn der Vertragsbedienstete unmittelbar nach Enden des Dienstverhältnisses in ein anderes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien tritt.

(4) Eine vor der Kundmachung der 50. Novelle zu diesem Gesetz bemessene

§ 28. (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt eine *Urlaubseratzleistung*, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet, sofern die Beendigung nicht auf Grund des § 41 Abs. 1 Z 2 oder durch einen vorzeitigen Ausritt des Vertragsbediensteten ohne wichtigen Grund (§ 45 Abs. 3) eintritt.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung, bei der die Beträge nach Abs. 3 Z 2 und 3 nicht in die Bemessungsgrundlage eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.

Urlaubsabfindung

§ 29. (1) Dem Vertragsbediensteten gebürt eine Urlaubsabfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht.

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

(3) Die Urlaubsabfindung gebürt nicht, wenn der Vertragsbedienstete unmittelbar nach Ende des Dienstverhältnisses in ein anderes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien tritt oder wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

§ 31b. (9) Vertragsbedienstete, die hauptberuflich als Leiter oder Lehrer (§ 5 des Privatschulgesetzes) an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind, können eine aufgeschobene Eltern-Karenz in den letzten vier Monaten des Schuljahres (§ 56 Wiener Schulgesetz) nicht in Anspruch nehmen.

§ 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 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 Karenz, 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 gemeinschaft 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 Part-

§ 31b. (9) Vertragsbedienstete, die hauptberuflich als Leiter oder Lehrer (§ 5 des Privatschulgesetzes) an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind, können eine aufgeschobene Eltern-Karenz in den letzten vier Monaten des Schuljahres (§ 56 Wiener Schulgesetz) nicht in Anspruch nehmen.

§ 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 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 Karenz, in der ununterbrochenen Dauer von mindestens einer Woche bis zu höchstens vier Tagen zu gewähren, wenn er mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder verschieden- oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft und mit gemeinschaft 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 Part-

Geltende Fassung

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 siebente Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder 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.

(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.

§ 32a. (6) § 19 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz gebührende Vergütung den Nebengebühren gleichzuhalten ist und die Dauer des Anspruches auf Fortzahlung der Vergütung und allfälliger Nebengebühren nach § 19 Abs. 1 sechs Wochen beträgt. § 23 Abs. 2 bis 9 sowie §§ 24 und 25 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem Verhältnis der während der Beschäftigung während der Eltern-Karenz geleisteten Arbeitsstunden zu der im Kalender-Kalenderjahr für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht, wobei sich dabei sich dabei ergebende Teile von Stunden auf ganze Stunden aufzurunden sind und der Verbrauch des Erholungsurlaubes erst nach Beendigung der Eltern-Karenz zulässig ist. Durch den für Zeiten der Beschäftigung während der Eltern-Karenz in einem Kalenderjahr anfallenden Erholungsurlaub darf das sich aus § 23 Abs. 2 bis 5 und 7 bis 5 und 7 ergebende Ausmaß des Erholungsurlaubes für dieses Urlaubsjahr nicht überschritten werden. Der durch die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbene Karenz erworbene Urlaubsanspruch gilt bei Vollziehung des § 25 Abs. 3 zweiter Satz in dem Urlaubs-Satz in dem Urlaubsjahr als entstanden, in das das Ende der Eltern-Karenz fällt. § 27 gilt nicht.

Recht auf den früheren, einen gleichwertigen oder ähnlichen Dienstposten

§ 32b. (1).

Vorgeschlagene Fassung

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 31 Kalendertagen zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(3) Einem Vertragsbediensteten, der ein Kind, welches das siebente Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder 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 31 Kalendertagen zu gewähren. Die Frühkarenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

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

§ 32a. (6) § 19 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz gebührende Abgeltung den Nebengebühren gleichzuhalten ist und die Dauer des Anspruches auf Fortzahlung der Abgeltung und allfälliger Nebengebühren nach § 19 Abs. 1 sechs Wochen beträgt. § 23 Abs. 2 bis 9 sowie §§ 24 und 25 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem Verhältnis der während der Beschäftigung während der Eltern-Karenz geleisteten Arbeitsstunden zu der im Kalenderjahr für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht, wobei sich dabei ergebende Teile von Stunden auf ganze Stunden aufzurunden sind und der Verbrauch des Erholungsurlaubes erst nach Beendigung der Eltern-Karenz zulässig ist. Durch den für Zeiten der Beschäftigung während der Eltern-Karenz in einem Kalenderjahr anfallenden Erholungsurlaub darf das sich aus § 23 Abs. 2 bis 5 und 7 ergebende Ausmaß des Erholungsurlaubes für dieses Urlaubsjahr nicht überschritten werden. Der durch die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbene Urlaubsanspruch gilt bei Vollziehung des § 25 Abs. 3 zweiter Satz in dem Urlaubsjahr als entstanden, in das das Ende der Eltern-Karenz fällt. § 27 gilt nicht.

Recht auf den früheren, einen gleichwertigen Dienstposten

§ 32b. (1).

Geltende Fassung

(2) Der Anspruch gemäß Abs. 1 besteht auch für weibliche und männliche Vertragsbedienstete, die eine Eltern-Karenz gemäß §§ 31 bis 32 in Anspruch genommen haben, *mit der Maßgabe, dass für den Fall, dass weder eine Verwendung auf dem früheren noch auf einem gleichwertigen Dienstposten möglich ist, auch eine Verwendung auf einem ähnlichen Dienstposten erfolgen darf.*

§ 33. (4)

-

§ 33. (4)

-

Vorgeschlagene Fassung

(2) Der Anspruch gemäß Abs. 1 besteht auch für weibliche und männliche Vertragsbedienstete, die eine Eltern-Karenz gemäß §§ 31 bis 32 in Anspruch genommen haben, *mit der Maßgabe, dass für den Fall, dass weder eine Verwendung auf dem früheren noch auf einem gleichwertigen Dienstposten möglich ist, auch eine Verwendung auf einem ähnlichen Dienstposten erfolgen darf.*

§ 33. (4)

-

§ 33. (4)

-

(5) Die Karenz kann auf Antrag des Vertragsbediensteten vorzeitig beendet werden, wenn

1. der Grund für die Karenz weggefallen ist,
2. das Ausschöpfen der ursprünglich vereinbarten Dauer der Karenz für den Vertragsbediensteten eine Härte bedeuten würde und
3. keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

§ 33a. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 33 Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die Arbeitszeit des Vertragsbediensteten auf seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegeteilzeit), wenn keine *wichtigen* dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 12 Abs. 9 und 10 dieses Gesetzes und § 27 Abs. 6 der Dienstordnung 1994 sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Die Pflegeteilzeit endet vorzeitig durch

1.

2. eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 31 bis 31b oder 33 oder

3.

§ 33b. Für alle in § 1 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 6 und 7 genannten Bediensteten, jedoch mit Ausnahme der Arbeiter des Landwirtschaftsbetriebes und der Tages- und Stundenaushelfer, gilt:

1. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 33 Abs. 1 Z 2 und 3 kann auf Antrag eine Karenz zur Pflege für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten gewährt werden, wenn keine *wichtigen* dienstlichen Interessen entgegenstehen. Eine Karenz ist für jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. § 33 Abs. 1a zweiter Satz und Abs. 2b bis 4 sind anzuwenden.

(5) Die Pflegeteilzeit endet vorzeitig durch

1.

2. eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 31 bis 32 oder 33 oder

3.

§ 33b. Für alle in § 1 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 6 und 7 genannten Bediensteten, jedoch mit Ausnahme der Arbeiter des Landwirtschaftsbetriebes und der Tages- und Stundenaushelfer, gilt:

1. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 33 Abs. 1 Z 2 und 3 kann auf Antrag eine Karenz zur Pflege für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten gewährt werden, wenn keine *zwingenden* dienstlichen Interessen entgegenstehen. Eine Karenz ist für jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. § 33 Abs. 1a zweiter Satz und Abs. 2b bis 4 sind anzuwenden.

Geltende Fassung

2.

§ 34. (3) Die Gewährung eines Karenzurlaubes im öffentlichen Interesse bedarf der Zustimmung *der gemeinderälichen Personalkommission*.

§ 36. (1) Der Vertragsbedienstete ist auf Antrag für die Dauer eines *Kur- oder Landaufenthaltes*, eines Aufenthaltes in einem *Genesungsheim oder Rehabilitationszentrum* vom Dienst freizustellen, wenn dieser Aufenthalt zur nachhaltigen Festigung oder Besserung der Dienstfähigkeit erforderlich ist und ein Träger der gesetzlichen Sozialversicherung oder ein Land die Kosten des Aufenthaltes unbefriedigt Zuzahlungen durch den Vertragsbediensteten trägt oder einen Kostenzuschuss von *mindestens 10,90 Euro für jeden Tag des Aufenthaltes* gewährt.

§ 37. (1) Der Vertragsbedienstete, der nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist,

1.
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, weil die Person, die das Kind ständig betreut hat, wegen
 - a)
 - b) Aufenthalt in einer *Heil- oder Pflegeanstalt*,
 - c) und d)
3. wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer *Heil- und Pflegeanstalt*, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

hat Anspruch auf Pflegefeierstellung bis zum Höchstaumaf von sechs Werktagen im Kalenderjahr.

§ 37a. (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt auf Antrag eine Pflegefeiestel-

Vorgeschlagene Fassung

2.

§ 34. (3) Die Gewährung eines Karenzurlaubes im öffentlichen Interesse darf der Zustimmung *des für Personalangelegenheiten zuständiger Gemeinderat-ausschusses*.

§ 36. (1) Der Vertragsbedienstete ist auf Antrag für die Dauer eines *Kur- oder Landaufenthaltes* oder eines Aufenthaltes in einem Rehabilitationszentrum vom Dienst freizustellen, wenn dieser Aufenthalt zur nachhaltigen Festigung oder Besserung der Dienstfähigkeit erforderlich ist und ein Träger der gesetzlichen Sozialversicherung, eine Krankenfursorgeanstalt, der Bund oder ein Land die Kosten des Aufenthaltes unbefriedigt Zuzahlungen durch den Vertragsbediensteten trägt oder einen Kostenzuschuss gewährt.

§ 37. (1) Der Vertragsbedienstete, der nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist,

1.
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, weil die Person, die das Kind ständig betreut hat, wegen
 - a)
 - b) Aufenthalt in einer *Kranken- oder Kuranstalt*,
 - c) und d)
3. wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer *Kranken- oder Kuranstalt*, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

hat Anspruch auf Pflegefeierstellung bis zum Höchstaumaf von sechs Werktagen im Kalenderjahr.

§ 37a. (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt auf Antrag eine Pflegefeiestel-

Geltende Fassung

lung gegen Entfall der Bezüge zum Zweck

1.
2. der Betreuung seines *im gemeinsamen Haushalt lebenden* schwerst erkrankten Kindes (Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt) bis zu einer ununterbrochenen Gesamtduer von neun Monaten pro Anlassfall.

Wird die Pflegefreistellung nicht im höchst zulässigen Ausmaß beantragt, hat der Vertragsbedienstete Anspruch auf Verlängerung der Pflegefreistellung bis zu diesem Ausmaß.

Wird die Pflegefreistellung nicht im höchst zulässigen Ausmaß beantragt, hat der Vertragsbedienstete Anspruch auf Verlängerung der Pflegefreistellung bis zu diesem Ausmaß. *Wurde die Gesamtdauer der Pflegefreistellung nach Z 2 bereits voll ausgeschöpft, kann diese im Zusammenhang mit einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwerst erkrankte Kind auf Antrag höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlängert werden.*

§ 40. (2) Die näheren Bestimmungen sind durch Verordnung des Staatsrates zu erlassen. In dieser Verordnung ist auch unter Berücksichtigung der sich aus der dienstlichen Tätigkeit ergebenden durchschnittlichen Abnützung der Dienstbekleidungsstücke die Mindesttragdauer festzusetzen.

§ 41a. (2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

1.
2. das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt das *Siebenfache* der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht überschritten hat,
3. bis 5.

§ 42. (2) Ein Grund, der die Gemeinde zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor,

1. und 2.
3. wenn der Vertragsbedienstete eine im Dienstvertrag vereinbarte Dienstprüfung nicht rechtzeitig oder nicht mit Erfolg ablegt;
4. bis 8.

(6) Die Kündigung des Vertragsbediensteten, der eine Eltern-Karenz gemäß

Vorgeschlagene Fassung

lung gegen Entfall der Bezüge zum Zweck

1.
2. der Betreuung seines schwerst erkrankten Kindes (Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt) bis zu einer ununterbrochenen Gesamtduer von neun Monaten pro Anlassfall.

Wird die Pflegefreistellung nicht im höchst zulässigen Ausmaß beantragt, hat der Vertragsbedienstete Anspruch auf Verlängerung der Pflegefreistellung bis zu diesem Ausmaß. *Wurde die Gesamtdauer der Pflegefreistellung nach Z 2 bereits voll ausgeschöpft, kann diese im Zusammenhang mit einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwerst erkrankte Kind auf Antrag höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlängert werden.*

§ 40. (2) Die Mindesttragdauer ist unter Berücksichtigung der sich aus der dienstlichen Tätigkeit ergebenden durchschnittlichen Abnützung der Dienstbekleidungsstücke die Mindesttragdauer festzusetzen.

§ 41a. (2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

1.
2. das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt das *Zwanzigfache* der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht überschritten hat,
3. bis 5.

§ 42. (2) Ein Grund, der die Gemeinde zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor,

1. und 2.
3. wenn der Vertragsbedienstete eine im Dienstvertrag vereinbarte Lehrabschlussprüfung und/oder Dienstprüfung nicht rechtzeitig oder nicht mit Erfolg ablegt;
4. bis 8.

(6) Die Kündigung des Vertragsbediensteten, der eine Eltern-Karenz gemäß

Geltende Fassung

§§ 31, 31a oder 32, eine Pflegefreistellung gemäß § 37a oder eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 12 oder 37b in Anspruch nimmt, ist, soweit Abs. 7 nicht anderes bestimmt, unzulässig. Soweit sich der Kündigungsschutz auf die Pflegefreistellung gemäß § 37a oder die Teilzeitbeschäftigung gemäß § 37b bezieht, erstreckt er sich auch auf den von § 37c erfassten Bedienstetenkreis.

§ 50. (2) Ändert sich das Ausmaß der Arbeitszeit (Lehrverpflichtung) eines teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten, so ist bei Berechnung des gemäß § 19 für zuzahlenden Monatsbezuges, des Zuschusses gemäß § 20, der Urlaubsentschädigung gemäß § 28 und der Abfertigung oder des Sterbekostenbeitrages gemäß § 48 die durchschnittliche Arbeitszeit während der letzten sechs Monate zugrunde zu legen.

(3) Bei Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 12, 33a oder 37b, bei den letzten beiden jedoch nur, wenn die Teilzeitbeschäftigung unmittelbar an eine Vollbeschäftigung oder unmittelbar an eine Teilzeitbeschäftigung im Sinn des § 12 anschließt, ist der Abfertigung und dem Sterbekostenbeitrag der volle Monatsbezug, der *der Urlaubsentschädigung hingegen jenes Beschäftigungsmaß zu Grunde zu legen, das im Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, für den Vertragsbediensteten überwiegend maßgebend war;* ansonsten ist der vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 33a oder 37b gebührende Monatsbezug unter Bedachtnahme auf Abs. 2 der Berechnung der Abfertigung oder des Sterbekostenbeitrages zu Grunde zu legen. Soweit sich der erste Satz auf Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 37b bezieht, ist § 42 Abs. 6 zweiter Satz auf Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 37b bezogen. Soweit sich der zweite Satz sinngemäß anzuwenden, in Kollektivverträgen enthaltene günstige Bestimmungen bleiben unberührt.

§ 51. Für den Vertragsbediensteten des Schemas IV L, der *hauptamtlich* als Leiter oder Lehrer (§ 5 des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962) an einer von der Gemeinde erhaltenen Privatschule tätig ist, gilt § 30 der Dienstordnung 1994 sinngemäß.

§ 52. (1) Die folgenden Absätze gelten für Vertragsbedienstete, die *hauptamtlich* als Leiter oder Lehrer (§ 5 des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962) an einer von der Gemeinde erhaltenen Privatschule oder *hauptamtlich* als Schularzt tätig sind.

§ 54. In Ausnahmefällen können im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die von diesem Gesetz abweichen. Solche Dienstverträge sind als Sonderver-

Vorgeschlagene Fassung

§§ 31, 31a oder 32, eine Pflegefreistellung gemäß § 37a oder eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 12 oder 37b in Anspruch nimmt, ist, soweit Abs. 7 bis 9 nicht anderes bestimmt, unzulässig. Soweit sich der Kündigungsschutz auf die Pflegefreistellung gemäß § 37a oder die Teilzeitbeschäftigung gemäß § 37b bezieht, erstreckt er sich auch auf den von § 37c erfassten Bedienstetenkreis.

§ 50. (2) Ändert sich das Ausmaß der Arbeitszeit (Lehrverpflichtung) eines teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten, so ist bei Berechnung der Abfertigung oder des Sterbekostenbeitrages gemäß § 48 die durchschnittliche Arbeitszeit während der letzten sechs Monate zugrunde zu legen.

(3) Bei Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 12, 33a oder 37b, bei den letzten beiden jedoch nur, wenn die Teilzeitbeschäftigung unmittelbar an eine Vollbeschäftigung oder unmittelbar an eine Teilzeitbeschäftigung im Sinn des § 12 anschließt, ist der Abfertigung und dem Sterbekostenbeitrag der volle Monatsbezug, ansonsten ist der vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 33a oder 37b gebührende Monatsbezug unter Bedachtnahme auf Abs. 2 der Berechnung der Abfertigung oder des Sterbekostenbeitrages zu Grunde zu legen. Soweit sich der erste Satz auf Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 37b bezieht, ist § 42 Abs. 6 zweiter Satz sinngemäß anzuwenden; in Kollektivverträgen enthaltene günstigere Bestimmungen bleiben unberührt.

§ 51. Für den Vertragsbediensteten des Schemas IV L, der *hauptberuflich* als Leiter oder Lehrer (§ 5 des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962) an einer von der Gemeinde erhaltenen Privatschule tätig ist, gilt § 30 der Dienstordnung 1994 sinngemäß.

§ 52. (1) Die folgenden Absätze gelten für Vertragsbedienstete, die *hauptberuflich* als Leiter oder Lehrer (§ 5 des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962) an einer von der Gemeinde erhaltenen Privatschule oder *hauptberuflich* als Schularzt tätig sind.

§ 54. In Ausnahmefällen können im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die von diesem Gesetz abweichen. Solche Dienstverträge sind als Sonderver-

Geltende Fassung
derverträge zu bezeichnen und bedürfen der Genehmigung *der gemeinderätlichen Personalkommission und des für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschusses.*

§ 54g. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sind nach den Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes geltend zu machen.

§ 54j. (1) Die nach § 7 Abs. 1 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 35/2004, zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingestellte Stelle ist auch zur Bekämpfung von Diskriminierungen (§ 4a und § 4c) von Vertragsbediensteten oder durch Vertragsbedienstete (§ 1 Abs. 2), die im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehen, zuständig. § 7 Abs. 2 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.
 (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Februar 2017 geltenden Fassung anzuwenden.
 (3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Februar 2017 zu verstehen.

§ 66.

Verarbeitung personenbezogener Daten

§ 66a. (1) Die Dienstgeberin ist zur Verarbeitung all jener personenbezogenen Daten des Vertragsbediensteten berechtigt, die zur Erfüllung der sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Verpflichtungen sowie zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten erforderlich sind.

(2) Weiters ist die Dienstgeberin berechtigt, personenbezogene Daten des Vertragsbediensteten in anonymisierter Form zu Zwecken des Controllings sowie zur Erstellung steuerungsrelevanter Personalkennzahlen zu verarbeiten.

Artikel V

Änderung des Wiener Personalvertretungsgesetzes

§ 4. (3) Für welche Dienststellen oder Dienststellenteile gemeinsame und für welche Dienststellen mehrere Organe der Personalvertretung gebildet werden, hat der Zentralausschuss nach Anhörung der betroffenen Hauptausschüsse, der Magistrat auf Vorschlag des Zentralausschusses und im Einvernehmen mit der betroffenen Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) und im Einver-

Geltende Fassung

nehmen mit der *gemeinderätlichen Personalkommission* zu bestimmten. Dabei ist der Sitz der gemeinsamen Organe der Personalvertretung festzulegen.

Vorgeschlagene Fassung
tretung festzulegen. Vor der Erstellung dieses Vorschlags hat der Zentralausschuss die betroffenen Hauptausschüsse und die betroffenen Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) anzuhören.

§ 8a. (1) Die Bediensteten einer Hauptgruppe sind entsprechend ihrer besoldungsrechtlichen Stellung in folgende Personalgruppen zusammenzufassen:

1.

in der Hauptgruppe I

a) die Bediensteten der Verwendungsgruppen A, KA 1 und KA 2 sowie die Bediensteten im Schema VGW;

b)

c) die Bediensteten der Verwendungsgruppen C, D 1, D, E 1, E, K 3, K 4, K 5, K 6 und R,

d) bis f)

2. in der Hauptgruppe II

a) bis d)

e) die Bediensteten der Verwendungsgruppen K 1, K 2, K 3 und K 4, sofern nicht lt. f zutrifft, sowie die *Pflegehelferinnen und Pflegehelfer*;

f) bis h)

3. bis 7.

(2) Bedienstete, die nach den im Abs. 1 angeführten Merkmalen keiner Perso-

nalgruppe zugeordnet werden können, sind vom *Zentralausschuß im Einver-*
nahmen mit der gemeinderätlichen Personalkommission einer Personalgruppe zuzuord-
nennen. Dabei sind der Tätigkeitsbereich und die Höhe des Gehaltes der zuzuordnen-
zuzuordnenden Bediensteten im Vergleich zum Tätigkeitsbereich und der Höhe des Gehaltes der im Abs. 1 angeführten Bedienstetengruppen zu berücksichtigen.

(3) Wird durch eine Änderung der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 – BO 1994 eine Bedienstetengruppe neu geschaffen und ist diese Bediensteten-

gruppe eine der im Abs. 1 angeführten Bedienstetengruppen hinsichtlich des Tätigkeitsbereiches und der Besoldungsrechtlichen Einreihung ähnlich, so ist die neu neu geschaffene Bedienstetengruppe vom *Zentralausschuß im Einvernehmen mit der gemeinderätlichen Personalkommission einer der Personalgruppen gemäß Abs. 1 zuzuordnen.*

§ 8a. (1) Die Bediensteten einer Hauptgruppe sind entsprechend ihrer besoldungsrechtlichen Stellung in folgende Personalgruppen zusammenzufassen:

1. in der Hauptgruppe I

a) die Bediensteten der Verwendungsgruppen A, KA 1, KA 2 und R/ sowie die Bediensteten im Schema VGW;

b)

c) die Bediensteten der Verwendungsgruppen C, D 1, D, E 1, E, K 3, K 4, K 5, K 6, R, R / und R 2;

d) bis f)

2. in der Hauptgruppe II

a) bis d)

e) die Bediensteten der Verwendungsgruppen K 1, K 2, K 3 und K 4, sofern nicht lt. f zutrifft, sowie die *Pflegeassistentinnen und Pflegeas-*
sistenten;

f) bis h)

3. bis 7.

(2) Bedienstete, die nach den im Abs. 1 angeführten Merkmalen keiner Perso-

nalgruppe zugeordnet werden können, sind vom *Magistrat auf Vorschlag des Zentral-*
ausschusses und im Einvernehmen mit diesem einer Personalgruppe zuzuord-
nen. Dabei sind der Tätigkeitsbereich und die Höhe des Gehaltes der zuzuordnen-
den Bediensteten im Vergleich zum Tätigkeitsbereich und der Höhe des Gehaltes
der im Abs. 1 angeführten Bedienstetengruppen zu berücksichtigen.

(3) Wird durch eine Änderung der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 – BO 1994 eine Bedienstetengruppe neu geschaffen und ist diese Bedienstetengrup-

pe eine der im Abs. 1 angeführten Bedienstetengruppen hinsichtlich des Tätig-

keitsbereiches und der Besoldungsrechtlichen Einreihung ähnlich, so ist die neu

geschaffene Bedienstetengruppe vom *Magistrat auf Vorschlag des Zentralan-*
schusses und im Einvernehmen mit diesem einer der Personalgruppen gemäß
Abs. 1 zuzuordnen.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

(4) Auf Bedienstete, für die das Wiener Bedienstetengesetz – W-Bdg. LGBI. Nr. xx/2017, gilt, findet Abs. 2 sinngemäß Anwendung. Ist aufgrund der vergleichsweisen Betrachtung eine eindeutige Zuordnung zu einer Personalgruppe nicht möglich, ist die bzw. der Bedienstete jener Personalgruppe zuzuordnen, der sie bzw. er angehören würde, wenn ihr bzw. sein Dienstverhältnis nach den Bestimmungen der VBO 1995 begründet worden wäre.

§ 20. (4) Gegen die Entscheidung des Dienststellenwahlausschusses ist die innerhalb dreier Arbeitstage einzubringende Beschwerde beim Verwaltungsgericht Wien zulässig. Dieses hat binnen *sechs Wochen* nach Vorlage der Beschwerde zu entscheiden. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

§ 31. (5) Das zu einer Sitzung des Ausschusses eingeladene Mitglied des Ausschusses hat an ihr teilzunehmen. Ein Mitglied des Ausschusses, das verhindert ist seine Funktion auszuüben, kann sich bei der Sitzung durch ein *Ersatzmitglied* im Sinn des § 30 Abs. 4 zweiter und dritter Satz vertreten lassen. Mitglieder, die drei aufeinanderfolgenden Sitzungen ohne Entschuldigung fehleiben, können von einem vom Ausschuß, dem sie angehören, ausgeschlossen werden. Dieser Beschluß bedarf der Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen.

(9) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung sind durch Verordnung der *gemeinderätlichen Personalkommission* zu erlassen.

§ 35. (5) Auf Antrag des Zentralausschusses, der vorher den jeweiligen Hauptausschuß zu hören hat, können unter Bedachtnahme auf die im § 2 festgelegten Grundsätze und die Anzahl der vertretenen Bediensteten einzelne Personalvertreterinnen und Personalvertreter unter Fortzahlung ihres Diensteinkommens mit Ausnahme der Aufwandsentschädigungen, Auslagenersätze und Fehlgelehrtschädigungen auf bestimmte oder unbestimmte Zeit vom Dienst freigestellt werden. Ein Anspruch auf Fahrtkostenzuschuß (§ 35 Abs. 2 der Besoldungsordnung 1994 - BO 1994) und auf Frachtkostenersatz (§ 31 der Reisegebührenvorschrift der Stadt Wien) wird durch die Dienstfreistellung nicht berührt.

§ 37. (2) Vor der Kündigung einer Personalvertreterin bzw. eines Personalvertreters, die bzw. der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht, ist die Zustimmung des Zentralausschusses einzuholen; dasselbe gilt für die Kündigung oder Entlassung einer Personalvertreterin bzw. eines Personalvertreters, die bzw. der in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis steht, es sei denn, daß auf

§ 20. (4) Gegen die Entscheidung des Dienststellenwahlausschusses ist die innerhalb dreier Arbeitstage einzubringende Beschwerde beim Verwaltungsgericht Wien zulässig. Dieses hat binnen *fünf Arbeitstagen* nach Vorlage der Beschwerde zu entscheiden. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

§ 31. (5) Das zu einer Sitzung des Ausschusses eingeladene Mitglied des Ausschusses hat an ihr teilzunehmen. Ein Mitglied des Ausschusses, das verhindert ist seine Funktion auszuüben, kann sich bei der Sitzung durch ein *von ihm bestimmtes Ersatzmitglied* im Sinn des § 30 Abs. 4 vertreten lassen. Mitglieder, die drei aufeinanderfolgenden Sitzungen ohne Entschuldigung fernbleiben, können von dem Ausschuß, dem sie angehören, ausgeschlossen werden. Dieser Beschluß darf der Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen.

(9) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung sind durch Verordnung des *Stadtsenates* zu erlassen.

§ 35. (5) Auf Antrag des Zentralausschusses, der vorher den jeweiligen Hauptausschuß zu hören hat, können unter Bedachtnahme auf die im § 2 festgelegten Grundsätze und die Anzahl der vertretenen Bediensteten einzelne Personalvertreterinnen und Personalvertreter unter Fortzahlung ihres Diensteinkommens mit Ausnahme der Aufwandsentschädigungen, Auslagenersätze bzw. Kostenersätze und Fehlgelehrtschädigungen auf bestimmte oder unbestimmte Zeit vom Dienst freigestellt werden. Ein Anspruch auf Fahrtkostenzuschuß (§ 35 Abs. 2 der Besoldungsordnung 1994 - BO 1994) und auf Frachtkostenersatz (§ 31 der Reisegebührenvorschrift der Stadt Wien) wird durch die Dienstfreistellung nicht berührt.

§ 37. (2) Vor der Kündigung einer Personalvertreterin bzw. eines Personalvertreters, die bzw. der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht, ist die Zustimmung des Zentralausschusses einzuholen; dasselbe gilt für die Kündigung oder Entlassung einer Personalvertreterin bzw. eines Personalvertreters, die bzw. der in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis steht, es sei denn, daß auf

Geltende Fassung

daß auf sie bzw. ihn der Kündigungsgrund der § 42 Abs. 2 Z 7 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995 zutrifft. Stimmt der Zentralausschuß der Kündigung oder Entlassung nicht innerhalb dreier Wochen zu, so kann die Kündigung oder Entlassung wirksam nur nach Vorberatung durch die gemeinderätliche Personalkommission ausgesprochen werden.

§ 39. (2) Folgende Maßnahmen bedürfen, soweit in den folgenden Absätzen nicht anderes bestimmt ist, der Zustimmung der Personalvertretung:

1. bis 3.
4. Aufteilung der Arbeitszeit gemäß §§ 26a Abs. 1 und 26b Abs. 2 der Dienstordnung 1994 – DO 1994 und §§ 1a Abs. 1 und 11b Abs. 2 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995, einschließlich der Festlegung von Ruhepausen gemäß § 61b zweiter Satz oder der Teilung von Ruhepausen gemäß § 61f Abs. 3 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 – W-BedSchG 1998.
- 4a. bis 7.
8. Beförderungen.
9. Überstellungen und Überreichungen.
10. Rückreichungen (§ 12 Abs. 2 Z 2 W-BedG), sofern diese nicht auf Antrag oder mit schriftlicher Zustimmung der Bediensteten erfolgen.
11. probeweise Verwendungen auf einem Dienstposten, der einer höher oder gleich bewerteten Modellstelle einer anderen Modelfunktion zugeordnet ist (§ 13 Abs. 1 W-BedG), sofern diese andere Modelfunktion einer der folgenden Berufsfamilien angehört: Management Allgemein, Führung Allgemein, Führung Kindergarten, Führung Feuerwehr, Führung Berufsfreitung, Führung Bezirksgesundheitsamt, Führung Pflege, Führung MTDG, Führung Politik, Führung IKT, Management spitalsärztlicher Dienst oder Führung (spitals-)ärztlicher Dienst.
12. Ruhestandsversetzungen von Beamteninnen und Beamten gemäß § 68a Abs. 1 Z 2 DO 1994.
13. Erlassung bzw. Änderung der Verordnung über die Geschäftsführung der Organe der Personalerneuerung.
14. Festlegung der außerbetrieblichen Arbeitszeit der Telearbeit im Ausmaß

Vorgeschlagene Fassung

sie bzw. ihn der Kündigungsgrund der § 42 Abs. 2 Z 7 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995 bzw. § 129 Abs. 2 Z 7 W-BedG zutrifft. Stimmt der Zentralausschuß der Kündigung oder Entlassung nicht innerhalb dreier Wochen zu, so kann die Kündigung oder Entlassung wirksam nur nach Vorberatung durch die gemeinderätliche Personalkommission ausgesprochen werden.

§ 39. (2) Folgende Maßnahmen bedürfen, soweit in den folgenden Absätzen nicht anderes bestimmt ist, der Zustimmung der Personalvertretung:

1. bis 3.
4. Aufteilung der Arbeitszeit gemäß §§ 26a Abs. 1 und 26b Abs. 2 der Dienstordnung 1994 – DO 1994 und §§ 1a Abs. 1 und 11b Abs. 2 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995 bzw. § 34 Abs. 1 und § 35 Abs. 2 W-BedG, einschließlich der Festlegung von Ruhepausen gemäß § 61b zweiter Satz oder der Teilung von Ruhepausen gemäß § 61f Abs. 3 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 – W-BedSchG 1998.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

von mehr als 60% der Normalarbeitszeit.

In den Angelegenheiten der Z 1 bis 6 hat die Zustimmung schriftlich zu erfolgen. Dies gilt nicht, wenn in den Angelegenheiten der Z 5 und 6 die Voraussetzungen des Abs. 3 Z 1 lit. b letzter Halbsatz vorliegen.

(3)

1. Der Magistrat hat rechtzeitig, spätestens aber zwei Wochen vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zuständige Gemeindeorgan,

a)

b) in den Fällen des Abs. 2 Z 5 bis 9 die beabsichtigten Maßnahmen der Personalvertretung schriftlich zur Kenntnis zu bringen; in den Fällen des Abs. 2 Z 7 und 8 hat das gemäß Abs. 9 zuständige Organ der Personalvertretung auch das Einvernehmen mit den betroffenen Personengruppenausschüssen herzustellen. Äußert sich die Personalvertretung nicht innerhalb zweier Wochen, so gilt dies als Zustimmung, sofern nem nicht innerhalb dieser Frist gemäß Z 2 eine Verhandlung anberaumt wird oder die Personalvertretung die Anberaumung einer Verhandlung verlangt.

2. und 3.

(5) Folgende Angelegenheiten hat der Magistrat vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen:

1. und 2.

3. Versetzungen in den Ruhestand;

4. bis 10.

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

(3)

1. Der Magistrat hat rechtzeitig, spätestens aber zwei Wochen vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zuständige Gemeindeorgan,

a)

b) in den Fällen des Abs. 2 Z 5 bis 14 die beabsichtigten Maßnahmen der Personalvertretung schriftlich zur Kenntnis zu bringen; in den Fällen des Abs. 2 Z 7 und 8 hat das gemäß Abs. 9 zuständige Organ der Personalvertretung auch das Einvernehmen mit den betroffenen Personengruppenausschüssen herzustellen. Äußert sich die Personalvertretung nicht innerhalb zweier Wochen, so gilt dies als Zustimmung, sofern nicht innerhalb dieser Frist gemäß Z 2 eine Verhandlung anberaumt wird oder die Personalvertretung die Anberaumung einer Verhandlung verlangt.

2. und 3.

(5) Folgende Angelegenheiten hat der Magistrat vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen:

1. und 2.

3. Versetzungen in den Ruhestand;

4. bis 10.

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

12. Festsetzung der besonderen Anstellungserfordernisse für die einzelnen Beamten- und Beamtengruppen;
13. Änderung von Gruppensorderungsnormen;
14. Festsetzung der den Bediensteten zur Verfügung zu stellenden Dienstbekleidung und deren Mindesttragedauer.

Geltende Fassung

Die Mitteilung nach Z 9 hat den (geplanten) Zeitpunkt der Ausgliederung, den Grund hiefür, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Ausgliederung für die Bediensteten und allfällige hinsichtlich der Bediensteten in Aussicht genommene Maßnahmen zu nennen und hat ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor dem (geplanten) Zeitpunkt der Ausgliederung zu erfolgen, dass eine Beratung über deren Gestaltung durchgeführt werden kann. Im Übrigen kann die Personalvertretung innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach erfolgter Mitteilung gegen eine beabsichtigte Maßnahme gemäß Z 1 bis 1/4 einen begründeten Einspruch erheben, der sodann dem zur Entscheidung zuständigen Gemeindeorgan vorzulegen ist.

(7) Folgende Angelegenheiten hat der Magistrat der Personalvertretung unverzüglich nachweislich (z. B. per E-Mail) mitzuteilen:

1. bis 5.
6. Beendigung von Dienstverhältnissen der Bediensteten, auf die die DO 1994 oder die VBO 1995 anzuwenden ist, sofern nicht Abs. 5 Z 2 in Betracht kommt;
7. bis 10.
11. Gewährung bzw. Nichtgewährung von Diensterleichterungen gemäß § 26 Abs. 8 DO 1994 und § 11 Abs. 8 VBO 1995;
12. und 13.
14. Namen der Beamtinnen und Beamten, die im abgelaufenen Kalenderjahr Nachschwerarbeitsmonate (§ 68b Abs. 1b DO 1994) geleistet haben, unter Angabe der Anzahl der jeweils geleisteten Nachschwerarbeitsmonate.
15. beabsichtigte Gewährung eines Karenzurlaubes im öffentlichen Interesse;
16. Reaktivierungen;
17. Bestellung und Entlebung der Mitglieder der Disziplinarkommission;
18. beabsichtigte Vorlage von Sonderverträgen zur Genehmigung durch den für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschuss;
19. Änderung der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994;
20. Entscheidungen über den Verzicht auf Ersatzforderungen gegenüber Bediensteten nach dem Wiener Verzichtsgesetz, LGBI. Nr. 8/1972;
21. Rückreichungen (§ 12 Abs. 2 Z 2 W-BedG), sofern nicht ein Zustimmungsrecht gemäß Abs. 2 Z 10 besteht;

Vorgeschlagene Fassung

Die Mitteilung nach Z 9 hat den (geplanten) Zeitpunkt der Ausgliederung, den Grund hiefür, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Ausgliederung für die Bediensteten und allfällige hinsichtlich der Bediensteten in Aussicht genommene Maßnahmen zu nennen und hat ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor dem (geplanten) Zeitpunkt der Ausgliederung zu erfolgen, dass eine Beratung über deren Gestaltung durchgeführt werden kann. Im Übrigen kann die Personalvertretung innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach erfolgter Mitteilung gegen eine beabsichtigte Maßnahme gemäß Z 1 bis 1/4 einen begründeten Einspruch erheben, der sodann dem zur Entscheidung zuständigen Gemeindeorgan vorzulegen ist.

(7) Folgende Angelegenheiten hat der Magistrat der Personalvertretung unverzüglich nachweislich (z. B. per E-Mail) mitzuteilen:

1. bis 5.
6. Beendigung von Dienstverhältnissen der Bediensteten, auf die die DO 1994 oder die VBO 1995 *oder das W-BedG* anzuwenden ist, sofern nicht Abs. 5 Z 2 in Betracht kommt;
7. bis 10.
11. Gewährung bzw. Nichtgewährung von Diensterleichterungen gemäß § 26 Abs. 8 DO 1994 und § 11 Abs. 8 VBO 1995 *bzw. § 33 Abs. 8 W-BedG*;
12. und 13.
14. Namen der Beamtinnen und Beamten, die im abgelaufenen Kalenderjahr Nachschwerarbeitsmonate (§ 68b Abs. 1b DO 1994) geleistet haben, unter Angabe der Anzahl der jeweils geleisteten Nachschwerarbeitsmonate;
15. beabsichtigte Gewährung eines Karenzurlaubes im öffentlichen Interesse;
16. Reaktivierungen;
17. Bestellung und Entlebung der Mitglieder der Disziplinarkommission;
18. beabsichtigte Vorlage von Sonderverträgen zur Genehmigung durch den für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschuss;
19. Änderung der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994;
20. Entscheidungen über den Verzicht auf Ersatzforderungen gegenüber Bediensteten nach dem Wiener Verzichtsgesetz, LGBI. Nr. 8/1972;
21. Rückreichungen (§ 12 Abs. 2 Z 2 W-BedG), sofern nicht ein Zustimmungsrecht gemäß Abs. 2 Z 10 besteht;

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

22. Höhererhöhungen (§ 12 Abs. 2 Z 1 W-BedG) und Umreihungen (§ 12 Abs. 2 Z 3 W-BedG), sofern diesen nicht eine probeweise Verwendung im Sinn des Abs. 2 Z 1 vorangegangen ist.

(9) Zur Ausübung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung sind zuständig:

1.
2. in den Angelegenheiten des Abs. 5 Z 1 bis 6 und 10 sowie Abs. 7 Z 1, 2 und 14 der Hauptausschuss,

3.

§ 40. (1)

(9) Zur Ausübung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung sind zuständig:

1.
2. in den Angelegenheiten des Abs. 2 Z 10 und 12, des Abs. 5 Z 1 bis 6 und 10 sowie des Abs. 7 Z 1, 2, 14 bis 16, 18, 20 und 21 der Hauptausschuss,
2a. in den Angelegenheiten des Abs. 2 Z 13, des Abs. 5 Z 12 und 13 sowie des Abs. 7 Z 17 und 19 der Zentralkomitee,

3.

§ 40. (1)

(1a) Der Magistrat hat der Personalvertretung hinsichtlich der Geschäftgruppenbudgets schriftlich den jeweiligen Voranschlag für die Geschäftgruppe und eine Gegenüberstellung des jeweiligen Rechnungsbudgets mit dem Voranschlag mitzuteilen, wobei jeweils der Personal- und Pensionsaufwand sowie der Sach- oder Zweckaufwand für jede in der Geschäftgruppe vertretene Dienststelle bzw. Unternehmung gesondert auszuweisen sind. Weiters ist der Personalvertretung jedes Jahr spätestens acht Wochen vor der Budgetvorlage im Gemeinderat mündlich Auskunft über die künftige Entwicklung des jeweiligen Geschäftsbudgets zu erteilen.

(2) Bezuglich der Zuständigkeit der Organe der Personalvertretung zur Ausübung der Mitwirkungsrechte gemäß Abs. 1 ist § 39 Abs. 9 Z 3 und Abs. 10 anzuwenden. Zur Ausübung des Mitwirkungsrechts gemäß Abs. 1a ist der Hauptausschuss zuständig.

§ 45. (2)

(2a) Für jedes gemäß Abs. 2 gewählte Mitglied ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen, das im Fall der Verhinderung des Mitgliedes an dessen Stelle tritt. Auf die Ersatzmitglieder sind die für die Mitglieder geltenden Bestimmungen dieses Abschnittes sinngemäß anzuwenden.

§ 46. (1) Die Sitzungen der gemeinderätlichen Personalkommission sind von der amtsführenden Stadtpräfin bzw. dem amtsführenden Stadtrat für Perso-

der amtsführenden Stadtpräfin bzw. dem amtsführenden Stadtrat für Personalange-

Geltende Fassung

nalangelegenheiten im Bedarfsfall einzuberufen. Sie bzw. er ist zur Einberufung innerhalb zweier Wochen verpflichtet, wenn mindestens ein Drittel der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin oder der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer die Einberufung unter Angabe des Grundes verlangt.

Vorgeschlagene Fassung

legthenen zweimal im Jahr zur Besprechung allgemeiner personalpolitischer Themen und Vorhaben einzuberufen. In den in § 47 Abs. 1 genannten Angelegenheiten hat die Einberufung auch im Bedarfsfall zu erfolgen.

(5) Die bzw. der Vorsitzende eröffnet die Sitzung, leitet die Beratung und Abstimmung und schließt die Sitzung.

(7) Über jede Sitzung ist ein Protokoll zu führen, das jedenfalls folgendes zu enthalten hat: Tag der Sitzung, die anwesenden Mitglieder und die sonstigen anwesenden Personen, die Beratungsgegenstände und die gefassten Beschlüsse. Das Protokoll ist von einer bzw. einem von der amtsführenden Stadträtin bzw. dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten zu bestellenden Bediensteten der Gemeinde Wien zu führen. Es ist von der bzw. dem Vorsitzenden und von der Protokollführerin bzw. dem Protokollführer zu unterfertigen.

(5) Die bzw. der Vorsitzende eröffnet die Sitzung, leitet in den Angelegenheiten des § 47 die Beratung und Abstimmung und schließt die Sitzung.

(7) Über jede Sitzung ist ein Protokoll zu führen, das jedenfalls folgendes zu enthalten hat: Tag der Sitzung, die anwesenden Mitglieder und die sonstigen anwesenden Personen, die Besprechungsthemen gemäß Abs. 1 erster Satz sowie in den Angelegenheiten des § 47 die Beratungsgegenstände und die gefassten Beschlüsse. Das Protokoll ist von einer bzw. einem von der amtsführenden Stadträtin bzw. dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten zu bestellenden Bediensteten der Gemeinde Wien zu führen. Es ist von der bzw. dem Vorsitzenden und von der Protokollführerin bzw. dem Protokollführer zu unterfertigen.

(8) Ein zur Sitzung der gemeinderätlichen Personalkommission geladenes Mitglied hat bei Verhinderung rechtzeitig sein Ersatzmitglied zu verständigen und die Verhinderung umgehend der Geschäftsstelle der gemeinderätlichen Personalkommission mitzuteilen.

Wirkungsbereich und Beschlussfähigkeit

§ 47. (1) Der gemeinderätlichen Personalkommission obliegt

1. die Vorberatung aller an den Gemeinderat, Stadtsenat oder die Bürgermeisterin bzw. den Bürgermeister gestellten Anträge des Magistrats, sofern sie allgemeine Maßnahmen in Durchführung der Gesetze über das Dienstrecht und den Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz oder allgemeine, den Dienstbetrieb betreffende Vorschriften (zB Gesetzesordnung für den Magistrat, Dienst- und Betriebsvorschriften) zum Gegenstand haben;

§ 47. (1) Der gemeinderätlichen Personalkommission obliegt

Geltende Fassung

2. die Vorberatung gemäß § 37 Abs. 2 bis 4 und § 39 Abs. 4 Z 2 dieses Gesetzes, gemäß § 7 Abs. 1 DO 1994, gemäß § 2 BO 1994 und gemäß § 2 des Gesetzes LGBI für Wien Nr. 8/1972;
3. die Erfüllung der sich aus § 4 Abs. 3, § 8a Abs. 2 und 3 und § 31 Abs. 9 dieses Gesetzes sowie aus § 68a Abs. 4, § 68b Abs. 3, § 69 Abs. 2, § 84 Abs. 2, § 84 Abs. 2 und 4 in der Fassung vor der 23. Novelle und § 86 Abs. 5 Z 5 DO 1994 ergebenden Aufgaben;
4. die Antragstellung gemäß § 33 Abs. 3 BO 1994 und § 5 Abs. 4a der Pensionsordnung 1995 – PO;
5. die Zustimmung gemäß § 14 Abs. 3 und § 56 Abs. 3 DO 1994 und gemäß § 18, § 34 Abs. 3 und § 54 VBO 1995;
6. die Aufsicht über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung (§ 3 Abs. 1).

Vorgeschlagene Fassung

1. die Vorberatung gemäß § 37 Abs. 2 bis 4 und § 39 Abs. 4 Z 2 dieses Gesetzes;

2. die Aufsicht über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung (§ 3 Abs. 1);
 3. die Prüfung von Beschwerden über die Verletzung der in §§ 39 bis 40 genannten Mitwirkungsrechte durch den Magistrat.
- (4) In den Angelegenheiten des Abs. 1 Z 3 wird die gemeinderätliche Personalkommission auf Antrag des Zentralausschusses tätig, der sich wegen behaupteter Verletzung der in §§ 39 bis 40 genannten Mitwirkungsrechte innerhalb des letzten Jahres durch den Magistrat beschweren kann. Das Ergebnis der Prüfung ist dem Zentralausschuss, der Leiterin bzw. dem Leiter jener Dienststelle im Sinn des § 3 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien, ABl. der Stadt Wien Nr. 28/2007, in deren Bereich die Verletzung des Mitwirkungsrechts behauptet wurde, sowie der für die Dienststelle zuständigen amtsführenden Stadträtin bzw. dem zuständigen amtsführenden Stadtrat mitzuteilen. Sofern keine Zuständigkeit einer amtsführenden Stadträtin bzw. eines amtsführenden Stadtrates gegeben ist, hat die Mitteilung an die Magistratsdirektorin bzw. den Magistratsdirektor zu erfolgen.
- (5) Kommt die gemeinderätliche Personalkommission zu der Ansicht, dass der Magistrat ein in §§ 39 bis 40 genanntes Mitwirkungsrecht verletzt hat, kann der Zentralausschuss binnen sechs Wochen nach Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung von der Leiterin bzw. dem Leiter der Dienststelle im Sinn des § 3 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien, in deren Bereich die Verletzung des Mitwirkungsrechts erfolgt ist, eine schriftliche Stellungnahme verlangen, in der dazulegen ist

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

1. welche Maßnahmen ergriffen wurden, um künftig eine derartige Verletzung zu vermeiden und
2. – wenn keine Maßnahmen gemäß Z 1 getroffen wurden – die Gründe dafür.

Die Stellungnahme hat innerhalb von sechs Wochen, nachdem sie der Zentralausschuss verlangt hat, zu erfolgen.

- (4) Die gemeinderätliche Personalkommission ist berechtigt, im Rahmen ihres Aufgabenbereiches vom Magistrat und von den Organen der Personalvertretung (§ 3 Abs. 1) und den Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfern (§ 44 Abs. 4) Berichte über bestimmte Angelegenheiten anzufordern und sich Akten zur Einsicht vorlegen zu lassen.

Beschlußfähigkeit und Beschlußfassung

§ 48. (1) Die gemeinderätliche Personalkommission ist beschlußfähig, wenn mindestens je ein Drittel der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin und der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer anwesend sind.

(2) Die amtsführende Stadträtin bzw. der amtsführende Stadtrat für Personalangelegenheiten hat nur dann ein Stimmrecht in der gemeinderätlichen Personalkommission, wenn sie bzw. er als Vertreterin bzw. Vertreter der Dienstgeberin gewählt worden ist.

(3) Kommt es in den Fällen des § 47 Abs. 1 Z 1 und 2 zu keiner einhelligen Auffassung der anwesenden Stimmberechtigten, ist das Stimmverhalten der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin und der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Protokoll festzuhalten und am Beschlussbogen zu vermerken.

(4) Zu einem gültigen Beschuß *in den Fällen des § 47 Abs. 1 Z 3 bis 6 sowie Abs. 2 bis 4* ist die unbedingte Stimmenmehrheit der Anwesenden erforderlich. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der bzw. des Ausschlags.

(5) Hat einen Beschuß der gemeinderätlichen Personalkommission ein Ermittlungsverfahren vorzunehmen, so ist dieses vom Magistrat durchzuführen.

(7) Die gemeinderätliche Personalkommission ist beschlußfähig, wenn mindestens je ein Drittel der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin und der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer anwesend sind.

(8) Die amtsführende Stadträtin bzw. der amtsführende Stadtrat für Personalangelegenheiten hat nur dann ein Stimmrecht in der gemeinderätlichen Personalkommission, wenn sie bzw. er als Vertreterin bzw. Vertreter der Dienstgeberin gewählt worden ist.

(9) Kommt es in den Fällen des Abs. 1 Z 1 zu keiner einhellenigen Auffassung der anwesenden Stimmberechtigten, ist das Stimmverhalten der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin und der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Protokoll festzuhalten und am Beschlussbogen zu vermerken.

(10) Zu einem gültigen Beschuß ist die unbedingte Stimmenmehrheit der Anwesenden erforderlich. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der bzw. des Vorsitzenden den Ausschlag.

(11) Hat einem Beschuß der gemeinderätlichen Personalkommission ein Ermittlungsverfahren vorzunehmen, so ist dieses vom Magistrat durchzuführen.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Geschäftsordnung der gemeinderätlichen Personalkommission

§ 48. Die gemeinderätliche Personalkommission beschließt ihre Geschäftsausführung. In der Geschäftsausführung sind unter Bedachtnahme auf die ihr zukommenden Aufgaben auch die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung zu treffen.

§ 50. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. März 2016 geltenden Fassung anzuwenden.

§ 51c.

§ 51d. (1) Bis zur Erlassung einer Verordnung des Stadtsenates gemäß § 31 Abs. 9 in der Fassung der 24. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz gilt die Verordnung der gemeinderätlichen Personalkommission über die Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung für die Bediensteten der Gemeinde Wien, ABl. Nr. 3/1987 in der Fassung ABl. Nr. 16/2014, als Verordnung nach diesem Gesetz.

(2) Von der gemeinderätlichen Personalkommission verfügte Ruhestandsversetzungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der 24. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz noch nicht rechtmäßig sind, gelten als vom Magistrat verfügte Ruhestandsversetzungen.

Artikel VI

Änderung der Pensionsordnung 1995

Anrechnung der Urlaubersatzleistung auf den Ruhebezug

§ 12. Für einen Monat, in dem eine Urlaubersatzleistung gemäß § 41a Abs. 11 der Besoldungsordnung 1994 gebührt, besteht Anspruch auf Ruhebezug (§ 3 Abs. 2) nur insofern, als dieser den Anspruch auf die Urlaubersatzleistung übersteigt.

§ 46. (2) Die Ruhe- und Versorgungsbezüge mit Ausnahme der Zulagen gemäß §§ 29 und 30 sind mit 1. Jänner eines jeden Jahres mit dem jeweils in Betracht kommenden Anpassungsfaktor gemäß Abs. 3 zu vervielfachen, wenn auf sie bereits

1. und 2.

Die erstmalige Anpassung eines Ruhebezuges ist abweichend vom ersten Satz erst

1. und 2.

Geltende Fassung

mit Wirksamkeit ab 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf den Ruhebezug zweitfolgenden Kalenderjahres vorzunehmen.

§ 73n.

Übergangsbestimmung zur 27. Novelle zur Pensionsordnung 1995

§ 73e, (1) § 12 in der Fassung der 27. Novelle zur Pensionsordnung 1995 ist nur anzuwenden, wenn der erste Monat nach dem Ausscheiden aus dem Dienststand (§ 41a Abs. 11 der Besoldungsordnung 1994) nach dem 31. Dezember 2017 beginnt.

(2) § 46 Abs. 2 in der Fassung der 27. Novelle zur Pensionsordnung 1995 ist nicht anzuwenden, wenn der Anspruch auf Ruhebezüge bereits vor dem 1. Jänner 2018 bestanden hat.

§ 74. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Juni 2015 geltenden Fassung anzuwenden.

Artikel VII

Änderung des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes

§ 3. Auf Grund des Geschlechts – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft – darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bis 4.

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und bei der Betrauung mit *höherwertigen* Verwendungen (Funktionen),

6. und 7.

§ 6. (1)

(1a) Auszuschreiben sind

1. höherwertige Verwendungen (Funktionen) im Sinn des § 2 Abs. 3,
2. Dienstposten, die Modellstellen im Sinn des § 8 W-BedG zugeordnet sind,
welche den im § 2 Abs. 3 genannten Verwendungen (Funktionen) entspre-

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

chen, oder
3. Dienstposten, die folgenden Berufsfamilien (§ 8 W-BedG) zugeordnet sind:

- a) Management Allgemein,
- b) Führung Allgemein,
- c) Führung Kindergarten,
- d) Führung Feuerwehr,
- e) Führung Berufsrettung,
- f) Führung Bezirksgesundheitsamt,
- g) Führung Pflege,
- h) Führung MTDG,
- i) Führung IKT,
- j) Management spitalsärztlicher Dienst und
- k) Führung (spitals-)ärztlicher Dienst.

(4) Ein *höherwertiger Dienstposten* (eine Funktion) im Sinn des § 2 Abs. 3 ist nicht auszuschreiben, wenn

1. die Betrauung mit dem *höherwertigen Dienstposten* (der Funktion) nur vertretungswise für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutter-schutzgesetzes 1979 – MSchG, BGBI. Nr. 221, einer Bediensteten oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBI. für Wien Nr. 56, oder §§ 31 bis 32 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995, LGBI. für Wien Nr. 50, einer oder eines Bediensteten erfolgen soll oder
2. die Bedienstete nach einem Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3 und 5 MSchG bzw. der oder die Bedienstete nach einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994 oder §§ 31 bis 32 VBO 1995 auf seinem oder ihm früheren *höherwertigen* oder einem diesem gleichwertigen *oder ähnlichen Dienstposten* verwendet werden soll.

§ 14. (1) Ist eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z. 5 nicht *mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) betraut worden*, so ist die Gemeinde Wien zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet, der auch einen Ausgleich für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der

(4) Ein Dienstposten (eine Funktion) im Sinn des Abs. 1a ist nicht auszu-schreiben, wenn

1. die Betrauung mit dem Dienstposten (der Funktion) nur vertretungswise für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutter-schutzgesetzes 1979 – MSchG, BGBI. Nr. 221, einer Bediensteten oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBI. für Wien Nr. 56, §§ 31 bis 32 der Vertragsbediensteten-ordnung 1995 – VBO 1995, LGBI. für Wien Nr. 50, oder §§ 52 bis 56 W-BedG einer oder eines Bediensteten erfolgen soll oder
2. die Bedienstete nach einem Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3 und 5 MSchG bzw. die oder der Bedienstete nach einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994, §§ 31 bis 32 VBO 1995 oder §§ 52 bis 56 W-BedG auf ihrem oder seinem früheren oder einem diesem gleichwertigen Dienst-posten verwendet werden soll.

§ 14. (1) Ist eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z. 5 nicht *mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) betraut worden*, so ist die Gemeinde Wien zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet, der auch einen Ausgleich für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der

Geltende Fassung

folgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde zu beinhalten hat.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die *Betrauung* der oder des *Bediensteten mit der höherwertigen Verwendung (Funktion)*

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung *erfolgt* wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. trotz erfolgter Diskriminierung wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht *erfolgt* wäre, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monaten

zwischen dem Monatsbezug, den die oder der Bedienstete bei *erfolgter Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion)* erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

§ 16. (1) Ist das Dienstverhältnis einer oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), ist die Kündigung (§ 41 Abs. 2 *letzter Satz* VBO 1995), Entlassung (§ 45 Abs. 1 und 2 VBO 1995) oder § 133 Abs. 1 und 2 *W-BedG*) oder Auflösungserklärung (§ 41 Abs. 3 VBO 1995 oder § 127 Abs. 2 *W-BedG*) auf Grund einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

§ 17b. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 3 dieses Gesetzes und in § 18a Abs. 1 DO 1994 bzw. § 4a Abs. 1 VBO 1995 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

§ 20. (1) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung) sowie – sofern diese Abwesenheiten allein oder in Verbindung miteinander ununterbrochen mindestens drei Monate dauern – während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, eines Freiquartals gemäß § 52b, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer § 54, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a DO 1994 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der Verschriften der VBO 1995 sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach *tragsbedienstetenordnung 1995 oder des Wiener Bedienstetengesetzes* sowie eines

Vorgeschlagene Fassung

Würde zu beinhalten hat.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die oder der *Bedienstete*

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung *beruflich aufgestiegen* wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. trotz erfolgter Diskriminierung wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht *beruflich aufgestiegen* wäre, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monaten

zwischen dem Monatsbezug, den die oder der Bedienstete bei *erfolgtem beruflichen Aufstieg* erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

§ 16. (1) Ist das Dienstverhältnis einer oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), ist die Kündigung (§ 42 VBO 1995 oder § 129 *W-BedG*), Entlassung (§ 45 Abs. 1 und 2 VBO 1995 oder § 133 Abs. 1 und 2 *W-BedG*) oder Auflösungserklärung (§ 41 Abs. 3 VBO 1995 oder § 127 Abs. 2 *W-BedG*) auf Grund einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

§ 17b. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 3 dieses Gesetzes und in § 18a Abs. 1 DO 1994 bzw. § 4a Abs. 1 VBO 1995 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

§ 20. (1) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung) sowie – sofern diese Abwesenheiten allein oder in Verbindung miteinander ununterbrochen mindestens drei Monate dauern – während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, eines Freiquartals gemäß § 52b, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a DO 1994 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der Verschriften der VBO 1995 sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach *tragsbedienstetenordnung 1995 oder des Wiener Bedienstetengesetzes* sowie eines

Geltende Fassung

dem Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, oder eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 – ZDG 1986, BGBl. Nr. 679. Steht von vornherein fest, dass die Abwesenheit mindestens drei Monate betragen wird, ruht die Funktion bereits mit dem ersten Tag der Abwesenheit. In allen übrigen Fällen tritt das Ruhen der Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission erst nach Ablauf von drei Monaten ein.

(2) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission endet:

1. bis 3.
4. mit der Aufgabeneinstellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59 DO 1994 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften VBO 1995,
5. und 6.

§ 37. (1) Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin haben auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Bediensteten in höherwertigen Verwendungen (Funktionen) sowie
2.

(Frauenförderungsgebot).

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

1.
2. der höherwertigen Verwendungen (Funktionen) in einer Dienststelle, welche auf die in dem betreffenden Berufsfeld dauernd Beschäftigten entfallen,

weniger als 50% beträgt.

§ 38. (4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unter Zugrundelegung der nach Abs. 3 einlangenden Berichte bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres und unter Einbindung der jeweiligen amtsführenden Stadträtin oder des jeweiligen amtsführenden Stadtrates einer Geschäftsgruppe und der Magistratsdirektorin oder des Magistratsdirektors hinsichtlich des Bereiches der Magistratsdirektion und der sonstigen keiner Geschäftsgruppe angehörenden Dienststellen einen

Vorgeschlagene Fassung

dem Wehrgesetz 2001 – WG 2001, Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 – WG 2001, nach dem Zivildienstgesetz 1986 – ZDG 1986, BGBl. I Nr. 146, oder eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 – hierin fest, dass die Abwesenheit mindestens drei Monate betragen wird, ruht die Funktion bereits mit dem ersten Tag die Funktion bereits mit dem ersten Tag der Abwesenheit. In allen übrigen Fällen tritt das Ruhen der Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission erst nach Ablauf von drei Monaten ein.

(2) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission endet:

1. bis 3.
4. mit der Außerdienststellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59 DO 1994 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsbedienstetenordnung 1995 oder des Wiener Bedienstetengesetzes,
5. und 6.

§ 37. (1) Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin haben auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Bediensteten in Verwendungen (Funktionen) im Sinn des § 6 Abs. 1a Z 1 und 2 sowie
2.

(Frauenförderungsgebot).

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

1.
2. der Verwendungen (Funktionen) im Sinn des § 6 Abs. 1a Z 1 und 2 in einer Dienststelle, welche auf die in dem betreffenden Berufsfeld dauernd Beschäftigten entfallen,

weniger als 50% beträgt.

§ 38. (4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unter Zugrundelegung der nach Abs. 3 einlangenden Berichte bis zum 15. Oktober jedes dritten Jahres und unter Einbindung der jeweiligen amtsführenden Stadträtin oder des jeweiligen amtsführenden Stadtrates einer Geschäftsgruppe und der Magistratsdirektorin oder des Magistratsdirektors hinsichtlich des Bereiches der Magistratsdirektion und der sonstigen keiner Geschäftsgruppe angehörenden Dienststellen einen

Geltende Fassung

umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien als Arbeitgeberin sowie einen Vorschlag für die Zielvorgaben der nächsten Periode an die für Personalangelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin oder den für diese Angelegenheiten zuständigen amtsführenden Stadtrat und an die für Frauenfragen zuständige amtsführende Stadträtin oder den für diese Angelegenheiten zuständigen amtsführenden Stadtrat zu erstatten. Die für Personalangelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin oder der für diese Angelegenheiten zuständige amtsführende Stadtrat hat den Bericht und den Vorschlag an die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister weiterzuleiten, wobei sowohl sie oder er als auch die für Frauenfragen zuständige amtsführende Stadträtin oder der für diese Angelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin weiterzuleiten, wobei sowohl sie oder er als auch die für Frauenfragen zuständige amtsführende Stadträtin oder der für diese Angelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin eine Stellungnahme zu den vorgesetzten Zielvorgaben abgeben kann.

§ 39. (2) Wiedereinsteigerinnen oder Wiedereinsteiger, die nachweislich aus Gründen der Pflege oder Betreuung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, aus dem Dienst der Gemeinde Wien ausgeschieden sind und sind und seither keine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, sollen bevorzugt aufgenommen normen werden. Glechtes gilt, wenn das Ausscheiden aus dem Dienst der Gemeinde Wien vor höchstens vier Jahren zur Pflege oder Betreuung sonstiger naher Angehöriger (§ 61 Abs. 5 der Dienstordnung 1994) erfolgte.

§ 40. (1) Frauen, die *höherwertige* Verwendungen (Funktionen) anstreben, sollen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend dem Gleichstellungsprogramm solange bevorzugt mit diesen *höherwertigen* Verwendungen (Funktionen) betraut werden, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der in einer Dienststelle auf ein Berufsfeld entfallenden *höherwertigen* Verwendungen (Funktionen) mindestens 50% beträgt.

§ 41. (1) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungmaßnahmen, die zur Übernahme *höherwertiger Verwendungen (Funktionen)* qualifizieren können, entsprechend den Vorgaben des Gleichstellungsprogramms bevorzugt zuzulassen.

§ 43. (1) Die Gleichbehandlungskommission hat bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Wege der Bereichsdirektorin bzw. des Bereichsdirek-

Vorgeschlagene Fassung

einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien als Arbeitgeberin sowie einen Vorschlag für die Zielvorgaben der nächsten Periode an die für Personalangelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin oder den für diese Angelegenheiten zuständigen amtsführenden Stadtrat und an die für Frauenfragen zuständige amtsführende Stadträtin oder den für diese Angelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin zu erstatten. Die für Personalangelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin oder der für diese Angelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin hat den Bericht und den Vorschlag an die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister weiterzuleiten, wobei sowohl sie oder er als auch die für Frauenfragen zuständige amtsführende Stadträtin oder der für diese Angelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin eine Stellungnahme zu den vorgeschlagenen Zielvorgaben abgeben kann.

§ 39. (2) Wiedereinsteigerinnen oder Wiedereinsteiger, die nachweislich aus Gründen der Pflege oder Betreuung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, aus dem Dienst der Gemeinde Wien ausgeschieden sind und sind und seither keine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, sollen bevorzugt aufgenommen normen werden. Glechtes gilt, wenn das Ausscheiden aus dem Dienst der Gemeinde Wien vor höchstens vier Jahren zur Pflege oder Betreuung sonstiger naher Angehöriger (§ 61 Abs. 5 DO 1994, § 37 Abs. 5 VBO 1995 bzw. § 60 Abs. 7 W-BedG) erfolgte.

§ 40. (1) Frauen, die Verwendungen (Funktionen) im Sinn des § 6 Abs. 1a Z 1 und 2 anstreben, sollen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend dem Gleichstellungsprogramm solange bevorzugt mit diesen Verwendungen (Funktionen) betraut werden, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der in einer Dienststelle auf ein Berufsfeld entfallenden Verwendungen (Funktionen) im Sinn des § 6 Abs. 1a Z 1 und 2 mindestens 50% beträgt.

§ 41. (1) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungmaßnahmen, die zum beruflichen Aufstieg qualifizieren können, entsprechend den Vorgaben des Gleichstellungsprogramms bevorzugt zuzulassen.

§ 43. (1) Die Gleichbehandlungskommission hat bis zum 15. Oktober jedes dritten Jahres der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Wege der Bereichsdirektorin bzw. des Bereichsdirek-

Geltende Fassung

rektors für Personal und der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen über ihre Tätigkeit in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

(2) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unter Berücksichtigung der Berichte gemäß Abs. 1 und § 38 Abs. 4 bis zum darauf folgenden 31. Oktober dem Gemeinderat einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

Übergangsbestimmungen

§ 44. Die in § 18 Abs. 1 erster Satz, § 18 Abs. 2 erster und zweiter Satz sowie § 22 Abs. 4 Z 1 in der Fassung der 3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBI, für Wien Nr. 21/2001, festgesetzten Antragsfristen von drei Jahren finden nur auf Sachverhalte Anwendung, die nach dem 31. Dezember 2000 verwirklicht worden sind oder zumindest über dieses Datum hinaus ange-dauert haben. Für alle anderen Sachverhalte gelten die bis zu dem nach Art. III Abs. 2 dieser Novelle festgesetzten Zeitpunkt des Inkrafttretens normierten Antragsfristen weiter.

§ 44a. (1)

(2) Die oder der nach Abs. 1 bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte hat die nach § 26 Abs. 3 und 4 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz vorzunehmenden Bestellungen bzw. Befreiungen bis längstens 30. Juni 2011 vorzunehmen. Zu diesem Zweck hat der Magistrat im Einvernehmen mit der oder dem nach Abs. 1 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten dieser oder diesem das ihr oder ihm zugewiesene Personal rechtzeitig vor dem 30. Juni 2011 bekannt zu geben.

(3) Die zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens des § 19 Abs. 2 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz bei der Gleichbehandlungskommission anhängigen Verfahren sind in der Zusammensetzung nach § 19 Abs. 2 in der Fassung vor der 11. Novelle zu diesem Gesetz weiter zu führen.

(4) Die in § 38 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz genannten Zielvorgaben sind erstmals für das Jahr 2012 festzulegen; sie dürfen bereits von dem Tag an festgelegt werden, der der Kundmachung der 11. Novelle zu diesem

Vorgeschlagene Fassung

tors für Personal und der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen über ihre Tätigkeit in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

(2) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unter Berücksichtigung der Berichte gemäß Abs. 1 und § 38 Abs. 4 bis zum darauf folgenden 31. Dezember dem Gemeinderat einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

§ 44a. (1)

(2) Die oder der nach Abs. 1 bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte hat die nach § 26 Abs. 3 und 4 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz vorzunehmenden Bestellungen bzw. Befreiungen bis längstens 30. Juni 2011 vorzunehmen. Zu diesem Zweck hat der Magistrat im Einvernehmen mit der oder dem nach Abs. 1 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten dieser oder diesem das ihr oder ihm zugewiesene Personal rechtzeitig vor dem 30. Juni 2011 bekannt zu geben.

(2) Die in § 38 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz genannten Zielvorgaben sind erstmals für das Jahr 2012 festzulegen; sie dürfen bereits von dem Tag an festgelegt werden, der der Kundmachung der 11. Novelle zu diesem

Geltende Fassung

Gesetz folgt, jedoch nicht vor dem 1. Jänner 2012 wirksam werden.

(5) Der Bericht gemäß § 43 Abs. 2 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz ist erstmals bis zum 31. Oktober 2014 vorzulegen.

(6) Der Bericht gemäß § 43a ist erstmals bis zum 1. Oktober 2012 vorzulegen.

Vorgeschlagene Fassung

Gesetz folgt, jedoch nicht vor dem 1. Jänner 2012 wirksam werden.

(3) Der Bericht gemäß § 43 Abs. 2 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz ist erstmals bis zum 31. Oktober 2014 vorzulegen.

(4) Der Bericht gemäß § 43a ist erstmals bis zum 1. Oktober 2012 vorzulegen.

§ 44b. (1) Die nach dem 6. Teil in der vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung eingerichtete Gleichbehandlungskommission sowie die bestellten Gleichbehandlungsberauftragten haben ihre Funktion bis zur Bestellung der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer und der Gleichbehandlungsberauftragten für Landeslehrerinnen und Landeslehrer nach dem Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 41/2009, weiter auszuüben.

(2) Die nach dem 6. Teil in der vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung bestellten Kontaktfrauen haben ihre Funktion, sofern diese nicht vorher aus einem der in § 43j Abs. 2 in der vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung genannten Gründe endet, bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode weiter auszuüben.

(3) Die am Tag vor dem In-Kraft-Treten des Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetzes bei der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (Abs. 1) anhängigen Verfahren sind von dieser Kommission weiter zu führen. Für diese Verfahren finden die §§ 43c bis 43e in der jeweils vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

(4) Auf die Berichte der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer, die über den laufenden dreijährigen Berichtszeitraum zu erstatten sind, ist § 43d Abs. 5 in der vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung anzuwenden.

§ 44c. Die am 30. Juni 2010 in Kraft stehenden Frauenförderungspläne treten mit 31. Dezember 2011 außer Kraft.

§ 46. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. März 2016 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist,

§ 46. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Jänner 2018 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist

Geltende Fassung

ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. März 2016 zu verstehen.

§ 47. Die Gemeinde hat ihre in den §§ 1 bis 22, 24 bis 44a sowie 44c und 45b geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

Vorgeschlagene Fassung

darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Jänner 2018 zu verstehen.

§ 47. Die Gemeinde hat ihre in den §§ 1 bis 22, 24 bis 44a und 45b geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

Artikel VIII

Änderung des Wiener MitarbeiterInnenvorsorgegesetzes

§ 3. (3) Für die Dauer der Herabsetzung der Arbeitszeit nach den §§ 33a, 33b, 37b oder 37c VBO 1995 oder nach anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag der Gemeinde Wien das monatliche Entgelt auf der Grundlage des Beschäftigungsmaßes vor der Herabsetzung der Arbeitszeit heranzuziehen.

§ 6. (1) Der oder die Bedienstete hat für die Dauer eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 des Wehrgesetzes 2001 – WG 2001, BGBI. I Nr. 146, sowie eines Zivildienstes nach § 6a und eines Auslandsdienstes nach § 12b des Zivildienstgesetzes (ZDG), BGBI. Nr. 679/1986, bei jeweils weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Gemeinde Wien in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG), BGBI. I Nr. 103/2001.

(5) Für die Dauer einer Karentz gemäß § 33 Abs. 1 Z 3 oder § 33b Z 1 VBO 1995 oder einer Pflegefeierstellung gemäß § 37a oder § 37c VBO 1995 hat der oder die Bedienstete Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Gemeinde Wien in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 5b Abs. 1 KBGG.

(6) Der Anspruch nach Abs. 5 besteht auch bei Inanspruchnahme einer Karentz gemäß § 33 Abs. 1 Z 2 VBO 1995 längstens für drei Monate dieser Karentz und grundsätzlich nur einmal je zu betreuendem Angehörigen. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs der zu betreuenden Person um zumindest eine Pflegegeldstufe gemäß § 9 Abs. 4 des Bundespflegegeldgesetzes, BGBI. Nr. 110/1993, besteht dieser Anspruch einmal für die Dauer von längstens weiteren drei Monaten, wenn die Erhöhung des Pflegebedarfs dem Magistrat gemeldet wird.

§ 3. (3) Für die Dauer der Herabsetzung der Arbeitszeit nach den §§ 33a, 33b, 37b oder 37c VBO 1995 bzw. den §§ 62 oder 64 des Wiener Bedienstentengesetzes – W-BedG, LGBl. Nr. xx/2017, oder nach anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag der Gemeinde Wien das monatliche Entgelt auf der Grundlage des Beschäftigungsmaßes vor der Herabsetzung der Arbeitszeit heranzuziehen.

§ 6. (1) Der oder die Bedienstete hat für die Dauer eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 des Wehrgesetzes 2001 – WG 2001, sowie eines Zivildienstes nach § 6a und eines Auslandsdienstes nach § 12b des Zivildienstgesetzes (ZDG), BGBI. Nr. 679/1986, bei jeweils weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Gemeinde Wien in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage von 14,53 Euro je Kalendertag.

(5) Für die Dauer einer Karentz gemäß § 33 Abs. 1 Z 3 oder § 33b Z 1 VBO 1995 bzw. § 63 Abs. 1 Z 3 W-BedG oder einer Pflegefeierstellung gemäß § 37a oder § 37c VBO 1995 bzw. einer Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61 W-BedG hat der oder die Bedienstete Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Gemeinde Wien in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage von 26,60 Euro je Kalendertag.

(6) Der Anspruch nach Abs. 5 besteht auch bei Inanspruchnahme einer Karentz gemäß § 33 Abs. 1 Z 2 VBO 1995 längstens für drei Monate dieser Karentz und grundsätzlich nur einmal je zu betreuendem Angehörigen. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs der zu betreuenden Person um zumindest eine Pflegegeldstufe gemäß § 9 Abs. 4 des Bundespflegegeldgesetzes, BGBI. Nr. 110/1993, besteht dieser Anspruch einmal für die Dauer von längstens weiteren drei Monaten, wenn die Erhöhung des Pflegebedarfs dem Magistrat gemeldet wird.

Geltende Fassung

§ 14. (2) Der Auspruch auf eine Verfügung nach § 18 Abs. 1 über die Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses

1. durch Kündigung durch den Bediensteten oder die Bedienstete gemäß § 42 VBO 1995 oder Austritt gemäß § 45 VBO 1995 oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften, ausgenommen bei Kündigung oder Austritt unter den in § 48 Abs. 3 VBO 1995 genannten Voraussetzungen oder wenn für den Austritt ein wichtiger Grund im Sinn des § 45 Abs. 1 oder 3 VBO 1995 vorliegt,

Vorgeschlagene Fassung

§ 14. (2) Der Anspruch auf eine Verfügung nach § 18 Abs. 1 über die Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses

1. durch Kündigung durch den Bediensteten oder die Bedienstete gemäß § 42 VEO 1995 bzw. § 129 W-BedG oder durch Austritt gemäß § 45 VBO 1995 bzw. § 133 W-BedG oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften, ausgenommen wenn für den Austritt ein wichtiger Grund im Sinn des § 45 Abs. 1 oder 3 VBO 1995 bzw. des § 133 Abs. 1 oder 3 W-BedG vorliegt oder wenn bei Kündigung oder Austritt das Dienstverhältnis

- a) innerhalb von acht Wochen nach der Annahme eines Kindes an Kindesstatt oder der erfolgten Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege,
- b) innerhalb von zwei Jahren nach Geburt eines Kindes, wenn wegen dieses Kindes von dem oder der ausscheidenden Bediensteten eine Eltern-Karenz gemäß § 31 oder § 32 VBO 1995 bzw. § 53 oder § 56 W-BedG oder eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 12 VBO 1995 bzw. § 59 W-BedG in Anspruch genommen wurde,
- c) während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 12 VBO 1995 bzw. § 59 W-BedG oder
- d) während eines Beschäftigungsverbotes gemäß § 5 Abs. 1 des Mutter- und Kinder-Schutzgesetzes 1979 oder § 49 VBO 1995 bzw. § 51 W-BedG oder während einer an dieses Beschäftigungsverbot anschließenden Dienstabwesenheit wegen Urlaubs, Krankheit oder Unfallses endet, und in den Fällen der lit. a bis c das Kind bei Ende des Dienstverhältnisses lebt und noch nicht älter als vier Jahre ist,
2. durch verschuldete Entlassung des oder der Bediensteten (§ 2 Abs. 1, 1a oder 3) gemäß § 74 DO 1994, § 45 Abs. 1 und 2 VBO 1995 oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften,
3. durch eine in § 46 VBO 1995 genannte gerichtliche Verurteilung, oder
4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre (36 Beitragsmonate) seit der ersten Beitragszahlung nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienst(Arbeits)verhältnisses oder der letzte

Geltende Fassung

maligen Verfügung (ausgenommen Verfügungen nach § 18 Abs. 1 Z 2 oder Z 3 oder Abs. 3) über eine Abfertigung vergangen sind. Bei Be-rechnung der Einzahlungsjahre sind alle Beitragszeiten des oder der Be-diensteten – einschließlich jener für entgeltfreie Zeiträume – bei sämtli-chen (Dienst)Arbeitgebern oder (Dienst)Arbeitgeberinnen zu berück-sichtigen, ausgenommen die Beitragszeiten aus zum Zeitpunkt der Gel-tendmachung des Anspruches weiterhin aufrechten Dienst(Arbeits)ver-hältnissen. Für Abfertigungsbeiträge auf Grund einer infolge der Been-digung des Dienstverhältnisses zur Gemeinde Wien auszuzahlenden Kündigungsentschädigung oder einer *Urlaubserstattung* gemäß § 28 VBO 1995 bzw. § 1 / 3 W-BedG sind als Beitragzeiten auch Zeiten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in dem sich aus § 11 Abs. 1 oder Abs. 2 ASVG ergebenden Ausmaß anzurech-nen.

§ 22. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. März 2016 geltenden Fassung anzuwenden.

Vorgeschlagene Fassung

maligen Verfügung (ausgenommen Verfügungen nach § 18 Abs. 1 Z 2 oder Z 3 oder Abs. 3) über eine Abfertigung vergangen sind. Bei Be-rechnung der Einzahlungsjahre sind alle Beitragszeiten des oder der Be-diensteten – einschließlich jener für entgeltfreie Zeiträume – bei sämtli-chen (Dienst)Arbeitgebern oder (Dienst)Arbeitgeberinnen zu berück-sichtigen, ausgenommen die Beitragszeiten aus zum Zeitpunkt der Gel-tendmachung des Anspruches weiterhin aufrechten Dienst(Arbeits)ver-hältnissen. Für Abfertigungsbeiträge auf Grund einer infolge der Been-digung des Dienstverhältnisses zur Gemeinde Wien auszuzahlenden Kündigungsentschädigung oder einer *Urlaubserstattung* gemäß § 28 VBO 1995 bzw. § 1 / 3 W-BedG sind als Beitragzeiten auch Zeiten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in dem sich aus § 11 Abs. 1 oder Abs. 2 ASVG ergebenden Ausmaß anzurech-nen.

§ 22. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Jänner 2018 geltenden Fassung anzuwenden.

Artikel IX

Änderung des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998

§ 9. (1) Bei der Abordnung von Bediensteten der Gemeinde Wien aus einer Dienststelle zur Dienstleistung an Dritte (§ 17 der Dienstordnung 1994, LGBI. für Wien Nr. 56, bzw. § 14 der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBI. für Wien Nr. 50) gilt folgendes:

1. und 2.

§ 76. (2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der am 1. Juni 2015 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Juni 2015 zu verstehen.

Artikel X

Änderung des Wiener Verzichtsgesetzes

§ 1. (3) Auf einen Ersatzanspruch, welcher der Gemeinde Wien gegenüber ei-

Geltende Fassung

einem oder einer Bediensteten aus dessen oder deren grob fahrlässigem Handeln bei Erbringung seiner oder ihrer Dienstleistung zusteht, wird – unbeschadet des Abs. 1 – insoweit verzichtet, als der Ersatzanspruch den eineinhalbfachen Monatsbezug (§ 3 Abs. 2 der Besoldungsordnung 1994 – BO 1994, LGBL für Wien Nr. 55, *in der jeweils geltenden Fassung*) überschreitet, welcher der besoldungsrechtlichen Stellung des oder der Bediensteten im Zeitpunkt der Schadenszufügung entspricht, abzüglich der Kinderzulage.

(4) Die Ersatzforderung ist – soweit ein entsprechender Anspruch auf Leistung besteht – durch Abzug von den nach der Besoldungsordnung 1994, der Pensionsordnung 1995, LGBL für Wien Nr. 67 und der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBL für Wien Nr. 50, *in der jeweils geltenden Fassung*, gebührenden Leistungen hereinzubringen, wenn der Gemeinde Wien der Ersatzanspruch

1. und 2.

§ 2. Die Erklärung über einen Anspruchsverzicht nach § 1 Abs. 1 obliegt den nach der Wiener Stadtverfassung zuständigen Organen. *Ist demnach die Zuständigkeit des Gemeinderates oder des Stadtsenates gegeben, ist die Angelegenheit, wenn sie einen Bediensteten oder eine Bedienstete (§ 1 Abs. 5) betrifft, durch die gemeinderätliche Personalkommission vorzuberaten.*

Vorgeschlagene Fassung

nem oder einer Bediensteten aus dessen oder deren grob fahrlässigem Handeln bei Erbringung seiner oder ihrer Dienstleistung zusteht, wird – unbeschadet des Abs. 1 – insoweit verzichtet, als der Ersatzanspruch den eineinhalbfachen Monatsbezug (§ 3 Abs. 2 der Besoldungsordnung 1994 – BO 1994, LGBL für Wien Nr. 55, bzw. § 75 Abs. 2 des *Wiener Bedienstetengesetzes*, LGBL für Wien Nr. xx/2017) überschreitet, welcher der besoldungsrechtlichen Stellung des oder der Bediensteten im Zeitpunkt der Schadenszufügung entspricht, abzüglich der Kinderzulage.

(4) Die Ersatzforderung ist – soweit ein entsprechender Anspruch auf Leistung besteht – durch Abzug von den nach der Besoldungsordnung 1994, der Pensionsordnung 1995, LGBL für Wien Nr. 67, der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBL für Wien Nr. 50, bzw. dem *Wiener Bedienstetengesetz* gebührenden Leistungen hereinzubringen, wenn der Gemeinde Wien der Ersatzanspruch

1. und 2.

§ 2. Die Erklärung über einen Anspruchsverzicht nach § 1 Abs. 1 obliegt den nach der Wiener Stadtverfassung zuständigen Organen.

§ 3. Die Gemeinde hat ihre in diesem Gesetz geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

Verweisungen auf andere Gesetze

§ 3. Soweit in diesem Gesetz auf andere Wiener Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

§ 4. Die Gemeinde hat ihre in diesem Gesetz geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

Artikel XI

Änderung des Wiener Zuweisungsgesetzes

§ 5. (1) Durch die Zuweisung, welche unter Wahrung der Rechte und Pflichten der zugewiesenen Bediensteten zu erfolgen hat, tritt in der dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Stellung der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten bzw. in der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis Beschäftigten keine Änderung ein. Auf diese sind daher nach wie vor die für sie geltenden

§ 5. (1) Durch die Zuweisung, welche unter Wahrung der Rechte und Pflichten der zugewiesenen Bediensteten zu erfolgen hat, tritt in der dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Stellung der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten bzw. in der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis Beschäftigten keine Änderung ein. Auf diese sind daher nach wie vor die für sie geltenden

Geltende Fassung

einschlägigen dienstrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die der Dienstordnung 1994, LGBI. für Wien Nr. 56, der Besoldungsordnung 1994, LGBI. für Wien Nr. 55, der Pensionsordnung 1995, LGBI. für Wien Nr. 67, des Ruhe- und Versorgungsgenusszulagegesetzes 1995, LGBI. für Wien Nr. 72, des Unfallfürsorgegesetzes 1967, LGBI. für Wien Nr. 8/1969, des Wiener Verzichtsgesetzes, LGBI. für Wien Nr. 8/1972, und der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBI. für Wien Nr. 50, sowie die für sie maßgebenden Normen kollektiver Rechtsgestaltung weiter anzuwenden.

§ 14. Dieses Gesetz trifft mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

§ 14. Dieses Gesetz ist in seiner Stammfassung am 30. August 2007 in Kraft getreten.

Vorgeschlagene Fassung

einschlägigen dienstrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die der Dienstordnung 1994, LGBI. für Wien Nr. 56, der Besoldungsordnung 1994, LGBI. für Wien Nr. 55, der Pensionsordnung 1995, LGBI. für Wien Nr. 67, des Ruhe- und Versorgungsgenusszulagegesetzes 1995, LGBI. für Wien Nr. 72, des Unfallfürsorgegesetzes 1967, LGBI. für Wien Nr. 8/1969, des Wiener Verzichtsgesetzes, LGBI. für Wien Nr. 8/1972, und der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBI. für Wien Nr. 50, bzw. des *Wiener Bedienstengesetzes*, LGBI. für Wien Nr. xx/2017, sowie die für sie maßgebenden Normen kollektiver Rechtsgestaltung weiter anzuwenden.