

# ENTWURF

---

**Jahrgang 2024****Ausgegeben am xx. xxxx 2024**

---

**xx. Gesetz****4. Dienstrechts-Novelle 2024**

---

**Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 (65. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (72. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), das Wiener Bedienstetengesetz (28. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz), die Pensionsordnung 1995 (44. Novelle zur Pensionsordnung 1995), das Unfallfürsorgegesetz 1967 (27. Novelle zum Unfallfürsorgegesetz 1967) und das Wiener Bezügegesetz 1995 (21. Novelle zum Wiener Bezügegesetz 1995) geändert werden  
(4. Dienstrechts-Novelle 2024)**

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

## Artikel I

Die Dienstordnung 1994, LGBI. für Wien Nr. 56, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. für Wien Nr. xx/2024, wird wie folgt geändert:

*1. In § 27 Abs. 7 wird der erste Satz durch die Sätze „Der Beamte darf über die für ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist. Der Beamte, dessen Arbeitszeit gemäß § 28 oder § 55a oder § 61b herabgesetzt ist, darf über die für ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus außerdem nur dann zur Dienstleistung herangezogen werden, wenn kein Bediensteter zur Verfügung steht, auf den diese Voraussetzung nicht zutrifft.“ ersetzt und wird nach dem letzten Satz folgender Satz angefügt:*

„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 1:2 beträgt.“

*2. In § 110 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. September 2024“ durch das Datum „1. Oktober 2024“ ersetzt.*

## Artikel II

Die Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBI. für Wien Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. für Wien Nr. xx/2024, wird wie folgt geändert:

*1. In § 12 Abs. 9 wird der erste Satz durch die Sätze „Der Vertragsbedienstete darf über die für ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist. Der Vertragsbedienstete, dessen Arbeitszeit gemäß Abs. 1 oder Abs. 8b oder § 33a oder § 37b herabgesetzt ist, darf über die für ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus außerdem nur dann zur Dienstleistung herangezogen werden, wenn kein Bediensteter zur Verfügung steht, auf den diese Voraussetzung nicht zutrifft.“ ersetzt und wird vor dem letzten Satz folgender Satz eingefügt:*

„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 1:2 beträgt.“

*2. In § 64 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. September 2024“ durch das Datum „1. Oktober 2024“ ersetzt.*

### Artikel III

Das Wiener Bedienstetengesetz, LGBI. für Wien Nr. 33/2017, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. für Wien Nr. xx/2024, wird wie folgt geändert:

*1. Im Inhaltsverzeichnis werden nach der den § 4 betreffenden Zeile die Zeile:*

„§ 4a. Traineeprogramm“

*und nach der den § 109 betreffenden Zeile die Zeile:*

„§ 109a. Entlohnung während eines Traineeprogramms“

*eingefügt.*

*2. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der den § 13 betreffenden Zeile folgende Zeile eingefügt:*

„§ 13a. Karrierepfad“

*3. Im Inhaltsverzeichnis lautet die den § 115a betreffende Zeile:*

„§ 115a. Entgelterhöhung für die in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen als Pflege- und Betreuungspersonal tätigen Bediensteten“

*4. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der den § 138h betreffenden Zeile folgende Zeile eingefügt:*

„§ 138i. Übergangsbestimmung zur 28. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz“

*5. Nach § 4 wird folgender § 4a samt Überschrift eingefügt:*

#### **„Traineeprogramm**

**§ 4a.** (1) Das Traineeprogramm soll Personen, die ein Studium an einer Fachhochschule oder einer Universität abgeschlossen haben, eine zielorientierte Weiterbildung zur Entwicklung der fachlichen und persönlichen Fähigkeiten bieten. Auf die Zulassung zum Traineeprogramm besteht kein Rechtsanspruch.

(2) Das Traineeprogramm umfasst mehrere Stationen mit unterschiedlichen Aufgaben und endet spätestens nach einer Gesamtdauer von 15 Monaten. Personen, die bereits ein Traineeprogramm bei der Stadt Wien absolviert haben, und Personen, die bereits in einem sonstigen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien gestanden sind, sind zum Traineeprogramm nicht zuzulassen. Bei der Stadt Wien absolvierte Ferial-, Pflicht- oder Verwaltungspraktika stehen einer Zulassung zum Traineeprogramm nicht entgegen.

(3) § 4 Abs. 3 bis 8 gilt für Personen, die an einem Traineeprogramm der Stadt Wien teilnehmen (Trainees), sinngemäß mit folgenden Maßgaben:

1. § 18 findet bei Entsendung von Trainees sinngemäß Anwendung.

2. Für ein Traineeprogramm in der Dauer von 15 Monaten besteht der Anspruch auf Freistellung gemäß § 4 Abs. 5 im Ausmaß von 250 Stunden.“

*6. In § 7 Abs. 6 wird die Wortfolge „im Fall des § 109“ durch die Wortfolge „in den Fällen des § 109 und § 109a“ ersetzt.*

*7. § 13 Abs. 2 erster Satz wird durch folgende Sätze ersetzt:*

„(2) Die Dauer der probeweisen Verwendung beträgt sechs Monate, sofern die bzw. der Bedienstete an mehr als der Hälfte der Arbeitstage seit Beginn der probeweisen Verwendung eine Dienstleistung erbracht hat. Andernfalls verlängert sich die Dauer der probeweisen Verwendung so lange, bis die nach dem ersten Satz erforderliche Anzahl an Arbeitstagen mit Dienstleistung erreicht ist.“

*8. Nach § 13 wird folgender § 13a samt Überschrift eingefügt:*

#### **„Karrierepfad**

**§ 13a.** (1) Eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter, die bzw. der die in der Zugangsverordnung (§ 10) vorgesehenen Voraussetzungen für die Verwendung auf einem Dienstposten einer Modellstelle der Modelfunktionen

1. „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ oder

2. „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Spezialisiert“ oder

3. „Technische Sachbearbeitung Allgemein“ oder

4. „Technische Sachbearbeitung Spezialisiert“

erfüllt, kann, wenn sie bzw. er dazu fachlich geeignet erscheint, auf einem Dienstposten verwendet werden, der einer Modellstelle der nächst höher bewerteten Modelfunktion derselben Berufsfamilie

zugeordnet ist, obwohl sie bzw. er die dafür in der Zugangsverordnung vorgesehenen Voraussetzungen noch nicht erfüllt (Karrierepfad).

(2) Während des Karrierepfades ist die bzw. der Bedienstete der am höchsten bewerteten Modellstelle ihrer bzw. seiner Modellfunktion (Abs. 1 Z 1 bis 4) zuzuordnen. Für die Einstufung in dem dieser Modellstelle zugeordneten Gehaltsband sind im Rahmen des jeweiligen Anwendungsbereiches § 85 Abs. 1, § 86 und § 89 Abs. 1 bis 3 zu beachten.

(3) Der Karrierepfad endet planmäßig, wenn die bzw. der Bedienstete die in der Zugangsverordnung für die Verwendung auf einem Dienstposten einer Modellstelle der höher bewerteten Modellfunktion vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt. Mit Erfüllen der Voraussetzungen ist die bzw. der Bedienstete in das der betreffenden Modellstelle zugeordnete Gehaltsband einzureihen (§ 89). Die Dauer des Karrierepfades ist auf die Dauer der probeweisen Verwendung (§ 13) anzurechnen.

(4) Erweist sich die bzw. der Bedienstete während des Karrierepfades als nicht geeignet, ist der Karrierepfad vorzeitig zu beenden. Die bzw. der Bedienstete ist auf einem für sie bzw. ihn geeigneten Dienstposten zu verwenden und entsprechend zu entlohen.“

9. In § 59 Abs. 10 wird der erste Satz durch die Sätze „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. Die bzw. der Bedienstete, deren bzw. dessen Arbeitszeit gemäß Abs. 1 oder Abs. 9a oder § 62 oder § 64 herabgesetzt ist, darf über die für sie bzw. ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus außerdem nur dann zur Dienstleistung herangezogen werden, wenn keine Bedienstete bzw. kein Bediensteter zur Verfügung steht, auf die bzw. den diese Voraussetzung nicht zutrifft.“ ersetzt und wird im letzten Satz der Ausdruck „1:1,75“ durch den Ausdruck „1:2“ ersetzt.

10. In § 76 Abs. 2 erhält die bisherige Z 12b die Bezeichnung „12c.“ und wird nach Z 12a folgende Z 12b eingefügt:

„12b. Operationsmanagement, bestehend aus der Modellfunktion  
Operationsmanagerin bzw. Operationsmanager“

11. § 76 Abs. 2 Z 18 lautet:

„18. Politik, bestehend aus den Modellfunktionen  
a) Politische Referentin Junior bzw. Politischer Referent Junior  
b) Politische Referentin bzw. Politischer Referent“

12. § 76 Abs. 2 Z 21 lautet:

„21. Informations-/Kommunikationstechnologie, bestehend aus den Modellfunktionen  
a) IKT-Servicedesk  
b) IKT-Betreuung Junior  
c) IKT-Engineering Junior  
d) IKT-Engineering Professional  
e) IKT-Systembetrieb  
f) IKT-Betreuung  
g) IKT-Engineering Senior  
h) IKT-Organisation  
i) IKT-Architektur  
j) Chief Technologie Officer“

13. § 89 Abs. 1 wird durch folgende Abs. 1 und 1a ersetzt:

„(1) Die besoldungsrechtliche Einreihung 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 die Differenz der Gehaltsbeträge der Gehaltsstufen 1 und 2 des neuen Gehaltsbandes übersteigt. Erfolgt die Höherreihung nicht in das nächsthöhere Gehaltsband, erhöht sich der sich aus dem ersten Satz ergebende Mindestbetrag um die Differenz der Gehaltsbeträge der Gehaltsstufen 1 und 2 jedes Gehaltsbandes, das zwischen dem bisherigen und dem neuen Gehaltsband liegt.

(1a) Abweichend von Abs. 1 ist für die Einreihung in das neue Gehaltsband der für die besoldungsrechtliche Stellung am Tag vor der Höherreihung im bisherigen Gehaltsband für den Erfahrungsanstieg zu berücksichtigende Zeitraum maßgebend, wenn

1. die Höherreihung mit der Zuordnung zu einer Modellstelle derselben Modellfunktion verbunden ist oder
2. die Dienstposten auf Grund einer Änderung der Anlage 1 und/oder der Modellstellen-Verordnung einer höher bewerteten Modellstelle zugeordnet werden.“

*14. In § 89 Abs. 5 wird der Ausdruck „62,59 Euro“ durch die Wortfolge „den gemäß Abs. 1 für die Einreihung in das neue Gehaltsband maßgebenden Betrag“ ersetzt.*

*15. § 89 wird folgender Abs. 7 angefügt:*

„(7) Erfolgt die Höherreihung nach einer zuvor erfolgten Rückreihung und wird die bzw. der davon betroffene Bedienstete derselben Modellstelle, der sie bzw. er bereits vor der Rückreihung zugeordnet war, oder einer anderen Modellstelle desselben Gehaltsbandes zugeordnet, sind Abs. 1 bis 6 sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass die besoldungsrechtliche Stellung (§ 86 Abs. 1) nach der Höherreihung zumindest der besoldungsrechtlichen Stellung zu entsprechen hat, die die bzw. der Bedienstete unmittelbar vor der Rückreihung erreicht hatte.“

*16. In § 98 Abs. 6 Z 2 wird der Ausdruck „75 %“ durch den Ausdruck „100 %“ ersetzt.*

*17. § 109 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:*

„Im Fall der Herabsetzung der Arbeitszeit gemäß § 4 Abs. 4 ist § 105 sinngemäß anzuwenden.“

*18. Nach § 109 wird folgender § 109a samt Überschrift eingefügt:*

**„Entlohnung während eines Traineeprogramms**

**§ 109a.** Abweichend von § 75 Abs. 1 und 2 gebührt den Trainees für die Dauer der ordnungsgemäßen Teilnahme an einem Traineeprogramm ein monatlicher Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 80 % des jeweiligen Anfangsgehalts des Gehaltsbandes, dem die der Verwendung der bzw. des Trainees entsprechende Modellstelle zugeordnet ist. § 109 Abs. 2 bis 4 gilt sinngemäß.“

*19. Die Überschrift zu § 115a lautet:*

**„Entgelterhöhung für die in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen als Pflege- und Betreuungspersonal tätigen Bediensteten“**

*20. § 115a Abs. 1 letzter Satz wird durch folgenden Satz ersetzt:*

„Für die Entgelterhöhung der Jahre 2024 bis 2028 gilt dies sinngemäß.“

*21. In § 136 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. September 2024“ durch das Datum „1. Oktober 2024“ ersetzt.*

*22. Nach § 138h wird folgender § 138i samt Überschrift eingefügt:*

**„Übergangsbestimmung zur 28. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz**

**§ 138i.** Die bzw. der Bedienstete, deren bzw. dessen Höherreihung vor dem Inkrafttreten des § 89 Abs. 7 in der Fassung der 28. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz erfolgt ist, erhält mit Wirksamkeit des Inkrafttretens dieser Bestimmung die besoldungsrechtliche Stellung, die sie bzw. er zu diesem Zeitpunkt erreicht hätte, wenn § 89 Abs. 7 in der Fassung der 28. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz auf ihre bzw. seine Höherreihung anzuwenden gewesen wäre.“

23. In der Anlage 1 wird im Schema W1 nach der der Berufsfamilie „Medizinphysik“ zugeordneten Tabelle folgende Tabelle eingefügt:

<b>„Berufsfamilie Operationsmanagement</b>		
<b>Gehaltsband</b>	<b>Modellfunktion</b>	<b>Funktionsbeschreibung</b>
W1/16	Operationsmanagerin bzw. Operationsmanager	<p>Die Modellfunktion „Operationsmanagerin bzw. Operationsmanager“ umfasst die abteilungsübergreifende organisatorische Steuerung des OP-Bereiches sowie die Fachführung aller Personen, die mit der OP-Planung direkt und indirekt befasst sind. Gegebenenfalls umfasst diese Funktion die direkte Personalführung der OP-Koordinatorinnen bzw. OP-Koordinatoren sowie die hauptverantwortliche dispositiv und konzeptionelle Bearbeitung von komplexen und kontroversen Problemstellungen im OP-Bereich.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.“</p>

24. In der Anlage 1 im Schema W1 in der der Berufsfamilie „Politik“ zugeordneten Tabelle wird in der der Modellfunktion „Politische Referentin bzw. Politischer Referent“ zugeordneten Zeile in der Spalte „Gehaltsband“ der Ausdruck „W1/9 - W1/11“ durch den Ausdruck „W1/11 - W1/13“ ersetzt und wird vor dieser Zeile folgende Zeile eingefügt:

„W1/10	Politische Referentin Junior bzw. Politischer Referent Junior	<p>Die Modellfunktion „Politische Referentin Junior bzw. Politischer Referent Junior“ umfasst die Bearbeitung von fallbezogenen Aufgabenstellungen in den Büros der Bezirksvorstehungen und/oder Geschäftsgruppen unter Einhaltung der jeweiligen Richtlinien und Gesetze unter Anleitung. 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, jeweils unter Anleitung.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.“</p>
--------	---	---

25. In der Anlage 1 im Schema W1 werden in der der Berufsfamilie „Informations-/Kommunikationstechnologie“ zugeordneten Tabelle nach der der Modellfunktion „IKT-Servicedesk“ zugeordneten Zeile folgende Zeilen eingefügt:

„W1/7 - W1/8	IKT-Betreuung Junior	<p>Die Modellfunktion „IKT-Betreuung Junior“ umfasst die selbstständige Ausführung der nachstehenden Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Auftragsabwicklung für die Bereitstellung von Applikationsservices,</li> <li>2. die Applikationsbetreuung,</li> <li>3. die Bearbeitung von Aufgaben im Zusammenhang mit Anforderungsanalysen und Lösungsberatungen und</li> <li>4. die Unterstützung der Kundinnen und Kunden bei Einsatz und Optimierung ihrer Applikationen.</li> </ol> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen</p>
--------------	----------------------	---

		Modellstellen innerhalb dieser Modelfunktion ergeben sich aus dem Aufgabencharakter.
W1/7 - W1/8	IKT-Engineering Junior	<p>Die Modelfunktion „IKT-Engineering Junior“ umfasst die selbstständige Ausführung der nachstehenden Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Auswahl von Geräten/Komponenten entsprechend den Anforderungen sowie die Analyse von Einsatzgebieten und die entsprechende Auswahl/Konfiguration,</li> <li>2. die Konfiguration und Überwachung von IKT-Teilsystemen (z. B. Server-, Netzwerk- oder Datenbanksysteme),</li> <li>3. die Planung, Implementierung und Testung von IKT-Teilsystemen (z. B. Server-, Netzwerk- oder Datenbanksysteme),</li> <li>4. die Durchführung von Installationsvorgängen von Hard- und Softwarekomponenten unter Berücksichtigung der Systemarchitektur und der Bedürfnisse der Anwenderinnen und Anwender,</li> <li>5. die Konzeption, Planung, Umsetzung und Testung von Sicherheitsmaßnahmen für IKT-Systeme (z. B. Server-, Netzwerk- oder Datenbanksysteme),</li> <li>6. die Entwicklung (Development) und Erweiterung (Customizing) von IKT-Teilsystemen unter Beachtung der vorgegebenen Qualitätsstandards,</li> <li>7. die Erarbeitung von Systemanforderungen mit Kundinnen und Kunden,</li> <li>8. die Durchführung von Software- und Komponententests sowie die Dokumentation und Bewertung der Ergebnisse dieser und</li> <li>9. die Programmierung/Entwicklung und Testung von Datenbanken entsprechend dem Datenmodell.</li> </ol> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modelfunktion ergeben sich aus dem Aufgabencharakter.</p>
W1/9 - W1/10	IKT-Engineering Professional	<p>Die Modelfunktion „IKT-Engineering Professional“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Konfiguration und Überwachung von IKT-Systemen (z. B. Server-, Netzwerk- oder Datenbanksysteme),</li> <li>2. die Planung, Implementierung und Testung von IKT-Systemen (z. B. Server-, Netzwerk- oder Datenbanksysteme),</li> <li>3. die Analyse von Sicherheitsrisiken bei IKT-Systemen,</li> <li>4. die Erstellung von technischen Dokumentationen,</li> <li>5. die Entwicklung (Development) und Erweiterung (Customizing) einer installationsfähigen Applikationssoftware,</li> <li>6. die Erarbeitung von Zielen/Systemanforderungen und Rahmenbedingungen mit Kundinnen und Kunden,</li> </ol>

		<p>7. die Durchführung von Software- und Komponententests, die Dokumentation und Bewertung dieser sowie die Ableitung von Maßnahmen,</p> <p>8. die Identifikation von Daten, die Analyse dieser und die Erstellung entsprechender Datenmodelle und</p> <p>9. die Planung von Roll-outs von IKT-Anwendungen unter Berücksichtigung von betrieblichen Vorgaben.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modelfunktion ergeben sich aus dem Aufgabencharakter.“</p>
--	--	--

26. In der Anlage 1 im Schema W1 in der der Berufsfamilie „Informations-/Kommunikationstechnologie“ zugeordneten Tabelle lautet in der der Modelfunktion „IKT-Betreuung“ zugeordneten Zeile in der Spalte „Funktionsbeschreibung“ der erste Satz:

„Die Modelfunktion „IKT-Betreuung“ umfasst

1. die Beratung und Unterstützung von Kundinnen und Kunden bei Einsatz und Optimierung ihrer Applikationen,
2. die Abwicklung von und die Mitwirkung bei IKT-Vorhaben bzw. IKT-Projekten,
3. die strategische Gestaltung und wirtschaftliche Planung von Services,
4. die Bereitstellung von Applikationsservices und die Organisation, Koordination und Durchführung der Auftragsabwicklungen für diese,
5. die Durchführung von Anforderungsanalysen, Lösungsberatungen und Dokumentation dieser,
6. die Analyse von Geschäftsanforderungen und Dokumentation dieser,
7. die Analyse IKT-unterstützter Prozesse und
8. die Bearbeitung von Aufgaben im Zusammenhang mit dem Projektmanagement und dem Projektportfoliomanagement.“

27. In der Anlage 1 im Schema W1 in der der Berufsfamilie „Informations-/Kommunikationstechnologie“ zugeordneten Tabelle wird in der der Modelfunktion „IKT-Engineering“ zugeordneten Zeile der Ausdruck „IKT-Engineering“ jeweils durch den Ausdruck „IKT-Engineering Senior“ ersetzt.

28. In der Anlage 1 im Schema W1 in der der Berufsfamilie „Lehrerinnen und Lehrer (Pädagoginnen und Pädagogen)“ zugeordneten Tabelle wird in der der Modelfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer an den berufsbildenden Privatschulen der Stadt Wien“ zugeordneten Zeile in der Spalte „Funktionsbeschreibung“ nach der Wortfolge „Fachführungsaufgaben einer Fachbereichsleitung“ die Wortfolge „bzw. Aufgaben der Fach- und Personalführung“ und nach dem Wort „Fachführung“ die Wortfolge „bzw. der Fach- und Personalführung“ eingefügt.

29. In der Anlage 2 lautet der Einreichungsplan für das Schema W1 wie folgt:

## Einreihungsplan für das Schema W1

## Artikel IV

Die Pensionsordnung 1995, LGBI. für Wien Nr. 67, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. für Wien Nr. 38/2023, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 5 Z 2 lautet:

„2. die vor der Eheschließung geborenen gemeinsamen Kinder.“

2. In § 5 Abs. 3 Z 2 wird nach dem Wort „Grund“ die Wortfolge „im Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand“ eingefügt.

3. In § 6 Abs. 2a werden nach dem Zitat „§§ 53 bis 55 der Dienstordnung 1994“ ein Beistrich und die Wortfolge „einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt gemäß § 61c der Dienstordnung 1994“ eingefügt.

4. In § 14 Abs. 2 und 3 lautet Z 4 jeweils:

„4. vor der Eheschließung ein gemeinsames Kind geboren wurde oder“

5. In § 21 Abs. 8a wird nach dem Wort „Ausland“ die Wortfolge „gemäß Abschnitt 2 bis 4 des Freiwilligengesetzes, BGBI. I Nr. 17/2012“ eingefügt.

6. In § 23 Abs. 4 Z 3 lit. b wird die Wortfolge „durch diese Ehe ein Kind legitimiert“ durch die Wortfolge „vor der Eheschließung ein gemeinsames Kind geboren“ ersetzt.

7. Nach § 73w wird folgender § 73x samt Überschrift eingefügt:

### „Pensionsanpassung für das Kalenderjahr 2025“

**§ 73x.** (1) Abweichend von § 46 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 sowie § 5 Abs. 4 und § 6 Abs. 2 erster Satz RVZG 1995 ist das Gesamtpensionseinkommen mit 1. Jänner 2025 wie folgt zu erhöhen:

1. wenn es nicht mehr als 6.060 Euro monatlich beträgt, um 4,6 %,
2. wenn es mehr als 6.060 Euro monatlich beträgt, um 278,76 Euro.

(2) Das Gesamtpensionseinkommen im Sinn des Abs. 1 einer Person umfasst alle im Dezember 2024 nach diesem Gesetz, dem RVZG 1995 und dem Wiener Bezügegesetz 1995 gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2025 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge. Ausgenommen sind die Zulagen gemäß §§ 29 und 30. Bezieht eine Person zwei oder mehrere Ruhe- oder Versorgungsbezüge, die zum Gesamtpensionseinkommen zählen, ist jeder einzelne Ruhe- bzw. Versorgungsbezug entweder mit dem Prozentsatz nach Abs. 1 Z 1 oder – im Fall des Abs. 1 Z 2 – mit jenem Prozentsatz zu erhöhen, der dem Anteil von 278,76 Euro am Gesamtpensionseinkommen entspricht.“

8. In § 74 Abs. 2 wird das Datum „1. November 2023“ durch das Datum „1. Oktober 2024“ ersetzt.

## Artikel V

Das Unfallfürsorgegesetz 1967, LGBI. für Wien Nr. 8/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. für Wien Nr. 4/2023, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Z 7 lit. b lautet:

„b) das vor der Eheschließung geborene gemeinsame Kind.“

2. In § 12 Abs. 2 Z 2 wird nach dem Wort „Ausland“ die Wortfolge „gemäß Abschnitt 2 bis 4 des Freiwilligengesetzes, BGBI. I Nr. 17/2012“ eingefügt.

3. In § 17 Abs. 5 wird das Wort „daß“ jeweils durch das Wort „dass“ und die Wortfolge „durch die Ehe oder eine frühere Ehe mit dem Versehrten ein Kind legitimiert“ durch die Wortfolge „vor der Ehe oder einer früheren Ehe mit dem Versehrten ein gemeinsames Kind geboren“ ersetzt.

4. In § 38 Abs. 2 wird das Datum „1. Jänner 2023“ durch das Datum „1. Oktober 2024“ ersetzt.

## **Artikel VI**

Das Wiener Bezügegesetz 1995, LGBI. für Wien Nr. 71, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. für Wien Nr. 38/2023, wird wie folgt geändert:

1. *In § 11 Z 3 wird die Wortfolge „für die Kalenderjahre 2019 bis 2024 §§ 73p, 73q, 73s, 73t und § 73u Abs. 1 bis 3 sowie § 73w“ durch die Wortfolge „für die Kalenderjahre 2019 bis 2025 §§ 73p, 73q, 73s, 73t und § 73u Abs. 1 bis 3, § 73w sowie § 73x“ ersetzt.*
2. *In § 57 Abs. 2 wird das Datum „1. November 2023“ durch das Datum „1. Oktober 2024“ ersetzt.*

## **Artikel VII**

Es treten in Kraft:

1. Art. I Z 2, Art. II Z 2, Art. III Z 1 bis 3, 5 bis 8 und 17 bis 21 sowie Art. IV, Art. V und Art. VI mit dem der Kundmachung folgenden Tag,
2. Art. I Z 1, Art. II Z 1 sowie Art. III Z 9 bis 12, 16 und 23 bis 29 mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten und
3. Art. III Z 4, 13 bis 15 sowie 22 mit 1. Jänner 2025.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

## Vorblatt

### ***Ziele und wesentlicher Inhalt:***

Legistische Umsetzung folgender Ergebnisse aus dem Projekt „Evaluierung der Dienstrechts- und Besoldungsreform“:

- Die gesetzlichen Bestimmungen im Wiener Bedienstetengesetz betreffend die Einstufung bei Höherreihung sollen grundlegend überarbeitet und für die betroffenen Bediensteten attraktiver gestaltet werden.
- Die Rahmenbedingungen für Karrierepfade sollen ausdrücklich im Wiener Bedienstetengesetz verankert werden. Gleichzeitig sollen die bestehenden Rahmenbedingungen für Karrierepfade im Interesse einer besseren Vollziehbarkeit vereinfacht und für die betroffenen Bediensteten attraktiver gestaltet werden.
- Im Wiener Bedienstetengesetz soll die Modellfunktion „Politische Referentin bzw. Politischer Referent“ höher bewertet werden. Außerdem soll in der Berufsfamilie „Politik“ die neue Modellfunktion „Politische Referentin Junior bzw. Politischer Referent Junior“ geschaffen werden.
- Die Regelungen hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen, die teilzeitbeschäftigte Bedienstete in der Nacht, an Sonn- oder Feiertagen leisten, sollen vereinheitlicht werden. Gleichzeitig sollen die Voraussetzungen für die Heranziehung teilzeitbeschäftigter Bediensteter, ausgenommen bestimmter Teilzeitbeschäftigung wie z.B. zur Betreuung eines Kindes, zu Mehrdienstleistungen erleichtert werden.
- Im Wiener Bedienstetengesetz sollen die Rahmenbedingungen für die Teilnahme an einem Trainee-programm der Stadt Wien verankert werden.
- Soweit einer Höherreihung bzw. Umreichung verpflichtend eine sechsmonatige probeweise Verwendung vorzugehen hat, soll im Wiener Bedienstetengesetz ergänzend geregelt werden, dass sich die Dauer der probeweisen Verwendung entsprechend verlängert, sofern nicht an mehr als der Hälfte der Arbeitstage während der sechs Monate tatsächlich eine Dienstleistung erbracht wird.
- In der Berufsfamilie „Informations-/Kommunikationstechnologie“ sollen im Wiener Bedienstetengesetz neue Modellfunktionen geschaffen und bestehende adaptiert werden.

Weitere Inhalte der 4. Dienstrechts-Novelle 2024 sind:

- Die Pensionserhöhung für das Jahr 2025 im Bereich der Stadt Wien soll im Interesse einer gleichmäßigen Entwicklung der Pensionen der öffentlichen Bediensteten und Funktionärinnen und Funktionäre im Gleichklang mit der Erhöhung der Pensionen der Bundesbeamten und -beamten sowie der Funktionärinnen und Funktionäre des Bundes grundsätzlich unter Heranziehung des Anpassungsfaktors von 1,046 erfolgen. Dabei soll auf das Gesamtpensionseinkommen abgestellt und dieses ab einer bestimmten Höhe um einen gleichbleibenden Fixbetrag erhöht werden.
- Die neue Berufsfamilie „Operationsmanagement“ soll in das Wiener Bedienstetengesetz aufgenommen werden.
- In der Anlage 1 zum Wiener Bedienstetengesetz soll eine Ergänzung der Funktionsbeschreibung der Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer an den berufsbildenden Privatschulen der Stadt Wien“ erfolgen.
- Im Wiener Bedienstetengesetz soll die Rechtsgrundlage für die Fortführung der Entgelterhöhung für das in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen tätige Pflege- und Betreuungspersonal der Gemeinde Wien für die Jahre 2025 bis 2028 geschaffen werden.
- Darüber hinaus sollen in der Pensionsordnung 1995 und im Unfallfürsorgegesetz 1967 Klarstellungen und formale Anpassungen erfolgen.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Die Änderung der gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Einstufung bei Höherreihung wird für die Stadt Wien in Hinkunft mit jährlichen Mehrkosten in der Höhe von insgesamt ca. 1,44 Millionen Euro verbunden sein. Die Kostenberechnung basiert auf einer Durchschnittsberechnung auf der Grundlage einer Hochrechnung der (fiktiven) Mehrkosten, die sich für alle im Jahr 2023 verrechneten Höherreihungen aus den nunmehr in Aussicht genommenen Änderungen ergeben hätten, auf die Werte des Jahres 2024. Angenommen wurde somit, dass sowohl die Anzahl der Höherreihungen als auch die damit verbundenen durchschnittlichen Mehrkosten konstant bleiben.

Auf Grund der im Vergleich zur bisherigen Vollzugspraxis vorgesehenen höheren Entlohnung zu Beginn der Karrierepfade werden der Stadt Wien in Hinkunft jährliche Mehrkosten in der Höhe von ca. 1,2 Millionen Euro erwachsen. Die Kostenberechnung basiert auf einer Durchschnittsberechnung auf der Grundlage einer Hochrechnung der (fiktiven) Mehrkosten, die sich für alle in den Jahren 2021 bis 2023 verrechneten Karrierepfade aus den nunmehr in Aussicht genommenen Änderungen ergeben hätten, auf die Werte des Jahres 2024. Angenommen wurde somit, dass sowohl die Anzahl der Karrierepfade als auch die durchschnittlichen Mehrkosten für einen Karrierepfad konstant bleiben.

Die Änderungen im Bereich der Berufsfamilie „Politik“ sind für die Stadt Wien mit geschätzten Mehrkosten von jährlich ca. 450.000 Euro verbunden, welche sich auf Basis der Gehaltsansätze für das Jahr 2024 sowie der mit der Dienstnehmerseite vereinbarten linearen Höherreihung errechnen.

Durch die Anpassungen im Wiener Bedienstetengesetz hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen, die teilzeitbeschäftigte Bedienstete in der Nacht, an Sonn- oder Feiertagen leisten, ist mit jährlichen Mehrkosten für die Stadt Wien in Höhe von ca. 226.000 Euro zu rechnen.

Durch die Pensionserhöhung für das Jahr 2025 werden der Stadt Wien ab dem Jahr 2025 jährliche Mehrkosten im Ausmaß von ca. 54,4 Millionen Euro erwachsen, wovon ca. 53,9 Millionen Euro auf den Bereich des Magistrats und ca. 500.000 Euro auf den Funktionärsbereich entfallen. Die jährlichen Mehrkosten in dem vom Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz erfassten Bereich werden ab dem Jahr 2025 ca. 19,5 Millionen Euro betragen. Diese Kosten sind jedoch gemäß § 3 Abs. 3 des Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetzes dem Magistrat zu ersetzen, sodass sich kein Mehraufwand für den Magistrat der Stadt Wien ergibt.

Die Schaffung der neuen Berufsfamilie „Operationsmanagement“ ist mit jährlichen Mehrkosten für die Stadt Wien im Ausmaß von ca. 610.000 Euro verbunden. Diese errechnen sich ausgehend von den Gehaltsansätzen des Jahres 2024 und sechs Dienstposten aus 5.737,13 Euro monatlich für die Gehaltsstufe 3 im Gehaltsband W1/16 mal 14 Monate zuzüglich des Dienstgeberbeitrags.

Im Zusammenhang mit der Ergänzung der Funktionsbeschreibung der Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer an den berufsbildenden Privatschulen der Stadt Wien“ im Wiener Bedienstetengesetz können der Stadt Wien mittelbar jährliche Mehrkosten im Ausmaß von ca. 34.000 Euro entstehen. Diese Kosten beruhen auf der Annahme, dass künftig sechs Lehrerinnen und Lehrer an der Bildungsanstalt für Elementarpädagogik der Stadt Wien (bafep 21) auf einer entsprechend der ergänzten Funktionsbeschreibung höher bewerteten Modellstelle verwendet werden können (Departmentleitungen). Sie errechnen sich ausgehend von einer monatlichen Differenz von 319,78 Euro zwischen der Gehaltsstufe 3 des Gehaltsbandes W1/12 und der Gehaltsstufe 3 des Gehaltsbandes W1/13 (Stand 2024) zuzüglich des Dienstgeberbeitrags. Diese Kosten werden jedoch voraussichtlich kurz- bzw. mittelfristig nicht zum Tragen kommen, da für die Departmentleitungen an der bafep 21 Bundeslehrpersonen oder Bedienstete, auf die das Wiener Bedienstetengesetz nicht anzuwenden ist, herangezogen werden sollen.

Hinsichtlich der Fortführung der Entgelterhöhung für das in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen tätige Pflege- und Betreuungspersonal der Gemeinde Wien für die Jahre 2025 bis 2028 ist zu berücksichtigen, dass im Zuge der Verhandlungen zum Finanzausgleich zwischen Bund und Ländern für die Jahre 2024 bis 2028 festgelegt wurde, dass der Bund den Ländern weiterhin – wie in den Jahren 2022 und 2023 – einen Zweckzuschuss für die Entgelterhöhung des Pflege- und Betreuungspersonals gewährt. Mit der 3. Dienstrechts-Novelle 2023, LGBl. für Wien Nr. 38, wurde für Wien die Verlängerung der Entgelterhöhung vorerst um das Jahr 2024 beschlossen. Ausgehend davon, dass der Bund die Kosten der von der Stadt Wien ausbezahlten Mittel im Rahmen des Finanzausgleichs bis 2028 trägt, ist auch bei der neuerlichen Verlängerung der Entgelterhöhung bis 2028 mit keinen nennenswerten Mehrkosten für die Stadt Wien zu rechnen.

Auch alle sonstigen Inhalte dieses Gesetzesentwurfes sind mit keinen nennenswerten Mehrkosten für die Stadt Wien verbunden.

Die dem Bund im Zusammenhang mit der Fortführung der Entgelterhöhung erwachsenden Mehrkosten sind unmittelbar vom Bund selbst vorgegeben.

Darüber hinaus entstehen weder dem Bund noch anderen Gebietskörperschaften durch dieses Gesetzesvorhaben Kosten.

- Auswirkungen auf die Bezirke:

Keine

### **Wirtschaftspolitische Auswirkungen:**

- Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Die Maßnahme betreffend Fortführung der Entgelterhöhung festigt die Position der Stadt Wien als attraktive Arbeitgeberin für das in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen tätige Pflege- und Betreuungspersonal.

- Sonstige wirtschaftspolitische Auswirkungen oder Auswirkungen in umweltpolitischer oder konsumentenschutzpolitischer oder sozialer Hinsicht sind mit dem Regelungsvorhaben nicht verbunden.

**Geschlechtsspezifische Auswirkungen:**

Keine

***Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:***

Das Regelungsvorhaben fällt nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

***Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:***

Keine

## Erläuterungen

### I. Allgemeiner Teil

Wesentlicher Inhalt des Gesetzesvorhabens ist die legistische Umsetzung jener Ergebnisse aus dem Projekt „Evaluierung der Dienstrechts- und Besoldungsreform“, die nicht bereits im Rahmen der 3. Dienstrechts-Novelle 2024 berücksichtigt wurden. Mit der Beschlussfassung über folgende in sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen einvernehmlich festgelegte Gesetzesänderungen wird das Projekt „Evaluierung der Dienstrechts- und Besoldungsreform“ erfolgreich abgeschlossen sein:

- Die gesetzlichen Bestimmungen im Wiener Bedienstetengesetz betreffend die Einstufung bei Höherreihung sollen grundlegend überarbeitet und für die betroffenen Bediensteten attraktiver gestaltet werden.
- Die im Anwendungsbereich des Wiener Bedienstetengesetzes in der Praxis bereits erfolgreich erprobten, aber bisher nicht gesetzlich geregelten Karrierepfade sollen nunmehr ausdrücklich im Wiener Bedienstetengesetz verankert werden. Gleichzeitig sollen die bestehenden Rahmenbedingungen für Karrierepfade im Interesse einer besseren Vollziehbarkeit vereinfacht und für die betroffenen Bediensteten attraktiver gestaltet werden.
- Im Wiener Bedienstetengesetz soll die Modellfunktion „Politische Referentin bzw. Politischer Referent“ höher bewertet werden. Außerdem soll in der Berufsfamilie „Politik“ die neue Modellfunktion „Politische Referentin Junior bzw. Politischer Referent Junior“ geschaffen werden.
- Die Regelungen hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen, die teilzeitbeschäftigte Bedienstete in der Nacht, an Sonn- oder Feiertagen leisten, sollen vereinheitlicht werden. Gleichzeitig sollen die Voraussetzungen für die Heranziehung teilzeitbeschäftigter Bediensteter, ausgenommen bestimmter Teilzeitbeschäftigung wie z.B. zur Betreuung eines Kindes, zu Mehrdienstleistungen erleichtert werden.
- Im Wiener Bedienstetengesetz sollen die Rahmenbedingungen für die Teilnahme an einem Traineeprogramm der Stadt Wien verankert werden.
- Soweit einer Höherreihung bzw. Umreichung verpflichtend eine sechsmonatige probeweise Verwendung vorzugehen hat, soll im Wiener Bedienstetengesetz ergänzend geregelt werden, dass sich die Dauer der probeweisen Verwendung entsprechend verlängert, sofern nicht an mehr als der Hälfte der Arbeitstage während der sechs Monate tatsächlich eine Dienstleistung erbracht wird.
- Im Wiener Bedienstetengesetz sollen in der Berufsfamilie „Informations-/Kommunikationstechnologie“ neue Modellfunktionen geschaffen und bestehende adaptiert werden.

Die weiteren Inhalte der 4. Dienstrechts-Novelle 2024 sind:

- Die Pensionserhöhung für das Jahr 2025 im Bereich der Stadt Wien soll im Interesse einer gleichmäßigen Entwicklung der Pensionen der öffentlichen Bediensteten und Funktionärinnen und Funktionäre im Gleichklang mit der Erhöhung der Pensionen der Bundesbeamtinnen und -beamten sowie der Funktionärinnen und Funktionäre des Bundes erfolgen. Dementsprechend soll daher die Pensionserhöhung für das Jahr 2025 grundsätzlich unter Heranziehung des Anpassungsfaktors von 1,046 erfolgen. Wie schon bei den Pensionsanpassungen der letzten Jahre soll dabei auf das Gesamtpensionseinkommen abgestellt und dieses ab einer bestimmten Höhe um einen gleichbleibenden Fixbetrag erhöht werden.
- Es soll die neue Berufsfamilie „Operationsmanagement“ in das Wiener Bedienstetengesetz aufgenommen werden.
- In der Anlage 1 zum Wiener Bedienstetengesetz soll eine Ergänzung der Funktionsbeschreibung der Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer an den berufsbildenden Privatschulen der Stadt Wien“ erfolgen.
- Im Wiener Bedienstetengesetz soll die Rechtsgrundlage für die Fortführung der Entgelterhöhung für das in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen tätige Pflege- und Betreuungspersonal der Gemeinde Wien für die Jahre 2025 bis 2028 geschaffen werden.
- Darüber hinaus sollen in der Pensionsordnung 1995 und im Unfallfürsorgegesetz 1967 Klarstellungen und formale Anpassungen erfolgen.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Die Änderung der gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Einstufung bei Höherreihung wird für die Stadt Wien in Hinkunft mit jährlichen Mehrkosten in der Höhe von insgesamt ca. 1,44 Millionen Euro verbunden sein. Die Kostenberechnung basiert auf einer Durchschnittsberechnung auf der Grundlage einer Hochrechnung der (fiktiven) Mehrkosten, die sich für alle im Jahr 2023 verrechneten Höherreihungen aus den nunmehr in Aussicht genommenen Änderungen ergeben hätten, auf die Werte des Jahres 2024. Angenommen wurde somit, dass sowohl die Anzahl der Höherreihungen als auch die damit verbundenen durchschnittlichen Mehrkosten konstant bleiben.

Auf Grund der im Vergleich zur bisherigen Vollzugspraxis vorgesehenen höheren Entlohnung zu Beginn der Karrierepfade werden der Stadt Wien in Hinkunft jährliche Mehrkosten in der Höhe von ca. 1,2 Millionen Euro erwachsen. Die Kostenberechnung basiert auf einer Durchschnittsberechnung auf der Grundlage einer Hochrechnung der (fiktiven) Mehrkosten, die sich für alle in den Jahren 2021 bis 2023 verrechneten Karrierepfade aus den nunmehr in Aussicht genommenen Änderungen ergeben hätten, auf die Werte des Jahres 2024. Angenommen wurde somit, dass sowohl die Anzahl der Karrierepfade als auch die durchschnittlichen Mehrkosten für einen Karrierepfad konstant bleiben.

Die Änderungen im Bereich der Berufsfamilie „Politik“ sind für die Stadt Wien mit geschätzten Mehrkosten von jährlich ca. 450.000 Euro verbunden, welche sich auf Basis der Gehaltsansätze für das Jahr 2024 sowie der mit der Dienstnehmerseite vereinbarten linearen Höherreihung errechnen.

Durch die Anpassungen im Wiener Bedienstetengesetz hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen, die teilzeitbeschäftigte Bedienstete in der Nacht, an Sonn- oder Feiertagen leisten, ist mit jährlichen Mehrkosten für die Stadt Wien in Höhe von ca. 226.000 Euro zu rechnen.

Durch die gegenständliche Pensionserhöhung werden der Stadt Wien ab dem Jahr 2025 jährliche Mehrkosten im Ausmaß von ca. 54,4 Millionen Euro erwachsen, wovon ca. 53,9 Millionen Euro auf den Bereich des Magistrats und ca. 500.000 Euro auf den Funktionärsbereich entfallen. Die jährlichen Mehrkosten in dem vom Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz erfassten Bereich werden ab dem Jahr 2025 ca. 19,5 Millionen Euro betragen. Diese Kosten sind jedoch gemäß § 3 Abs. 3 des Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetzes dem Magistrat zu ersetzen, sodass sich kein Mehraufwand für den Magistrat der Stadt Wien ergibt.

Die Schaffung der neuen Berufsfamilie „Operationsmanagement“ ist mit jährlichen Mehrkosten für die Stadt Wien im Ausmaß von ca. 610.000 Euro verbunden. Diese errechnen sich ausgehend von den Gehaltsansätzen des Jahres 2024 und sechs Dienstposten aus 5.737,13 Euro monatlich für die Gehaltsstufe 3 im Gehaltsband W1/16 mal 14 Monate zuzüglich des Dienstgeberbeitrags.

Im Zusammenhang mit der Ergänzung der Funktionsbeschreibung der Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer an den berufsbildenden Privatschulen der Stadt Wien“ im Wiener Bedienstetengesetz können der Stadt Wien mittelbar jährliche Mehrkosten im Ausmaß von ca. 34.000 Euro entstehen. Diese Kosten beruhen auf der Annahme, dass künftig sechs Lehrerinnen und Lehrer an der Bildungsanstalt für Elementarpädagogik der Stadt Wien (bafep 21) auf einer entsprechend der ergänzten Funktionsbeschreibung höher bewerteten Modellstelle verwendet werden können (Departmentleitungen). Sie errechnen sich ausgehend von einer monatlichen Differenz von 319,78 Euro zwischen der Gehaltsstufe 3 des Gehaltsbandes W1/12 und der Gehaltsstufe 3 des Gehaltsbandes W1/13 (Stand 2024) zuzüglich des Dienstgeberbeitrags. Diese Kosten werden jedoch voraussichtlich kurz- bzw. mittelfristig nicht zum Tragen kommen, da für die Departmentleitungen an der bafep 21 Bundeslehrpersonen oder Bedienstete, auf die das Wiener Bedienstetengesetz nicht anzuwenden ist, herangezogen werden sollen.

Hinsichtlich der Fortführung der Entgelterhöhung für das in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen tätige Pflege- und Betreuungspersonal der Gemeinde Wien für die Jahre 2025 bis 2028 ist zu berücksichtigen, dass im Zuge der Verhandlungen zum Finanzausgleich zwischen Bund und Ländern für die Jahre 2024 bis 2028 festgelegt wurde, dass der Bund den Ländern weiterhin – wie in den Jahren 2022 und 2023 – einen Zweckzuschuss für die Entgelterhöhung des Pflege- und Betreuungspersonals gewährt. Mit der 3. Dienstrechts-Novelle 2023, LGBI. für Wien Nr. 38, wurde für Wien die Verlängerung der Entgelterhöhung vorerst um das Jahr 2024 beschlossen. Ausgehend davon, dass der Bund die Kosten der von der Stadt Wien ausbezahlten Mittel im Rahmen des Finanzausgleichs bis 2028 trägt, ist auch bei der neuerlichen Verlängerung der Entgelterhöhung bis 2028 mit keinen nennenswerten Mehrkosten für die Stadt Wien zu rechnen.

Auch alle sonstigen Inhalte dieses Gesetzesentwurfes sind mit keinen nennenswerten Mehrkosten für die Stadt Wien verbunden.

Die dem Bund im Zusammenhang mit der Fortführung der Entgelterhöhung erwachsenden Mehrkosten sind unmittelbar vom Bund selbst vorgegeben.

Darüber hinaus entstehen weder dem Bund noch anderen Gebietskörperschaften durch dieses Gesetzesvorhaben Kosten.

## II. Besonderer Teil

### **Zu Art. I Z 1, Art. II Z 1 sowie Art. III Z 9 und 16 (§ 27 Abs. 7 DO 1994; § 12 Abs. 9 VBO 1995 sowie § 59 Abs. 10 und § 98 Abs. 6 Z 2 W-BedG):**

Die Wiener Dienstrechtsgesetze regeln, wie Mehrdienstleistungen von teilzeitbeschäftigte Bediensteten finanziell abzugelten bzw. in Freizeit auszugleichen sind, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Erbringung der Mehrdienstleistung oder innerhalb eines im Dienstplan festgelegten längeren Zeitraums im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden. Im Wiener Bedienstetengesetz ist für Mehrdienstleistungen in der Nacht, an Sonn- oder Feiertagen derzeit ein Zuschlag im Ausmaß von 75 % bzw. ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,75 vorgesehen. Im Unterschied dazu wurde Bediensteten nach der Dienstordnung 1994 und der Vertragsbedienstetenordnung 1995 ein Zuschlag im Ausmaß von 100 % bzw. ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:2 gewährt. Diese Differenzierung soll nunmehr entfallen und für Mehrdienstleistungen in der Nacht, an Sonn- oder Feiertagen einheitlich ein Zuschlag im Ausmaß von 100 % bzw. ein Ausgleich in Freizeit im Verhältnis 1:2 vorgesehen werden.

Aus Anlass dieser Änderung soll die Vollzugspraxis im Hinblick auf die Bediensteten nach der Dienstordnung 1994 und der Vertragsbedienstetenordnung 1995, denen für Mehrdienstleistungen in der Nacht, an Sonn- oder Feiertagen bereits bisher ein Zuschlag im Ausmaß von 100 % bzw. ein Ausgleich in Freizeit im Verhältnis 1:2 gewährt wurde, ausdrücklich geregelt werden. Dazu sollen die Bestimmungen zum Freizeitausgleich in der Dienstordnung 1994 und in der Vertragsbedienstetenordnung 1995 (§ 27 Abs. 7 DO 1994 und § 12 Abs. 9 VBO 1995) entsprechend ergänzt werden. Die finanzielle Abgeltung ist für diese Bediensteten auf Grundlage von § 33 Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 iVm § 36 der Besoldungsordnung 1994 im Nebengebührenkatalog für die Bediensteten der Stadt Wien geregelt, der in weiterer Folge ebenfalls entsprechend angepasst werden soll.

Nach der geltenden Rechtslage dürfen teilzeitbeschäftigte Bedienstete zu Mehrdienstleistungen nur dann 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. Die Voraussetzung, dass zur Mehrdienstleistung primär Bedienstete mit voller Arbeitszeit heranzuziehen sind, soll künftig nur noch für teilzeitbeschäftigte Bedienstete gelten, denen die Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes (§ 28 Abs. 1 oder Abs. 8 DO 1994, § 12 Abs. 1 oder Abs. 8b VBO 1995 und § 59 Abs. 1 oder Abs. 9a W-BedG) oder zur Pflege einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen (§ 55a DO 1994, § 33a VBO 1995 und § 64 W-BedG) oder als Familienhospiz-Teilzeit (§ 61b DO 1994, § 37b VBO 1995 und § 62 W-BedG) gewährt wurde. Diese teilzeitbeschäftigte Bediensteten sollen weiters nur dann zu Mehrdienstleistungen herangezogen werden können, wenn auch keine teilzeitbeschäftigte Bediensteten zur Verfügung stehen, deren Arbeitszeit nicht aufgrund der zuvor genannten Teilzeitbeschäftigungen herabgesetzt wurde. Für jene Bediensteten, die eine Altersteilzeit in Anspruch nehmen, gilt ohnedies, dass sie nicht zu Mehrdienstleistungen herangezogen werden dürfen (§ 29a Abs. 5 DO 1994, § 12a Abs. 5 VBO 1995 und § 59a Abs. 5 W-BedG).

### **Zu Art. I Z 2, Art. II Z 2, Art. III Z 21, Art. IV Z 8, Art. V Z 4 sowie Art. VI Z 2 (§ 110 Abs. 2 und 3 DO 1994; § 64 Abs. 2 und 3 VBO 1995; § 136 Abs. 2 und 3 W-BedG; § 74 Abs. 2 PO 1995; § 38 Abs. 2 UFG 1967 sowie § 57 Abs. 2 des Wiener Beziegegesetzes 1995):**

Soweit in der Dienstordnung 1994, in der Vertragsbedienstetenordnung 1995, im Wiener Bedienstetengesetz, in der Pensionsordnung 1995, im Unfallfürsorgegesetz 1967 sowie im Wiener Beziegegesetz 1995 auf Bundesgesetze bzw. auf Bundesgesetze und auf Richtlinien der Europäischen Union verwiesen wird, soll im Sinn einer zulässigen statischen Verweisung jeweils deren am 1. Oktober 2024 geltende Fassung maßgebend sein.

### **Zu Art. III Z 1, 5, 6, 17 und 18 (Inhaltsverzeichnis zum Wiener Bedienstetengesetz, § 4a, § 7 Abs. 6, § 109 Abs. 2 und § 109a W-BedG):**

Durch die vorgesehenen Änderungen soll das Traineepraktikum der Stadt Wien im Wiener Bedienstetengesetz verankert werden. In Anlehnung an die Bestimmungen über das Verwaltungspraktikum bei der Stadt Wien (§ 4 W-BedG) sollen die Rahmenbedingungen, unter denen die Teilnahme an einem Traineepraktikum möglich ist, im neuen § 4a W-BedG gesetzlich geregelt werden. Auf die Teilnahme an einem Traineepraktikum besteht kein Rechtsanspruch. Die Absolvierung eines Traineepraktikums soll nur einmal möglich sein, außerdem sind Personen ausgeschlossen, die bereits in einem sonstigen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien gestanden sind. Die Absolvierung von Ferial-,

Pflicht- oder Verwaltungspraktika bei der Stadt Wien steht einer Zulassung zum Traineeprogramm aber nicht entgegen.

Der neue § 109a W-BedG regelt die Entlohnung während der Teilnahme an einem Traineeprogramm. Für die Dauer der Teilnahme soll den Trainees ein monatlicher Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 80 % des jeweiligen Anfangsgehalts jenes Gehaltsbandes gebühren, dem die der jeweiligen Verwendung der Trainees entsprechende Modellstelle zugeordnet ist. Die Trainees werden während der gesamten Dauer des Traineeprogramms noch nicht vollwertig auf einem Dienstposten der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Fachbearbeitung“ verwendet. Sie sollen daher auch noch nicht entsprechend entlohnt werden. Neben dem Ausbildungsbeitrag besteht ein Anspruch auf die Sonderzahlung und die Urlaubsersatzleistung. Wie beim Verwaltungspraktikum soll ein Anspruch auf Vergütungen im Sinn des § 95 W-BedG, ausgenommen Reisegebühren und Kostenersätze, nicht bestehen und der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt sein.

Im Rahmen der Teilnahme an einem Traineeprogramm ist eine Verwendungsänderung, eine probeweise Verwendung oder eine Mischverwendung ausgeschlossen. Trainees gehören zudem keiner Modellstelle, Modellfunktion und Berufsfamilie an. Die Anrechnung von Vordienstzeiten sowie der Erfahrungsanstieg sind während der Dauer des Traineeprogramms ebenfalls ausgeschlossen. Allerdings soll wie bereits beim Verwaltungspraktikum auch beim Traineeprogramm sichergestellt werden, dass die Anrechnung der Vordienstzeiten nicht unterbleiben darf, wenn das Dienstverhältnis zur Stadt Wien nach Beendigung des Traineeprogramms nicht endet, sondern unmittelbar in ein reguläres Dienstverhältnis nach dem Wiener Bedienstetengesetz übergeht. In einem solchen Fall ist die Anrechnung anlässlich der Zuordnung zu einer Modellstelle nachzuholen (§ 7 Abs. 6 W-BedG).

Das Traineeprogramm richtet sich an Studienabsolventinnen und Studienabsolventen und dauert grundsätzlich 15 Monate. Es werden dabei mehrere Stationen absolviert, wobei neben der Wiener Stadtverwaltung selbst die Unternehmungen der Stadt Wien (Wiener Gesundheitsverbund, Wiener Wohnen und Wien Kanal) sowie verschiedene Betriebe, Unternehmen und Fonds der Stadt Wien (wie z.B. die Wiener Stadtwerke-Gruppe, die Wien Holding oder der Fonds Soziales Wien) Teil des Traineeprogramms sind. Bei Dienstzuteilung zu einem Betrieb oder Unternehmen der Stadt Wien kommen die Bestimmungen über die Entsendung (§ 18 W-BedG) sinngemäß zur Anwendung.

Um den Einstieg in die einzelnen Abteilungen und die verschiedenen Aufgabengebiete zu erleichtern, ist die Begleitung durch eine Mentorin bzw. einen Mentor vorgesehen. Ziel des Traineeprogramms ist es, einen interessanten Einblick in das Umfeld der Stadt Wien zu bieten und die intensive Vernetzung innerhalb der Stadt Wien zu ermöglichen. Das Traineeprogramm bietet ein zielorientiertes Weiterbildungsangebot zur Förderung der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung sowie die Chance zum Erwerb und zur Vertiefung von Projektmanagementfähigkeiten.

Die außerdem vorgesehene Änderung in § 109 Abs. 2 W-BedG dient lediglich der Klarstellung, dass einer Verwaltungspraktikantin bzw. einem Verwaltungspraktikanten nur der ihrer bzw. seiner Arbeitszeit entsprechende Teil des Ausbildungsbeitrages gebührt, wenn ihre bzw. seine Arbeitszeit auf Grund des § 4 Abs. 4 W-BedG herabgesetzt ist. Gleches soll sinngemäß auch für die die Herabsetzung der Arbeitszeit im Rahmen des Traineeprogramms gelten (§ 109a in Verbindung mit § 4a Abs. 3 W-BedG).

### **Zu Art. III Z 2 und 8 (Inhaltsverzeichnis zum Wiener Bedienstetengesetz sowie § 13a W-BedG):**

In der Zugangsverordnung (§ 10 W-BedG) sind die Voraussetzungen für die Einreichung in die einzelnen Modellfunktionen festgelegt. Aus Anlass der gesetzlichen Verankerung der Karrierepfade soll in Hinkunft die Möglichkeit geschaffen werden, fachlich geeignete Bedienstete schon vor Erfüllung der in der Zugangsverordnung vorgesehenen Voraussetzungen (absolvierte Ausbildungen bzw. eine bestimmte Anzahl an Berufserfahrungsjahren) mit Aufgaben einer Modellstelle der jeweils nächsthöher bewerteten Modellfunktion derselben Berufsfamilie zu betrauen und bereits auf einem Dienstposten der betreffenden Modellstelle zu verwenden. Der Karrierepfad endet, wenn die bzw. der Bedienstete die für die höhere Modellfunktion erforderlichen Zugangsvoraussetzungen erreicht hat und somit in das der höher bewerteten Modellstelle zugeordnete Gehaltsband eingereiht werden kann. Karrierepfade sind ausschließlich in den Berufsfamilien „Verwaltung/Administration“ und „Technik“ dazu vorgesehen, die Zugangsvoraussetzungen für eine Modellstelle der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Spezialisiert“ bzw. „Technische Sachbearbeitung Spezialisiert“ oder „Verwaltung/Administration Fachbearbeitung“ bzw. „Technische Fachbearbeitung“ zu erreichen.

Für die Entlohnung während des Karrierepfades soll noch nicht die durch den Karrierepfad angestrebte Modellstelle der höher bewerteten Modellfunktion, sondern eine Modellstelle der niedriger bewerteten Modellfunktion maßgebend sein, für die die bzw. der Bedienstete bereits die Voraussetzungen nach der Zugangsverordnung erfüllt. Die betroffenen Bediensteten sollen in Hinkunft bereits zu Beginn des Karrierepfades entsprechend dem Gehaltsband entlohnt werden, das der am höchsten bewerteten

Modellstelle dieser Modelfunktion zugeordnet ist, und dann für den gesamten Karrierepfad diesem Gehaltsband zugeordnet bleiben. Für die Einstufung in eine Gehaltsstufe dieses Gehaltsbandes kommen die Bestimmungen über die Einstufung bei Beginn des Dienstverhältnisses (§ 85 W-BedG) und die besoldungsrechtliche Stellung und den Erfahrungsanstieg (§ 86 W-BedG) bzw. über die Einstufung bei Höherreihung (§ 89 W-BedG) zur Anwendung.

Sobald die bzw. der Bedienstete die Voraussetzungen erfüllt, die in der Zugangsverordnung für die Einreihung in die höher bewertete Modelfunktion vorgesehen sind, ist sie bzw. er der neuen Modellstelle der höher bewerteten Modelfunktion dauerhaft zuzuordnen (§ 12 W-BedG) und in das dieser Modellstelle zugeordnete Gehaltsband einzureihen (§ 89 W-BedG). Wenn der Karrierepfad zumindest sechs Monate gedauert hat, hat vor der Höherreihung keine (weitere) probeweise Verwendung zu erfolgen. Ansonsten ist die Dauer des Karrierepfades auf die Dauer der probeweisen Verwendung anzurechnen.

**Zu Art. III Z 3, 19 und 20 (Inhaltsverzeichnis zum Wiener Bedienstetengesetz, Überschrift zu § 115a W-BedG und § 115a Abs. 1 W-BedG):**

In § 115a W-BedG wurde zunächst die entgeltgestaltende Vorschrift des Landes Wien für die vom Bund an die Länder für die Jahre 2022 und 2023 gewährten Entgelterhöhungs-Zweckzuschüsse für das in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen tätige Pflege- und Betreuungspersonal geschaffen. Die nähere Ausgestaltung der Entgelterhöhung für die Bediensteten der Gemeinde Wien nach den bundesrechtlichen Vorgaben wurde in einer Verordnung des für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschusses geregelt. Der vom Bund im Pflegefondsgesetz – PFG, BGBI. I Nr. 57/2011, verankerten Verlängerung der Weitergewährung dieser Zuschüsse um die Jahre 2024 bis 2028 wurde insofern Rechnung getragen, als die bestehenden Regelungen mit der 3. Dienstrechts-Novelle 2023 vorerst um das Jahr 2024 erweitert wurden. Diese Regelungen sollen nunmehr bis 2028 verlängert werden. Die nähere Ausgestaltung soll der zuvor genannten Verordnung vorbehalten sein. Diese Regelungen sollen außerdem für die Beamtinnen, Beamten und Vertragsbediensteten, auf deren Dienstverhältnisse die Besoldungsordnung 1994 bzw. die Vertragsbedienstetenordnung 1995 anzuwenden sind, gelten.

**Zu Art. III Z 4, 13 bis 15 und 22 (Inhaltsverzeichnis zum Wiener Bedienstetengesetz, § 89 Abs. 1, 1a, 5 und 7 sowie § 138i W-BedG):**

Der Gehaltszuwachs, der mit einer Höherreihung mindestens verbunden sein muss, ist derzeit ausdrücklich gesetzlich geregelt und beträgt unabhängig von der Höhe des bisherigen Gehaltes einheitlich 62,59 Euro (§ 89 Abs. 1 W-BedG). In Hinkunft soll sich der Mindestbetrag an dem mit einem Erfahrungsanstieg im neuen Gehaltsband verbundenen Gehaltszuwachs orientieren und demgemäß der Differenz der Gehaltsbeträge der Gehaltsstufen 1 und 2 im neuen Gehaltsband entsprechen. Damit soll nicht nur der derzeitige Mindestbetrag für alle künftigen Höherreihungen angehoben werden, sondern auch eine sinnvolle und der Besoldungssystematik des Wiener Bedienstetengesetzes entsprechende Relation zwischen dem Mindestgehaltszuwachs und dem durch die Höherreihung erreichten Gehaltsniveau hergestellt werden. Besonders in den höheren Gehaltsbändern wird der Mindestgehaltszuwachs in Hinkunft daher sogar deutlich höher als nach der bisherigen Rechtslage ausfallen. Wenn die Einstufung bei Höherreihung nicht in das unmittelbar nächsthöhere, sondern in ein noch höheres Gehaltsband erfolgt, soll sich der Mindestgehaltszuwachs zusätzlich um die Differenz der Gehaltsbeträge der Gehaltsstufen 1 und 2 aller zwischen dem bisherigen und dem neuen Gehaltsband liegenden Gehaltsbänder erhöhen (§ 89 Abs. 1 und 5 W-BedG).

Der Mindestgehaltszuwachs gemäß § 89 Abs. 1 W-BedG soll in Hinkunft nur noch für Höherreihungen maßgebend sein, die mit der Zuordnung zu einer Modellstelle einer anderen Modelfunktion verbunden sind. Erfolgt die Höherreihung innerhalb einer Modelfunktion, also von einer Modellstelle zu einer höher bewerteten Modellstelle derselben Modelfunktion, soll die Einstufung im neuen Gehaltsband unter Berücksichtigung des gesamten Zeitraums, der für den Erfahrungsanstieg im bisherigen Gehaltsband am Tag vor der Höherreihung maßgebend war, erfolgen. Dies wird in aller Regel dazu führen, dass die Einstufung im neuen Gehaltsband in dieselbe Gehaltsstufe erfolgen wird, in die die bzw. der Bedienstete unmittelbar vor der Höherreihung im bisherigen Gehaltsband eingestuft war (§ 89 Abs. 1a Z 1 W-BedG). Diese Regelung soll auch dann gelten, wenn Dienstposten auf Grund einer Änderung der Anlage 1 zum Wiener Bedienstetengesetz und/oder der Modellstellen-Verordnung einer höher bewerteten Modellstelle zugeordnet werden (§ 89 Abs. 1a Z 2 W-BedG).

Aus Anlass der Neugestaltung der Regelungen betreffend die Einstufung bei Höherreihung soll schließlich auch eine Sonderregelung für den Fall getroffen werden, dass eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter, die bzw. der zunächst gemäß § 12 Abs. 2 Z 2 W-BedG rückgereiht wurde, später wieder in eine Modellstelle desselben Gehaltsbandes höhergereiht wird, in das er vor der Rückreihung bereits

eingereiht war. In einem solchen Fall soll die Einstufung bei Höherreihung zumindest der besoldungsrechtlichen Stellung entsprechen, die die bzw. der Bedienstete bereits unmittelbar vor der Rückreihung erreicht hatte (§ 89 Abs. 7 W-BedG). Diese Regelung soll ab dem Inkrafttreten der Neuregelung (1. Jänner 2025) auch auf jene Bedienstete angewendet werden, deren Höherreihung nach vorangegangener Rückreihung bereits vor dem Inkrafttreten der Neuregelung erfolgt ist (§ 138i W-BedG).

**Zu Art. III Z 7 (§ 13 Abs. 2 W-BedG):**

Wenn eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter dauerhaft auf einem Dienstposten verwendet werden soll, 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 (§ 13 Abs. 1 erster Satz W-BedG). Die Dauer der probeweisen Verwendung beträgt sechs Monate (§ 13 Abs. 2 W-BedG). Wenn sich die bzw. der Bedienstete während der probeweisen Verwendung als nicht geeignet erweist, ist die probeweise Verwendung unverzüglich zu beenden und die bzw. der Bedienstete ihrer bzw. seiner bisherigen dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung entsprechend zu verwenden (§ 13 Abs. 3 erster Satz W-BedG).

Soweit einer Höherreihung bzw. Umreihung verpflichtend eine probeweise Verwendung voranzugehen hat, soll dies der Erprobung der bzw. des Bediensteten auf dem neuen Dienstposten bzw. der Feststellung ihrer bzw. seiner Eignung für den neuen Dienstposten dienen. Eine Erprobung bzw. Eignungsfeststellung kann denklogisch nur dann erfolgen, wenn die bzw. der Bedienstete während der Dauer der probeweisen Verwendung eine auch in quantitativer Hinsicht beurteilbare Dienstleistung erbracht hat. In diesem Sinn soll nunmehr ergänzend klargestellt werden, dass die probeweise Verwendung nur dann nach sechs Monaten endet, wenn die bzw. der Bedienstete innerhalb der sechs Monate der probeweisen Verwendung an mehr als der Hälfte der Arbeitstage tatsächlich eine Dienstleistung erbracht hat. Für die Beurteilung, ob die Voraussetzung einer Dienstleistung an mehr als der Hälfte der Arbeitstage erfüllt ist, ist der Zeitraum von sechs Monaten ab Beginn der probeweisen Verwendung maßgebend. Die erforderliche Anzahl an Arbeitstagen ist anhand der Summe der Arbeitstage in diesem Zeitraum zu bestimmen und kann in Abhängigkeit von der Anzahl der in diesen Zeitraum fallenden Kalendertage sowie der zeitlichen Lagerung der Feiertage und Wochenenden unterschiedlich hoch sein. Die Regelung ist auch im Rahmen von Arbeitszeitmodellen, die nicht auf Arbeitstage, sondern auf Schichten oder Dienste abstellen, sinngemäß anzuwenden. Dabei ist auf die Summe der Schichten oder Dienste im Zeitraum der probeweisen Verwendung abzustellen. Ist die für die Erprobung bzw. Eignungsfeststellung vorgesehene Mindestvoraussetzung nicht erfüllt, verlängert sich die Dauer der probeweisen Verwendung so lange, bis die bzw. der Bedienstete die für die Erfüllung der Mindestvoraussetzung noch fehlenden Arbeitstage mit Dienstleistung erbracht hat. Es ist unerheblich, aus welchem Grund die Dienstleistung an mehr als der Hälfte der Arbeitstage unterblieben ist. Daher können insbesondere auch Zeiträume einer krankheitsbedingten Dienstverhinderung, einer Pflegefreistellung, eines Erholungsurlaubes oder eines ganztägigen Zeitausgleichs, sofern das dafür verbrauchte Zeitguthaben nicht überwiegend während der Dauer der probeweisen Verwendung entstanden ist, zu einer Verlängerung der Dauer der probeweisen Verwendung führen. Wird die Dauer einer der probeweisen Verwendung vorangegangenen vorübergehenden Verwendung auf die Dauer der probeweisen Verwendung angerechnet (§ 13 Abs. 3 dritter Satz W-BedG in der Fassung nach der 3. und 4. Dienstrechts-Novelle 2024), gilt dies auch für die auf die Dauer der probeweisen Verwendung angerechnete Dauer der vorübergehenden Verwendung.

**Zu Art. III Z 10, 23 und 29 (soweit er sich auf den § 76 Abs. 2 Z 12b bezieht) (§ 76 Abs. 2 Z 12b und 12c W-BedG; Anlagen 1 und 2 zum Wiener Bedienstetengesetz):**

Die Operationsmanagerinnen und -manager entwickeln strategische Ausrichtungen für die Organisation der Operationsbereiche. Sie tragen die abteilungs- und berufsgruppenübergreifende organisatorische Verantwortung für das optimale Funktionieren der Operationsbereiche und tragen dafür Sorge, dass Patientinnen und Patienten zur richtigen Zeit am richtigen Ort sind und vom richtigen medizinischen Personal betreut und behandelt werden. Weiters sorgen sie für eine angemessene Auslastung der Operationsräume, führen gegebenenfalls in personeller Hinsicht nachgeordnetes Personal (OP-Koordinatorinnen und OP-Koordinatoren) und sorgen für das benötigte Material. Darüber hinaus gehören zu ihren Aufgaben auch die Dokumentation der Abläufe und Ressourcen, die Abstimmung von Wartungs- und Instandhaltungsterminen und die Kontrolle der Einhaltung von Sicherheits- und Hygienestandards sowie die Vorausplanung für eventuelle Operationsfolgen.

Operationsmanagerinnen und -manager verhandeln und entscheiden über die Zuteilung der Operationskontingente an die chirurgischen Abteilungen und sie legen passgenaue Akutvorhaltungen und Planungsabläufe für den Operationsbereich fest. Ihnen obliegt die Optimierung der Abläufe im Operationsbereich.

Angesichts dieser weitreichenden Aufgaben ist es erforderlich, diese wichtige Funktion in einer eigenen Berufsfamilie bzw. Modellfunktion abzubilden.

**Zu Art. III Z 11, 24 und 29 (soweit er sich auf den § 76 Abs. 2 Z 18 bezieht) (§ 76 Abs. 2 Z 18 W-BedG; Anlagen 1 und 2 zum Wiener Bedienstetengesetz):**

Die Anforderungen an die Tätigkeit der politischen Referentinnen und Referenten sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Darüber hinaus werden im Vergleich zu früher immer öfter Personen für diese Modellfunktion rekrutiert, die mindestens einen (Fach-)Hochschulabschluss aufzuweisen haben. Aus diesen Gründen soll diese Modellfunktion nun höher bewertet werden.

Weiters soll in der Berufsfamilie „Politik“ die Modellfunktion „Politische Referentin Junior bzw. Politischer Referent Junior“ geschaffen werden. Diese Bediensteten sollen im Unterschied zu den der Modellfunktion „Politische Referentin bzw. Politischer Referent“ zugeordneten Bediensteten unter Anleitung tätig werden und in den politischen Büros bei Bedarf zum Einsatz kommen. Der Zugang zu dieser Modellfunktion soll in der Zugangsverordnung gegenüber jenem zu der Modellfunktion „Politische Referentin bzw. Politischer Referent“ vereinfacht geregelt werden.

**Zu Art. III Z 12, 25 bis 27 und 29 (soweit er sich auf den § 76 Abs. 2 Z 21 bezieht) (§ 76 Abs. 2 Z 21 W-BedG; Anlagen 1 und 2 zum Wiener Bedienstetengesetz):**

Innerhalb der Berufsfamilie „Informations-/Kommunikationstechnologie“ (IKT) sollen die neuen Modellfunktionen „IKT-Betreuung Junior“, „IKT-Engineering Junior“ und „IKT-Engineering Professional“ geschaffen werden. Im Zusammenhang damit soll die Funktionsbeschreibung der Modellfunktion „IKT-Betreuung“ angepasst und die Bezeichnung der Modellfunktion „IKT-Engineering“ in „IKT-Engineering Senior“ geändert werden.

Diese Änderungen eröffnen Lehrlingen im IKT-Bereich bessere Einstiegsmöglichkeiten bei der Stadt Wien, wobei besonders geeignete Lehrlinge nun nicht mehr nur am Service-Desk, sondern auch in den Modellfunktionen „IKT-Betreuung Junior“ und „IKT-Engineering Junior“ verwendet werden können. Generell bietet die gegenständliche Neugestaltung klare Karriereperspektiven im IKT-Bereich der Stadt Wien.

**Zu Art. III Z 28 (Anlage 1 zum Wiener Bedienstetengesetz):**

Die Funktionsbeschreibung der Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer an den berufsbildenden Privatschulen der Stadt Wien“ soll dahingehend ergänzt werden, dass sie neben Fachführungsaufgaben einer Fachbereichsleitung auch Aufgaben im Bereich der Fach- und Personalführung erfasst.

**Zu Art. IV Z 1, 4 und 6 sowie Art. V Z 1 und 3 (§ 1 Abs. 5 Z 2, § 14 Abs. 2 Z 4 und Abs. 3 Z 4 und § 23 Abs. 4 Z 3 lit. b PO 1995 sowie § 2 Z 7 lit. b und § 17 Abs. 5 UFG 1967):**

Die vorgeschlagene Änderung erfolgt in Anpassung an die Aufhebung des Rechtsinstituts der Legitimation unehelicher Kinder durch nachfolgende Eheschließung. Im Zusammenhang mit Begriffsbestimmungen (§ 1 Abs. 5 Z 2 PO 1995 und § 2 Z 7 lit. b UFG 1967), mit den Anspruchsvoraussetzungen hinsichtlich Witwen- bzw. Witwerversorgungsgenuss (§ 14 Abs. 2 und 3 PO 1995), Versorgungsbezug der früheren Ehegattin bzw. des früheren Ehegatten (§ 23 Abs. 4 PO 1995) und Witwen- bzw. Witwerrente (§ 17 Abs. 5 UFG 1967) soll nach dem Vorbild des § 258 Abs. 3 Z 1 ASVG in der Fassung des Sozialversicherungs-Änderungsgesetzes 2024, BGBl. I Nr. 106/2024, nunmehr darauf abgestellt werden, ob vor der Eheschließung ein gemeinsames Kind geboren wurde.

**Zu Art. IV Z 2 (§ 5 Abs. 3 Z 2 PO 1995):**

Scheidet eine Beamtin oder ein Beamter vor Vollendung des 780. Lebensmonats aus dem Dienststand aus, ist die Ruhegenussbemessungsgrundlage gemäß § 5 Abs. 2 PO 1995 zu kürzen. Dies gilt unter anderem dann nicht, wenn die Beamtin bzw. der Beamte wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden ist, die Dienstunfähigkeit auf einen Dienstunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist und der Beamtin bzw. dem Beamten aus diesem Grund eine monatliche Geldleistung nach dem Unfallfürsorgegesetz 1967 gebührt.

Nunmehr soll klargestellt werden, dass für die Anspruchsvoraussetzung der monatlichen Geldleistung nach dem Unfallfürsorgegesetz 1967 auf die Verhältnisse im Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand abzustellen ist.

**Zu Art. IV Z 3 (§ 6 Abs. 2a PO 1995):**

Wie schon derzeit hinsichtlich der Zeit einer (Eltern-)Karenz im Sinn der §§ 53 bis 55 der Dienstordnung 1994 oder eines Karenzurlaubes, für den ein Pensionsbeitrag zu entrichten war, soll auch hinsichtlich des Rechtsanspruchs auf Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei

Rehabilitationsaufenthalt klargestellt werden, dass diese Zeit als ruhegenussfähige Dienstzeit zur Stadt Wien gilt.

**Zu Art. IV Z 5 sowie Art. V Z 2 (§ 21 Abs. 8a PO 1995 sowie § 12 Abs. 2 Z 2 UFG 1967):**

In Anlehnung an § 252 Abs. 2 Z 2 ASVG in der Fassung des Sozialversicherungs-Änderungsgesetzes 2024 soll klargestellt werden, dass auch bei Tätigkeiten im Inland im Rahmen des freiwilligen Sozialjahres (Abschnitt 2 des Freiwilligengesetzes, BGBI. I Nr. 17/2012) und des freiwilligen Umweltschutzjahres (Abschnitt 3 des Freiwilligengesetzes) der Anspruch auf Waisenversorgungsgenuss bzw. auf die Kinderzulage nach dem Unfallfürsorgegesetz 1967 weiterbesteht.

**Zu Art. IV Z 7 und Art. VI Z 1 (§ 73x PO 1995; § 11 Z 3 des Wiener Bezügegesetzes 1995):**

Die in § 73x PO 1995 vorgesehene Pensionsanpassungsbestimmung für das Jahr 2025 gilt unmittelbar für Beamteninnen und Beamte der Gemeinde Wien sowie deren Hinterbliebene und Angehörige, die einen Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsbezüge nach der Pensionsordnung 1995 bzw. dem Ruhe- und Versorgungsgenusszulagegesetz 1995 haben, und orientiert sich an der für die Bundesbeamteninnen und Bundesbeamten vorgesehenen Regelung des § 41 Abs. 11 des Pensionsgesetzes 1965 (in Verbindung mit § 807 ASVG).

Die vorgeschlagene Pensionserhöhung für das Jahr 2025 stellt auf das Gesamtpensionseinkommen ab und begrenzt die volle Pensionsanpassung mit 4,6 % (also in der Höhe des Anpassungsfaktors 2025) auf Gesamtpensionseinkommen, die 6.060 Euro nicht überschreiten (dieser Grenzwert entspricht der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage des Jahres 2024). Alle über diesem Wert liegenden Gesamtpensionseinkommen sollen mit einem Fixbetrag in der Höhe von 278,76 Euro angepasst werden, das sind 4,6 % von 6.060 Euro (§ 73x Abs. 1 PO 1995). Auf die Aussetzung der Aliquotierung der erstmaligen Pensionsanpassung für das Kalenderjahr 2025 gemäß § 73v PO 1995 ist Bedacht zu nehmen.

Das Gesamtpensionseinkommen einer Person umfasst dabei alle im Dezember 2024 nach der Pensionsordnung 1995, dem Ruhe- und Versorgungsgenusszulagegesetz 1995 und dem Wiener Bezügegesetz 1995 gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2025 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge. Davon ausgenommen sind die Zulagen gemäß §§ 29 und 30 PO 1995. Bei Bezug zweier oder mehrerer Ruhe- oder Versorgungsbezüge, die zum Gesamtpensionseinkommen zählen, soll jeder einzelne Ruhe- bzw. Versorgungsbezug, abhängig von der Höhe des Gesamtpensionseinkommens, entweder um 4,6 % oder mit jenem Prozentsatz, der dem Anteil von 278,76 Euro am Gesamtpensionseinkommen entspricht, erhöht werden (§ 73x Abs. 2 PO 1995).

Der in § 11 Z 3 des Wiener Bezügegesetzes 1995 eingefügte Verweis hat zur Folge, dass die Bestimmungen des § 73x PO 1995 auch für den Bereich der Funktionärinnen und Funktionäre der Stadt Wien anzuwenden sind.

## Textgegenüberstellung

**Das Inhaltsverzeichnis und die Anlagen 1 und 2 zum Wiener Bedienstetengesetz (Art. III Z 1 bis 4 und 23 bis 29) wurden in die Textgegenüberstellung nicht aufgenommen.**

### Geltende Fassung

### Vorgeschlagene Fassung

#### Artikel I

##### Änderung der Dienstordnung 1994

###### § 27. (1) bis (6) .....

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

1. bis 3. .....

sind.

###### § 110. (1) .....

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze oder Verordnungen des Bundes verweist, sind diese in der am 1. **September** 2024 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. **September** 2024 zu verstehen.

### Vorgeschlagene Fassung

###### § 27. (1) bis (6) .....

(7) Der Beamte darf über die für ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist. **Der Beamte, dessen Arbeitszeit gemäß § 28 oder § 55a oder § 61b herabgesetzt ist, darf über die für ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus außerdem nur dann zur Dienstleistung herangezogen werden, wenn kein** Bediensteter zur Verfügung steht, auf den diese Voraussetzung nicht **zutrifft**. 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. bis 3. .....

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 1:2 beträgt.**

###### § 110. (1) .....

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze oder Verordnungen des Bundes verweist, sind diese in der am 1. **Oktober** 2024 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. **Oktober** 2024 zu verstehen.

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung****Artikel II****Änderung der Vertragsbedienstetenordnung 1995****§ 12. (1) bis (8b) .....**

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

## 1. bis 3. .....

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

## (10) und (11) .....

**§ 64. (1) .....**

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. September 2024 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. September 2024 zu verstehen.

**§ 4. .....****§ 12. (1) bis (8b) .....**

(9) Der Vertragsbedienstete darf über die für ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist. Der Vertragsbedienstete, dessen Arbeitszeit gemäß Abs. 1 oder Abs. 8b oder § 33a oder § 37b herabgesetzt ist, darf über die für ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus außerdem nur dann zur Dienstleistung herangezogen werden, wenn kein Bediensteter zur Verfügung steht, auf den diese Voraussetzung nicht zutrifft. 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. bis 3. .....

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 1:2 beträgt. Dies gilt auch in jenen Fällen, in denen eine Teilzeitbeschäftigung aus einem anderen als den in Abs. 1 genannten Gründen vereinbart wurde.

## (10) und (11) .....

**§ 64. (1) .....**

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Oktober 2024 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Oktober 2024 zu verstehen.

**Artikel III****Änderung des Wiener Bedienstetengesetzes****§ 4. .....**

**Geltende Fassung**

-

**§ 7. (1) bis (5) ....**

(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.

**§ 13. (1) ....**

(2) Die Dauer der probeweisen Verwendung beträgt sechs Monate. Ist der probeweisen Verwendung eine vorübergehende Verwendung auf dem betreffenden Dienstposten vorangegangen, die die Dauer von drei Monaten überschritten hat, ist die gesamte Dauer der vorübergehenden Verwendung auf die Dauer der probeweisen Verwendung anzurechnen. Zwischen dem letzten Tag dieser vorübergehenden Verwendung und dem Beginn der probeweisen Verwendung dürfen nicht mehr als sechs Monate liegen.

**Vorgeschlagene Fassung****Traineeprogramm**

**§ 4a.** (1) Das Traineeprogramm soll Personen, die ein Studium an einer Fachhochschule oder einer Universität abgeschlossen haben, eine zielorientierte Weiterbildung zur Entwicklung der fachlichen und persönlichen Fähigkeiten bieten. Auf die Zulassung zum Traineeprogramm besteht kein Rechtsanspruch.

(2) Das Traineeprogramm umfasst mehrere Stationen mit unterschiedlichen Aufgaben und endet spätestens nach einer Gesamtdauer von 15 Monaten. Personen, die bereits ein Traineeprogramm bei der Stadt Wien absolviert haben, und Personen, die bereits in einem sonstigen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien gestanden sind, sind zum Traineeprogramm nicht zuzulassen. Bei der Stadt Wien absolvierte Ferial-, Pflicht- oder Verwaltungspraktika stehen einer Zulassung zum Traineeprogramm nicht entgegen.

(3) § 4 Abs. 3 bis 8 gilt für Personen, die an einem Traineeprogramm der Stadt Wien teilnehmen (Trainees), sinngemäß mit folgenden Maßgaben:

1. § 18 findet bei Entsendung von Trainees sinngemäß Anwendung.
2. Für ein Traineeprogramm in der Dauer von 15 Monaten besteht der Anspruch auf Freistellung gemäß § 4 Abs. 5 im Ausmaß von 250 Stunden.

**§ 7. (1) bis (5) ....**

(6) Abs. 1 bis 5 gilt in den Fällen der § 109 und 109a 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.

**§ 13. (1) ....**

(2) Die Dauer der probeweisen Verwendung beträgt sechs Monate, sofern die bzw. der Bedienstete an mehr als der Hälfte der Arbeitstage seit Beginn der probeweisen Verwendung eine Dienstleistung erbracht hat. Andernfalls verlängert sich die Dauer der probeweisen Verwendung so lange, bis die nach dem ersten Satz erforderliche Anzahl an Arbeitstagen mit Dienstleistung erreicht ist. Ist der probeweisen Verwendung eine vorübergehende Verwendung auf dem betreffenden Dienstposten vorangegangen, die die Dauer von drei Monaten überschritten hat, ist die gesamte Dauer der vorübergehenden Verwendung auf die Dauer der probeweisen Verwendung anzurechnen. Zwischen dem letzten Tag dieser vorübergehenden

**Geltende Fassung**

(3) und (4) ....

-

**Vorgeschlagene Fassung**

Verwendung und dem Beginn der probeweisen Verwendung dürfen nicht mehr als sechs Monate liegen.

(3) und (4) ....

**Karrierepfad**

**§ 13a.** (1) Eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter, die bzw. der die in der Zugangsverordnung (§ 10) vorgesehenen Voraussetzungen für die Verwendung auf einem Dienstposten einer Modellstelle der Modellfunktionen

1. „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ oder
2. „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Spezialisiert“ oder
3. „Technische Sachbearbeitung Allgemein“ oder
4. „Technische Sachbearbeitung Spezialisiert“

erfüllt, kann, wenn sie bzw. er dazu fachlich geeignet erscheint, auf einem Dienstposten verwendet werden, der einer Modellstelle der nächst höher bewerteten Modellfunktion derselben Berufsfamilie zugeordnet ist, obwohl sie bzw. er die dafür in der Zugangsverordnung vorgesehenen Voraussetzungen noch nicht erfüllt (Karrierepfad).

(2) Während des Karrierepfades ist die bzw. der Bedienstete der am höchsten bewerteten Modellstelle ihrer bzw. seiner Modellfunktion (Abs. 1 Z 1 bis 4) zuzuordnen. Für die Einstufung in dem dieser Modellstelle zugeordneten Gehaltsband sind im Rahmen des jeweiligen Anwendungsbereiches § 85 Abs. 1, § 86 und § 89 Abs. 1 bis 3 und 5 zu beachten.

(3) Der Karrierepfad endet planmäßig, wenn die bzw. der Bedienstete die in der Zugangsverordnung für die Verwendung auf einem Dienstposten einer Modellstelle der höher bewerteten Modellfunktion vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt. Mit Erfüllen der Voraussetzungen ist die bzw. der Bedienstete in das der betreffenden Modellstelle zugeordnete Gehaltsband einzureihen (§ 89). Die Dauer des Karrierepfades ist auf die Dauer der probeweisen Verwendung (§ 13) anzurechnen.

(4) Erweist sich die bzw. der Bedienstete während des Karrierepfades als nicht geeignet, ist der Karrierepfad vorzeitig zu beenden. Die bzw. der Bedienstete ist auf einem für sie bzw. ihn geeigneten Dienstposten zu verwenden und entsprechend zu entlohen.

## Geltende Fassung

### § 59. (1) bis (9a) .....

(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. bis 3. .....

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) bis (13) .....

### § 76. (1) .....

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

1. bis 12a. .....

**12b.** Psychologie/Klinische Psychologie, bestehend aus der Modellfunktion Psychologin bzw. Psychologe/Klinische Psychologin bzw. Klinischer Psychologe

13. bis 17. .....

18. Politik, bestehend aus **der Modellfunktion**

Politische Referentin bzw. Politischer Referent

19. und 20. .....

## Vorgeschlagene Fassung

### § 59. (1) bis (9a) .....

(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. **Die bzw. der Bedienstete, deren bzw. dessen Arbeitszeit gemäß Abs. 1 oder Abs. 9a oder § 62 oder § 64 herabgesetzt ist, darf über die für sie bzw. ihn maßgebende Arbeitszeit hinaus außerdem nur dann zur Dienstleistung herangezogen werden, wenn keine Bedienstete bzw. kein Bediensteter zur Verfügung steht, auf die bzw. den diese Voraussetzung nicht zutrifft.** 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. bis 3. .....

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:**2** beträgt.

(11) bis (13) .....

### § 76. (1) .....

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

1. bis 12a. .....

**12b.** Operationsmanagement, bestehend aus der Modellfunktion **Operationsmanagerin bzw. Operationsmanager**

**12c.** Psychologie/Klinische Psychologie, bestehend aus der Modellfunktion Psychologin bzw. Psychologe/Klinische Psychologin bzw. Klinischer Psychologe

13. bis 17. .....

18. Politik, bestehend aus **den Modellfunktionen**

**a)** Politische Referentin Junior bzw. Politischer Referent Junior

**b)** Politische Referentin bzw. Politischer Referent

19. und 20. .....

### Geltende Fassung

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. ....
- (3) bis (7) ....

**§ 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 **62,59 Euro** übersteigt.

-

### Vorgeschlagene Fassung

21. Informations-/Kommunikationstechnologie, bestehend aus den Modellfunktionen
- a) IKT-Servicedesk
  - b) IKT-Betreuung Junior**
  - c) IKT-Engineering Junior**
  - d) IKT-Engineering Professional**
  - e) IKT-Systembetrieb
  - f) IKT-Betreuung**
  - g) IKT-Engineering Senior**
  - h) IKT-Organisation**
  - i) IKT-Architektur**
  - j) Chief Technologie Officer**
22. ....
- (3) bis (7) ....
- § 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 die Differenz der Gehaltsbeträge der Gehaltsstufen 1 und 2 des neuen Gehaltsbandes übersteigt. Erfolgt die Höherreihung nicht in das nächsthöhere Gehaltsband, erhöht sich der sich aus dem ersten Satz ergebende Mindestbetrag um die Differenz der Gehaltsbeträge der Gehaltsstufen 1 und 2 jedes Gehaltsbandes, das zwischen dem bisherigen und dem neuen Gehaltsband liegt.
- (1a) Abweichend von Abs. 1 ist für die Einreichung in das neue Gehaltsband der für die besoldungsrechtliche Stellung am Tag vor der Höherreihung im bisherigen Gehaltsband für den Erfahrungsanstieg zu berücksichtigende Zeitraum maßgebend, wenn
1. die Höherreihung mit der Zuordnung zu einer Modellstelle derselben Modellfunktion verbunden ist oder
  2. die Dienstposten auf Grund einer Änderung der Anlage 1 und/oder der Modellstellen-Verordnung einer höher bewerteten Modellstelle zugeordnet werden.

**Geltende Fassung**

(2) bis (4) .....

(5) Ist das gemäß Abs. 1 nach der Höherreihung gebührende Gehalt nicht um mindestens 62,59 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. seine besoldungsrechtliche Stellung mit Wirksamkeit der Höherreihung um den Zeitraum, der erforderlich ist, damit die bzw. der Bedienstete zum selben Zeitpunkt die nächsthöhere Gehaltsstufe im bisherigen Gehaltsband erreicht, zu dem sie bzw. er die nächsthöhere Gehaltsstufe im bisherigen Gehaltsband erreicht hätte.

(6) .....

-

**§ 98.** (1) bis (5) .....

(6) Der Mehrstundenzuschlag bei Teilzeitbeschäftigung beträgt  
 1. ....  
 2. für Mehrstunden, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, 75 %

der Grundvergütung.

(7) .....

**Entlohnung während eines Verwaltungspraktikums****§ 109.** (1) ...

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

**Vorgeschlagene Fassung**

(2) bis (4) .....

(5) Ist das gemäß Abs. 1 nach der Höherreihung gebührende Gehalt nicht um mindestens den gemäß Abs. 1 für die Einreihung in das neue Gehaltsband maßgebenden Betrag 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 Wirksamkeit der Höherreihung um den Zeitraum, der erforderlich ist, damit die 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) .....

(7) Erfolgt die Höherreihung nach einer zuvor erfolgten Rückreihung und wird die bzw. der davon betroffene Bedienstete derselben Modellstelle, der sie bzw. er bereits vor der Rückreihung zugeordnet war, oder einer anderen Modellstelle desselben Gehaltsbandes zugeordnet, sind Abs. 1 bis 6 sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass die besoldungsrechtliche Stellung (§ 86 Abs. 1) nach der Höherreihung zumindest der besoldungsrechtlichen Stellung zu entsprechen hat, die die bzw. der Bedienstete unmittelbar vor der Rückreihung erreicht hatte.

**§ 98.** (1) bis (5) .....

(6) Der Mehrstundenzuschlag bei Teilzeitbeschäftigung beträgt  
 1. ....  
 2. für Mehrstunden, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, 100 %

der Grundvergütung.

(7) .....

**Entlohnung während eines Verwaltungspraktikums****§ 109.** (1) ...

(2) Der Ausbildungsbeitrag ist im Nachhinein am Monatsletzten fällig. Ge- bührt der Ausbildungsbeitrag nur für einen Teil des Monats, entfällt auf jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil des monatlichen Ausbildungsbeitrages. Im

**Geltende Fassung**

(3) und (4) ...

**Entgelterhöhung für die Jahre 2022 bis 2024 für die in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen als Pflege- und Betreuungspersonal tätigen Bediensteten**

**§ 115a.** (1) Auf Grund des Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetzes – EEZG, BGBI. I Nr. 104/2022, wird festgelegt, dass den Bediensteten der Gemeinde Wien, die als Pflege- und Betreuungspersonal im Sinn des § 3 Abs. 1 und 2 EEZG in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen tätig sind, in den Jahren 2022 und 2023 eine Entgelterhöhung gebührt. Die Höhe der auf die einzelnen anspruchsberechtigten Bediensteten in den Jahren 2022 und 2023 jeweils entfallenden Entgelterhöhungsbeträge und die Modalitäten in Bezug auf die Auszahlung der Entgelterhöhungen sind nach Maßgabe der vom Bund auf Grund des Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetzes ergangenen Vorgaben sowie des auf die Bediensteten der Gemeinde Wien entfallenden Anteils an dem für das Land Wien vorgesehenen Zweckzuschuss durch Verordnung des für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschusses festzulegen. Für die Entgelterhöhung **des Jahres 2024** gilt dies sinngemäß.

(2) .....

**§ 136.** (1) .....

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. **September 2024** geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. **September 2024** zu verstehen.

**§ 138h.** ....

**Vorgeschlagene Fassung**

Fall der Herabsetzung der Arbeitszeit gemäß § 4 Abs. 4 ist § 105 sinngemäß anzuwenden.

(3) und (4) ...

**Entlohnung während eines Traineeprogramms**

**§ 109a.** Abweichend von § 75 Abs. 1 und 2 gebührt den Trainees für die Dauer der ordnungsgemäßen Teilnahme an einem Traineeprogramm ein monatlicher Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 80 % des jeweiligen Anfangsgehalts des Gehaltsbandes, dem die der Verwendung der bzw. des Trainees entsprechende Modellstelle zugeordnet ist. § 109 Abs. 2 bis 4 gilt sinngemäß.

**Entgelterhöhung für die in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen als Pflege- und Betreuungspersonal tätigen Bediensteten**

**§ 115a.** (1) Auf Grund des Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetzes – EEZG, BGBI. I Nr. 104/2022, wird festgelegt, dass den Bediensteten der Gemeinde Wien, die als Pflege- und Betreuungspersonal im Sinn des § 3 Abs. 1 und 2 EEZG in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen tätig sind, in den Jahren 2022 und 2023 eine Entgelterhöhung gebührt. Die Höhe der auf die einzelnen anspruchsberechtigten Bediensteten in den Jahren 2022 und 2023 jeweils entfallenden Entgelterhöhungsbeträge und die Modalitäten in Bezug auf die Auszahlung der Entgelterhöhungen sind nach Maßgabe der vom Bund auf Grund des Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetzes ergangenen Vorgaben sowie des auf die Bediensteten der Gemeinde Wien entfallenden Anteils an dem für das Land Wien vorgesehenen Zweckzuschuss durch Verordnung des für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschusses festzulegen. Für die Entgelterhöhung **der Jahre 2024 bis 2028** gilt dies sinngemäß.

(2) .....

**§ 136.** (1) .....

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. **Oktober 2024** geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. **Oktober 2024** zu verstehen.

**§ 138h.** ....

**Geltende Fassung**

**§ 1.** (1) bis (4) .....

(5) Kinder sind

1. .....
2. die legitimierten Kinder,
3. bis 5. .....

(6) bis (8) .....

**§ 5.** (1) und (2) .....

(3) Abs. 2 gilt nicht, wenn

1. .....
2. der Beamte wegen dauernder Dienstunfähigkeit (§ 68a Abs. 1 Z 1 und § 68b Abs. 1 Z 2 DO 1994) in den Ruhestand versetzt worden ist, die Dienstunfähigkeit auf einen Dienstunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist und dem Beamten aus diesem Grund eine monatliche Geldleistung nach dem Unfallfürsorgegesetz 1967 – UFG 1967, LGBI. für Wien Nr. 8/1969, gebührt. In einem sonstigen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft erlittene Arbeits- oder Dienstunfälle und Berufskrankheiten sowie im Präsenz-, Ausbildungs- oder Wehrdienst erlittene Dienstbeschädigungen im Sinn des Heeresentschädigungsgesetzes, BGBl. I Nr. 162/2015, gelten als Dienstunfälle nach § 2 Z 10 UFG 1967 bzw. Berufskrankheiten nach § 2 Z 11 UFG 1967 und deshalb gebührende monatliche Geldleistungen als monatliche Geldleistungen nach dem Unfallfürsorgegesetz 1967.

**Vorgeschlagene Fassung****Übergangsbestimmung zur 28. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz**

**§ 138i.** Die bzw. der Bedienstete, deren bzw. dessen Höherreihung vor dem Inkrafttreten des § 89 Abs. 7 in der Fassung der 28. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz erfolgt ist, erhält mit Wirksamkeit des Inkrafttretens dieser Bestimmung die besoldungsrechtliche Stellung, die sie bzw. er zu diesem Zeitpunkt erreicht hätte, wenn § 89 Abs. 7 in der Fassung der 28. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz auf ihre bzw. seine Höherreihung anzuwenden gewesen wäre.

**Artikel IV****Änderung der Pensionsordnung 1995**

**§ 1.** (1) bis (4) .....

(5) Kinder sind

1. .....
2. die vor der Eheschließung geborenen gemeinsamen Kinder,
3. bis 5. .....

(6) bis (8) .....

**§ 5.** (1) und (2) .....

(3) Abs. 2 gilt nicht, wenn

1. .....
2. der Beamte wegen dauernder Dienstunfähigkeit (§ 68a Abs. 1 Z 1 und § 68b Abs. 1 Z 2 DO 1994) in den Ruhestand versetzt worden ist, die Dienstunfähigkeit auf einen Dienstunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist und dem Beamten aus diesem Grund im Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand eine monatliche Geldleistung nach dem Unfallfürsorgegesetz 1967 – UFG 1967, LGBI. für Wien Nr. 8/1969, gebührt. In einem sonstigen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft erlittene Arbeits- oder Dienstunfälle und Berufskrankheiten sowie im Präsenz-, Ausbildungs- oder Wehrdienst erlittene Dienstbeschädigungen im Sinn des Heeresentschädigungsgesetzes, BGBl. I Nr. 162/2015, gelten als Dienstunfälle nach § 2 Z 10 UFG 1967 bzw. Berufskrankheiten nach § 2 Z 11 UFG 1967 und deshalb gebührende monatliche Geldleistungen als monatliche Geldleistungen

## Geltende Fassung

(4) bis (5) .....

**§ 6.** (1) und (2) .....

(2a) Die Zeit einer (Eltern-)Karenz im Sinn der §§ 53 bis 55 der Dienstordnung 1994 oder eines Karenzurlaubes, für den ein Pensionsbeitrag zu entrichten war, gilt als ruhegenüßfähige Dienstzeit zur Stadt Wien. Die Zeit eines Karenzurlaubes, der gemäß § 56 Abs. 1 der Dienstordnung 1994 in der ab 1. Mai 1998 geltenden Fassung gewährt worden ist, zählt auf die ruhegenüßfähige Dienstzeit zur Hälfte, wenn der Beamte vor dem 1. Dezember 2002 aus dem Dienststand ausgeschieden ist.

(3) .....

**§ 14.** (1) .....

(2) Der überlebende Ehegatte hat keinen Anspruch auf Versorgungsgenuß, wenn er am Sterbetag des Beamten das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Dies gilt nicht, wenn

1. bis 3. .....

4. durch die Eheschließung ein Kind legitimiert worden ist oder

5. .....

(3) Der überlebende Ehegatte hat ferner keinen Anspruch auf Versorgungsgenuß, wenn die Ehe während des Ruhestandes des Beamten geschlossen worden ist. Dies gilt nicht, wenn

1. bis 3. .....

4. durch die Eheschließung ein Kind legitimiert worden ist oder

5. .....

(4) und (5) .....

**§ 21.** (1) bis (8) .....

(8a) Dem Kind eines verstorbenen Beamten, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, gebührt auf Antrag ein monatlicher Waisenversorgungsgenuss, wenn und solange das Kind als Teilnehmer des Freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes oder des Friedens- und Sozial-

## Vorgeschlagene Fassung

nach dem Unfallfürsorgegesetz 1967.

(4) bis (5) .....

**§ 6.** (1) und (2) .....

(2a) Die Zeit einer (Eltern-)Karenz im Sinn der §§ 53 bis 55 der Dienstordnung 1994, einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt gemäß § 61c der Dienstordnung 1994 oder eines Karenzurlaubes, für den ein Pensionsbeitrag zu entrichten war, gilt als ruhegenüßfähige Dienstzeit zur Stadt Wien. Die Zeit eines Karenzurlaubes, der gemäß § 56 Abs. 1 der Dienstordnung 1994 in der ab 1. Mai 1998 geltenden Fassung gewährt worden ist, zählt auf die ruhegenüßfähige Dienstzeit zur Hälfte, wenn der Beamte vor dem 1. Dezember 2002 aus dem Dienststand ausgeschieden ist.

(3) .....

**§ 14.** (1) .....

(2) Der überlebende Ehegatte hat keinen Anspruch auf Versorgungsgenuß, wenn er am Sterbetag des Beamten das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Dies gilt nicht, wenn

1. bis 3. .....

4. vor der Eheschließung ein gemeinsames Kind geboren wurde oder

5. .....

(3) Der überlebende Ehegatte hat ferner keinen Anspruch auf Versorgungsgenuß, wenn die Ehe während des Ruhestandes des Beamten geschlossen worden ist. Dies gilt nicht, wenn

1. bis 3. .....

4. vor der Eheschließung ein gemeinsames Kind geboren wurde oder

5. .....

(4) und (5) .....

**§ 21.** (1) bis (8) .....

(8a) Dem Kind eines verstorbenen Beamten, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, gebührt auf Antrag ein monatlicher Waisenversorgungsgenuss, wenn und solange das Kind als Teilnehmer des Freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes oder des Friedens- und Sozialdienstes im

**Geltende Fassung**

dienstes im Ausland tätig ist, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.

(9) bis (15) .....

**§ 23.** (1) bis (3) .....

(4) Der Versorgungsbezug - ausgenommen die Ergänzungszulage - darf die Unterhaltsleistung nicht übersteigen, auf die der frühere Ehegatte gegen den verstorbenen Beamten an dessen Sterbetag Anspruch gehabt hat. Dies gilt jedoch nicht, wenn

1. und 2. .....

3. der frühere Ehegatte im Zeitpunkt des Eintrittes der Rechtskraft des Scheidungsurteiles das 40. Lebensjahr vollendet hat; diese Voraussetzung entfällt, wenn

a) .....

b) aus der geschiedenen Ehe ein Kind hervorgegangen oder durch diese Ehe ein Kind legitimiert worden ist oder die Ehegatten gemeinsam ein Wahlkind angenommen haben und das Kind in allen diesen Fällen am Sterbetag des Beamten dem Haushalt des früheren Ehegatten angehört und Anspruch auf Waisenversorgungsgenuß hat; das Erfordernis der Haushaltszugehörigkeit entfällt bei nachgeborenen Kindern.

(5) bis (8) .....

**§ 73w.** .....

**Vorgeschlagene Fassung**

Ausland gemäß Abschnitt 2 bis 4 des Freiwilligengesetzes, BGBl. I Nr. 17/2012, tätig ist, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.

(9) bis (15) .....

**§ 23.** (1) bis (3) .....

(4) Der Versorgungsbezug - ausgenommen die Ergänzungszulage - darf die Unterhaltsleistung nicht übersteigen, auf die der frühere Ehegatte gegen den verstorbenen Beamten an dessen Sterbetag Anspruch gehabt hat. Dies gilt jedoch nicht, wenn

1. und 2. .....

3. der frühere Ehegatte im Zeitpunkt des Eintrittes der Rechtskraft des Scheidungsurteiles das 40. Lebensjahr vollendet hat; diese Voraussetzung entfällt, wenn

a) .....

b) aus der geschiedenen Ehe ein Kind hervorgegangen oder vor der Eheschließung ein gemeinsames Kind geboren worden ist oder die Ehegatten gemeinsam ein Wahlkind angenommen haben und das Kind in allen diesen Fällen am Sterbetag des Beamten dem Haushalt des früheren Ehegatten angehört und Anspruch auf Waisenversorgungsgenuß hat; das Erfordernis der Haushaltszugehörigkeit entfällt bei nachgeborenen Kindern.

(5) bis (8) .....

**§ 73w.** .....

**Pensionsanpassung für das Kalenderjahr 2025**

**§ 73x.** (1) Abweichend von § 46 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 sowie § 5 Abs. 4 und § 6 Abs. 2 erster Satz RVZG 1995 ist das Gesamtpensionseinkommen mit 1. Jänner 2025 wie folgt zu erhöhen:

1. wenn es nicht mehr als 6.060 Euro monatlich beträgt, um 4,6 %,
2. wenn es mehr als 6.060 Euro monatlich beträgt, um 278,76 Euro.

(2) Das Gesamtpensionseinkommen im Sinn des Abs. 1 einer Person umfasst alle im Dezember 2024 nach diesem Gesetz, dem RVZG 1995 und dem Wiener Bezügegesetz 1995 gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2025

**Geltende Fassung****§ 74. (1) .....**

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. November 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

**§ 2. Im Sinne dieses Gesetzes gilt als**

1. bis 6. ....

7. Kind:

- a)
- b) das legitimierte Kind,
- c) bis e) ....

8. bis 12. ....

**§ 12. (1) .....**

(2) Die Kinderzulage gebührt auf Antrag auch nach Vollendung des 18. Lebensjahres, wenn das Kind

1. ....

2. als Teilnehmer des Freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes oder des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland tätig ist, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres;

3. ....

**§ 17. (1) bis (4) .....**

(5) Der überlebende Ehegatte hat keinen Anspruch auf Rente, wenn die Ehe erst nach dem Eintritt der Versehrtheit geschlossen worden und der Tod

**Vorgeschlagene Fassung**

unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge. Ausgenommen sind die Zulagen gemäß §§ 29 und 30. Bezieht eine Person zwei oder mehrere Ruhe- oder Versorgungsbezüge, die zum Gesamtpensionseinkommen zählen, ist jeder einzelne Ruhe- bzw. Versorgungsbezug entweder mit dem Prozentsatz nach Abs. 1 Z 1 oder – im Fall des Abs. 1 Z 2 – mit jenem Prozentsatz zu erhöhen, der dem Anteil von 278,76 Euro am Gesamtpensionseinkommen entspricht.

**§ 74. (1) .....**

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Oktober 2024 geltenden Fassung anzuwenden.

**Artikel V****Änderung des Wiener Unfallfürsorgesetzes 1967****§ 2. Im Sinne dieses Gesetzes gilt als**

1. bis 6. ....

7. Kind:

- a)
- b) das vor der Eheschließung geborene gemeinsame Kind,
- c) bis e) ....

8. bis 12. ....

**§ 12. (1) .....**

(2) Die Kinderzulage gebührt auf Antrag auch nach Vollendung des 18. Lebensjahres, wenn das Kind

1. ....

2. als Teilnehmer des Freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes oder des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland gemäß Abschnitt 2 bis 4 des Freiwilligengesetzes, BGBl. I Nr. 17/2012, tätig ist, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres;

3. ....

**§ 17. (1) bis (4) .....**

(5) Der überlebende Ehegatte hat keinen Anspruch auf Rente, wenn die Ehe erst nach dem Eintritt der Versehrtheit geschlossen worden und der Tod innerhalb

**Geltende Fassung**

innerhalb des ersten Jahres der Ehe eingetreten ist, es sei denn, daß aus der Ehe ein Kind hervorgeht bzw. aus der Ehe oder einer früheren Ehe mit dem Versehrten ein Kind hervorgegangen oder daß durch die Ehe oder eine frühere Ehe mit dem Versehrten ein Kind legitimiert worden ist.

(6) .....

**§ 38. (1) .....**

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Jänner 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

**Vorgeschlagene Fassung**

des ersten Jahres der Ehe eingetreten ist, es sei denn, dass aus der Ehe ein Kind hervorgeht bzw. aus der Ehe oder einer früheren Ehe mit dem Versehrten ein Kind hervorgegangen oder dass vor der Ehe oder einer früheren Ehe mit dem Versehrten ein gemeinsames Kind geboren worden ist.

(6) .....

**§ 38. (1) .....**

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Oktober 2024 geltenden Fassung anzuwenden.

**Artikel VI****Änderung des Wiener Bezügegesetzes 1995**

**§ 11.** Folgende Bestimmungen der Pensionsordnung 1995 sind anzuwenden:

1. und 2. ....

3. § 46 Abs. 2 und 3 gilt mit der Maßgabe, dass für die Kalenderjahre 2008 und 2009 die Pensionsanpassung gemäß den Bestimmungen des § 634 Abs. 10 bis 12 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBI. Nr. 189/1955, für die Kalenderjahre 2010 bis 2012 keine Pensionsanpassung vorzunehmen ist, für die Kalenderjahre 2013 und 2014 § 73e und für die Kalenderjahre 2019 bis 2024 §§ 73p, 73q, 73s, 73t und § 73u Abs.1 bis 3 sowie § 73w gelten;

4. ....

**§ 57. (1) .....**

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. November 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

**§ 11.** Folgende Bestimmungen der Pensionsordnung 1995 sind anzuwenden:

1. und 2. ....

3. § 46 Abs. 2 und 3 gilt mit der Maßgabe, dass für die Kalenderjahre 2008 und 2009 die Pensionsanpassung gemäß den Bestimmungen des § 634 Abs. 10 bis 12 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBI. Nr. 189/1955, für die Kalenderjahre 2010 bis 2012 keine Pensionsanpassung vorzunehmen ist, für die Kalenderjahre 2013 und 2014 § 73e und für die Kalenderjahre 2019 bis 2025 §§ 73p, 73q, 73s, 73t und § 73u Abs. 1 bis 3, § 73w sowie § 73x gelten;

4. ....

**§ 57. (1) .....**

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Oktober 2024 geltenden Fassung anzuwenden.