



Landesrecht konsolidiert Wien: Gesamte Rechtsvorschrift für Wiener Bedienstetengesetz, Fassung vom 26.07.2019

[Druckansicht](#)

Andere Formate:

Langtitel

Wiener Bedienstetengesetz - W-BedG

StF: [LGBL. Nr. 33/2017](#)

Änderung

[LGBL. Nr. 33/2017](#) CELEX-Nrn.: [31989L0391](#), [31991L0533](#), [31992L0085](#), [31997L0081](#), [32000L0043](#), [32000L0078](#), [32003L0088](#), [32004L0113](#), [32006L0054](#), [32010L0018](#), [32010L0041](#), [32011L0093](#), [32014L0027](#) und [32014L0054](#)

[LGBL. Nr. 30/2018](#)

[LGBL. Nr. 43/2018](#)

[LGBL. Nr. 63/2018](#)

[LGBL. Nr. 10/2019](#)

[LGBL. Nr. 20/2019](#)

Präambel/Promulgationsklausel

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

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

2. Abschnitt

Verwendung

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

3. Abschnitt

Pflichten der Bediensteten

- § 19. Allgemeine Pflichten
- § 20. Meldepflichten
- § 21. Schutz vor Benachteiligung
- § 22. Diskriminierungsverbot
- § 23. Nichtvorliegen einer Diskriminierung
- § 24. Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts
- § 25. Benachteiligungsverbot im Zusammenhang mit dem Recht auf Freizügigkeit
- § 26. Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)
- § 27. Dienstplichten gegenüber der bzw. dem Vorgesetzten
- § 28. Besondere Dienstplichten der Vorgesetzten, der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter
- § 29. Amtsverschwiegenheit
- § 30. Befangenheit
- § 31. Ausbildung und Fortbildung
- § 32. Ausbildungskostenrückerersatz
- § 33. Arbeitszeit
- § 34. Fixe Arbeitszeit
- § 35. Gleitende Arbeitszeit
- § 36. Telearbeit
- § 37. Lehrverpflichtung der an den Schulen tätigen Bediensteten
- § 37a. Ärztliche Untersuchung

- § 38. Abwesenheit vom Dienst
- § 39. Nebentätigkeit, Nebenbeschäftigung
- § 40. Dienstweg
- § 41. Dienstabzeichen, Dienstausweis
- § 42. Dienstbeurteilung

4. Abschnitt Rechte der Bediensteten

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

5. Abschnitt Recht auf Besoldung

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

6. Abschnitt Ansprüche bei Diskriminierung, Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

- § 116. Schadenersatz wegen Diskriminierung bei Begründung des Dienstverhältnisses

- § 117. Schadenersatz wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg
- § 118. Ansprüche wegen Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts, Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie den Arbeitsbedingungen
- § 119. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 120. Schadenersatz wegen Belästigung
- § 121. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung
- § 122. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts
- § 123. Geltendmachung von Schadenersatz und sonstigen Ansprüchen wegen Diskriminierung
- § 124. Besondere Verfahrensbestimmungen
- § 125. Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen
- § 126. Erweiterter Geltungsbereich der Bestimmungen über Ansprüche wegen Diskriminierung

7. Abschnitt Enden des Dienstverhältnisses

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

8. Abschnitt Schlussbestimmungen

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

Präambel

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

Text

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

Anwendungsbereich

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

(2) Dieses Gesetz gilt, soweit im Einzelnen nichts anderes bestimmt ist, nicht für

1. die Personen, für die das Gehaltsskassengesetz 2002, [BGBl. I Nr. 154/2001](#), gilt;
2. die in Art. 14 Abs. 2 und in Art. 14 a Abs. 2 lit. e und Abs. 3 lit. b B-VG genannten Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher;
3. die Lehrerinnen und Lehrer der Musikschule Wien;
4. die Aushilfs- und Saisonbediensteten;
5. die Lehrlinge;
6. die Personen, die ausschließlich für eine Tätigkeit im Ausland aufgenommen werden und den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen im Ausland haben, wenn mit ihnen Dienstverträge nach dem für den Dienstort maßgebenden ausländischen Recht abgeschlossen werden;
7. die Personen, die unmittelbar nach Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zur Gemeinde Wien durch Austritt gemäß § 73 der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBl. Nr. 56, ein vertragliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien begründen.

Ausschlussgründe

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

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

Dienstvertrag

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

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls zu enthalten:

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

(3) Dem Dienstvertrag ist beizufügen:

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

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

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

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

1. im Zusammenhang mit Tätigkeiten in einem Büro einer Präsidentin bzw. eines Präsidenten des Landtags, eines Mitglieds des Stadtsenates, einer Bezirksvorsteherin bzw. eines Bezirksvorstehers oder in einem Klub des Wiener Gemeinderates, jeweils befristet bis zum letzten Tag des dritten vollen Kalendermonats nach dem Ende der jeweiligen Funktionsperiode des Gemeinderates oder der Bezirksvertretung, begründet oder verlängert wird oder
2. zur Ausübung der zeitlich begrenzten Funktion eines weisungsfreien Organs oder als Stadtrechnungshofdirektorin bzw. Stadtrechnungshofdirektor, jeweils für die Dauer der gesetzlichen Funktionsperiode, begründet oder verlängert wird.

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

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

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

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

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

Verwaltungspraktikum

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

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

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

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

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

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

(7) Das Verwaltungspraktikum endet

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

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

Besondere fachliche Anstellungserfordernisse

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

Dienstzeit

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

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

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

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

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

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

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

Anrechnung von Vordienstzeiten

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

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

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

(4) Teilt die bzw. der Bedienstete eine Vordienstzeit nicht innerhalb von drei Monaten nach dem Beginn des Dienstverhältnisses mit, ist ein späterer Antrag auf Anrechnung dieser Vordienstzeit unzulässig. Der Nachweis über eine Vordienstzeit ist spätestens bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Tag der Aufnahme zu erbringen. Erfolgt die Belehrung gemäß Abs. 3 erst nach Beginn des Dienstverhältnisses, beginnen die in diesem Absatz genannten Fristen mit dem Tag der Belehrung. Wird der Nachweis nicht fristgerecht erbracht, ist die Vordienstzeit nicht anrechenbar.

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

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

2. Abschnitt

Verwendung

Berufsfamilien, Modellfunktionen, Modellstellen

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

Modellstellen-Verordnung

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

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

Zugangsverordnung

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

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

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

1. Management Allgemein,
2. Führung Allgemein,
3. Führung Kindergarten,
4. Führung Feuerwehr,
5. Führung Berufsrettung,
6. Führung Bezirksgesundheitsamt,
7. Führung Pflege,

8. Führung MTDG,
9. Führung Politik,
10. Führung IKT,
11. Management spitalsärztlicher Dienst sowie
12. Führung (spitals-)ärztlicher Dienst.

Versetzung, Dienstzuteilung

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

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

Verwendungsänderung

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

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

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

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

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

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

(5) Eine Rückreihung ist zulässig

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

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

Probeweise Verwendung

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

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

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

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

Mischverwendungen

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

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

Verwendungsbeschränkungen

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

Abordnung

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

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

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

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

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

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

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

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

Vertretung der Interessen der Gemeinde Wien in juristischen Personen

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

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

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

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

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

Entsendung

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

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

entsendet werden.

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

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

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

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

3. Abschnitt

Pflichten der Bediensteten

Allgemeine Pflichten

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

(2) Die bzw. der Bedienstete hat gegenüber den Vorgesetzten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Parteien sowie Kundinnen und Kunden ein höfliches und hilfsbereites Verhalten an den Tag zu legen. Sie bzw. er hat im Dienst und außer Dienst alles zu vermeiden, was die Achtung und das Vertrauen, die ihrer bzw. seiner Stellung entgegengebracht werden, untergraben könnte.

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

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

Meldepflichten

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

(2) Ist eine Dienstverhinderung der bzw. des Bediensteten im Sinn des § 38 Abs. 1 oder eine Pflegefreistellung im Sinn des § 60 ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen (z. B. Dienstunfähigkeit oder Pflegefreistellung infolge eines Verkehrsunfalles mit Fremdvorschulden), hat dies die bzw. der Bedienstete der Dienstgeberin unverzüglich schriftlich zu melden; dies gilt nicht, wenn die Dienstverhinderung oder die Pflegefreistellung auf das schädigende Einwirken einer bzw. eines nahen Angehörigen (§ 60 Abs. 7) zurückzuführen ist. Auf Verlangen der Dienstgeberin hat die bzw. der Bedienstete sämtliche für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen durch die Gemeinde Wien erforderliche personenbezogene Daten und besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinn des Art. 4 Z 1 und des Art. 9 Abs. 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. Nr. L 119 vom 04.05.2016 S. 1, bekannt zu geben.

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

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

Schutz vor Benachteiligung

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

Diskriminierungsverbot

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

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses oder Lehrverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, einschließlich der Umschulung und der praktischen Berufserfahrung,
5. beim beruflichen Aufstieg im Sinn des § 3 Z 5 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes – W-GBG, LGBl. Nr. 18/1996,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses oder Lehrverhältnisses.

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

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

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

(5) Als Diskriminierung gilt auch

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

4.

jedes unter Abs. 1 zweiter Satz oder Z 1 bis 3 fallende Verhalten einer bzw. eines Bediensteten, das aus dem Grund der Behinderung einer bzw. eines Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 7 einer bzw. eines Bediensteten erfolgt, wenn die bzw. der betroffene Bedienstete die behinderungsbedingte und erforderliche Betreuung dieser bzw. dieses Angehörigen wahrnimmt.

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

Nichtvorliegen einer Diskriminierung

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

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

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

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

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

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

Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

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

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

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

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

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

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

Benachteiligungsverbot im Zusammenhang mit dem Recht auf Freizügigkeit

§ 25. (1) Bedienstete, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinn des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABl. Nr. L 141 vom 27. Mai 2011 S. 1, in der Fassung der Verordnung (EU) Nr. 2016/589, ABl. Nr. L 107 vom 22. April 2016 S. 1, Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) 492/2011 und Art. 1 der Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30. April 2014 S. 8, gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte nicht gekündigt, entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot gilt auch für Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien bewerben, soweit sie von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinn des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen.

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

Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

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

Dienstplichten gegenüber der bzw. dem Vorgesetzten

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

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

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

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

Besondere Dienstplichten der Vorgesetzten, der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter

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

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

Amtsverschwiegenheit

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

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

Befangenheit

§ 30. Die bzw. der Bedienstete hat sich der Ausübung ihres bzw. seines Amtes zu enthalten und ihre bzw. seine Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre bzw. seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen. Bei Gefahr im Verzug hat, wenn die Vertretung durch ein anderes Organ nicht sogleich bewirkt werden kann, auch die bzw. der befangene Bedienstete die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen. § 7 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51, und sonstige die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften bleiben unberührt.

Ausbildung und Fortbildung

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

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

Ausbildungskostenrückerstattung

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

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

(3) Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

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

(4) Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind

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

nicht zu berücksichtigen.

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

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

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

Arbeitszeit

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

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

(3) Überstunden sind je nach Anordnung

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

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

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

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

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

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

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

(8) Sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen, können der bzw. dem Bediensteten nach einem längeren Krankenstand auf Empfehlung der Arbeitsmedizinerin bzw. des Arbeitsmediziners (§ 64 Abs. 1 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 oder § 79 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes) Erleichterungen bei der Dienstverrichtung (z. B. Ausnahme von bestimmten Tätigkeiten, Leichtdienst, Reduktion der Arbeitszeit) gewährt werden. Eine Reduktion der Arbeitszeit ist längstens auf die Dauer von drei Monaten zulässig. Abs. 7 letzter Satz gilt sinngemäß.

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

Fixe Arbeitszeit

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

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

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

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

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

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

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

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

Gleitende Arbeitszeit

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

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

1. Arbeitstage: das sind jene Tage der Woche, an denen die bzw. der Bedienstete die Normalarbeitszeit zu erbringen hat;
2. Gleitzeitrahmen: das ist der Zeitraum, in welchem die bzw. der Bedienstete den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit an den in Z 1 genannten Tagen grundsätzlich selbst bestimmen kann; der Gleitzeitrahmen ist innerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr festzulegen und hat mindestens zwölf Stunden zu betragen;
3. Blockzeit: das ist jener Zeitraum innerhalb des Gleitzeitrahmens, in welchem die bzw. der Bedienstete jedenfalls Dienst zu versehen hat; die Blockzeit hat zwischen drei und sechs Stunden täglich zu betragen; von der Festlegung einer Blockzeit kann abgesehen werden, wenn dienstliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen;
4. Sollzeit: das ist jener Teil der Arbeitszeit, welcher unter Bedachtnahme auf die wöchentliche Normalarbeitszeit an einem Arbeitstag durchschnittlich zu erbringen ist; sie beträgt im Rahmen der Fünf-Tage-Woche acht Stunden täglich und dauert – sofern nichts anderes vorgesehen ist – von 7.30 Uhr bis 15.30 Uhr;
5. Servicezeiten: das ist jener außerhalb der Blockzeit, aber – sofern nichts anderes vorgesehen ist – innerhalb der Sollzeit liegende Zeitraum, in welchem zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes bestimmte Bedienstete bzw. eine bestimmte Anzahl von Bediensteten Dienst zu versehen haben;
6. Durchrechnungszeitraum: das ist jener Zeitraum, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der sich aus Z 7 ergebenden zulässigen Abweichungen durchschnittlich zu erbringen ist; der Durchrechnungszeitraum hat mindestens einen Kalendermonat zu betragen;
7. Grenzen des zulässigen Gleitzeitsaldos: das ist das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum; Überschreitungen sind mit einem Ausmaß von 40 Stunden, Unterschreitungen mit einem Ausmaß von zehn Stunden festzulegen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Telearbeit

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

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

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

(3) Bei der Telearbeit gliedert sich die Arbeitszeit in

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

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

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

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

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

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

Lehrverpflichtung der an den Schulen tätigen Bediensteten

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

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

Gruppe I	mehr als 12 Klassen
Gruppe II	9 bis 12 Klassen
Gruppe III	8 Klassen
Gruppe IV	4 bis 7 Klassen
Gruppe V	1 bis 3 Klassen.
2. die Unterrichtsstunden der Lehrerinnen und Lehrer an der Modeschule mit 1,000 Werteinheiten je Wochenstunde anzurechnen sind, ausgenommen Unterrichtsstunden in Unterrichtsgegenständen, in denen nach dem Lehrplan Schularbeiten abzuhalten sind und für die im Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz eine Anrechnung mit höheren Werteinheiten vorgesehen ist;
3. die Unterrichtsstunden der Lehrerinnen und Lehrer für Kindergartenpraxis und Hortpraxis an der Bildungsanstalt für Elementarpädagogik mit 1,050 Werteinheiten je Wochenstunde anzurechnen sind.

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

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

Ärztliche Untersuchung

§ 37a. Bestehen berechtigte Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung der bzw. des Bediensteten, so hat sich diese bzw. dieser auf Anordnung des Magistrats einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen und an dieser, sofern es ihr bzw. ihm zumutbar ist, mitzuwirken.

Abwesenheit vom Dienst

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

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

(3) Die bzw. der Bedienstete, die bzw. der zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz 2001, BGBl. I Nr. 146, einberufen oder zur Leistung des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679, zugewiesen wird, hat dies der Dienstgeberin innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Zustellung des Einberufungsbefehles oder des Zuweisungsbescheides oder nach der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung, spätestens aber am Tag vor dem Antritt des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes (des Zivildienstes), zu melden. Dies gilt sinngemäß auch für die Bedienstete bzw. den Bediensteten, die bzw. der gemäß § 4 Abs. 1 Z 3 des Bundesverfassungsgesetzes über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland – KSE-BVG, [BGBl. I Nr. 38/1997](#), in das Ausland entsendet wird. Der Bedienstete hat ferner zu melden, wenn er im Anschluss an den Grundwehrdienst den Wehrdienst als Zeitsoldat gemäß § 23 des Wehrgesetzes 2001 leistet. Für die bzw. den Bediensteten, die Staatsangehörige bzw. der Staatsangehöriger einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern, ist, besteht die Meldepflicht bei einem gleichartigen Dienst.

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

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

Nebentätigkeit, Nebenbeschäftigung

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

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

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

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

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

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

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

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

Dienstweg

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

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

Dienstabzeichen, Dienstaussweis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dienstbeurteilung

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

4. Abschnitt

Rechte der Bediensteten

Krankenfürsorge

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

(2) Die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien ist insoweit zur Verarbeitung personenbezogener Daten und besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinn des Art. 4 Z 2 der Datenschutz-Grundverordnung ermächtigt, als es sich um Daten handelt, die ihrer Art nach auch von den Trägerinnen und Trägern der Sozialversicherung zur Abwicklung der Krankenversicherung verarbeitet werden dürfen, und die Verarbeitung dieser Daten zur Erfüllung der der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien übertragenen Aufgaben eine wesentliche Voraussetzung bildet. Insbesondere ist die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien auch berechtigt, die bei ihr einlangenden Krankmeldungen zum Zweck der Krankenkontrolle (§ 456 Abs. 1 erster Satz ASVG) zu verarbeiten (Art. 4 Z 2 Datenschutz-Grundverordnung), die Versicherungsnummer nach § 31 Abs. 4 Z 1 ASVG in der elektronischen Datenverarbeitung zu verarbeiten und Daten über den Bezug bzw. die Einstellung des Kinderbetreuungsgeldes sowie des Rehabilitationsgeldes an die Dienstgeberin zu übermitteln.

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

1. die für den Beginn und das Ende der Anspruchsberechtigung auf Leistungen der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien maßgebenden Umstände sowie jede für diese Anspruchsberechtigung bedeutsame Änderung unverzüglich bekannt zu geben,
2. die Sozialversicherungsnummer zu übermitteln,
3. die der Beitragsberechnung zu Grunde liegenden Beitragsgrundlagen der einzelnen Anspruchsberechtigten zu übermitteln und auf Verlangen Einsicht in die für die Beitragsberechnung maßgeblichen Unterlagen zu gewähren,
4. eine Arbeits- und Entgeltbestätigung zu übermitteln,
5. den Dienstantritt nach einer durch Krankheit oder Unfall bedingten Dienstverhinderung zu melden und
- 6.

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

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

(5) Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger ist gemäß § 4 Abs. 3 des Sozialversicherungs-Ergänzungsgesetzes – SV-EG, [BGBl. Nr. 154/1994](#), Verbindungsstelle für die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien.

(6) Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger betreibt gemäß § 5 Abs. 3 SV-EG die Zugangsstelle für die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien hinsichtlich des europarechtlich vorgesehenen Datenaustausches.

(7) Die Tätigkeit des Hauptverbandes gemäß Abs. 5 und 6 umfasst alle Aufgaben und alle Rechte und Pflichten, die in §§ 4 bis 6 SV-EG genannt sind. Er besorgt diese Aufgaben im übertragenen Wirkungsbereich und ist dabei an die Weisungen der Gemeinde Wien gebunden.

Erholungsurlaub

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(6) Fallen in ein Urlaubsjahr Zeiten

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

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

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

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

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

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

Das Ergebnis der Umrechnung ist jeweils kaufmännisch zu runden.

Zusatzurlaub für versehrte Bedienstete

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

1. Bedienstete, deren Erwerbsfähigkeit wegen einer oder mehrerer der nachstehend angeführten Gesundheitsschädigungen insgesamt um mindestens 20 % vermindert ist und die deswegen Anspruch auf Rente haben oder deren Rente abgefunden worden ist:
 - a) Arbeitsunfall oder Berufskrankheit nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, [BGBl. Nr. 189/1955](#),
 - b) Dienstunfall oder Berufskrankheit nach dem Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz oder nach einem Landesgesetz über Unfallfürsorge,
 - c) Dienstbeschädigung nach dem Heeresentschädigungsgesetz, [BGBl. I Nr. 162/2015](#),
 - d) Impfschaden nach dem Impfschadengesetz, [BGBl. Nr. 371/1973](#);

2.

Bedienstete, für die Z 1 nicht gilt, wenn sie begünstigte Behinderte im Sinn des Behinderteneinstellungsgesetzes, [BGBl. Nr. 22/1970](#), sind.

- (2) Der Zusatzurlaub beträgt jährlich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (einem Grad der Behinderung) von insgesamt mindestens
1. 20 % 16 Stunden,
 2. 40 % 32 Stunden,
 3. 50 % 40 Stunden,
 4. 60 % 48 Stunden.

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

(4) Das Ausmaß des Zusatzurlaubes richtet sich

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

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

Verbrauch des Erholungsurlaubes

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

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

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

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

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

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

Erkrankung und Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubes

§ 47. (1) Erkrankt die bzw. der Bedienstete während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, und dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, ist ihr bzw. ihm jene Zeit auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, während der die bzw. der Bedienstete an den Tagen ihrer bzw. seiner Erkrankung unter sinngemäßer Anwendung des § 46 Abs. 3 letzter Satz Dienst zu leisten hätte.

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

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

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

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

Erholungsurlaub für Bedienstete mit Vordienstzeiten bei der Gemeinde Wien

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

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

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

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

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

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

Erholungsurlaub für an Schulen tätige Bedienstete

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

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

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

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

(5) §§ 44 bis 48 gelten nicht.

Sonderurlaub

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

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

Anwendung von Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979

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

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

Frühkarenz

§ 52. (1) Einer bzw. einem Bediensteten ist auf ihr bzw. sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 5 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach gleichartigen Rechtsvorschriften eine Karenz gegen Entfall der Bezüge (Frühkarenz) in der ununterbrochenen Dauer von mindestens einer Woche bis zu höchstens 31 Kalendertagen zu gewähren, wenn sie bzw. er mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder verschieden- oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft und mit der Mutter und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden ist, gelten die im § 5 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Einem Bediensteten, der in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft lebt, ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes (seiner Kinder) oder des Kindes (der Kinder) des Partners bis zur Vollendung des dritten Lebensmonats des Kindes (der Kinder) eine Frühkarenz in der ununterbrochenen Dauer von mindestens einer Woche bis zu höchstens 31 Kalendertagen zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

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

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

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

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

(7) Die Zeit der Frühkarenz ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Eltern-Karenz mit der Maßgabe zu behandeln, dass § 44 Abs. 6 nicht anzuwenden ist.

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

Eltern-Karenz

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

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

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

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

(5) Der Antrag auf Eltern-Karenz ist

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Geteilte Eltern-Karenz

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

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

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

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

Aufgeschobene Eltern-Karenz

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

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

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

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

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

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

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

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

Eltern-Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteiles

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

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

(3) Ein wichtiger Grund im Sinn des Abs. 1 liegt nur vor bei

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Kranken- oder Kuranstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder bei einer anderen, auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung.

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

Beschäftigung während der Eltern-Karenz

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

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

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

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

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

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

Recht auf den früheren oder einen gleichwertigen Dienstposten

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

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

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

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

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

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

Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes

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

1. eines eigenen Kindes,
2. eines Kindes, das sie bzw. er an Kindes statt angenommen hat, oder
3. eines Kindes, das sie bzw. er in unentgeltliche Pflege genommen hat,

4. eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der bzw. des Bediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie bzw. er und/oder ihr Ehegatte bzw. seine Ehegattin oder ihre eingetragene Partnerin bzw. sein eingetragener Partner aufkommt, bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit (§ 33 Abs. 2) herabzusetzen.

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

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

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

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

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

1. wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber des anderen Eltern-, Adoptiveltern- oder Pflegeelternanteils eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 15h oder 15o des Mutterschutzgesetzes 1979, §§ 8 oder 8g des Väter-Karenzgesetzes oder anderen gleichartigen Rechtsvorschriften ablehnt, innerhalb von acht Wochen nach der Ablehnung, oder
- 2.

wenn der Zeitraum zwischen dem beabsichtigten Beginn der Teilzeitbeschäftigung und dem Ablauf von acht Wochen nach der Geburt oder zwischen dem beabsichtigten Beginn der Teilzeitbeschäftigung und der Annahme an Kindes statt, der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder der Aufnahme in den Haushalt der bzw. des Bediensteten kürzer ist als drei Monate, innerhalb von acht Wochen nach der Geburt bzw. der Annahme an Kindes statt, der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder der Aufnahme in den Haushalt der bzw. des Bediensteten

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

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

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

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

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

1. im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen oder

2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder

3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten

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

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

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

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

Pflegefreistellung

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

1. wegen der notwendigen Pflege einer bzw. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder

2. wegen der notwendigen Betreuung ihres bzw. seines Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, weil die Person, die das Kind ständig betreut hat, wegen

a) Tod,

b) Aufenthalt in einer Kranken- oder Kuranstalt,

c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung oder

d) wegen schwerer Erkrankung für diese Betreuung ausfällt, oder

3. wegen der Begleitung ihres bzw. seines erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Kranken- oder Kuranstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

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

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

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs.1 verbraucht hat und

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

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

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

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

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

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

Familienhospiz-Freistellung

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

1.

der Sterbebegleitung einer bzw. eines nahen Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 7 bis zu einer ununterbrochenen Gesamtdauer von sechs Monaten pro Anlassfall,

2. der Betreuung ihres bzw. seines schwerst erkrankten Kindes (Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschiedenen- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt) bis zu einer ununterbrochenen Gesamtdauer von neun Monaten pro Anlassfall.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Familienhospiz-Teilzeit

§ 62. (1) Bei Vorliegen der in § 61 Abs. 1 genannten Voraussetzungen ist der bzw. dem Bediensteten auf ihren bzw. seinen Antrag die Arbeitszeit (§ 33 Abs. 2 und § 37) für einen bestimmten, die jeweilige

nach § 61 Abs. 1 in Betracht kommende Gesamtdauer nicht übersteigenden Zeitraum um höchstens drei Viertel herabzusetzen, wobei die verbleibende Arbeitszeit ein ganzzahliges Stundenausmaß zu umfassen hat.

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

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

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

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

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

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

(2) Eine Karenz gemäß Abs. 1 Z 3 hat mindestens einen Monat und höchstens drei Monate zu dauern und ist für jede zu betreuende Angehörige bzw. jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) oder bei einer vergleichbaren Erhöhung eines in einer gleichartigen inländischen Rechtsvorschrift oder in einer gleichartigen Rechtsvorschrift einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum geregelten Anspruchs ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegekarenz auf Antrag zulässig.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. der Grund für die Karenz weggefallen ist,

2. das Ausschöpfen der ursprünglich vereinbarten Dauer der Karenz für die Bedienstete bzw. den Bediensteten eine Härte bedeuten würde und

3. keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

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

Pflegezeit

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

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

(3) Eine Pflegezeit ist für jede zu betreuende Angehörige bzw. jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) oder bei einer vergleichbaren Erhöhung eines in einer gleichartigen inländischen Rechtsvorschrift oder in einer gleichartigen Rechtsvorschrift einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum geregelten Anspruchs ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegezeit auf Antrag zulässig.

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

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

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

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

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

der bzw. des nahen Angehörigen.

(6) Die Pflegezeit endet vorzeitig durch

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

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

Recht auf Information während einer (Eltern-)Karenz

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

Dienstfreistellung zur Festigung und Besserung der Dienstfähigkeit

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

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

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

Freijahr und Freiquartal

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

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

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

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

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

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

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

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

1. kurzzeitige Dienstleistungen, um den Verlust einer zur Ausübung des Dienstes erforderlichen Berechtigung zu vermeiden,
2. Praxiszeiten im Rahmen einer Weiterbildung und

3. eine Nebenbeschäftigung, in der Art und in dem Umfang, wie sie zulässigerweise unmittelbar vor Beginn des Freijahres bzw. Frei Quartals ausgeübt worden ist.

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

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

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

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

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

Karenzurlaub

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

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

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

(4) Der Karenzurlaub endet vorzeitig durch

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

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

Dienstfreistellung oder Außerdienststellung von Mandatarinnen und Mandataren

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

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

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

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

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

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

Außerdienststellung im Zusammenhang mit öffentlichen Ämtern

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

1. Bundespräsidentin bzw. Bundespräsident, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretärin bzw. Staatssekretär, Präsidentin bzw. Präsident des Rechnungshofes, Mitglied der Volksanwaltschaft, Mitglied des Verfassungsgerichtshofes, Mitglied einer Landesregierung, Bezirksvorsteherin bzw. Bezirksvorsteher eines Wiener Gemeindebezirkes oder
2. Mitglied des Europäischen Parlaments oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften

ist, ist für die Dauer dieser Funktion unter Entfall des Dienstehinkommens außer Dienst zu stellen.

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

Dienstfreiheit für sonstige Funktionen

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

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

(3) Ist infolge dringender Geschäfte die Beurlaubung solcher Funktionärinnen und Funktionäre auf bestimmte oder unbestimmte Zeit erforderlich, hat die Gewerkschaft die Beurlaubung zu beantragen. Einem solchen Ansuchen ist, soweit nicht Dienstinteressen entgegenstehen,

nach Tunlichkeit stattzugeben. Eine Beurlaubung von mehr als einem Monat bedarf der Genehmigung der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters.

Dienst- und Werkswohnung

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

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

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

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

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

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

Dienstbekleidung

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

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

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

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

Verhalten bei Gefahr

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

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

5. Abschnitt

Recht auf Besoldung

Bezüge und Dienstehkommen

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

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

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

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

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

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

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

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

Gehaltsschemata und Einreihungspläne

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

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

1. Management Allgemein, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Management III

- b) Management II
- c) Management I
- 2. Führung Allgemein, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Führung VI
 - b) Führung V
 - c) Führung IV
- 3. Führung Kindergarten, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Kindergarten- oder Hortleiterin bzw. Kindergarten- oder Hortleiter
 - b) Regionalleiterin bzw. Regionalleiter Kindergärten
- 4. Führung Feuerwehr, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Feuerwehroffizierin bzw. Feuerwehroffizier
 - b) Leitende Feuerwehroffizierin bzw. Leitender Feuerwehroffizier
- 5. Führung Berufsrettung, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Führung VI Rettungsdienst
 - b) Führung V Rettungsdienst
- 6. Führung Bezirksgesundheitsamt, bestehend aus der Modellfunktion
Leiterin bzw. Leiter Bezirksgesundheitsamt
- 7. Führung Pflege, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Stationsleitung Pflege
 - b) Bereichsleitung Pflege
- 8. Führung medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG), bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Leitung Medizinische Assistenzberufe
 - b) Fachbereichsleitung MTDG (Stationsassistenz)
 - c) Stationshebamme
 - d) Oberhebamme
 - e) Bereichsleitung MTDG (Oberassistenz)
 - f) Leitung MTDG (Leitende Oberassistenz)
- 9. Führung Politik, bestehend aus der Modellfunktion
Politik-Büroleitung
- 10. Führung IKT, bestehend aus der Modellfunktion
IKT-Referatsleitung
- 11. Verwaltung/Administration, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Verwaltung/Administration Servicedienste
 - b) Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein
 - c) Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Spezialisiert
 - d) Verwaltung/Administration Fachbearbeitung
 - e) Verwaltung/Administration Expertin bzw. Experte
- 12. Technik, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Technische Sachbearbeitung Allgemein
 - b) Technische Sachbearbeitung Spezialisiert
 - c) Technische Fachbearbeitung
 - d) Technische Expertin bzw. Technischer Experte
 - e) Servicedienste Technik
 - f) Facharbeit Technik
 - g) Anlagenbetreuung Technik
 - h) Spezialisierte Facharbeit Technik
- 12a. Medizinphysik, bestehend aus der Modellfunktion
Medizinphysikerin bzw. Medizinphysiker
- 13. Soziale Arbeit/Sozialer Dienst, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung Spezialisiert
 - b) Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachbearbeitung
 - c) Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Expertin bzw. Experte
- 14. Disposition Berufsrettung, bestehend aus der Modellfunktion
Disponentin bzw. Disponent
- 15. Bezirksgesundheitsamt, bestehend aus der Modellfunktion
Amtsärztin bzw. Amtsarzt im Bezirksgesundheitsamt
- 16. Fachbereichskoordination Pflege, bestehend aus der Modellfunktion
Fachbereichskoordination Pflege (Assistenz Stationsleitung)
- 17. Fachbereichskoordination Hebammen, bestehend aus der Modellfunktion
Fachbereichskoordination Hebammen (Assistenz Stationsleitung)
- 18. Politik, bestehend aus der Modellfunktion
Politische Referentin bzw. Politischer Referent
- 19. Prüferinnen und Prüfer Stadtrechnungshof, bestehend aus der Modellfunktion
Prüferin bzw. Prüfer Stadtrechnungshof
- 20. Interne Revision, bestehend aus der Modellfunktion
Interne Revisorin bzw. Interner Revisor
- 21. Informations-/Kommunikationstechnologie, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) IKT-Servicedesk
 - b) IKT-Systembetrieb

- c) IKT-Betreuung
- d) IKT-Engineering
- e) IKT-Organisation
- f) IKT-Architektur
- g) Chief Technologie Officer

22. Lehrerinnen und Lehrer (Pädagoginnen und Pädagogen), bestehend aus den Modellfunktionen

- a) Lehrerin bzw. Lehrer der Rettungsschule
- b) Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege sowie für medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe
- c) Lehrerin bzw. Lehrer an den berufsbildenden Privatschulen der Stadt Wien

(3) Dem Einreichungsplan für das Gehaltsschema W2 sind folgende mit besonderen Erschwernissen verbundene Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:

1. Versorgungs- und Betreuungsdienste, bestehend aus der Modellfunktion
Infrastrukturelle Versorgungs- und Betreuungsdienste
2. Kindergarten, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Kindergartenassistentin
 - b) Assistentinpädagogin bzw. Assistentinpädagoge
 - c) Kindergartenpädagogin bzw. Kindergartenpädagoge
3. Feuerwehr, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Feuerwehrfrau bzw. Feuerwehrmann
 - b) Feuerwehrfrau als Lösch- und Brandmeisterin bzw. Feuerwehrmann als Lösch- und Brandmeister
 - c) Charge
4. Berufsrettung, bestehend aus der Modellfunktion
Sanitäterin bzw. Sanitäter
5. Pflege, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Pflegeassistentin, Sozial- und Fachbetreuerin bzw. Sozial- und Fachbetreuer
 - b) Diplomierete Gesundheits- und Krankenpflege
6. Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG), bestehend aus den Modellfunktionen
 - a) Medizinische Assistentenberufe, Medizinische Masseurin bzw. Medizinischer Masseur, Heilmasseurin bzw. Heilmasseur, Zahnärztliche Assistentin und Sanitätshilfsdienste
 - b) Medizinisch-Technischer Fachdienst
 - c) Hebamme
 - d) Gehobene medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe
7. Parkraumüberwachung, bestehend aus der Modellfunktion
Parkraumüberwachung-Kontrollorgan

(4) Dem Einreichungsplan für das Gehaltsschema W3 ist folgende mit besonders starken Erschwernissen verbundene Berufsfamilie und Modellfunktion zugeordnet:

Infrastruktur, bestehend aus der Modellfunktion

Infrastrukturdienste

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

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

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

Spitalsärztlicher Dienst, bestehend aus den Modellfunktionen

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

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

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

Gehalt

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

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

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

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

Erschwernisabgeltung

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

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

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

Kinderbeitrag

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. einer Dienstverhinderung, solange die bzw. der Bedienstete den in § 38 Abs. 1 oder 2 oder § 94 Abs. 1 angeführten Verpflichtungen nicht nachkommt, außer sie bzw. er macht glaubhaft, dass sie bzw. er diese Verpflichtungen aus Gründen, die nicht von ihr bzw. ihm zu vertreten sind, nicht erfüllen konnte, und sie bzw. er den Verpflichtungen unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachkommt;
2. einer Dienstverhinderung gemäß § 93 Abs. 1 oder 4, wenn die bzw. der Bedienstete die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat;
3. einer Dienstverhinderung nach Ablauf der in §§ 93 und 94 angeführten Fristen;
4. der eigenmächtigen und unentschuldigtem Abwesenheit vom Dienst;
5. der Abwesenheit vom Dienst infolge Haft oder Freiheitsentzuges wegen eines strafrechtlich zu ahndenden Verhaltens oder auf Grund eines Tätigkeitsverbotes gemäß § 220b StGB;
6. des Beschäftigungsverbotes im Sinn des § 3 und des § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes;
7. der (Eltern-)Karenz gemäß § 52 bis 56 oder § 63 oder des Karenzurlaubes gemäß § 68;
8. der Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61;
9. der Außerdienststellung gemäß §§ 69 Abs. 3 und 4 sowie gemäß § 70 Abs. 1;
10. des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 oder des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986. Gleiches gilt für die Bedienstete bzw. den Bediensteten, die Staatsangehörige bzw. der Staatsangehöriger einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern, ist, bei einem gleichartigen Dienst.

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

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

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

Sachbezüge

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

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

Pensionskassenvorsorge

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

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

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

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

Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen

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

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

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

Verjährung

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

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

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

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

1. nach Erhalt einer abschlägigen Entscheidung oder

2. – falls die Dienstgeberin binnen zwölf Monaten keine Entscheidung trifft – nach Ablauf dieser Frist keine Klage ein, gilt die Unterbrechung als nicht eingetreten.

Einstufung bei Beginn des Dienstverhältnisses

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

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

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

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

Besoldungsrechtliche Stellung und Erfahrungsanstieg

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

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

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

Aufzahlung bei Mischverwendung

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

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

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

Besoldungsrechtliche Ansprüche bei Verwendungsänderung

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

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

Einstufung bei Höherreihung

§ 89. (1) Die besoldungsrechtliche 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 50 Euro übersteigt.

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

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

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

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

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

Ausgleichszahlung bei Verwendung auf einer höher bewerteten Modellstelle

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

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

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

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

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

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

Einstufung bei Rückreihung

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

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

Ergänzungszahlung bei Rückreihung

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

1. im Zusammenhang mit einer Organisationsänderung im Sinn des § 12 Abs. 5 Z 2,

2. auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen der bzw. des Bediensteten, die auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen sind, oder
3. im wichtigen dienstlichen Interesse erfolgt ist.

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

(3) Bei der Ermittlung der Gehaltsminderung gemäß Abs. 1 und der Gehaltsdifferenz gemäß Abs. 2 sind dem Gehalt der bzw. des Bediensteten die Erschwernisabgeltung, die ihr bzw. ihm auf Grund der neuen besoldungsrechtlichen Stellung gebührt, und dem Vergleichsgehalt die mit der bisherigen besoldungsrechtlichen Stellung verbundene Erschwernisabgeltung hinzuzurechnen. Dem Vergleichsgehalt sind überdies allfällige vor der Rückreihung gebührende Gehaltsbestandteile gemäß den §§ 87 und 92 hinzuzurechnen. Eine allenfalls gebührende Ausgleichszahlung gemäß § 90 ist nicht zu berücksichtigen.

(4) Die Ergänzungszahlung gilt als Gehaltsbestandteil.

Fortzahlung der Bezüge

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

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

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

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

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

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

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

(7) Der bzw. dem Bediensteten, der bzw. dem Erleichterungen bei der Dienstverrichtung im Sinn des § 33 Abs. 8 gewährt werden, die mit dem Verlust oder der Verringerung des Anspruches auf im Abs. 5 genannte Vergütungen verbunden sind, sind diese Vergütungen in der Dauer und in dem Ausmaß fortzuzahlen, in der bzw. in dem sie ihr bzw. ihm bei Weiterbestehen der Dienstverhinderung gebührt hätten.

Zuschuss

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

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

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

Vergütungen

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

(2) Vergütungen sind:

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

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

Reisegebühren

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

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

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

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

Kostensätze

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

Überstunden- und Mehrstundenvergütungen

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

(2) Die Überstundenvergütung umfasst:

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

(3) Die Mehrstundenvergütung bei Teilzeitbeschäftigung umfasst:

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

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

(5) Der Überstundenzuschlag beträgt

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

der Grundvergütung.

(6) Der Mehrstundenzuschlag bei Teilzeitbeschäftigung beträgt

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

der Grundvergütung.

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

Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeitsvergütungen

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

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

Vergütungen für Bereitschaftsdienste

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

(2) Der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der sich in ihrer bzw. seiner dienstfreien Zeit zur Aufnahme ihrer bzw. seiner dienstlichen Tätigkeit bereit zu halten hat und diese bei Bedarf von sich aus aufnehmen muss, gebührt dafür anstelle der Vergütungen gemäß §§ 98 und 99 die Bereitschaftsvergütung. Bei der Bemessung dieser Vergütung ist auf die Dauer der Bereitschaft Bedacht zu nehmen. Werden im Rahmen des Bereitschaftsdienstes Überstunden oder Mehrstunden geleistet, sind diese nicht nach diesem Absatz, sondern gemäß § 98 abzugelten.

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

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

Vergütungen für Nebentätigkeiten

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

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

Vergütungen für den spitalsärztlichen Dienst

§ 101a. (1) Ärztinnen und Ärzten der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund (einschließlich Fach- und Oberärztinnen und Fach- und Oberärzten, ausgenommen Ärztlichen Abteilungs- oder Institutsvorständinnen, Ärztlichen Abteilungs- oder Institutsvorständen sowie Ärztlichen Direktorinnen und Direktoren), die an einer Zentralen Notaufnahme oder an einem Notarzteinsetzfahrzeug Dienst versehen, gebührt für jede in der Normalarbeitszeit gelegene Arbeitsstunde, sofern sie nicht im Rahmen eines verlängerten Dienstes gemäß § 4 des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes – KA-AZG, [BGBl. I Nr. 8/1997](#), erbracht wird, eine Vergütung in der Höhe von 5,33 Euro je Stunde.

(2) Den Fachärztinnen und Fachärzten für Psychiatrie (und Neurologie), für Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin, für Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapeutische Medizin (einschließlich Oberärztinnen und Oberärzten, ausgenommen Ärztlichen Abteilungs- oder Institutsvorständinnen, Ärztlichen Abteilungs- oder Institutsvorständen sowie Ärztlichen Direktorinnen und Direktoren), die in einer Einrichtung der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund klinisch tätig sind, gebührt eine monatliche Vergütung in der Höhe von 621,37 Euro.

Vergütung für die ständige Stellvertretung

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

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

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

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

Urlaubsabgeltung für Vergütungen

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

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

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

Belohnungen

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

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

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

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

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

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

Entlohnung bei Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

Entlohnung bei Dienstfreistellung

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

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

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

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

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

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

Entlohnung bei Inanspruchnahme eines Freijahres bzw. eines Freiquartals

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

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

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

Entlohnung bei Beschäftigung während der Eltern-Karenz

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

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

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

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

Entlohnung während eines Verwaltungspraktikums

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

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

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

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

Entlohnung von Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung

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

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

in der Gehaltsstufe	Euro
01	3.736,86
02	3.946,29
03	4.155,72
04	4.208,07

(3) Für Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung sind § 75 Abs. 3 bis 8 sowie §§ 79 bis 85, 93 bis 101, § 101a Abs. 1, §§ 103 bis 105 und 113 sinngemäß anzuwenden. Vergütungen im Sinn des § 95 gebühren unter den in den §§ 96 bis 101 und § 101a Abs. 1 oder einer auf Grund dieser Gesetzesstellen ergangenen Verordnung des Stadtsenates vorgesehenen Voraussetzungen.

Entlohnung von klinischen Psychologinnen und Psychologen in Ausbildung

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

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

Entlohnung von Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen in Ausbildung

§ 111a. (1) Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen in Ausbildung gebührt für die Dauer dieser Ausbildung abweichend von § 75 Abs. 1 und 2 ein monatliches Gehalt in der Höhe von 1.773,51 Euro sowie ein allfälliger Kinderbeitrag gemäß § 79.

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

Entlohnung während eines Ferial- oder Pflichtpraktikums

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

(2) Neben dem Gehalt gemäß Abs. 1 gebühren keine sonstigen Bezugsbestandteile (§ 75 Abs. 2) und keine Vergütungen im Sinn des § 95. § 75 Abs. 3 bis 5 sowie die §§ 82 bis 84 und 113 sind sinngemäß anzuwenden. § 93 Abs. 1 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge bis zur Dauer von höchstens sechs Wochen besteht. § 94 ist nicht anzuwenden. Im Rahmen eines Pflichtpraktikums ist § 105 sinngemäß anzuwenden.

Urlaubersatzleistung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

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

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

(3) Die Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung besteht aus

1. dem Monatsbezug (§ 75 Abs. 2),
2. den Vergütungen (§ 95), soweit diese zum Entgelt gemäß § 49 ASVG gehören, und
3. einer anteiligen Sonderzahlung (§ 75 Abs. 3) im Ausmaß eines Sechstels des Betrags nach Z 1,

welche der bzw. dem Bediensteten während des Erholungsurlaubes gebührt hätten. Bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage ist von der besoldungsrechtlichen Stellung, welche die bzw. der Bedienstete am letzten Tag des Dienstverhältnisses erreicht hat, auszugehen. Die Urlaubersatzleistung beträgt für jede Stunde des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes 0,6 % der Bemessungsgrundlage.

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

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

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

Vorschuss

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

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

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

Sozialplan

§ 115. (1) Bei Schließung einer (Teil)Dienststelle im Sinn des § 3 oder § 4 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 28/2007, oder eines Betriebs im Sinn des § 34 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes, [BGBl. Nr. 22/1974](#), von der mindestens 30 Bedienstete betroffen sind und die mit wesentlichen Nachteilen für alle oder erhebliche Teile der Bediensteten verbunden sind, können zwischen der Gemeinde Wien und der younion _ Die Daseinsgewerkschaft Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der damit verbundenen Folgen vereinbart werden. Als solche Maßnahmen kommen insbesondere die Gewährung einer freiwilligen Abfertigung bei Auflösung des Dienstverhältnisses und bei Schließung von außerhalb der Ortsgemeinde Wien gelegenen Dienststellen die auf eine Gesamtdauer von längstens fünf Jahren befristete pauschale Abgeltung der Mehrkosten für die Fahrtstrecke zwischen bisherigem Dienstort und neuer Dienststelle in Betracht.

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

6. Abschnitt

Ansprüche bei Diskriminierung, Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Schadenersatz wegen Diskriminierung bei Begründung des Dienstverhältnisses

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

Schadenersatz wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

§ 117. Ist die bzw. der Bedienstete infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 22 Abs. 1 zweiter Satz Z 5 dieses Gesetzes oder nach einer gleichartigen dienstrechtlichen Bestimmung nicht beruflich aufgestiegen, ist die Gemeinde Wien gegenüber der bzw. dem Bediensteten zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet. § 14 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

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

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

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

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

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

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

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

Schadenersatz wegen Belästigung

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

(2) Hat es die Vertreterin bzw. der Vertreter der Dienstgeberin (§ 2 Abs. 1 W-GBG) trotz Kenntnis einer bestehenden Diskriminierung, welche zu einem Schadenersatz gemäß Abs. 1 berechtigt, unterlassen, für eine angemessene Abhilfe zu sorgen, hat die bzw. der von der Diskriminierung betroffene Bedienstete – sofern sie bzw. er keinen Schadenersatz nach Abs. 1 geltend macht – aus diesem Grund auch gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf angemessenen Schadenersatz.

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

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung

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

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

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

Geltendmachung von Schadenersatz und sonstigen Ansprüchen wegen Diskriminierung

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

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

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

Besondere Verfahrensbestimmungen

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

(2) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 22 Abs. 1 dieses Gesetzes oder in einer gleichartigen dienstrechtlichen Bestimmung oder in § 3 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes genannten Gründen vor, ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

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

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

§ 125. (1) Die nach § 7 Abs. 1 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 35/2004, zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingerichtete Stelle ist auch zur Bekämpfung von Diskriminierungen (§ 22 und § 24) von Bediensteten oder durch

Bedienstete, die im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen, zuständig. § 7 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 5, 7 und 8 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.

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

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

Erweiterter Geltungsbereich der Bestimmungen über Ansprüche wegen Diskriminierung

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

7. Abschnitt

Enden des Dienstverhältnisses

Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses

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

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

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

Folgebeschäftigung

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

1. die bzw. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes, des Stadtrechnungshofes oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und
2. auf deren bzw. dessen Rechtsposition ihre bzw. seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor der Beendigung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss hatten,

tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer bzw. seiner vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen. Für den Fall des Zuwiderhandelns hat die bzw. der Bedienstete der Dienstgeberin eine Konventionalstrafe in Höhe des Dreifachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts zu leisten. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

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

Kündigung

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

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

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

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

(4) Die Kündigung der bzw. des Bediensteten, die bzw. der zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz 2001 einberufen oder zur Leistung des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 zugewiesen worden ist, ist vom Zeitpunkt an, in dem der

Einberufungsbefehl oder der Zuweisungsbescheid zugestellt oder die Einberufung allgemein bekanntgemacht worden ist, bis zum Ablauf von einem Monat nach Enden des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes (Zivildienstes) unzulässig. Dies gilt sinngemäß auch für die Bedienstete bzw. den Bediensteten, die bzw. der gemäß § 4 Abs. 1 Z 3 KSE-BVG in das Ausland entsendet wird. Dauert der Präsenz- oder Ausbildungsdienst (Zivildienst) kürzer als zwei Monate, tritt an die Stelle der Frist von einem Monat eine solche in der Dauer der Hälfte des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes (Zivildienstes). Der Kündigungsschutz besteht auch für die Bedienstete bzw. den Bediensteten, die Staatsangehörige bzw. der Staatsangehöriger einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern, ist, bei einem gleichartigen Dienst.

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

(6) Die Kündigung der bzw. des Bediensteten, die bzw. der eine Eltern-Karenz gemäß §§ 53, 54 oder 56, eine Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61 oder eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 59 oder eine Familienhospiz-Teilzeit gemäß § 62 in Anspruch nimmt, ist, soweit Abs. 7 bis 9 nicht anderes bestimmen, unzulässig. Soweit sich der Kündigungsschutz auf die Familienhospiz-Freistellung gemäß § 61 oder die Familienhospiz-Teilzeit gemäß § 62 bezieht, erstreckt er sich auch auf den von § 61 Abs. 6 erfassten Bedienstetenkreis.

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

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

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

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

Kündigungsfrist

§ 130. (1) Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsteile nach einer bei Ausspruch der Kündigung erreichten Dienstzeit von	
weniger als 6 Monaten	1 Woche,
6 Monaten	2 Wochen,
1 Jahr	1 Monat,
2 Jahren	2 Monate,
5 Jahren	3 Monate,
10 Jahren	4 Monate,
15 Jahren	5 Monate.

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

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

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

(5) Ansprüche gemäß Abs. 4 bestehen nicht

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

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

Sonderbestimmungen für befristete Dienstverhältnisse

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

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

Einvernehmliche Auflösung

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

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

Vorzeitige Auflösung

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

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

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

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

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

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

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

Gerichtliche Verurteilung

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

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

Dienstzeugnis

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

8. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Verweisungen auf andere Gesetze und auf Richtlinien der Europäischen Union

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

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

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

Verordnungserlassung

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

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

Weitergeltung von Beschlüssen

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

1. Beschluss des Gemeinderates betreffend Satzungen der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien vom 26. Juni 1959, Pr.Z. 1309, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 29a/1973, in der Fassung des Beschlusses des Gemeinderates vom 25. Juni 2014, Pr.Z. 01517-2014/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 28/2014;
2. Beschluss des Gemeinderates betreffend Zusatzleistungen bei Dienstunfällen im besonderen Einsatzdienst vom 29. Jänner 1998, Pr.Z. 14-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 15/1998, in der Fassung des Beschlusses des Gemeinderates vom 30. Juni 2010, Pr.Z. 02031-2010/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 28/2010;
3. Beschluss des Gemeinderates über die Gewährung von Vorschüssen im Zusammenhang mit Besoldungsabkommen vom 14. Dezember 2005, Pr.Z. 05388-2005/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 52/2005;
4. Beschluss des Stadtsenates betreffend Lehrverpflichtungsordnung für städtische Privatschulen vom 5. März 1985, Pr.Z. 822, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 12/1985, in der Fassung des Beschlusses des Stadtsenates vom 28. März 2017, Pr.Z. 00669-2017/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 14/2017;
5. Beschluss des Stadtsenates über den Zusatzurlaub wegen konkreter Belastung der Gesundheit vom 13. Dezember 2011, Pr.Z. 04311-2011/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 52/2011;
6. Beschluss des Stadtsenates betreffend Leistungszulage für hauptberufliche Ärztliche Direktorinnen und Direktoren in großen Krankenanstalten vom 28. Jänner 1997, Pr.Z. 3/97-M01, in der Fassung des Beschlusses des Stadtsenates vom 12. Juni 2018, Zl. 347795-2018-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 26/2018;

7. Beschluss des Stadtsenates betreffend die Regelung der Entschädigungen für Dienstleistungen bei Wahlen, Volksabstimmungen, Volksbefragungen und Volksbegehren vom 27. April 1999, Pr.Z. 237/99-M01, in der Fassung des Beschlusses des Stadtsenates vom 16. Juni 2015, Pr.Z. 01497-2015/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 27/2015;
8. Beschluss des Stadtsenates betreffend die Regelung über die Abgeltung von Prüfungstätigkeiten aufgrund des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes, des MTD-Gesetzes, des Medizinische Assistenzberufe-Gesetzes, des Hebammengesetzes, des Fachhochschul-Studiengesetzes und des Sanitättergesetzes vom 13. September 1994, Pr.Z. 3087/94, in der Fassung des Beschlusses des Stadtsenates vom 15. Mai 2018, Zl. 351427-2018-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 22/2018;
9. Beschluss des Stadtsenates betreffend die Regelung über die Abgeltung von Prüfungstätigkeiten an städtischen Privatschulen vom 12. April 1983, Pr.Z. 1029, in der Fassung des Beschlusses des Stadtsenates vom 15. Mai 2018, Zl. 257937-2018-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 22/2018;
10. Beschluss des Stadtsenates betreffend die Abgeltung für das Verfassen von Lernbehelfen und Prüfungsfragen vom 17. Mai 2011, Pr.Z. 00718-2011/0001-GIF, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 22/2011;
11. Beschluss des Stadtsenates betreffend die Entschädigungen für Viennesen (Beschluss des Stadtsenates vom 25. Jänner 1994, Pr.Z. 197/94, in der Fassung des Beschlusses des Stadtsenates vom 16. Juni 1998, Pr.Z. 438/98).

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

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

Zuständigkeit

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

Verarbeitung personenbezogener Daten

§ 141. (1) Der Magistrat ist als Verantwortlicher gemäß Art. 4 Z 7 der Datenschutz-Grundverordnung ermächtigt, die dienstrechtlichen, arbeits- und sozialrechtlichen, haushaltsrechtlichen, besoldungsrechtlichen, pensionsrechtlichen, organisationsbezogenen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Rechtsverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten von Personen, die

1. in einem in § 1 genannten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien,
2. in einem Ausbildungs- oder freien Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien oder
3. in einem Dienstverhältnis zu einem Dritten, wobei die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer der Gemeinde Wien zur Dienstleistung überlassen wird,

stehen, gestanden sind oder die Aufnahme in ein solches Rechtsverhältnis anstreben, im Sinn des Art. 4 Z 2 der Datenschutz-Grundverordnung zu verarbeiten, soweit er diese Daten zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Rechte und Pflichten als Dienstgeber benötigt oder diese zur Erfüllung der ihm obliegenden sonstigen rechtlichen Verpflichtungen erforderlich sind. Diese Ermächtigung gilt auch für Personen, die ein klinisch-praktisches Jahr gemäß § 35a des Universitätsgesetzes 2002, [BGBl. I Nr. 120/2002](#), oder ein sonstiges Pflichtpraktikum bei der Gemeinde Wien absolvieren und bezieht sich, soweit zumindest einer der in Art. 9 Abs. 2 der Datenschutz-Grundverordnung angeführten Fälle vorliegt, auch auf besondere Kategorien personenbezogener Daten gemäß Art. 9 Abs. 1 der Datenschutz-Grundverordnung.

(2) Die in Abs. 1 genannte Ermächtigung umfasst auch die Verarbeitung personenbezogener Daten und besonderer Kategorien personenbezogener Daten in anonymisierter Form zu Zwecken des Controllings, zur Erstellung steuerungsrelevanter Personalkennzahlen sowie zu statistischen Zwecken.

(3) Der Magistrat ist weiters ermächtigt, personenbezogene Daten und besondere Kategorien personenbezogener Daten auf Ersuchen einer zuständigen Behörde gemäß § 36 Abs. 2 Z 7 des Datenschutzgesetzes – DSG, [BGBl. Nr. 165/1999](#), zu verarbeiten, wenn

1. schriftlich zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person eine Straftat begangen hat,
2. dieses Ersuchen zum Zweck der Verhütung, Ermittlung, Aufdeckung oder Verfolgung von Straftaten, der Strafvollstreckung oder des Schutzes vor und der Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit ergeht und
3. die Verarbeitung zu einem der in Z 2 genannten Zwecke erforderlich ist.

Richtlinienumsetzung

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

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

Richtlinie (EU) 2016/801 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit, ABl. Nr. L 132 vom 21. Mai 2016, S 21.

Inkrafttreten

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

Anlage 1

(zu § 8)

Schema W1

Berufsfamilie Management Allgemein		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/19 - W1/20	Management III	Die Modellfunktion „Management III“ umfasst Leiterinnen und Leiter eines Magistratischen Bezirksamtes sowie Führungskräfte auf den im Dienstpostenplan bestimmten Posten.
W1/21 - W1/22	Management II	Die Modellfunktion „Management II“ umfasst Leiterinnen und Leiter einer Magistratsabteilung oder einer sonstigen Dienststelle, ausgenommen der in der Modellfunktion „Management III“ Genannten, sowie Führungskräfte auf den im Dienstpostenplan bestimmten Posten.
W1/23	Management I	Die Modellfunktion „Management I“ umfasst Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter in der Magistratsdirektion sowie Führungskräfte auf den im Dienstpostenplan bestimmten Posten. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
Berufsfamilie Führung Allgemein		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/7 - W1/10	Führung VI	Die Modellfunktion „Führung VI“ umfasst die direkte Fach- und allenfalls auch Personalführung von unterstellten ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei manuellen Tätigkeiten oder Detailarbeiten in einem abgegrenzten Sachgebiet, die Anweisung und Kontrolle von Aufgaben und die Mitarbeit in der operativen Arbeitsausführung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und dem Umfang der Führungsverantwortung sowie aus der direkten Führung von mehr als vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
W1/11 - W1/14	Führung V	Die Modellfunktion „Führung V“ umfasst die direkte Personal- und Fachführung von ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und/oder Führungskräften der Führung VI, die Ausführung und Kontrolle von anspruchsvollen Sachaufgaben und von täglichen Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und -überwachung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und der Handlungskompetenz sowie aus der direkten Führung von mehr als zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und/oder der Führung mehrerer nachgeordneter, örtlich getrennter Organisationseinheiten.
W1/16 - W1/19	Führung IV	Die Modellfunktion „Führung IV“ umfasst 1. die direkte Personal- und Fachführung von unterstellten Fachführungskräften oder 2. die direkte Personal- und Fachführung von unterstellten ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die hauptverantwortliche dispositive und konzeptionelle Bearbeitung von komplexen, mitunter auch kontroversen Problemstellungen sowie die Planung komplexer Prozeduren, die Entwicklung umfassender magistratsweiter Expertisen, strategischer Konzepte, Projektstudien und Gutachten auf Expertinnen- und Expertenebene. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum und der Wirkungsart sowie aus der direkten Führung von mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
Berufsfamilie Führung Kindergarten		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/11 - W1/13	Kindergarten- oder Hortleiterin bzw. Kindergarten- oder Hortleiter	Die Modellfunktion „Kindergarten- oder Hortleiterin bzw. Kindergarten- oder Hortleiter“ umfasst die fachliche und personelle Führung von Kindergärten und Horten, die fachlich qualifizierte elementarpädagogische Bildungs- und Betreuungstätigkeit, die Planung und Reflexion der Bildungsprozesse sowie die Zusammenarbeit mit Bildungspartnerinnen und -partnern (Eltern bzw. Obsorgeberechtigte, Schulpädagoginnen und -pädagogen, etc.). Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum.
W1/16 - W1/17	Regionalleiterin bzw. Regionalleiter Kindergärten	Die Modellfunktion „Regionalleiterin bzw. Regionalleiter Kindergärten“ umfasst die regionale organisatorische Verantwortung für mehrere Kindergarten-, Hort- und Campusstandorte in unterschiedlichen Größen in einer festgelegten Region sowie die direkte personelle und fachliche Führung von unterstellten Führungskräften, insbesondere auch Personalbedarfsermittlung und Bedarfsoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Anzahl der zu führenden Standorte.

Berufsfamilie Führung Feuerwehr		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/14 - W1/15	Feuerwehroffizierin bzw. Feuerwehroffizier	Die Modellfunktion „Feuerwehroffizierin bzw. Feuerwehroffizier“ umfasst die direkte personelle und fachliche Führung von Feuerwehrfrauen und -männern im Einsatz (von ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern), die Leitung von Feuerwehreinsätzen bis inklusive Alarmstufe 1, die Leitung von Einsatzabschnitten bei Alarmstufe 2 und höher, die Anwendung des technischen und einsatztaktischen Wissens in den zu verantwortenden Einsatzsituationen, gegebenenfalls die Personalführung und Dienstaufsicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Brandschutzsektion als unmittelbare Vorgesetzte bzw. unmittelbarer Vorgesetzter des Tages sowie gegebenenfalls die zusätzliche Leitung eines Referates bzw. eines Projekts im innendienstlichen Bereich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit.
W1/17 - W1/19	Leitende Feuerwehroffizierin bzw. Leitender Feuerwehroffizier	Die Modellfunktion „Leitende Feuerwehroffizierin bzw. Leitender Feuerwehroffizier“ umfasst die direkte personelle und fachliche Führung von Feuerwehroffizierinnen und -offizieren (unterstellte Führungskräfte) sowie Feuerwehrfrauen und -männern im Einsatz, die Leitung von Feuerwehreinsätzen, gegebenenfalls die Einsatzleitung bei Großschadensereignissen und Katastrophen an der Einsatzstelle, die Anwendung des technischen und einsatztaktischen Wissens in den zu verantwortenden Einsatzsituationen, gegebenenfalls die Personalführung und Dienstaufsicht über eine Brandschutzsektion sowie gegebenenfalls die zusätzliche Leitung eines Referates oder einer Geschäftsgruppe im innendienstlichen Bereich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit.
Berufsfamilie Führung Berufsrettung		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/9 - W1/10	Führung VI Rettungsdienst	Die Modellfunktion „Führung VI Rettungsdienst“ umfasst die direkte personelle und fachliche Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Station, die Organisation des Dienstbetriebes, Diensterteilung und Dienstbewertung der Sanitäterinnen und Sanitäter, Qualitätssicherung und Erste-Hilfe-Leistung für Hilfesuchende innerhalb des Stationsbereiches. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite.
W1/12 - W1/13	Führung V Rettungsdienst	Die Modellfunktion „Führung V Rettungsdienst“ umfasst die Tätigkeit als „Bereichsordinatorin bzw. Bereichsordinator“ mit der direkten fachlichen und personellen Führung, Steuerung und Koordination mehrerer Stationen des Rettungsdienstes oder die Tätigkeit als „Hauptinspektionsoffizierin bzw. Hauptinspektionsoffizier“ mit der Steuerung und Koordination des Einsatzes der Notärztinnen und Notärzte und des Sanitätspersonals bei Großeinsätzen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Verwendung.
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/17	Leiterin bzw. Leiter Bezirksgesundheitsamt	Die Modellfunktion „Leiterin bzw. Leiter Bezirksgesundheitsamt“ umfasst Ärztinnen und Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung zur Allgemeinmedizinerin bzw. zum Allgemeinmediziner und beinhaltet die Ausführung spezifischer Tätigkeiten, für die keine Fachärztin- oder Facharztbildung erforderlich ist, sowie die Verantwortung für die Leitung eines Bezirksgesundheitsamtes, insbesondere für die Wahrnehmung der Aufgaben der bzw. des Vorgesetzten im Hinblick auf die personellen und fachlichen Aufgaben im Bezirksgesundheitsamt. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
Berufsfamilie Führung Pflege		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/12 - W1/15	Stationsleitung Pflege	Die Modellfunktion „Stationsleitung Pflege“ umfasst die direkte Fach- und Personalführung, das Management und die fachliche Steuerung einer Station bzw. eines Bereichs der Gesundheits- und Krankenpflege. Die Stationsleiterin Pflege bzw. der Stationsleiter Pflege ist zuständig für die Qualität der Pflege und die Organisation der pflegerischen Maßnahmen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Tätigkeitsbereiche, ihr bzw. ihm obliegt die Teilbudgetverantwortung und Prozesssteuerung sowie das Qualitätsmanagement, Risikomanagement und Controlling für den zugeordneten Bereich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachkompetenz/Belastungssituation und der direkten Führungsspanne.
W1/16 - W1/17	Bereichsleitung Pflege	Die Modellfunktion „Bereichsleitung Pflege“ umfasst die Führung, das Management und die fachliche Steuerung einer oder mehrerer Abteilungen in pflegerischer, organisatorischer und personeller Hinsicht, weiters die Prozesssteuerung, das Qualitätsmanagement, Risikomanagement und Controlling sowie die Mitwirkung bei der Sicherstellung eines wirtschaftlichen Ressourcen- und Budgetmitteleinsatzes unter Berücksichtigung der Leistungsplanung (gemeinsam mit der dualen ärztlichen Abteilungsleitung) sowie die direkte Personalführung der Stationsleitung Pflege. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der direkten Führungsspanne/dem Verantwortungsbereich.
Berufsfamilie Führung medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung

W1/7 - W1/8	Leitung Medizinische Assistenzberufe	Die Modellfunktion „Leitung Medizinische Assistenzberufe“ umfasst die Personal- und Fachführung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der medizinischen Assistenzberufe, die Unterweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Organisation und Kontrolle der Abläufe sowie Mitarbeit in der operativen Aufgabenausführung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der direkten Führungsspanne.
W1/12 - W1/15	Fachbereichsleitung MTDG (Stationsassistentenz)	Die Modellfunktion „Fachbereichsleitung MTDG (Stationsassistentenz)“ umfasst die direkte Personal- und Fachführung, das Management und die fachliche Steuerung eines oder mehrerer Fachbereiche der medizinischen, therapeutischen und diagnostischen Gesundheitsberufe, die Steuerung der Prozesse, die Teilbudgetverantwortung, das Qualitäts- und Risikomanagement sowie das Controlling. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachkompetenz/Belastungssituation und der Führungsspanne.
W1/13 - W1/14	Stationshebamme	Die Modellfunktion „Stationshebamme“ umfasst die direkte Personal- und Fachführung, das Management und die fachliche Steuerung einer oder mehrerer Einsatzbereiche (Ambulanz, Kreißsaal, Station), die Steuerung der Prozesse, Teilbudgetverantwortung, das Qualitäts- und Risikomanagement sowie das Controlling. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der direkten Führungsspanne.
W1/16 - W1/17	Oberhebamme	Die Modellfunktion „Oberhebamme“ umfasst die Führung, das Management und die fachliche Steuerung eines oder mehrerer, auch abteilungs- und institutsübergreifender Bereiche bzw. Zentren, die Mitwirkung bei der Sicherstellung eines wirtschaftlichen Ressourcen- und Budgetmitteleinsatzes und Berücksichtigung der Leistungsplanung, Qualitäts- und Risikomanagement sowie Controlling. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der direkten Führungsspanne/dem Verantwortungsbereich.
W1/16 - W1/17	Bereichsleitung MTDG (Oberassistentenz)	Die Modellfunktion „Bereichsleitung MTDG (Oberassistentenz)“ umfasst die Führung, das Management und die fachliche Steuerung eines oder mehrerer, auch abteilungs- und institutsübergreifender Bereiche bzw. Zentren der medizinischen, therapeutischen und diagnostischen Gesundheitsberufe, Prozesssteuerung und Mitwirkung bei der Sicherstellung eines wirtschaftlichen Ressourcen- und Budgetmitteleinsatzes und Berücksichtigung der Leistungsplanung, Qualitäts- und Risikomanagement, Controlling sowie die direkte Personalführung der Stationsassistentinnen und Stationsassistenten. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der direkten Personalführung/dem Verantwortungsbereich.
W1/19	Leitung MTDG (Leitende Oberassistentenz)	Die Modellfunktion „Leitung MTDG (Leitende Oberassistentenz)“ umfasst das Management, die Steuerung sowie die wirtschaftliche Führung aller Bereiche der MTDG eines Krankenhauses. Die Leitende Oberassistentin bzw. der Leitende Oberassistent ist direkt der Ärztlichen Direktorin bzw. dem Ärztlichen Direktor unterstellt. Ihr bzw. ihm obliegt die Steuerung und Optimierung aller Prozesse und Schnittstellen in den medizinischen, therapeutischen und diagnostischen Gesundheitsberufen, die Mitwirkung an der Konzept- und Zielplanerstellung, die Sicherstellung eines innovativen Personalmanagements und ein bedarfsorientierter Personalentwicklung sowie das Qualitätsmanagement in Kooperation mit den Führungskräften der Krankenanstalt. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

Berufsfamilie Führung Politik

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/13 - W1/14	Politik-Büroleitung	Die Modellfunktion „Politik-Büroleitung“ umfasst die fachliche Leitung des Büros im Sinne der Organisation und Koordination der anfallenden Themen mit den Dienststellen des Magistrats unter Einhaltung der festgelegten Prozesse, Vorgaben und Richtlinien. Dazu gehört insbesondere die fachliche Vorbereitung der entsprechenden Vorgänge für die Sitzungen der jeweiligen politisch Verantwortlichen, die Erstellung von politischen und strategischen Konzepten, die Vernetzung mit relevanten Stakeholdern sowie fallweise auch die direkte Betreuung von Kundinnen und Kunden. Weiters umfasst ist die Ausführung und Kontrolle von anspruchsvollen Sachaufgaben und von Personalführungsaufgaben. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite.

Berufsfamilie Führung IKT

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/12 - W1/17	IKT-Referatsleitung	Die Modellfunktion „IKT-Referatsleitung“ umfasst die organisatorische, fachliche, personelle und wirtschaftliche Führung eines IKT-Referats, die Planung, Koordination und Kontrolle der Aufgaben des Referats sowie die Sicherstellung der Umsetzung der technischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Zielsetzungen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Komplexität und der Innovation sowie aus der direkten Führung von mehr als zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und/oder Repräsentation und Vertretung der verantworteten Organisationseinheit gegenüber den vorgesetzten Stellen der IKT-Dienststelle sowie (inter)nationalen Gremien.

Berufsfamilie Verwaltung/Administration

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/1 - W1/3	Verwaltung/Administration Servicedienste	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Servicedienste“ umfasst die Ausführung von einfachen Routinearbeiten im Verwaltungsbereich, wie etwa Poststelle, Dateneingabe, Schreibkraft, Telefonvermittlung, Empfang, Amtsgewehlfinnen und Amtsgewehlfen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Auftragscharakter und der Selbstständigkeit. Allfälliger erhöhter Kundinnen- und Kundenkontakt ist zu berücksichtigen.

W1/4 - W1/6	Verwaltung/ Administration Sachbearbeitung Allgemein	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ umfasst die Ausführung von Detailarbeiten innerhalb eines Sachgebietes im Verwaltungsbereich, wie etwa Formularbearbeitung, Detailabklärungen, Inkasso, Erteilung von Routineauskünften, Fakturierung, Eingangskontrolle, Kontierung Sekretariat-Routine und Protokollierungsaufgaben. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Einsatzspektrum und dem Handlungsspielraum. Allfälliger erhöhter Kundinnen- und Kundenkontakt ist zu berücksichtigen.
W1/7 - W1/10	Verwaltung/ Administration Sachbearbeitung Spezialisiert	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Spezialisiert“ umfasst die Bearbeitung von fallbezogenen Aufgabenstellungen nach Musterabläufen, Richtlinien und Gesetzen innerhalb eines Sachgebietes im Verwaltungsbereich sowie Abklärungen, standardisierte Analysen, Berichterstattung und Verfassung von standardisierten Gutachten, Stellungnahmen, Analysen und Berichten, weiters die Mitwirkung in verschiedenen Sachbereichen wie beispielsweise umfassende Korrespondenz, Dispositionen inklusive der erforderlicher Abklärungen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Handlungskompetenz. Allfälliger erhöhter Kundinnen- und Kundenkontakt ist zu berücksichtigen.
W1/11 - W1/14	Verwaltung/ Administration Fachbearbeitung	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Fachbearbeitung“ umfasst die Bearbeitung von fallbezogenen Aufgabenstellungen innerhalb eines Fachgebietes und erfordert umfassende, systematische Kenntnisse des fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen sowie die Fähigkeit zu analysieren und strukturiert zu recherchieren. Umfasst sind weiters die Erarbeitung von Analysen und Stellungnahmen, die Prüfung von Sachverhalten, Entwicklung von Konzepten und Verfassung von Gutachten und Berichten in komplexeren Aufgabenstellungen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Grad der Fachführung und der Komplexität im Fachbereich. Allfälliger erhöhter Kundinnen- und Kundenkontakt ist zu berücksichtigen.
W1/15 - W1/17	Verwaltung/ Administration Expertin bzw. Experte	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Expertin bzw. Experte“ umfasst die hauptverantwortliche dispositive und konzeptionelle Bearbeitung von komplexen, mitunter auch kontroversen Problemstellungen die Entwicklung umfassender magistratsweiter Expertisen (Gutachten) und Standards sowie die Planung komplexer Prozeduren. Die Aufgaben und Aufträge haben häufig Projektcharakter, wobei in anspruchsvollen Situationen auch die Entwicklung von Strategien erforderlich ist. Weiters sind Entscheidungsgrundlagen nach Prüfung der Sachverhaltsdarstellung zu erstellen. Dabei ist eine tiefgreifende Kenntnis der fachspezifischen gesetzlichen Grundlagen erforderlich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Lösungsprozess und dem Handlungsspielraum.

Berufsfamilie Technik

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/4 - W1/6	Technische Sachbearbeitung Allgemein	Die Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung Allgemein“ umfasst die Ausführung von Detailarbeiten innerhalb eines klar abgegrenzten Sachgebietes in der Technik wie die Erstellung von Listen, Detailzeichnungen, Arbeitspapieren etc. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum.
W1/7 - W1/10	Technische Sachbearbeitung Spezialisiert	Die Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung Spezialisiert“ umfasst die eigenständige Bearbeitung von fallbezogenen Aufgabenstellungen innerhalb zugewiesener Sachgebiete, Analysen und Hinterfragung von Sachverhalten, auch in direktem Kontakt mit Dritten. Umfasst sind weiters auch die Verfassung von standardisierten Gutachten, Stellungnahmen, Analysen sowie Berichten und technischen Dokumentationen. Kenntnisse der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen sind erforderlich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus Abklärungen, Information, Koordination mit externen oder internen Partnern und Entscheidungskompetenz.
W1/11 - W1/14	Technische Fachbearbeitung	Die Modellfunktion „Technische Fachbearbeitung“ umfasst die Bearbeitung von komplexen Aufgabenstellungen, Planerstellung, Erstellen von Unterlagen und Projektierungsunterstützung, wobei die Ausführungen häufig Projektcharakter haben, die Erarbeitung von Analysen und Stellungnahmen, Prüfung von Sachverhalten, Entwicklung von Konzepten, Verfassung von Gutachten, Berichten und technischen Dokumentationen in komplexeren Aufgabenstellungen. Eine umfassende Kenntnis der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen ist erforderlich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Aufgabentiefe.
W1/15 - W1/17	Technische Expertin bzw. Technischer Experte	Die Modellfunktion „Technische Expertin bzw. Technischer Experte“ umfasst die umfassende konzeptionelle, hauptverantwortliche Bearbeitung von komplexen, oft auch kontroversiellen Aufgabenstellungen sowie die inhaltliche Ausarbeitung von grundsätzlichen, strategischen Konzepten, Erstellung von magistratsweiten Expertisen (Gutachten), Projektstudien, Masterplänen und Gutachten auf magistratsweiter Expertinnen- und Expertenebene. Eine qualifizierte Ausbildung und die tiefgreifende Kenntnis der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen sind erforderlich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem

		Aufgaben-/Projektcharakter und dem Einsatzspektrum/Lösungsprozess.
W1/1 - W1/3	Servicedienste Technik	Die Modellfunktion „Servicedienste Technik“ umfasst die Mithilfe bei handwerklichen Facharbeiten bzw. in sozialen Einrichtungen (beispielsweise in Heimen und dergleichen). Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Ausführungscharakter.
W1/5 - W1/7	Facharbeit Technik	Die Modellfunktion „Facharbeit Technik“ umfasst die selbstständige Ausführung von handwerklichen Facharbeiten, die grundsätzlich den Abschluss einer handwerklichen Berufslehre erfordern. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum und der Professionalität.
W1/7 - W1/9	Anlagenbetreuung Technik	Die Modellfunktion „Anlagenbetreuung Technik“ umfasst das Betreuen von komplexen Anlagen, Maschinen und Geräten, die eingerichtet übernommen werden, sowie auch von Gebäuden oder Gebäudeteilen. Umfasst sind weiters die Prozessüberwachung und -steuerung sowie die Anlagenwartung bzw. die Veranlassung von Reparaturmaßnahmen. Technisches Verständnis ist erforderlich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Eingriffsniveau und der Anlagenkomplexität.
W1/8 - W1/10	Spezialisierte Facharbeit Technik	Die Modellfunktion „Spezialisierte Facharbeit Technik“ umfasst die selbstständige Ausführung von handwerklichen Facharbeiten, die grundsätzlich den Abschluss einer handwerklichen Berufslehre und Zusatzausbildung erfordern, sowie zusätzliche organisatorische Aufgaben (Organisation, Koordination, Disposition) in anspruchsvoller Situation und die Führung von Teams. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Planungscharakter und der Fachführung.

Berufsfamilie Medizinphysik

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/16	Medizinphysikerin bzw. Medizinphysiker	Die Modellfunktion „Medizinphysikerin bzw. Medizinphysiker“ umfasst im Wesentlichen operative und/oder beratende Tätigkeiten bei der Patientinnen- bzw. Patientendosimetrie, der Entwicklung und Anwendung komplexer Verfahren und Ausrüstungen, der Optimierung, der Qualitätssicherung einschließlich Qualitätskontrolle, der Ausbildung sowie in sonstigen Fragen des Strahlenschutzes bei medizinischen Expositionen. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

Berufsfamilie Soziale Arbeit/ Sozialer Dienst

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/9 - W1/10	Soziale Arbeit/ Sozialer Dienst Sachbearbeitung Spezialisiert	Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/ Sozialer Dienst Sachbearbeitung Spezialisiert“ umfasst den selbstständigen Aufgabenbereich in der Pflege, Beratung und Betreuung von Klientinnen und Klienten, Krisenmanagement, Beratung, Vermittlung und Organisation von Maßnahmen, Betreuung in sozialproblematistischen Fällen sowie Resozialisierung, Ämterkontakt, Intervention und Dokumentation. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Lösungsprozess. Allfällige Fachführung und allfälliges erhöhtes Konfliktpotenzial sind zu berücksichtigen.
W1/11 - W1/13	Soziale Arbeit/ Sozialer Dienst Fachbearbeitung	Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/ Sozialer Dienst Fachbearbeitung“ umfasst die Abklärung und Einleitung von Schutzmaßnahmen auf Basis gesetzlicher Grundlagen, die Beurteilung und Einleitung von Therapie- und Sozialisierungsmaßnahmen, Krisenmanagement, eigenverantwortliche und rasche Entscheidungen in Krisensituationen sowie Begutachtungs-, Bewilligungs- und Aufsichtsaufgaben. Es besteht hohes Konfliktpotential. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Lösungsprozess.
W1/15 - W1/17	Soziale Arbeit/ Sozialer Dienst Expertin bzw. Experte	Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/ Sozialer Dienst Expertin bzw. Experte“ umfasst die verantwortliche Durchführung von Untersuchungen, die Erstellung von Diagnosen, Gutachten, Therapiemaßnahmen, die therapeutische Behandlung von Patientinnen und Patienten sowie die Entwicklung von Konzepten und die Erstellung von Expertisen in anspruchsvoller Situation. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum und der Fachkompetenz.

Berufsfamilie Disposition Berufsrettung

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/8	Disponentin bzw. Disponent	Die Modellfunktion „Disponentin bzw. Disponent“ umfasst die Weiterleitung der Einsätze des Rettungsdienstes entsprechend ihrer

		Dringlichkeit, die Überwachung und Koordination der Rettungshubschraubereinsätze mit den Krankenhäusern, die Auf- und Einteilung und Dokumentation der zu verwaltenden Spitalsbetten, das Management der Intensivbetten sowie die Funktionsüberprüfung der für das Leitstellenpersonal relevanten Geräte. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
--	--	---

Berufsfamilie Bezirksgesundheitsamt

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/15	Amtsärztin bzw. Amtsarzt im Bezirksgesundheitsamt	Die Modellfunktion „Amtsärztin bzw. Amtsarzt im Bezirksgesundheitsamt“ umfasst Ärztinnen und Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung zur Allgemeinmedizinerin bzw. zum Allgemeinmediziner und beinhaltet die Aus-führung spezifischer ärztlicher Tätigkeiten im Bezirks-gesundheitsamt, für die keine Fachärztin- bzw. Fach-arztaus-bildung erforderlich ist. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

Berufsfamilie Fachbereichskoordination Pflege

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/11 - W1/13	Fachbereichskoordination Pflege (Assistenz Stationsleitung)	Die Modellfunktion „Fachbereichskoordination Pflege (Assistenz Stationsleitung)“ umfasst die selbstständige und hauptverantwortliche Wahrnehmung der nachstehenden Aufgaben: <ol style="list-style-type: none"> 1. Fachführung in der direkten Pflege, 2. Teamverantwortung fachlich, 3. Einschulung von ausgebildetem Personal, 4. Praxisanleitung Auszubildender. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachkompetenz/Belastungssituation.

Berufsfamilie Fachbereichskoordination Hebammen

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/12	Fachbereichskoordination Hebammen (Assistenz Stationsleitung)	Die Modellfunktion „Fachbereichskoordination Hebammen (Assistenz Stationsleitung)“ umfasst die selbstständige und hauptverantwortliche Wahrnehmung der nachstehenden Aufgaben: <ol style="list-style-type: none"> 1. Fachführung in der direkten Betreuung, 2. Teamverantwortung fachlich, 3. Einschulung von ausgebildetem Personal, 4. Praxisanleitung Auszubildender. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

Berufsfamilie Politik

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/9 - W1/10	Politische Referentin bzw. Politischer Referent	Die Modellfunktion „Politische Referentin bzw. Politischer Referent“ umfasst die Bearbeitung von auch selbstinitiierten fallbezogenen Aufgabenstellungen in den Büros unter Einhaltung der jeweiligen Richtlinien und Gesetze. Dazu gehören auch die Erledigung von Bürgerinnen- und Bürgeranfragen, die Vorbereitung von Entscheidungsgrundlagen für die entsprechenden Gremien, fallweise auch die direkte Betreuung von Kundinnen und Kunden, die Verfassung von Berichten und Stellungnahmen unter Berücksichtigung der mit den Dienststellen abgestimmten fachlichen Inhalte, die Erstellung von politischen und strategischen Konzepten sowie die Vernetzung mit relevanten Stakeholdern. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite.

Berufsfamilie Prüferinnen und Prüfer Stadtrechnungshof

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung

W1/13 - W1/15	Prüferin bzw. Prüfer Stadtrechnungshof	<p>Die Modellfunktion „Prüferin bzw. Prüfer Stadtrechnungshof“ umfasst die selbstständige Durchführung von Prüfungen im Sinne der Wiener Stadtverfassung hinsichtlich der gesamten Gebarung der Gemeinde Wien und der von ihren Organen verwalteten Fonds, Stiftungen und Anstalten und wirtschaftlichen Unternehmungen in Bezug auf Richtigkeit, Ordnungsmäßigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit (Gebarungskontrolle) sowie die selbstständige Durchführung von Prüfungen bezüglich der den Organen der Gemeinde zukommenden Vollziehung der behördlichen Aufgaben betreffend die Sicherheit des Lebens oder die Gesundheit von Menschen, die selbstständige Durchführung von Prüfungen der von den Unternehmungen bzw. Organen der Gemeinde verwalteten Einrichtungen und Anlagen, von denen eine Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder der Gesundheit von Menschen ausgehen kann, im Hinblick auf ausreichende, angemessene und ordnungsgemäße Sicherheitsmaßnahmen (Sicherheitskontrolle).</p> <p>Umfasst sind weiters die Mitwirkung bei der Überprüfung der Gebarung von Finanzmitteln der Europäischen Union bei Überprüfungen durch den Europäischen Rechnungshof, die gutachtliche Mitwirkung bei Organisationsfragen und Regelungen des Haushalts-, Rechnungs-, und Kassenwesens der Gemeinde Wien, die Durchführung von besonderen Akten der Gebarungs- und Sicherheitskontrolle auf Beschluss des Gemeinderates oder des Stadtrechnungshofausschusses, auf Ersuchen der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters sowie innerhalb ihrer bzw. seiner Geschäftsgruppe auf Ersuchen einer amtsführenden Stadträtin bzw. eines amtsführenden Stadtrates (Sonderprüfungen) sowie die Prüfung des Rechnungsabschlusses der Stadt Wien gemäß der Wiener Stadtverfassung.</p> <p>Dies erfordert umfassende und tiefgreifende Kenntnisse der gesetzlichen und fachspezifischen Grundlagen im Bereich der öffentlichen externen Gebarungs- und Sicherheitskontrolle. Im Zuge der Prüfungen muss die Fähigkeit vorliegen, fächerübergreifend in jedem Fachgebiet Fachwissen zu erwerben und den jeweiligen Wissensstand aktuell zu halten. Die Eignung zur selbstständigen Planung und Durchführung des gesamten Prüfablaufes mit Termin- und Dokumentationsverantwortung sowie einer hohen Verantwortung für das jeweilige Produkt, das der öffentlichen Kritik standhalten muss, ist erforderlich. Neben der Fähigkeit, durchdacht zu analysieren und zu recherchieren wird vor allem die Befähigung verlangt, die Prüfungswahrnehmungen strukturiert in einem zu veröffentlichenden und von der politischen Ebene zu diskutierenden Prüfbericht darzustellen und zu präsentieren sowie die darin empfohlenen Maßnahmen im Hinblick auf deren Umsetzung nachzuverfolgen. Voraussetzung ist hohe Eigenmotivation, Engagement und Bereitschaft zu Mehrdienstleistung. Besonders hervorzuheben ist die Fähigkeit, mit konfliktreichen Prüfsituationen sowie mit kritischen externen Gesprächspartnerinnen und -partnern bzw. Fachberaterinnen und Fachberatern der geprüften Einrichtungen umgehen zu können.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Professionalisierung.</p>
------------------	--	---

Berufsfamilie Interne Revision

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/11 - W1/14	Interne Revisorin bzw. Interner Revisor	<p>Die Modellfunktion „Interne Revisorin bzw. Interner Revisor“ umfasst das Durchführen von Revisionen innerhalb eines Fachgebietes und erfordert umfassende, systematische Kenntnisse der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen, insbesondere der internen Kontrollsysteme im jeweiligen Fachgebiet, sowie die Fähigkeit zu analysieren und strukturiert zu recherchieren. Weiters umfasst sind die Planung und Durchführung der Revisionen mit Verfassen und Präsentieren der Revisionsberichte sowie die Nachverfolgung der Maßnahmen und gegebenenfalls die Durchführung von Sonderprüfungen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Professionalisierung/dem Grad der Fachführung und der Wirkungsbreite.</p>

Berufsfamilie Informations-/Kommunikationstechnologie

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/6 - W1/10	IKT-Servicedesk	<p>Die Modellfunktion „IKT-Servicedesk“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Unterstützung der Anwenderinnen und Anwender und Fehlerbehebung, 2. die Wartung der Hard- und Software der Anwenderinnen und Anwender und 3.

		<p>die Kontrolle, Steuerung und Überwachung der infrastrukturellen IKT-Einrichtungen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabencharakter und dem Planungscharakter.</p>
W1/9 - W1/11	IKT-Systembetrieb	<p>Die Modellfunktion „IKT-Systembetrieb“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Installation, Konfigurierung und Aktualisierung der IKT-Systeme, 2. den Betrieb, die Wartung und Reparatur von Datenbanken und 3. die Organisation und den Betrieb von vernetzten Informationssystemen entsprechend des definierten Service Levels. <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabencharakter und der Komplexität der Systeme.</p>
W1/9 - W1/14	IKT-Betreuung	<p>Die Modellfunktion „IKT-Betreuung“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Unterstützung und Beratung der Anwenderinnen und Anwender sowie IKT-Accountmanagerinnen und -manager bei Einsatz und Optimierung ihrer Applikationen, 2. die Abwicklung von IKT-Aufträgen, 3. die Sicherstellung eines optimalen Ablaufs für die IKT-Beschaffungen und 4. die Ausbildung und das Training von IKT-Anwenderinnen und -Anwendern. <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabencharakter und dem Lösungsprozess.</p>
W1/11 - W1/15	IKT-Engineering	<p>Die Modellfunktion „IKT-Engineering“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Verantwortung für technische Spezifikation und Umsetzung von IKT-Systemen, 2. die Prüfung der Entwicklung und des Designs von Datenbankstrategien, Design und Implementierung von Datenbanken sowie Planung und Implementierung von Sicherheitsmaßnahmen für Datenbanken, 3. die Entwicklung und Gestaltung von Netzwerken für künftige Erweiterungen sowie Design und Implementierung der Vernetzung von Informationssystemen, 4. die Planung und Sicherstellung der Umsetzung der Sicherheitsrichtlinien der Organisation, 5. die Planung und Implementierung von IKT-Anwendungen, 6. die Entwicklung von IKT-Anwendungen, Kompilierung von Diagnoseprogrammen und Designs sowie das Schreiben von Codes für Betriebssysteme und Software, 7. das Sicherstellen von Lösungen, die den technischen und den Anforderungen der Anwenderinnen und Anwender entsprechen, das Testen von Systemfunktionalitäten sowie das Identifizieren von Anomalien und die Diagnose von Störungen und 8. die Sicherstellung einer funktionierenden organisatorischen Kontrolle von Sicherheitseinrichtungen, der Datenintegrität und Datenverarbeitung. <p>Die IKT-Qualitätssicherung erfolgt in Abstimmung auf die Organisationskultur und mit Einsatz für die Erreichung der Qualitätsziele.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite und dem Lösungsprozess.</p>
W1/14 - W1/17	IKT-Organisation	<p>Die Modellfunktion „IKT-Organisation“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Analyse von Geschäftsprozessen und Geschäftsanforderungen sowie die Entwicklung von strategischen Konzepten und Vorgaben für IKT-Lösungen, 2. die Analyse, Optimierung und Gestaltung IKT-unterstützter Prozesse, 3. die Definition von IKT-Projekten sowie Projektmanagement von der Konzeption bis zur Umsetzung, 4. die Organisation und Definition von Service Level Agreements, Operational Level Agreements und Key Performance Indikatoren sowie die Verhandlung von Verträgen mit Kundinnen und Kunden sowie Kontrahentinnen und Kontrahenten und 5. die Optimierung der Schnittstelle zwischen IKT-Dienstleisterinnen und -Dienstleistern sowie Schlüsselkundinnen und -kunden. <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum und dem Innovationsgrad.</p>
W1/15 - W1/17	IKT-Architektur	<p>Die Modellfunktion „IKT-Architektur“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. das Entwerfen, Implementieren und Integrieren komplexer IKT-Lösungen entsprechend aktueller Standards und technologischer Entwicklungen, 2. die Abstimmung von Geschäftszielen, der Geschäftsstrategie und von Geschäftsprozessen mit der IKT-Strategie sowie die Abstimmung der technischen Möglichkeiten mit den

		<p>Anforderungen der Geschäftsprozesse der Kundinnen und Kunden und</p> <p>3. die Definition der Sicherheitsstrategie für die Informationssysteme, die Organisation des sicheren Einsatzes aller Informationssysteme sowie das Sicherstellen des Zugriffs auf Daten und Information.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Innovationsgrad und dem Wirkungsbereich.</p>
W1/19	Chief Technologie Officer	<p>Die Modellfunktion „Chief Technologie Officer“ umfasst die geschäftsgruppen- bzw. dienststellenübergreifende Bearbeitung und Gesamtkoordination von strategisch ausgerichteten, komplexen, technischen und organisatorischen IKT-Themen und -Projekten, die Vertretung der Interessen des Magistrats in magistratsinternen und -externen (gebietskörperschaftsübergreifenden) Gremien und Projekten sowie die Entwicklung zukunftsorientierter Konzeptionen zur Implementierung für die Stadt Wien relevanter IKT-technologischer Entwicklungen und Innovationen.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>

Berufsfamilie Lehrerinnen und Lehrer (Pädagoginnen und Pädagogen)

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W1/10	Lehrerin bzw. Lehrer der Rettungsakademie	<p>Die Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer der Rettungsakademie“ umfasst die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Notärztinnen und Notärzten sowie des Sanitätspersonals in den Bereichen Medizin, Medizinprodukte, Versorgungstechnik und Verbandslehre, die Organisation und Durchführung von Ersthelferinnen- und Ersthelferkursen sowie Field-Supervising nach der Ausbildung.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>
W1/12 - W1/13	Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege sowie für medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe	<p>Die Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege sowie für medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe“ umfasst die eigenverantwortliche Planung, Vorbereitung und Durchführung des praktischen und theoretischen Unterrichts, die Vorbereitung, Durchführung und Bewertung von Prüfungen, die Mitwirkung bei der praktischen Ausbildung und schulspezifischen Aufgaben (Lehrtätigkeit) sowie die Wahrnehmung der Fachführungsaufgaben einer Fachbereichsleitung.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Wirkungsbereich.</p>
W1/12 - W1/13	Lehrerin bzw. Lehrer an den berufsbildenden Privatschulen der Stadt Wien	<p>Die Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer an den berufsbildenden Privatschulen der Stadt Wien“ umfasst die eigenverantwortliche Planung, Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung und Evaluierung des Unterrichts, die Bewertung der Leistung der Schülerinnen und Schüler, die Mitwirkung an Schulentwicklungsprozessen und administrativen Aufgaben (Lehrtätigkeit) sowie die Wahrnehmung der Fachführungsaufgaben einer Fachbereichsleitung.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachführung.</p>

Schema W2

Berufsfamilie Versorgungs- und Betreuungsdienste

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/1 - W2/3	Infrastrukturelle Versorgungs- und Betreuungsdienste	<p>Die Modellfunktion „Infrastrukturelle Versorgungs- und Betreuungsdienste“ umfasst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die weitgehend selbstständige Ausführung von bzw. Mitarbeit bei zugeteilten handwerklichen Facharbeiten bzw. in sozialen Einrichtungen oder 2. die Ausführung einfacher hauswirtschaftlicher Tätigkeiten. <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Ausführungscharakter.</p> <p>Allfällige Tätigkeiten in exponierten Bereichen (z. B. infektiöse Bereiche, Tiefspeicher) sind zu berücksichtigen.</p>

Berufsfamilie Kindergarten

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/2 - W2/3	Kindergartenassistentz	<p>Die Modellfunktion „Kindergartenassistentz“ umfasst hauswirtschaftliche Tätigkeiten (Reinigung und/oder Zubereitung von Mahlzeiten) und die Mithilfe bei der elementaren Bildung und Betreuung.</p>

		Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Einsatzgebiet.
W2/5 - W2/6	Assistenzpädagogin bzw. Assistenzpädagoge	Die Modellfunktion „Assistenzpädagogin bzw. Assistenzpädagoge“ umfasst die fachlich qualifizierte Unterstützung der Pädagoginnen und Pädagogen bei der elementaren Bildung und Betreuung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzbreite.
W2/8 - W2/10	Kindergartenpädagogin bzw. Kindergartenpädagoge	Die Modellfunktion „Kindergartenpädagogin bzw. Kindergartenpädagoge“ umfasst die fachlich qualifizierte elementarpädagogische Bildungs- und Betreuungstätigkeit, die Planung und Reflexion der Bildungsprozesse sowie die Zusammenarbeit mit Bildungspartnerinnen und -partnern (Eltern bzw. Obsorgeberechtigte, Schulpädagoginnen und -pädagogen, etc.). Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum.

Berufsfamilie Feuerwehr

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/4 - W2/6	Feuerwehrrfrau bzw. Feuerwehrmann	Die Modellfunktion „Feuerwehrrfrau bzw. Feuerwehrmann“ umfasst die Mitwirkung im Feuerwehreinsatz (Unterstützung im Löschangriff, Gerätenachschub, Löschwasserversorgung, Lotse, etc.), die Mitwirkung beim Brandsicherheitswachdienst in Veranstaltungsstätten sowie die Mitarbeit bei den Aufgaben des Tagdienstes. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit (abhängig von der Dienstzeit).
W2/7 - W2/8	Feuerwehrrfrau als Lösch- und Brandmeisterin bzw. Feuerwehrmann als Lösch- und Brandmeister	Die Modellfunktion „Feuerwehrrfrau als Lösch- und Brandmeisterin bzw. Feuerwehrmann als Lösch- und Brandmeister“ umfasst die Leitung von Gruppeneinsätzen bzw. die Leitung von Einsatzabschnitten bei Bereitschaftseinsätzen als Gruppenkommandantin bzw. -kommandant sowie die fachliche Führung der zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit.
W2/9 - W2/11	Charge	Die Modellfunktion „Charge“ umfasst die direkte fachliche und allenfalls auch partielle personelle Führung von unterstellten Feuerwehrrfrauen und Feuerwehrmännern, die Anweisung und Kontrolle von Aufgaben, die Mitarbeit in der operativen Arbeitsausführung sowie die Ausführung und Kontrolle von anspruchsvollen Sachaufgaben und von täglichen Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und -überwachung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit.

Berufsfamilie Berufsrettung

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/4 - W2/7	Sanitäterin bzw. Sanitäter	Die Modellfunktion „Sanitäterin bzw. Sanitäter“ umfasst die qualifizierte Durchführung von Rettungseinsätzen sowie lebensrettender Sofortmaßnahmen, das Lenken der Einsatzfahrzeuge, die Sicherstellung der Einsatzbereitschaft der Fahrzeuge und der medizinischen Ausrüstung sowie die Reinigung des Wageninneren von verschmutztem Inventar. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachkompetenz/dem Aufgabenbereich.

Berufsfamilie Pflege

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/5 - W2/6	Pflegeassistenz, Sozial- und Fachbetreuerin bzw. Sozial- und Fachbetreuer	Die Modellfunktion „Pflegeassistenz, Sozial- und Fachbetreuerin bzw. Sozial- und Fachbetreuer“ umfasst die Betreuung pflegebedürftiger Menschen zur Unterstützung von Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege sowie von Ärztinnen und Ärzten. Die soziale Betreuung wird eigenverantwortlich wahrgenommen, wobei die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen, vornehmlich mit der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege dazugehört. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich/der Belastungssituation.

W2/8 - W2/11	Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege	Die Modellfunktion „Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege“ umfasst die Planung und Sicherstellung einer fachlich qualifizierten Pflege nach den Bestimmungen des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG). Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Wirkungsbereich/der Belastungssituation.
--------------	--	---

Berufsfamilie Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/3 - W2/6	Medizinische Assistenzberufe, Medizinische Masseurin bzw. Medizinischer Masseur, Heilmasseurin bzw. Heilmasseur, Zahnärztliche Assistenz und Sanitätshilfsdienste	Die Modellfunktion „Medizinische Assistenzberufe, Medizinische Masseurin bzw. Medizinischer Masseur, Heilmasseurin bzw. Heilmasseur, Zahnärztliche Assistenz und Sanitätshilfsdienste“ umfasst <ol style="list-style-type: none"> 1. Medizinische Assistenzberufe (Medizinische Assistenzberufegesetz – MABG), 2. die Medizinische Masseurin bzw. den Medizinischen Masseur (Medizinischer Masseur- und Heilmassergesetz – MMHmG), 3. die Heilmasseurin bzw. den Heilmasseur (MMHmG), 4. die Medizinische Fachassistenz (MABG), 5. die Laborgehilfin bzw. den Laborgehilfen (MTF-SHD-Gesetz), 6. die Zahnärztliche Assistentin bzw. den Zahnärztlichen Assistenten (Zahnärztegesetz – ZÄG), 7. die Zahntechnikerin bzw. den Zahntechniker. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Einsatzgebiet/der Belastungssituation.
W2/6 - W2/7	Medizinisch-Technischer Fachdienst	Die Modellfunktion „Medizinisch-Technischer Fachdienst“ umfasst die Ausführung einfacher medizinisch-technischer Laboratoriumsmethoden, einfacher physiotherapeutischer Behandlungen und Hilfeleistungen bei der Anwendung von Röntgenstrahlen zu diagnostischen und therapeutischen Zwecken. Sämtliche Tätigkeiten dürfen nur über ärztliche Anordnung und unter ärztlicher Aufsicht wahrgenommen werden. Bei Berechtigung zur Ausübung von Tätigkeiten laut § 38 MABG ist auch die Übernahme definierter Tätigkeiten aus den Berufsfeldern der biomedizinischen Analytikerin bzw. des biomedizinischen Analytikers und der Radiotechnologin bzw. des Radiotechnologen erfasst. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachkompetenz.
W2/9	Hebamme	Die Modellfunktion „Hebamme“ umfasst die eigenverantwortliche Betreuung, Beratung und Pflege der Schwangeren, Gebärenden und Wöchnerinnen, die Beistandsleistung bei der Geburt sowie die Mitwirkung bei der Mutterschafts- und Säuglingsfürsorge. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
W2/9 - W2/11	Gehobene medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe	Die Modellfunktion „Gehobene medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe“ umfasst die folgenden Berufsgruppen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Gehobene medizinisch-technische Dienste (MTD-Gesetz); 2. Diplomierte Kardiotechnikerin bzw. Diplomierter Kardiotechniker (Kardiotechnikergesetz – KTG); 3. Musiktherapeutin bzw. Musiktherapeut (Musiktherapiegesetz – MuthG). Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Fachkompetenz/der Belastungssituation.

Berufsfamilie Parkraumüberwachung

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W2/4	Parkraumüberwachung-Kontrollorgan	Die Modellfunktion „Parkraumüberwachung-Kontrollorgan“ umfasst die Kontrolle des „ruhenden“ Verkehrs insbesondere nach den Bestimmungen der Straßenverkehrsordnung 1960 und der Kurzparkzonen-Überwachungsverordnung, die Kontrolle der Einhaltung des Parkometersgesetzes 2006 und die sich daraus ergebende Ausstellung von Organstrafverfügungen und Erstattung von Anzeigen. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

Schema W3

Berufsfamilie Infrastruktur

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung

W3/1 - W3/3	Infrastrukturdienste	Die Modellfunktion „Infrastrukturdienste“ umfasst manuelle Routinetätigkeiten und die Unterstützung bei handwerklichen Facharbeiten bzw. in sozialen Einrichtungen sowie teilweise selbstständige einfache Tätigkeiten bei handwerklichen Facharbeiten (Umweltarbeiten, Kanalarbeiten, etc.). Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Ausführungscharakter. Allfällige Tätigkeiten in exponierten Bereichen (z. B. infektiöse Bereiche, Tiefspeicher) sind zu berücksichtigen.
-------------	----------------------	---

Schema W4

Berufsfamilie Management spitalsärztlicher Dienst

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W4/6 - W4/7	Ärztliche Direktorin bzw. Ärztlicher Direktor	Die Modellfunktion „Ärztliche Direktorin bzw. Ärztlicher Direktor“ umfasst ärztliche Direktorinnen und Direktoren im Wiener Krankenanstaltenverbund sowie Führungskräfte auf den im Dienstpostenplan bestimmten Posten.

Berufsfamilie Führung (spitals-)ärztlicher Dienst

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W4/3	Oberärztin bzw. Oberarzt oder Fachärztin bzw. Facharzt mit definierten Leitungsaufgaben	Die Modellfunktion „Oberärztin bzw. Oberarzt oder Fachärztin bzw. Facharzt mit definierten Leitungsaufgaben“ umfasst den umfassenden Einsatz in der medizinischen Fachdisziplin und zusätzlich die Fachführung und direkte Personalführung sowie Personaleinsatzplanung. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
W4/3	Oberärztin bzw. Oberarzt Rettungsdienst	Die Modellfunktion „Oberärztin bzw. Oberarzt im Rettungsdienst“ umfasst die medizinische Einsatzleitung vor Ort bei Großschadensereignissen, die direkte fachliche und personelle Führung chefarztlicher Stabstellen, Steuerung und Qualitätssicherung von Prozessen in der Notfallmedizin, die Mitwirkung bei wissenschaftlichen Studien, im Beschwerdemanagement sowie Beratung von Notärztinnen und Notärzten. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
W4/6	Ärztliche Abteilungs- oder Institutsvorständin bzw. Ärztlicher Abteilungs- oder Institutsvorstand	Die Modellfunktion „Ärztliche Abteilungs- oder Institutsvorständin bzw. Ärztlicher Abteilungs- oder Institutsvorstand“ umfasst die ärztliche, fachliche und personelle Leitung einer Abteilung bzw. eines Institutes unter Bedachtnahme auf die Vorgaben der kollegialen Führung, die Gewährleistung der medizinischen Versorgung der Patientinnen und Patienten entsprechend dem Stand der Wissenschaften und der einschlägigen gesetzlichen und dienstrechtlichen Vorschriften sowie die Verantwortung für die Ausbildung der Ärztinnen und Ärzte zu Ärztinnen und Ärzten für Allgemeinmedizin oder zu Fachärztinnen und Fachärzten. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

Berufsfamilie Klinische Psychologie des KAV

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W4/1	Klinische Psychologin bzw. Klinischer Psychologe KAV	Die Modellfunktion „Klinische Psychologin bzw. Klinischer Psychologe KAV“ umfasst ausgebildete klinische Psychologinnen und Psychologen mit selbstständiger Berufsberechtigung und beinhaltet die Ausführung von Untersuchungen, Erstellung von Diagnosen, Gutachten, Therapiemaßnahmen sowie die therapeutische Behandlung von Patientinnen und Patienten. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

Schema W5

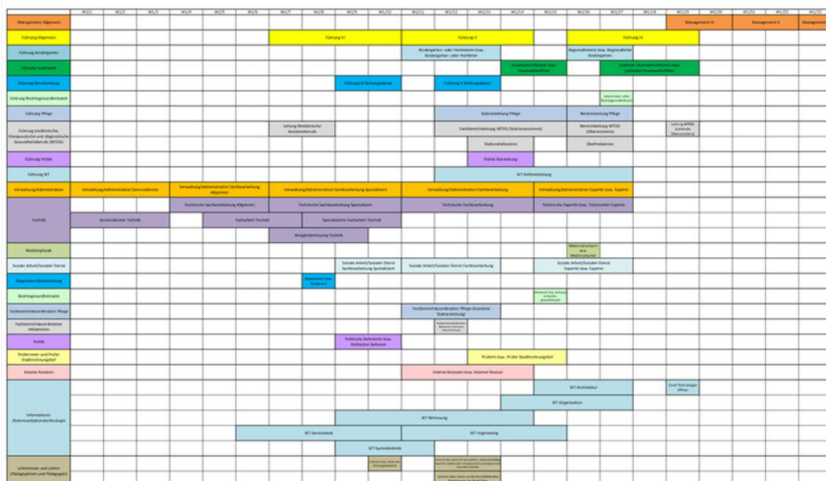
Berufsfamilie Spitalsärztlicher Dienst

Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
W5/1	Ärztin bzw. Arzt	Die Modellfunktion „Ärztin bzw. Arzt“ umfasst Ärztinnen und Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung zur Allgemeinmedizinerin bzw.

		zum Allgemeinmediziner sowie die Ausführung spezifischer Tätigkeiten, für die keine Fachärztin- bzw. Facharzt Ausbildung erforderlich ist. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
W5/2	Ärztin bzw. Arzt Notfallaufnahme/ Notereinsatzfahrzeug	Die Modellfunktion „Ärztin bzw. Arzt Notfallaufnahme/Notereinsatzfahrzeug“ umfasst Ärztinnen und Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung zur Allgemeinmedizinerin bzw. zum Allgemeinmediziner und/oder zur Fachärztin bzw. zum Facharzt und beinhaltet die Ausführung spezifischer Tätigkeiten in der Zentralen Notfallaufnahme und in Notereinsatzfahrzeugen. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
W5/2	Fachärztin bzw. Facharzt, Oberärztin bzw. Oberarzt	Die Modellfunktion „Fachärztin-Oberärztin bzw. Facharzt-Oberarzt“ umfasst ausgebildete Fachärztinnen und Fachärzte und beinhaltet die verantwortliche und eigenständige Ausübung sämtlicher ärztlicher Aufgaben im Spektrum ihrer Fachdisziplin. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

Einreichungsplan für das Schema W1

Anlage 2
(zu § 76 Abs. 1)



Einreichungsplan für das Schema W2

	W2/1	W2/2	W2/3	W2/4	W2/5	W2/6	W2/7	W2/8	W2/9	W2/10	W2/11
Versorgungs- und Betreuungsdienste	Infrastrukturelle Versorgungs- und Betreuungsdienste										
Kindergarten	Kindertagesstätte			Auszubildende bzw. Auszubildende				Kindertagespädagogin bzw. Kindertagespädagoge			
Feuerwehr	Feuerwehreinheit bzw. Feuerwehrmann				Feuerwehrchef bzw. Feuerwehrchefin				Chargen		
Reinigung	Sanitär- bzw. Sanitär										
Pflege	Pflegeassistenz, Sozial- und Fachpersonal bzw. Sozial- und Fachpersonal					Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege					
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	Medizinische Fachberufe, Medizinische Berufe, Medizinische Berufe, Medizinische Berufe, Medizinische Berufe, Medizinische Berufe, Medizinische Berufe, Medizinische Berufe, Medizinische Berufe, Medizinische Berufe, Medizinische Berufe, Medizinische Berufe										
Parkraumüberwachung	Parkraumüberwachung, Kontrollen										

01	1.729,89	1.781,72	1.834,59	1.938,25	2.056,43	2.187,03	2.332,16	2.492,84
02	1.781,20	1.839,88	1.899,94	1.986,22	2.117,53	2.255,32	2.405,01	2.571,98
03	1.832,52	1.898,03	1.965,27	2.034,19	2.178,64	2.323,59	2.477,86	2.651,13
04	1.832,52	1.898,03	1.965,27	2.082,16	2.239,74	2.391,87	2.550,70	2.730,27
05	1.832,52	1.898,03	1.965,27	2.130,13	2.300,86	2.460,14	2.623,55	2.809,43
06	1.832,52	1.898,03	1.965,27	2.130,13	2.300,86	2.460,14	2.623,55	2.809,43
07	1.832,52	1.898,03	1.965,27	2.130,13	2.300,86	2.460,14	2.623,55	2.809,43
08	1.883,83	1.956,19	2.030,62	2.178,10	2.361,97	2.528,43	2.696,40	2.888,57
09	1.883,83	1.956,19	2.030,62	2.178,10	2.361,97	2.528,43	2.696,40	2.888,57
10	1.935,14	2.014,34	2.095,97	2.226,06	2.423,07	2.596,70	2.769,25	2.967,72
11	1.935,14	2.014,34	2.095,97	2.226,06	2.423,07	2.596,70	2.769,25	2.967,72
12	1.986,46	2.072,50	2.161,32	2.274,03	2.484,18	2.664,98	2.842,10	3.046,86

Gehalts- stufe	W1/9 Euro	W1/10 Euro	W1/11 Euro	W1/12 Euro	W1/13 Euro	W1/14 Euro	W1/15 Euro	W1/16 Euro
01	2.668,03	2.858,76	3.066,08	3.291,02	3.534,62	3.798,96	4.084,02	4.395,00
02	2.755,43	2.929,73	3.142,24	3.376,08	3.626,02	3.897,22	4.173,44	4.493,45
03	2.842,83	3.000,72	3.218,41	3.461,13	3.717,41	3.995,48	4.262,86	4.591,90
04	2.930,23	3.071,70	3.294,57	3.546,20	3.808,80	4.093,75	4.352,27	4.690,34
05	3.017,63	3.142,68	3.370,74	3.631,26	3.900,19	4.192,02	4.441,70	4.788,79
06	3.017,63	3.213,66	3.446,90	3.716,31	3.991,58	4.290,28	4.531,12	4.887,25
07	3.017,63	3.284,65	3.523,06	3.801,37	4.082,98	4.388,55	4.620,53	4.985,70
08	3.105,03	3.355,62	3.599,23	3.886,44	4.174,37	4.486,82	4.709,96	5.084,14
09	3.105,03	3.355,62	3.599,23	3.886,44	4.174,37	4.486,82	4.799,38	5.182,59
10	3.192,43	3.426,61	3.675,39	3.971,49	4.265,77	4.585,08	4.888,79	5.281,04
11	3.192,43	3.426,61	3.675,39	3.971,49	4.265,77	4.585,08	4.978,22	5.379,48
12	3.279,83	3.497,58	3.751,56	4.056,55	4.357,16	4.683,34	5.067,63	5.477,94

Gehalts- stufe	W1/17 Euro	W1/18 Euro	W1/19 Euro	W1/20 Euro	W1/21 Euro	W1/22 Euro	W1/23 Euro
01	4.731,90	5.095,74	5.493,80	5.923,99	6.390,46	6.900,47	7.452,98
02	4.840,29	5.215,04	5.625,18	6.068,65	6.546,55	7.072,49	7.638,82
03	4.948,66	5.334,33	5.756,57	6.213,31	6.702,64	7.244,52	7.824,65
04	5.057,05	5.453,62	5.887,95	6.357,97	6.858,73	7.416,55	8.010,49
05	5.165,44	5.572,91	6.019,33	6.502,63	7.014,82	7.588,56	8.196,33
06	5.273,82	5.692,20	6.150,71	6.647,29	7.170,90	7.760,59	8.382,16
07	5.382,21	5.811,49	6.282,10	6.791,96	7.327,00	7.932,62	8.568,00
08	5.490,59	5.930,79	6.413,48	6.936,61	7.483,08	8.104,64	8.753,84
09	5.598,98	6.050,08	6.544,87	7.081,27	7.639,17	8.276,66	8.939,68
10	5.707,36	6.169,37	6.676,25	7.225,93	7.795,26	8.448,69	9.125,51
11	5.815,75	6.288,67	6.807,63	7.370,59	7.951,34	8.620,72	9.311,35
12	5.924,14	6.407,95	6.939,01	7.515,25	8.107,44	8.792,73	9.497,18

Schema W2

Gehalts- stufe	W2/1 Euro	W2/2 Euro	W2/3 Euro	W2/4 Euro	W2/5 Euro	W2/6 Euro	W2/7 Euro	W2/8 Euro
01	1.631,72	1.684,59	1.788,25	1.906,43	2.037,03	2.182,16	2.342,84	2.518,03
02	1.689,88	1.749,94	1.836,22	1.967,53	2.105,32	2.255,01	2.421,98	2.605,43
03	1.748,03	1.815,27	1.884,19	2.028,64	2.173,59	2.327,86	2.501,13	2.692,83
04	1.748,03	1.815,27	1.932,16	2.089,74	2.241,87	2.400,70	2.580,27	2.780,23
05	1.748,03	1.815,27	1.980,13	2.150,86	2.310,14	2.473,55	2.659,43	2.867,63
06	1.748,03	1.815,27	1.980,13	2.150,86	2.310,14	2.473,55	2.659,43	2.867,63
07	1.748,03	1.815,27	1.980,13	2.150,86	2.310,14	2.473,55	2.659,43	2.867,63
08	1.806,19	1.880,62	2.028,10	2.211,97	2.378,43	2.546,40	2.738,57	2.955,03
09	1.806,19	1.880,62	2.028,10	2.211,97	2.378,43	2.546,40	2.738,57	2.955,03
10	1.864,34	1.945,97	2.076,06	2.273,07	2.446,70	2.619,25	2.817,72	3.042,43
11	1.864,34	1.945,97	2.076,06	2.273,07	2.446,70	2.619,25	2.817,72	3.042,43
12	1.922,50	2.011,32	2.124,03	2.334,18	2.514,98	2.692,10	2.896,86	3.129,83

Gehalts- stufe	W2/9 Euro	W2/10 Euro	W2/11 Euro
01	2.708,76	2.916,08	3.141,02
02	2.779,73	2.992,24	3.226,08
03	2.850,72	3.068,41	3.311,13
04	2.921,70	3.144,57	3.396,20
05	2.992,68	3.220,74	3.481,26
06	3.063,66	3.296,90	3.566,31
07	3.134,65	3.373,06	3.651,37
08	3.205,62	3.449,23	3.736,44
09	3.205,62	3.449,23	3.736,44
10	3.276,61	3.525,39	3.821,49
11	3.276,61	3.525,39	3.821,49
12	3.347,58	3.601,56	3.906,55

Schema W3

Gehalts- stufe	W3/1 Euro	W3/2 Euro	W3/3 Euro
01	1.634,59	1.738,25	1.856,43
02	1.699,94	1.786,22	1.917,53
03	1.765,27	1.834,19	1.978,64
04	1.765,27	1.882,16	2.039,74

05	1.765,27	1.930,13	2.100,86
06	1.765,27	1.930,13	2.100,86
07	1.765,27	1.930,13	2.100,86
08	1.830,62	1.978,10	2.161,97
09	1.830,62	1.978,10	2.161,97
10	1.895,97	2.026,06	2.223,07
11	1.895,97	2.026,06	2.223,07
12	1.961,32	2.074,03	2.284,18

Schema W4

Gehalts- stufe	W4/1	W4/2	W4/3	W4/4	W4/5	W4/6	W4/7
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
01	5.634,30	5.939,83	6.206,76	6.487,03	6.781,31	7.925,74	8.404,75
02	5.882,95	6.127,09	6.394,01	6.674,29	6.968,57	8.320,58	8.799,59
03	6.090,67	6.314,34	6.581,27	6.861,54	7.155,82	8.715,42	9.194,43
04	6.277,92	6.501,59	6.768,52	7.048,79	7.343,07	9.110,26	9.589,27
05	6.465,17	6.688,85	6.955,78	7.236,05	7.530,33	9.505,10	9.984,11
06	6.652,43	6.876,10	7.143,03	7.423,30	7.717,58	9.879,48	10.307,32
07	6.839,68	7.063,35	7.330,28	7.610,55	7.904,83	10.253,85	10.630,53
08	7.026,94	7.250,61	7.517,54	7.797,81	8.092,09	10.253,85	10.630,53
09	7.214,19	7.437,86	7.704,79	7.985,06	8.279,34	10.253,85	10.630,53
10	7.401,44	7.625,12	7.892,04	8.172,32	8.466,60	10.253,85	10.630,53
11	7.588,70	7.812,37	8.079,30	8.359,57	8.653,85	10.253,85	10.630,53
12	7.673,62	7.812,37	8.079,30	8.359,57	8.653,85	10.253,85	10.630,53

Schema W5

Gehalts- stufe	W5/1	W5/2
	Euro	Euro
01	5.484,30	5.789,83
02	5.732,95	5.977,09
03	5.940,67	6.164,34
04	6.127,92	6.351,59
05	6.315,17	6.538,85
06	6.502,43	6.726,10
07	6.689,68	6.913,35
08	6.876,94	7.100,61
09	7.064,19	7.287,86
10	7.251,44	7.475,12
11	7.438,70	7.662,37
12	7.523,62	7.662,37

Zum Seitenanfang