

**Bundesland**

Wien

**Titel**

Gesetz über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten der  
Gemeinde Wien (Vertragsbedienstetenordnung 1995 - VBO 1995)

Fundstellen der Rechtsvorschrift und ihrer Änderungen

Datum Publ.Blatt Fundstelle

23/06/1995 LGBI. Nr. 50/1995  
24/06/1996 LGBI. Nr. 24/1996  
23/07/1996 LGBI. Nr. 32/1996  
10/03/1998 LGBI. Nr. 15/1998  
28/04/1998 LGBI. Nr. 23/1998  
22/03/1999 LGBI. Nr. 18/1999  
14/07/1999 LGBI. Nr. 34/1999  
28/09/1999 LGBI. Nr. 47/1999  
13/03/2000 LGBI. Nr. 16/2000  
28/09/2000 LGBI. Nr. 51/2000  
06/04/2001 LGBI. Nr. 22/2001  
14/12/2001 LGBI. Nr. 122/2001  
14/12/2001 LGBI. Nr. 123/2001  
29/03/2002 LGBI. Nr. 15/2002  
13/12/2002 LGBI. Nr. 50/2002  
10/03/2003 LGBI. Nr. 19/2003  
22/07/2003 LGBI. Nr. 33/2003  
10/05/2004 LGBI. Nr. 20/2004  
10/09/2004 LGBI. Nr. 36/2004  
13/10/2004 LGBI. Nr. 44/2004  
13/10/2004 LGBI. Nr. 45/2004  
12/07/2005 LGBI. Nr. 36/2005  
19/09/2005 LGBI. Nr. 48/2005  
19/09/2005 LGBI. Nr. 49/2005  
14/02/2006 LGBI. Nr. 14/2006  
22/09/2006 LGBI. Nr. 42/2006  
18/06/2007 LGBI. Nr. 25/2007  
19/02/2008 LGBI. Nr. 05/2008  
11/04/2008 LGBI. Nr. 22/2008  
11/03/2009 LGBI. Nr. 20/2009  
17/06/2009 LGBI. Nr. 33/2009  
29/01/2010 LGBI. Nr. 02/2010  
17/09/2010 LGBI. Nr. 42/2010

**Text**

[In dieser Vorschrift befinden sich Tabellen die im RIS nicht angezeigt werden können. Wählen Sie diesen Link für eine vollständige Ansicht im Wiener Rechtsinformationssystem.](#)

## 1. ABSCHNITT

### Allgemeine Bestimmungen

#### Anwendungsbereich

§ 1. (1) Dieses Gesetz gilt, soweit in Abs. 2 nicht anderes bestimmt ist, für Personen, die in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen (Vertragsbedienstete).

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

1. die Personen, für die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, oder das Gehaltskassengesetz 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 Lehrer und Erzieher;
3. die Lehrer der Musiklehranstalten der Stadt Wien;
4. die Bediensteten des Landwirtschaftsbetriebes;
5. die Forstarbeiter des Forstwirtschaftsbetriebes;
6. die Aushilfs- und Saisonbediensteten;
7. die Lehrlinge;
8. die Personen, die ausschließlich für eine Tätigkeit im Ausland aufgenommen werden und den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen im Ausland haben, wenn mit ihnen Dienstverträge nach dem für den Dienstort maßgebenden ausländischen Recht abgeschlossen werden.

(3) Bei Anwendung dieses Gesetzes sind im Einzelfall bei Frauen die Bezeichnung "die Vertragsbedienstete" und die entsprechenden weiblichen Funktionsbezeichnungen (zB Leiterin, Vorgesetzte) zu verwenden.

XE "Dienstvertrag"

#### Dienstvertrag

§ 2. (1) Der Dienstvertrag ist schriftlich anzufertigen und von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben.

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls zu enthalten:

1. Personalien des Vertragsbediensteten (Name, Geburtsdatum),
2. Bezeichnung und Sitz des Dienstgebers,
3. wann das Dienstverhältnis beginnt,
4. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird,
5. welchem Schema und welcher Bediensteten- und Verwendungsgruppe der Vertragsbedienstete angehört,
6. ob der Vertragsbedienstete während der vollen wöchentlichen (monatlichen) Arbeitszeit oder während eines Teiles derselben beschäftigt werden soll (Vollbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung),
7. ob und innerhalb welcher Frist der Vertragsbedienstete eine Dienstprüfung abzulegen hat.

(3) Dem Dienstvertrag ist beizufügen:

1. Bekanntgabe des Dienstortes des Vertragsbediensteten,
2. ein Hinweis, daß auf das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten im wesentlichen folgende gesetzliche Bestimmungen Anwendung finden:
  - a) Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 50 (insbesondere in bezug auf Arbeitszeit, Urlaub, Dienstpflichten, Auflösung des Dienstverhältnisses, Kündigungsfristen),
  - b) Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55, in Verbindung mit der Vertragsbedienstetenordnung 1995 (in bezug auf das Entgelt und dessen Auszahlung).

(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 oder in einem Sondervertrag nach § 54 eine uneingeschränkte befristete Verlängerungsmöglichkeit vereinbart wurde. Wird das Dienstverhältnis über den Verlängerungszeitraum hinaus fortgesetzt, so gilt es von da ab als von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen.

(6) Änderungen des Dienstvertrages, welche die Erhöhung des Monatsbezuges des Vertragsbediensteten bewirken, bedürfen nicht der Schriftlichkeit.

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

XE "Angelobung"

Angelobung

§ 3. Der Vertragsbedienstete hat zu geloben, daß er die Gesetze der Republik Österreich und des Landes Wien befolgen und alle sich aus seinem Dienstverhältnis ergebenden Pflichten treu und gewissenhaft erfüllen wird.

## 2. ABSCHNITT

XE "Pflichten des Vertragsbediensteten"

Pflichten des Vertragsbediensteten

### Allgemeine Pflichten

§ 4. (1) Der Vertragsbedienstete hat die ihm übertragenen Geschäfte unter Beachtung der bestehenden Rechtsvorschriften mit Sorgfalt, Fleiß und Unparteilichkeit zu besorgen. Er hat sich hiebei von den Grundsätzen größtmöglicher Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis leiten zu lassen.

(2) Der Vertragsbedienstete ist grundsätzlich nur zur Durchführung jener Geschäfte verpflichtet, die sich aus dem allgemeinen Geschäftskreis der Bedienstetengruppe ergeben, der er angehört. Wenn es der Dienst jedoch erfordert, kann er nach Maßgabe seiner Eignung vorübergehend auch zur Besorgung anderer Geschäfte herangezogen werden.

(3) Der Vertragsbedienstete ist verpflichtet, den Dienst auch außerhalb seiner Dienststelle oder außerhalb der Gemeinde, in der die Dienststelle liegt, zu leisten.

(4) Der Vertragsbedienstete hat gegenüber den Vorgesetzten, den Mitarbeitern, den Parteien und Kunden ein höfliches und hilfsbereites Verhalten an den Tag zu legen. Er hat im Dienst und außer Dienst alles zu vermeiden, was die Achtung und das Vertrauen, die seiner Stellung entgegengebracht werden, untergraben könnte.

(5) Dem Vertragsbediensteten ist es verboten, sich, 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.

(6) Wird dem Vertragsbediensteten in Ausübung seines Dienstes der begründete Verdacht einer gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die von Amts wegen zu verfolgen ist, so hat er dies unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden.

(7) Ist eine Dienstverhinderung des Vertragsbediensteten im Sinn des § 13 Abs. 1 oder eine Pflegefreistellung im Sinn des § 37 ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen (zB Dienstunfähigkeit oder Pflegefreistellung infolge eines Verkehrsunfalles mit Fremdvorschulden), hat dies der Vertragsbedienstete dem Magistrat unverzüglich schriftlich zu melden; dies gilt nicht, wenn die Dienstverhinderung oder die Pflegefreistellung auf das schädigende Einwirken eines nahen Angehörigen (§ 37 Abs. 5) zurückzuführen ist. Auf Verlangen des Magistrats hat der Vertragsbedienstete sämtliche für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen durch die Gemeinde Wien erforderliche Daten bekannt zu geben.

(7a) § 34a der Dienstordnung 1994 gilt auch für den Vertragsbediensteten.

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

1. Namensänderung,
2. Standesveränderung,
3. Erwerb und Verlust der Staatsangehörigkeit einer 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 Staatsbürgern,
- 3a. Erlöschen, Aberkennung oder Beendigung des Flüchtlingsstatus oder des subsidiären Schutzstatus,
4. Änderung des Wohnsitzes,
5. Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes, wenn der Vertragsbedienstete gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist,

6. Adresse, unter der dem beurlaubten Vertragsbediensteten im kürzesten Weg amtliche Verständigungen zukommen können,
7. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, des Dienstausweises oder eines Dienstabzeichens,
8. Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970.

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

#### Diskriminierungsverbot

§ 4a. (1) Dem Vertragsbediensteten ist es im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu diskriminieren. Insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien niemand von einem Vertragsbediensteten unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, vor allem nicht

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
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, insbesondere bei Beförderungen und bei der Betrauung mit höherwertigen Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

(1a) 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.

(2) 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.

(2a) 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 Ausrichtung 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.

(3) Als Diskriminierung gilt auch

1. die von einem Vertragsbediensteten erfolgte Anstiftung eines Bediensteten der Stadt Wien zu einem nach Abs. 1 oder Z 2 verbotenen Verhalten,
2. jede nicht unter Abs. 1 zweiter Satz fallende, von einem Vertragsbediensteten 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 dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht angesehen wird und die Würde dieses Bediensteten verletzt oder dies bezweckt (Belästigung),
3. jede von einem Vertragsbediensteten getroffene nachteilige das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in Abs. 1 zweiter Satz genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeuge oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat,
4. jedes unter Abs. 1 zweiter Satz oder Z 1 bis 3 fallende Verhalten eines Vertragsbediensteten, das aus dem Grund der Behinderung eines Angehörigen im Sinn des § 37 Abs. 5 eines Bediensteten erfolgt, wenn der betroffene Bedienstete die behinderungsbedingte und erforderliche Betreuung dieses Angehörigen wahrnimmt.

§ 4b. (1) Eine Diskriminierung im Sinn des § 4a 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.

§ 4c. (1) Dem Vertragsbediensteten ist im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit auch jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts (§ 2 Abs. 4 Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996), die nicht vom Anwendungsbereich des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes erfasst ist, verboten. Diskriminierungen von Bediensteten sowie von Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien bewerben, auf Grund des Geschlechts 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 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 einem Vertragsbediensteten erfolgte Anstiftung eines Bediensteten der Stadt 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 Zeuge oder 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 sowie

4.. jede ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder Mutterschaft.

§ 4d. Die §§ 4a bis 4c finden auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1, 3, 6 und 7 genannten Bediensteten sowie auf die Angestellten des Landwirtschaftsbetriebes Anwendung.

Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

§ 4e. Der Vertragsbedienstete hat im Umgang mit den Vorgesetzten und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder in sonstiger Weise diskriminierend sind.

XE "Dienstpflichten gegenüber dem Vorgesetzten" Dienstpflichten gegenüber dem Vorgesetzten

§ 5. (1) Der Vertragsbedienstete hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen.

(2) Der Vertragsbedienstete 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 der Vertragsbedienstete eine Weisung aus einem anderen Grund für gesetzwidrig, so kann er, bevor er die Weisung befolgt, seine Bedenken dem Vorgesetzten mitteilen. Bestätigt jedoch der Vorgesetzte diese Weisung schriftlich, so hat der Vertragsbedienstete die Weisung zu befolgen.

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

Besondere Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters

§ 6. (1) Der Vorgesetzte hat darauf zu achten, daß seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben in gesetzmäßiger, zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise besorgen. Er hat seine Mitarbeiter hiebei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Mißstände abzustellen und für die Einhaltung der Arbeitszeit zu sorgen. Er hat das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, daß sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht.

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

XE "Amtsverschwiegenheit"

Amtsverschwiegenheit

§ 7. Der Vertragsbedienstete ist zur Verschwiegenheit über alle ihm ausschließlich aus 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 der Vertragsbedienstete vom Magistrat von der Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entbunden wurde.

Befangenheit

§ 8. Der Vertragsbedienstete hat sich der Ausübung seines Amtes zu enthalten und seine Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, 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 der befangene Vertragsbedienstete die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen. § 7 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51, und sonstige die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften bleiben unberührt.

XE "Ausbildung und Fortbildung"

Ausbildung und Fortbildung

§ 9. (1) Der Vertragsbedienstete hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, in denen die für die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden oder in denen er die für seine Tätigkeit notwendige praktische Unterweisung erhält.

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

XE "Versetzung" XE "Dienstzuteilung"

Versetzung, Dienstzuteilung

§ 10. (1) Der Vertragsbedienstete kann, wenn es im dienstlichen Interesse gelegen ist, einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen werden. Erfolgt die Dienstzuweisung auf Dauer, so liegt eine Versetzung, erfolgt sie nur vorübergehend, so liegt eine Dienstzuteilung vor. Die Dienstzuteilung kann auch in der Weise erfolgen, daß der Vertragsbedienstete unbeschadet seiner Verwendung bei der bisherigen Dienststelle für einen Teil der Arbeitszeit einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen wird.

(2) Ist durch die Versetzung oder Dienstzuteilung eine Übersiedlung in eine andere Gemeinde notwendig, so ist dem Vertragsbediensteten unter Wahrung der dienstlichen Interessen und unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

(3) § 17a der Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, gilt auch für den Vertragsbediensteten mit der Maßgabe, daß der in Abs. 5 vorgesehene Zuschlag nicht zu leisten ist.

XE "Arbeitszeit"

Arbeitszeit

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

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

(3) Überstunden sind je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten. Für Überstunden, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, ist Z 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Verhältnis für den Freizeitausgleich 1:2 beträgt. Ein Freizeitausgleich ist bis zum Ende des sechsten auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats zulässig. Diese Frist kann mit Zustimmung des Vertragsbediensteten um bis zu weitere sechs Monate erstreckt werden.

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

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

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

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

XE "Fixe Arbeitszeit"

Fixe Arbeitszeit

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

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

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

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

1. der Vertragsbedienstete einen zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nicht erreichen konnte,
2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig und nicht vorhersehbar war und
3. der Vertragsbedienstete diese Mehrdienstleistung unverzüglich dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nach deren Erbringung unter Darlegung der Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Mehrdienstleistung schriftlich meldet. Mehrdienstleistungen, die mündlich angeordnet wurden oder die im Sinn des zweiten Satzes als angeordnet gelten, sind innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Anordnung bzw. Meldung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten schriftlich zu bestätigen.

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

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

XE "Gleitende Arbeitszeit"

Gleitende Arbeitszeit

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

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

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

5. Servicezeiten: das ist jener außerhalb der Blockzeit, aber – sofern nichts anderes vorgesehen ist – innerhalb der Sollzeit liegende Zeitraum, in welchem zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes bestimmte Vertragsbedienstete bzw. eine bestimmte Anzahl von Vertragsbediensteten Dienst zu versehen haben;
6. Durchrechnungszeitraum: das ist jener Zeitraum, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der sich aus Z 7 ergebenden zulässigen Abweichungen durchschnittlich zu erbringen ist; der Durchrechnungszeitraum hat mindestens einen Kalendermonat zu betragen;
7. Grenzen des zulässigen Gleitzeitaldos: das ist das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum; Überschreitungen sind mit einem Ausmaß von 40 Stunden, Unterschreitungen mit einem Ausmaß von zehn Stunden festzulegen.

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

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

1. der Vertragsbedienstete einen zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nicht erreichen konnte,
2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig und nicht vorhersehbar war und
3. der Vertragsbedienstete diese Mehrdienstleistung unverzüglich dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nach deren Erbringung unter Darlegung der Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Mehrdienstleistung schriftlich meldet. Mehrdienstleistungen, die mündlich angeordnet wurden oder die im Sinn des zweiten Satzes als angeordnet gelten, sind innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Anordnung bzw. Meldung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten schriftlich zu bestätigen.

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

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

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

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

XE "Telearbeit"

Telearbeit

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

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

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

(3) Bei der Telearbeit gliedert sich die Arbeitszeit in

1. eine betriebliche Arbeitszeit und

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

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

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

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

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

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

XE "Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes" Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes

§ 12. (1) Die Arbeitszeit des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 2 auf seinen Antrag zur Pflege

1. eines eigenen Kindes,
2. eines Kindes, das er an Kindes statt angenommen hat, oder
3. eines Kindes, das er in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat,
4. eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Vertragsbediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und/oder sein Ehegatte oder eingetragener Partner aufkommt, bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um mindestens ein Viertel und um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt um höchstens die Hälfte herabzusetzen.

(2) Der Vertragsbedienstete 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 der Vertragsbedienstete für dieses Kind Anspruch auf Eltern-Karenz gemäß § 31 gehabt hat. Die in einem unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien verbrachte Zeit ist auf die Wartefrist anzurechnen.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung ist unzulässig, wenn der Vertragsbedienstete aus wichtigen dienstlichen Gründen infolge der Herabsetzung der Arbeitszeit oder ihrer vom Vertragsbediensteten gewünschten zeitlichen Lagerung weder auf seinem bisherigen Dienstposten noch auf einem anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Dienstposten 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 des Vertragsbediensteten.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 darf nur durch eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 31 bis 31b oder § 33 oder durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Mutterschutzgesetz 1979 unterbrochen werden und muss mindestens zwei Monate betragen. Zeiten, um die sich eine Teilzeitbeschäftigung durch eine Unterbrechung 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 der Arbeitgeber des anderen Eltern-, Adoptiveltern- oder Pflegeelternteils eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 15h oder 15o des Mutterschutzgesetzes 1979, §§ 8 oder 8g des Väter-

- Karenzgesetzes oder anderen gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum 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 oder des Vertragsbediensteten 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 des Vertragsbediensteten

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) Der Magistrat ist verpflichtet, dem Vertragsbediensteten auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder über die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen.

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

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

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

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

(10) 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 des Vertragsbediensteten abgeändert werden.

XE "Abwesenheit vom Dienst"

Abwesenheit vom Dienst

§ 13. (1) Ist der Vertragsbedienstete durch Krankheit, Unfall oder einen anderen wichtigen, seine Person betreffenden Grund verhindert, den Dienst zu versehen, so hat er dies dem Vorgesetzten unverzüglich zu melden. Der Vertragsbedienstete hat den Grund für die Dienstverhinderung zu bescheinigen, wenn es der Vorgesetzte verlangt, oder wenn die Dienstverhinderung länger als drei aufeinanderfolgende Kalendertage dauert.

(2) Ein wegen Krankheit oder Unfall vom Dienst abwesender Vertragsbediensteter hat sich auf Verlangen des Magistrats einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

(3) Der Vertragsbedienstete, 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 dem Magistrat innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Zustellung des Einberufungsbefehles oder des Zuweisungsbescheides oder nach der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung, spätestens aber am Tag vor dem Antritt des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes (des Zivildienstes), zu melden. Der Vertragsbedienstete hat ferner zu melden, wenn er im Anschluss an den Grundwehrdienst den Wehrdienst als Zeitsoldat gemäß § 23 des Wehrgesetzes 2001 leistet. Für den Vertragsbediensteten, 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 Staatsbürgern, ist, besteht die Meldepflicht bei einem gleichartigen Dienst.

(3a) Dem Vertragsbediensteten ist für die Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst so viel Arbeitszeit als erbracht anzurechnen, wie der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht oder wie der

Vertragsbedienstete in diesem Zeitraum nach dem Fixdienstplan Dienst zu leisten hätte oder, sofern ein solcher Dienstplan für den Vertragsbediensteten nicht vorliegt oder auf den Vertragsbediensteten § 11c anzuwenden ist, wie der vom Vertragsbediensteten in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit entspricht; §§ 19 und 20 bleiben unberührt.

(4) Die Zeit der eigenmächtigen und unentschuldigtem Abwesenheit vom Dienst in der Dauer von mehr als drei Tagen und die Zeit der Abwesenheit vom Dienst infolge Freiheitsentzuges wegen eines strafrechtlich zu ahndenden Tatbestandes hemmen den Lauf der Dienstzeit. Führt das strafrechtliche Verfahren zu keiner Verurteilung, so erlischt rückwirkend die Hemmung des Laufes der Dienstzeit.

#### Abordnung des Vertragsbediensteten

§ 14. (1) Der Vertragsbedienstete 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 der Vertragsbedienstete Dienst leisten soll, und nur mit Zustimmung des Vertragsbediensteten erfolgen. Sie darf nur unter der Bedingung verfügt werden, dass der Vertragsbedienstete von der Stelle, bei der er Dienst leistet, keine Geldbezüge (ausgenommen Auslagensätze) 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 der Vertragsbedienstete Dienst leisten soll, verpflichtet, der Gemeinde Wien den Aktivitätsaufwand für den Vertragsbediensteten zu ersetzen. Bei der Abordnung mehrerer Vertragsbediensteter 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 Stadt Wien auf den Ersatz des Aktivitätsaufwandes gänzlich oder teilweise verzichtet wird.

(5) Der Vertragsbedienstete kann die Zustimmung zur Abordnung jederzeit widerrufen. In diesem Fall ist die Abordnung unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes und auf die persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten so rasch wie möglich, spätestens aber ein Jahr nach dem Widerruf aufzuheben. Desgleichen ist auf Wunsch der Stelle, bei der der Vertragsbedienstete Dienst leistet, die Abordnung so rasch wie möglich aufzuheben.

(6) Abs. 4 gilt nicht für Abordnungen zur Dienstleistung beim Bund als Überwachungsorgan für den ruhenden Verkehr in Wien.

#### Vertretung der Interessen der Gemeinde Wien in juristischen Personen

§ 15. (1) Wird der Vertragsbedienstete beauftragt, die Interessen der Gemeinde Wien in einer juristischen Person,

1. an der die Gemeinde Wien unmittelbar oder durch eine andere juristische Person mittelbar beteiligt ist,
2. an die die Gemeinde Wien Subventionen leistet, oder
3. für die die Gemeinde Wien die Haftung übernommen hat, als Vertreter der Gemeinde Wien oder als Mitglied eines Organes oder Vertretungskörpers dieser juristischen Person wahrzunehmen, so darf der Vertragsbedienstete ein Entgelt oder eine Entschädigung hierfür nur mit Zustimmung des Magistrats annehmen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für den Vertragsbediensteten, der für die Tätigkeit für die juristische Person gemäß § 34 beurlaubt oder der gemäß § 35 vom Dienst freigestellt ist.

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

XE "Nebenbeschäftigung"

Nebenbeschäftigung

§ 16. (1) Nebenbeschäftigung ist eine Tätigkeit, die der Vertragsbedienstete ohne unmittelbaren Zusammenhang mit seinen ihm nach seinem Dienstposten obliegenden Dienstpflichten entfaltet und die auch keine weitere Tätigkeit für die Gemeinde in einem anderen Wirkungskreis ist.

(2) Der Vertragsbedienstete hat jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung unverzüglich dem Magistrat schriftlich zu melden.

(3) Der Vertragsbedienstete des Schemas IV KAV darf keine Nebenbeschäftigung in einer Krankenanstalt im Sinn des § 1 Abs. 3 Z 1, 2, 5 und 6 des Wiener Krankenanstaltengesetzes 1987 außerhalb der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" 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. der Patient oder dessen Vertreter erklärt nach Information über das Leistungsangebot der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" ausdrücklich und nachweislich, dass eine Behandlung in einer Krankenanstalt der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" abgelehnt wird.

(4) Dem Vertragsbediensteten des Schemas IV KAV ist es untersagt, für eine in Abs. 3 genannte Krankenanstalt zu werben; dies umfasst auch das Verbot auf Patienten dahin gehend einzuwirken, sich einer Behandlung in einer solchen Krankenanstalt zu unterziehen.

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

(6) Andere als die im Abs. 5 genannten Nebenbeschäftigungen dürfen vom Vertragsbediensteten ganz oder teilweise innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden bzw. können ihm auf die Arbeitszeit angerechnet werden, wenn die Ausübung der Nebenbeschäftigung im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien gelegen ist und der Magistrat 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.

### 3. ABSCHNITT

#### XE "Rechte des Vertragsbediensteten"

#### Rechte des Vertragsbediensteten

#### Geltung der Besoldungsordnung 1994

§ 17. (1) Sofern in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt wird, gilt die Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55, - ausgenommen § 4 Abs. 7 erster Satz, § 7, § 41 und § 49e Abs. 1 und 2 der Besoldungsordnung 1994 - für den Vertragsbediensteten sinngemäß mit der Maßgabe, daß

1. an die Stelle der Bezeichnungen "Schema I", "Schema II", "Schema II KA", "Schema II K", "Schema II KAV" und "Schema II L" die Bezeichnungen "Schema III", "Schema IV", "Schema IV KA", "Schema IV K", "Schema IV KAV" und "Schema IV L" und an die Stelle der Bezeichnung "Beamtengruppe" die Bezeichnung "Bedienstetengruppe" treten;
2. der Entfall des Anspruches auf den Monatsbezug die Höhe der Sonderzahlung insoweit nicht beeinträchtigt, als statt des Monatsbezuges der Zuschuß gemäß § 20 gebührt;
3. die in §§ 4 und 5 der Besoldungsordnung 1994 für den Beamten vorgesehenen Einkommensgrenzen auch für den Vertragsbediensteten gelten;
4. der Monatsbezug im nachhinein am Monatsletzten fällig ist;
5. die Gehaltsansätze in der Anlage 1 festgesetzt sind;
6. das Gehalt des Vertragsbediensteten, der das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, 95 % des niedrigsten, für seine Verwendungsgruppe in der Anlage 1 vorgesehenen Gehaltes beträgt;
7. entfällt; LGBl Nr. 42/2010 vom 17.9.2010
8. die Gemeinde Wien ihren nach dem 30. Juni 1948 geborenen männlichen Vertragsbediensteten und ihren nach dem 30. Juni 1953 geborenen weiblichen Vertragsbediensteten eine Pensionskassenzusage im Sinn des § 2 Z 1 des Betriebspensionsgesetzes – BPG, BGBl. Nr. 282/1990, zu erteilen hat.

(2) entfällt; LGBl Nr. 42/2010 vom 17.9.2010

(3) § 38 Abs. 2 der Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, gilt für den Vertragsbediensteten mit der Maßgabe, dass der Verzicht in Bezug auf die dem Vertragsbediensteten gemäß Abs. 1 gebührenden Geldleistungen einschließlich des Zuschusses gemäß § 20 erklärt werden kann; Entsprechendes gilt auch für den Vertragsbediensteten, dessen Entgeltanspruch durch Kollektivvertrag geregelt ist.

XE "Anrechnung von Zeiten für die Vorrückung"

Anrechnung von Zeiten für die Vorrückung

§ 18. §§ 14, 15, 114 und 115f der Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, gelten für den Vertragsbediensteten mit der Maßgabe, daß der Unterstellung unter die Dienstordnung 1994 (Anstellung) sowohl der Beginn des Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter als auch der Wegfall einer Sonderregelung gemäß § 54 hinsichtlich des Gehaltes entsprechen und an Stelle des Hinweises auf die 10. Novelle zur Dienstordnung 1994 der Hinweis auf die 10. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 tritt.

Fortzahlung der Bezüge

§ 19. (1) Ist der Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch Krankheit oder Unfall an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält 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 zur Gemeinde Wien zurückgelegt wurden, auf die Dienstzeit anzurechnen.

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

(4) Hat der Vertragsbedienstete im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinn der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung erlitten und ist er dadurch an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er den Anspruch auf 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, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(5) Bezüge im Sinn der Abs. 1 und 4 sind der Monatsbezug, die Ersatzleistung gemäß § 21 der Besoldungsordnung 1994 und die zum Entgelt gemäß § 49 ASVG gehörenden Nebengebühren. Hiebei sind die nicht nach Monaten bemessenen Nebengebühren in dem Ausmaß zu berücksichtigen, in dem sie dem Vertragsbediensteten für den dem Beginn der Dienstverhinderung vorangegangenen Kalendermonat gebührten, es sei denn, daß in den Tätigkeiten des Vertragsbediensteten, die den Anspruch auf derartige Nebengebühren begründen, seither eine wesentliche Änderung eingetreten ist oder ohne Dienstverhinderung eingetreten wäre. In letzterem Fall gebühren dem Vertragsbediensteten jene zum Entgelt gemäß § 49 ASVG gehörenden Nebengebühren, auf die er Anspruch hätte, wenn die Dienstverhinderung nicht eingetreten wäre.

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

XE "Zuschuß"

Zuschuß

§ 20. (1) Ist der Anspruch gemäß § 19 Abs. 1 bis 5 erschöpft, so gebührt dem Vertragsbediensteten für die Zeit des Anspruches auf laufende Geldleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder einer diesen gleichwertigen Leistung der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien ein Zuschuss im Ausmaß der Differenz zwischen dieser laufenden Geldleistung und dem Nettomonatsbezug mit der Maßgabe, dass der Zuschuss 49% des Nettomonatsbezuges nicht übersteigen darf. Auf Verlangen des Magistrats hat der Vertragsbedienstete die Bescheinigung über die vom Träger der gesetzlichen Krankenversicherung oder von der Krankenfürsorgeanstalt ausbezahlten Geldleistungen vorzulegen. Der Zuschuss gebührt auch, wenn der Anspruch auf die laufenden Geldleistungen im Sinn des § 138 Abs. 1 ASVG noch nicht besteht oder aus Gründen im Sinn des § 139 ASVG erschöpft ist, jedoch längstens auf die Dauer von insgesamt zwölf Monaten, wobei § 19 Abs. 3 sinngemäß anzuwenden ist.

(2) Während der Dienstfreistellung gemäß § 36 und bei Gewährung eines Kranken- oder Familien(Tag)geldes nach dem Kriegsoferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, oder dem Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, gilt Abs. 1 sinngemäß.

(3) Während der Zeit des Beschäftigungsverbotes im Sinn des § 3 und des § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, gelten Abs. 1 und 2 sinngemäß. Das Beschäftigungsverbot gilt nicht als Dienstverhinderung gemäß § 19 Abs. 6.

#### Entfall und Erlöschen des Anspruches auf Bezüge

§ 21. (1) Der Anspruch auf Bezüge gemäß § 17 und § 19 sowie auf den Zuschuß gemäß § 20 entfällt auf die Dauer

1. der Dienstverhinderung, solange der Vertragsbedienstete den in § 13 Abs. 1 oder 2 oder § 20 Abs. 1 angeführten Verpflichtungen nicht nachkommt, außer er macht glaubhaft, daß er diese Verpflichtungen aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, nicht erfüllen konnte, und er den Verpflichtungen unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachkommt;
2. der Dienstverhinderung gemäß § 19 Abs. 1 oder 4, wenn der Vertragsbedienstete die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat;
3. der Dienstverhinderung nach Ablauf der in §§ 19 und 20 angeführten Fristen;
4. der eigenmächtigen und unentschuldigten Abwesenheit vom Dienst;
5. der Abwesenheit vom Dienst infolge Freiheitsentzuges wegen eines strafrechtlich zu ahndenden Tatbestandes;
6. der (Eltern-)Karenz oder des Karenzurlaubes;
- 6a. der Pflegefreistellung gemäß § 37a;
7. des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 oder des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986. Gleiches gilt für den Vertragsbediensteten, 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 Staatsbürgern, ist, bei einem gleichartigen Dienst.

(2) Der Anspruch auf Bezüge gemäß § 17 und § 19 entfällt während des Beschäftigungsverbotes im Sinn des § 3 und des § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes.

(3) Entfällt der Anspruch auf Bezüge gemäß Abs. 1 Z 5, so ist dem zum Haushalt des Vertragsbediensteten gehörenden schuldlosen Angehörigen (§ 1 Abs. 7 der Pensionsordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 67) auf Antrag ein Unterhaltszuschuß in der Höhe der Ergänzungszulage zu gewähren, die sich bei sinngemäßer Anwendung des § 30 der Pensionsordnung 1995 ergeben würde.

(4) Der Anspruch auf Bezüge gemäß § 17 und § 19 sowie auf den Zuschuß gemäß § 20 oder Abs. 3 erlischt mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(5) Wenn die Gemeinde den Vertragsbediensteten ohne wichtigen Grund entläßt, so besteht der Anspruch auf Bezüge (§ 19 Abs. 5) jedoch auch für den Zeitraum weiter, der bis zum Enden des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch die Gemeinde hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was 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 Gemeinde ein Verschulden am Austritt des Vertragsbediensteten trifft, gilt Abs. 5 sinngemäß, wobei für die ordnungsgemäße Kündigung kein Kündigungsgrund erforderlich ist.

XE "Vorschuß" XE "Geldaushilfe"

Vorschuß und Geldaushilfe

§ 22. (1) Ist der Vertragsbedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihm auf Ansuchen ein Vorschuß bis zur Höhe des dreifachen Monatsbezuges gewährt werden.

(2) Der Vorschuß ist durch Abzug von den gebührenden Bezügen in höchstens 48 Monatsraten hereinzubringen; bei der Festsetzung der Abzugsraten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten billige Rücksicht zu nehmen. Der Vertragsbedienstete kann den Vorschuß auch vorzeitig zurückzahlen. Scheidet der Vertragsbedienstete aus dem Dienstverhältnis aus, so können zur Deckung eines noch nicht zur Gänze zurückgezahlten Vorschusses die dem ausscheidenden Vertragsbediensteten zustehenden Geldleistungen herangezogen werden.

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

(4) Ist der Vertragsbedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihm auch eine Geldaushilfe gewährt werden. Liegen die berücksichtigungswürdigen Gründe in der eingetretenen Arbeitsunfähigkeit des Vertragsbediensteten, kann eine einmalige Geldaushilfe auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses gewährt werden; sofern die Geldaushilfe das Fünffache des Gehaltsansatzes der Gehaltsstufe 2, Dienstklasse V, des Schemas IV nicht übersteigt, obliegt die Zuerkennung dieser Geldaushilfe dem Magistrat.

#### Krankenfürsorge

§ 22a. (1) § 43 der Dienstordnung 1994 findet auf den Vertragsbediensteten Anwendung, dessen Abs. 3 jedoch mit der Maßgabe, dass auch eine Arbeits- und Entgeltbestätigung zu übermitteln ist.

(2) Absatz 1 gilt nur für den Vertragsbediensteten, dessen Dienstverhältnis gemäß den Bestimmungen dieses Gesetzes nach dem 31. Dezember 2000 begründet worden ist.

#### XE "Erholungsurlaub"

##### Erholungsurlaub

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

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

1. der für die Vorrückung wirksamen Dienstzeit,
2. den dem Beginn des Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter vorangegangenen Zeiten, soweit sie für die Vorrückung angerechnet worden sind,
3. den vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Dienst(Lehr)verhältnis zur Gemeinde Wien zurückgelegten Zeiten und
4. den vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Ausbildungsverhältnis in einer Einrichtung der Gemeinde Wien zurückgelegten Zeiten, sofern innerhalb von sechs Monaten nach Abschluß der Ausbildung ein diese Ausbildung voraussetzendes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien begründet worden ist. Ab Vollendung des 57. Lebensjahres beträgt das Ausmaß des Erholungsurlaubes 264 Stunden, ab Vollendung des 60. Lebensjahres 280 Stunden; der zweite Satz gilt sinngemäß.

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

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

1. bei ihrer Tätigkeit der Einwirkung von krebserzeugenden, fortpflanzungsgefährdenden, erbgutverändernden oder biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4 (§ 34 Abs. 4 Z 3 und 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998) ausgesetzt sind,
2. bei ihrer Tätigkeit gesundheitsgefährdenden Vibrationen ausgesetzt sind,
3. Tätigkeiten bei gesundheitsschädlichem Einwirken von inhalativen oder 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 der Vertragsbedienstete der konkreten Belastung seiner Gesundheit in einem Kalenderjahr tatsächlich ausgesetzt gewesen sein muss.

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

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

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

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

(9) Das Urlaubsausmaß kann für den Vertragsbediensteten abweichend von Abs. 1 in Arbeitstagen, bei dem Vertragsbediensteten, 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 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.

XE "Zusatzurlaub für versehrte Vertragsbedienstete" Zusatzurlaub für versehrte Vertragsbedienstete

§ 24. (1) Dem versehrten Vertragsbediensteten gebührt auf Antrag ein Zusatzurlaub. Als versehrte Vertragsbedienstete gelten

1. Vertragsbedienstete, deren Erwerbsfähigkeit wegen einer oder mehrerer der nachstehend angeführten Gesundheitsschädigungen insgesamt um mindestens 20 % vermindert ist und die deswegen Anspruch auf Rente haben oder deren Rente abgefunden worden ist:
  - a) Arbeitsunfall oder Berufskrankheit nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955,
  - b) Dienstunfall oder Berufskrankheit nach dem Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 200/1967, oder nach einem Landesgesetz über Unfallfürsorge,
  - c) Dienstbeschädigung nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, oder nach dem Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/ 1964,
  - d) Gesundheitsschädigung nach dem Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/ 1947,
  - e) Impfschaden nach dem Impfschadengesetz, BGBl. Nr. 371/1973;
2. Vertragsbedienstete, 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) Dem Vertragsbediensteten, der hochgradig sehbehindert oder blind im Sinn des § 4a Abs. 4 oder 5 des Wiener Pflegegeldgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 42/1993, ist, gebührt der Zusatzurlaub in dem sich aus Abs. 2 ergebenden Höchstausmaß.

(4) Das Ausmaß des Zusatzurlaubes richtet sich

1. bei Vertragsbediensteten 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 der Vertragsbedienstete Anspruch auf mehrere Renten und ergibt sich der Grad der gesamten Minderung der Erwerbsfähigkeit nicht aus einem der Bescheide (Urteile), so 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 Vertragsbediensteten 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 der Vertragsbedienstete den Antrag einbringt. Bei Vertragsbediensteten gemäß Abs. 1 Z 2 gilt die nach § 4 Abs. 8 Z 8 erstattete Meldung als Antrag. Der Vertragsbedienstete hat jede Änderung der Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, unverzüglich dem Magistrat zu melden; die Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

XE "Verbrauch des Erholungsurlaubes"

Verbrauch des Erholungsurlaubes

§ 25. (1) Die Urlaubszeit ist nach Zulässigkeit des Dienstes und nach Anhören des Vertragsbediensteten festzusetzen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten angemessene Rücksicht zu nehmen ist. Der Vertragsbedienstete 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 des Vertragsbediensteten liegenden Gründen notwendig ist. Ist die Abänderung aus zwingenden dienstlichen Gründen erfolgt, so ist dem Vertragsbediensteten der Antritt oder die Fortsetzung des Erholungsurlaubes, sobald es der Dienst zuläßt, zu ermöglichen. Weiters sind dem Vertragsbediensteten, der aus zwingenden dienstlichen Gründen den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten konnte oder aus dem Urlaub zurückberufen wurde, die hiedurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen. Letzteres gilt auch für die von dieser Maßnahme betroffenen, mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Sinn des § 37 Abs. 5, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubes ohne den Bediensteten nicht zumutbar ist.

(2a) Der Verbrauch des Erholungsurlaubes ist grundsätzlich nur tageweise zulässig und darf in den ersten sechs Monaten des Vertragsdienstverhältnisses für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes nicht übersteigen, wobei sich hiebei ergebende Teile von Urlaubseinheiten auf ganze Einheiten aufzurunden sind. Im unmittelbaren Zusammenhang mit einem mindestens zwei Tage umfassenden Urlaub oder mit der wöchentlichen Ruhezeit oder zur Erreichung einer zumindest tageweisen Dienstbefreiung kann der Verbrauch des Erholungsurlaubes auch stundenweise erfolgen, wenn dies unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten dem Erholungszweck nicht zuwiderläuft. Dem Vertragsbediensteten ist für die Zeit des Erholungsurlaubes so viel Urlaub als verbraucht anzurechnen, wie der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht oder wie der Vertragsbedienstete in diesem Zeitraum nach dem Fixdienstplan Dienst zu leisten hätte oder, sofern ein solcher Dienstplan für den Vertragsbediensteten nicht vorliegt oder auf den Vertragsbediensteten § 11c anzuwenden ist, wie der vom Vertragsbediensteten in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit entspricht.

(3) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit in dem Urlaubsjahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch auf ihn entstanden ist. Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; dies gilt auch, wenn dem Vertragsbediensteten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war. Hat der Vertragsbedienstete eine Eltern-Karenz gemäß §§ 31 bis 31b oder gemäß § 32 oder eine Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge gemäß § 37a in Anspruch genommen, wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den die Eltern-Karenz, die Summe der Eltern-Karenzen oder die Summe aus Eltern-Karenz und Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge zehn Monate übersteigt.

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

(5) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung gemäß § 37 erschöpft, kann zu einem in § 37 Abs.2 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

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

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

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

(4) Abs. 1 bis 3 gelten auch für den Vertragsbediensteten, der infolge eines Unfalles dienstunfähig war.

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

#### Erholungsurlaub für Vertragsbedienstete mit Vordienstzeiten bei der Gemeinde Wien

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

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

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

(4) Gebührte im vorangegangenen Dienstverhältnis ein Zusatzurlaub im Sinn des § 24, so gebührt dem Vertragsbediensteten der Zusatzurlaub gemäß § 23 Abs. 4 und § 24, ohne daß es eines Antrages bedarf.

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

(6) Wurde während des vorangegangenen Dienstverhältnisses ein Erholungsurlaub verbraucht, der für dasselbe Kalenderjahr gebührte, in dem das Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter beginnt, so ist der verbrauchte Erholungsurlaub auf das gemäß § 23 gebührende Ausmaß des Erholungsurlaubes anzurechnen.

#### XE "Urlaubsentschädigung"

#### Urlaubsentschädigung

§ 28. (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt eine Urlaubsentschädigung, wenn das Dienstverhältnis mindestens sechs Monate ununterbrochen gedauert hat und vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet durch

1. Kündigung durch die Gemeinde,
2. Entlassung ohne Verschulden des Vertragsbediensteten,
3. begründeten Austritt,
4. Zeitablauf, einverständliche Auflösung oder Kündigung durch den Vertragsbediensteten, wenn bei Enden des Dienstverhältnisses mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist,
5. Tod.

(2) Bemessungsgrundlage für die Urlaubsentschädigung ist der Monatsbezug, welcher der besoldungsrechtlichen Stellung des Vertragsbediensteten bei Enden des Dienstverhältnisses entspricht. Die Urlaubsentschädigung beträgt 0,6% der Bemessungsgrundlage je Stunde des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes. Der Prozentsatz, in dem die Urlaubsentschädigung im Fall des § 23 Abs. 9 je Schicht oder je Arbeitstag des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes gebührt, ist unter Berücksichtigung der nach dieser Bestimmung erfolgten Umrechnung des

Ausmaßes des Erholungsurlaubes zu berechnen. Der sich bei der Berechnung der Urlaubsentschädigung ergebende Prozentsatz ist auf zwei Kommastellen kaufmännisch zu runden.

(3) Die Urlaubsentschädigung gebührt nicht, wenn der Vertragsbedienstete unmittelbar nach Enden des Dienstverhältnisses in ein anderes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien tritt.

XE "Urlaubsabfindung"

Urlaubsabfindung

§ 29. (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt eine Urlaubsabfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht.

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

(3) Die Urlaubsabfindung gebührt nicht, wenn der Vertragsbedienstete unmittelbar nach Enden des Dienstverhältnisses in ein anderes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien tritt oder wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

XE "Sonderurlaub"

Sonderurlaub

§ 30. (1) Dem Vertragsbediensteten 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.

XE "Freijahr" Freijahr

§ 30a. (1) Der Vertragsbedienstete, der eine zumindest sechsjährige Dienstzeit zur Stadt Wien aufweist, kann auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von fünf Jahren ein Jahr vom Dienst freigestellt werden (Freijahr), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Einem Vertragsbediensteten darf das Freijahr insgesamt höchstens dreimal gewährt werden. Freijahre, die in einem unmittelbar vorangeegangenen Dienstverhältnis als Beamter der Gemeinde Wien verbraucht worden sind, sind anzurechnen.

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

(4) Der Antrag, in dem auch der gewünschte Beginn des Freijahres anzugeben ist, ist spätestens drei 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) Der Vertragsbedienstete darf während des Freijahres 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 ausgeübt worden ist.

(7) Die Rahmenzeit (einschließlich des Freijahres) wird durch eine (Eltern-)Karenz, einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 12 in der Dauer von jeweils nicht mehr als neun Monaten sowie eine Pflegefreistellung gemäß § 37a, eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 37b oder durch die mehr als einmonatige Zeit eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes oder eines eigenmächtigen und unentschuldigten Fernbleibens vom Dienst gehemmt.

(8) Die Rahmenzeit (einschließlich des Freijahres) endet vorzeitig durch

1. ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des Mutterschutzgesetzes 1979,
2. eine (Eltern-)Karenz oder eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 12 in der Dauer von jeweils mehr als neun Monaten, und
3. die Auflösung des Dienstverhältnisses.

Wird das Dienstverhältnis gemäß § 41 Abs. 1 Z 2 beendet, wird die Rahmenzeit nach den für Beamte geltenden Bestimmungen fortgesetzt.

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

#### Freiquartal

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

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

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

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

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

XE "Eltern-Karenz"

#### Eltern-Karenz

§ 31. (1) Dem Vertragsbediensteten 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 eines in § 3 Abs. 1 Z 2 der Dienstordnung 1994 genannten Staates beruht. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme endet der Anspruch auf Eltern-Karenz spätestens mit Ablauf des 23. Lebensmonates des Kindes bzw. einen Monat vor den in § 31b Abs. 2 genannten Zeitpunkten

(2) entfällt; LGBl. 14/2006 vom 14.2.2006

(3) Abs. 1 gilt sinngemäß für den Vertragsbediensteten, der ein Kind an Kindes statt angenommen (Adoptivmutter, Adoptivvater) oder in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter, Pflegevater). Wird das Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, aber vor Ablauf des siebenten Lebensjahres an Kindes statt angenommen oder in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, 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 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 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 der Arbeitgeber des anderen Eltern-, Adoptiveltern- oder Pflegeelternteiles eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 12 dieses Gesetzes oder anderen gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ablehnt, spätestens acht Wochen nach der Ablehnung

zu stellen. Möchte der Vertragsbedienstete im Anschluss an eine nach Abs. 1 oder 3 oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum in Anspruch genommene (Eltern-)Karenz des anderen Elternteiles oder im Anschluss an eine nach § 12 oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum in Anspruch genommene Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles Eltern-Karenz nach Abs. 1 oder 3 in Anspruch nehmen, kann 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 Dienstnehmer 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 der Vertragsbedienstete die Verlängerung derselben beantragen. Der Antrag hat den neuen Endtermin zu enthalten. Auf die Abs. 1 oder 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 oder 3 gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(10) Der Magistrat ist verpflichtet, dem Vertragsbediensteten auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Eltern-Karenz oder über den Verzicht auf die Eltern-Karenz auszustellen.

#### Geteilte Eltern-Karenz

§ 31a. (1) Bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes kann die Eltern-Karenz nach § 31 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 § 31 oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum Gebrauch nimmt und
2. die von den Eltern in Anspruch genommenen (Eltern-)Karenzen jeweils unmittelbar aneinander anschließen.

(2) entfällt; LGBl. Nr. 5/2008 vom 19.2.2008

(3) 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.

(4) § 31 Abs. 6 bis 10 ist sinngemäß anzuwenden.

#### Aufgeschobene Eltern-Karenz

§ 31b. (1) Drei Monate der Eltern-Karenz nach § 31 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 § 31 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 einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.

(3) Im Fall des § 31 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 § 31 oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum in Anspruch nimmt.

(4) entfällt; LGBl. 14/2006 vom 14.2.2006

(5) 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.

(6) Die Absicht, aufgeschobene Eltern-Karenz in Anspruch nehmen zu wollen, ist innerhalb der in § 31 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.

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

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

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

#### Eltern-Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteiles

§ 32. (1) Ist der andere Eltern-, Adoptiveltern- oder Pflegeelternanteil durch einen wichtigen Grund voraussichtlich länger als eine Woche verhindert, das Kind zu betreuen, so gebührt dem Vertragsbediensteten unabhängig von § 31 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 §§ 31 Abs. 3 zweiter Satz oder 31b oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum in Anspruch nimmt.

(2) 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.

(3) Der Vertragsbedienstete hat im Antrag den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Eltern-Karenz anzugeben und den wichtigen Grund zu bescheinigen.

#### Beschäftigung während der Eltern-Karenz

§ 32a. (1) Mit dem Vertragsbediensteten, der sich in einer Eltern-Karenz gemäß §§ 31 bis 32 befindet, kann im Rahmen seines karenzierten privatrechtlichen Dienstverhältnisses die Erbringung von Dienstleistungen vereinbart werden, doch darf das Ausmaß der Beschäftigung – soweit Abs. 2 nicht anderes bestimmt – 39 Stunden monatlich nicht überschreiten. § 12 Abs. 10 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 privatrechtliche Dienstverhältnis, insbesondere auch nicht auf dessen Bestand. Hat der Vertragsbedienstete bei der Beschäftigung während der Eltern-Karenz jedoch den Tatbestand des § 45 Abs. 2 Z 2 oder 4 erfüllt, kann der Magistrat das karenzierte Dienstverhältnis durch Entlassung auflösen.

(4) Die Beendigung der Beschäftigung kann unter Einhaltung einer Frist von einer Woche jederzeit vom Magistrat ausgesprochen oder vom Vertragsbediensteten erklärt oder ohne Einhaltung dieser Frist einvernehmlich festgelegt werden. Im Fall des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung, die, wäre der Vertragsbedienstete Beamter, ein Vorgehen nach § 75 Abs. 2 der Dienstordnung 1994 nicht zuließe, kann die Beendigung der Beschäftigung auch mit sofortiger Wirkung erklärt werden. Die Beschäftigung endet jedenfalls durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des Mutterschutzgesetzes 1979.

(5) Die §§ 13 Abs. 4, 28, 29 und 36 finden auf Beschäftigungen während der Eltern-Karenz jedenfalls keine Anwendung.

(6) § 19 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz gebührende Vergütung den Nebengebühren gleichzuhalten ist und die Dauer des Anspruches auf Fortzahlung der Vergütung und allfälliger Nebengebühren nach § 19 Abs. 1 sechs Wochen beträgt. § 23 Abs. 2 bis 9 sowie §§ 24 und 25 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem Verhältnis der während der Beschäftigung während der Eltern-Karenz geleisteten Arbeitsstunden zu der im Kalenderjahr für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht, wobei sich dabei ergebende Teile von Stunden auf ganze Stunden aufzurunden sind und der Verbrauch des Erholungsurlaubes erst nach Beendigung der Eltern-Karenz zulässig ist. Durch den für Zeiten der Beschäftigung während der Eltern-Karenz in einem Kalenderjahr anfallenden Erholungsurlaub darf das sich aus § 23 Abs. 2 bis 5 und 7 ergebende Ausmaß des Erholungsurlaubes für dieses Urlaubsjahr nicht überschritten werden. Der durch die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbene Urlaubsanspruch gilt bei Vollziehung des § 25 Abs. 3 zweiter Satz in dem Urlaubsjahr als entstanden, in das das Ende der Eltern-Karenz fällt. § 27 gilt nicht.

#### Recht auf den früheren, einen gleichwertigen oder ähnlichen Dienstposten

§ 32b. (1) Die Vertragsbedienstete 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 weibliche und männliche Vertragsbedienstete, die eine Eltern-Karenz gemäß §§ 31 bis 32 in Anspruch genommen haben, mit der Maßgabe, dass für den Fall, dass weder eine

Verwendung auf dem früheren noch auf einem gleichwertigen Dienstposten möglich ist, auch eine Verwendung auf einem ähnlichen Dienstposten erfolgen darf.

(3) Gleichwertigkeit liegt jedenfalls vor, wenn der Vertragsbedienstete auf einem seiner Bedienstetengruppe entsprechenden Dienstposten unter Berücksichtigung einer allfälligen Höherwertigkeit seines früheren Dienstpostens im Sinn des § 2 Abs. 3 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes verwendet wird.

(4) Die befristete vertretungsweise Betrauung mit den Aufgaben eines auf Grund eines Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 31 bis 32 dieses Gesetzes oder §§ 53 bis 54 DO 1994 vakanten Dienstpostens begründet keinen Anspruch nach den Abs. 1 bis 3.

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

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

XE "Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes"

Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen

§ 33. (1) Dem Vertragsbediensteten ist auf Antrag eine Karenz (gegen Entfall der Bezüge) zu gewähren, wenn 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 seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder
2. eines nahen Angehörigen im Sinn des § 37 Abs. 5 mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 4 des Wiener Pflegegeldgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 42/1993, oder nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Rechtsvorschriften unter gänzlicher Beanspruchung seiner Arbeitskraft in häuslicher Umgebung widmet.

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

(2) 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.

(3) Der Vertragsbedienstete hat den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenz innerhalb von zwei Wochen zu melden.

(4) Durch die Karenz gemäß Abs. 1 wird der Lauf der Dienstzeit im Ausmaß der halben Karenz gehemmt.

Recht auf Information während eines Karenzurlaubes

§ 33a. Während einer (Eltern-)Karenz gemäß §§ 31 bis 33 ist der Vertragsbedienstete über wichtige dienstliche Angelegenheiten, die jene Dienststelle betreffen, in der er unmittelbar vor Antritt der (Eltern-)Karenz seinen Dienst versehen hat und die seine Interessen berühren, wie insbesondere über Organisationsänderungen sowie Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, zu informieren.

Karenzurlaub

§ 34. (1) Dem Vertragsbediensteten kann auf Antrag ein Karenzurlaub (Urlaub gegen Entfall der Bezüge) gewährt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Durch den Karenzurlaub gemäß Abs. 1 wird, soweit er nicht ausdrücklich im öffentlichen Interesse gewährt wird, der Lauf der Dienstzeit im Ausmaß des halben Karenzurlaubes gehemmt.

(3) Die Gewährung eines Karenzurlaubes im öffentlichen Interesse bedarf der Zustimmung der gemeinderätlichen Personalkommission.

(4) Für einen Vertragsbediensteten dürfen Karenzurlaube, die nicht im öffentlichen Interesse gewährt werden, insgesamt zehn Jahre nicht übersteigen. Gleichartige Karenzurlaube, die in einem unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis als Beamter der Gemeinde Wien verbraucht worden sind, sind anzurechnen.

(5) Der Karenzurlaub endet vorzeitig durch

1. ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des Mutterschutzgesetzes 1979 und
2. eine (Eltern-)Karenz, eine Pflegefreistellung gemäß § 37a oder eine Teilzeitbeschäftigung, auf die ein Rechtsanspruch besteht.

(6) Auf Antrag des Vertragsbediensteten kann nach Maßgabe des Dienstbetriebes und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe die vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubes vereinbart werden.

XE "Dienstfreistellung von Mandataren" Dienstfreistellung oder Außerdienststellung von Mandataren

§ 35. §§ 44, 57 bis 60 und 115d der Dienstordnung 1994 sind auf den Vertragsbediensteten anzuwenden.

#### Dienstfreistellung zur Festigung und Besserung der Dienstfähigkeit

§ 36. (1) Der Vertragsbedienstete ist auf Antrag für die Dauer eines Kur- oder Landaufenthaltes, eines Aufenthaltes in einem Genesungsheim oder Rehabilitationszentrum vom Dienst freizustellen, wenn dieser Aufenthalt zur nachhaltigen Festigung oder Besserung der Dienstfähigkeit erforderlich ist und ein Träger der gesetzlichen Sozialversicherung, eine Krankenfürsorgeanstalt, der Bund oder ein Land die Kosten des Aufenthaltes unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Vertragsbediensteten trägt oder einen Kostenzuschuss von mindestens 10,90 Euro für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt.

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

(3) Die Dienstfreistellung gilt als Dienstverhinderung gemäß § 19 Abs. 1 oder, wenn sie wegen eines im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter erlittenen Arbeitsunfalles oder einer ebensolchen Berufskrankheit gewährt wird, als Dienstverhinderung gemäß § 19 Abs. 4. XE "Pflegefreistellung"

#### Pflegefreistellung

§ 37. (1) Der Vertragsbedienstete, der nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist,

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, weil die Person, die das Kind ständig betreut hat, wegen
  - a) Tod,
  - b) Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt,
  - c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung oder
  - d) wegen schwerer Erkrankung für diese Betreuung ausfällt, 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 der Vertragsbedienstete

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

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

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

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

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

§ 37a. (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt auf Antrag eine Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge zum Zweck

1. der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 37 Abs. 5 bis zu einer ununterbrochenen Gesamtdauer von sechs Monaten pro Anlassfall,
2. der Betreuung seines im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst erkrankten Kindes (Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt) bis zu einer ununterbrochenen Gesamtdauer von neun Monaten pro Anlassfall. Wird die Pflegefreistellung nicht im höchst zulässigen Ausmaß beantragt, hat der Vertragsbedienstete Anspruch auf Verlängerung der Pflegefreistellung bis zu diesem Ausmaß.

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

1. Beginn und Dauer der Pflegefreistellung 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 Pflegefreistellung (Abs. 1) nicht innerhalb einer Woche, jener auf Verlängerung nicht innerhalb von zwei Wochen abgelehnt, darf der Vertragsbedienstete die Pflegefreistellung antreten.

(4) Die Pflegefreistellung 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.

(5) Der Vertragsbedienstete hat dem Magistrat über Verlangen das Vorliegen der anspruchsbegründenden Umstände für die gesamte Dauer der Pflegefreistellung (Abs. 1) glaubhaft zu machen.

§ 37b. (1) Bei Vorliegen der in § 37a Abs. 1 genannten Voraussetzungen ist dem Vertragsbediensteten auf seinen Antrag die Arbeitszeit (§ 11 Abs. 2 und § 51) für einen bestimmten, die jeweilige nach § 37a Abs. 1 in Betracht kommende Gesamtdauer nicht übersteigenden Zeitraum um höchstens drei Viertel herabzusetzen, wobei die verbleibende Arbeitszeit ein ganzzahliges Stundenausmaß zu umfassen hat.

(2) Im Antrag auf Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 sind deren Beginn, Dauer und gewünschte zeitliche Lagerung sowie das gewünschte Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit anzugeben. Im Übrigen sind § 12 Abs. 3, 9 und 10 und § 37a Abs. 2 bis 5 sinngemäß anzuwenden.

§ 37c. Die §§ 37a und 37b sind auf alle in einem vertragsmäßigen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Personen mit Ausnahme der Tages- und Stundenaushelfer und der in § 1 Abs. 2 Z 2, 4, 5 und 8 genannten Bediensteten, jedoch einschließlich der Angestellten des Landwirtschaftsbetriebes, anzuwenden.

XE "Dienst- und Werkswohnung" Dienst- und Werkswohnung

§ 38. (1) Dienstwohnung ist eine Wohnung, die dem Vertragsbediensteten ohne Beistellung von beweglichem Mobiliar auf Grund des Dienstvertrages zugewiesen wird und die der Vertragsbedienstete zur ordnungsgemäßen Ausübung seines Dienstes beziehen muß.

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

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

(4) Für eine Dienstwohnung hat der Vertragsbedienstete keine Vergütung zu leisten. Für eine Werkswohnung hat der Vertragsbedienstete eine Vergütung in der Höhe des halben ortsüblichen Mietzinses und der vollen Betriebskosten sowie der vollen laufenden öffentlichen Abgaben zu leisten, die er bei Vermietung der Wohnung an 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 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, so ist für die Zeit nach Ablauf der Räumungsfrist bis zur tatsächlichen Räumung, ohne daß hiedurch ein Bestandverhältnis begründet wird, eine Vergütung in der Höhe des ortsüblichen Mietzinses, 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 § 42 Abs. 4 und 6 oder § 49 tritt die Verpflichtung des Vertragsbediensteten zur Räumung der Dienst- oder Werkswohnung wegen einer Änderung der Dienstverwendung nicht ein.

#### Einmalige Entschädigung bei Räumung einer Dienst- oder Werkswohnung

§ 39. (1) Ist der Vertragsbedienstete zur Räumung einer Dienst- oder Werkswohnung verpflichtet, so hat er Anspruch auf eine einmalige Entschädigung, wenn

1. ihm bei Eintritt des Umstandes, der ihn gemäß § 38 Abs. 5 zur Räumung der Dienst- oder Werkswohnung verpflichtet, eine Dienst- oder Werkswohnung mindestens zehn Jahre zugewiesen war, und
2. er einen Baukostenzuschuß für eine Ersatzwohnung oder eine Geldleistung für eine Genossenschafts- oder Eigentumswohnung oder ein Eigenheim zu erbringen hat.

(2) Der Vertragsbedienstete hat keinen Anspruch auf die einmalige Entschädigung, wenn

1. er das Dienstverhältnis gekündigt hat und ihm keine Abfertigung nach diesem Gesetz gebührt,
2. die Gründe des § 48 Abs. 2 Z 5, 6 oder 8 vorliegen oder
3. – sofern für den Vertragsbediensteten das Wiener MitarbeiterInnenvorsorgegesetz – W-MVG gilt – er gemäß § 14 Abs. 2 Z 1 bis 3 W-MVG keinen Anspruch auf Verfügung über die Abfertigung hat.

(3) Die Bemessungsgrundlage für die einmalige Entschädigung beträgt 3 925 Euro.

(4) Die einmalige Entschädigung beträgt für jedes Jahr der ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit, die unter sinngemäßer Anwendung der Pensionsordnung 1995, zu berechnen ist,

1. bei Räumung einer Dienstwohnung 1/35,
2. bei Räumung einer Werkswohnung 1/70

der Bemessungsgrundlage. Die einmalige Entschädigung darf bei Räumung einer Dienstwohnung die Bemessungsgrundlage, bei Räumung einer Werkswohnung die halbe Bemessungsgrundlage, sowie in beiden Fällen den Betrag der Leistung gemäß Abs. 1 Z 2 nicht überschreiten.

(5) Ist die Verpflichtung zur Räumung der Dienst- oder Werkswohnung (§ 38 Abs. 5) auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinn des § 19 Abs. 4 zurückzuführen, so gebührt die einmalige Entschädigung unabhängig von Abs. 1 Z 1 und unter Zugrundelegung einer ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit von 35 Jahren.

(6) Entscheidend für die Höhe der einmaligen Entschädigung ist der Zeitpunkt, ab dem die Räumungsfrist gemäß § 38 Abs. 5 zu laufen beginnt.

(7) Stirbt ein zur Benützung einer Dienst- oder Werkswohnung berechtigter Vertragsbediensteter und hätte er unter Außerachtlassung des Abs. 1 Z 2 Anspruch auf die einmalige Entschädigung gehabt, wenn das Dienstverhältnis mit Ablauf des Sterbetages einvernehmlich aufgelöst worden wäre, so gebührt dem bei sinngemäßer Anwendung der Pensionsordnung 1995 versorgungsberechtigten Hinterbliebenen, der

1. mit dem Verstorbenen an dessen Sterbetag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat und
2. die Voraussetzung gemäß Abs. 1 Z 2 erfüllt,

die einmalige Entschädigung in der Höhe, die sich gemäß Abs. 4 unter Berücksichtigung der um zehn Jahre erhöhten ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit und der vom Hinterbliebenen zu erbringenden Leistung gemäß Abs. 1 Z 2 ergibt. Abs. 5 und 6 gelten sinngemäß.

(8) Haben mehrere Hinterbliebene gemäß Abs. 7 Anspruch auf die einmalige Entschädigung, so gebührt sie ihnen zur ungeteilten Hand.

XE "Dienstbekleidung"

Dienstbekleidung

§ 40. (1) Dem Vertragsbediensteten 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 näheren Bestimmungen sind durch Verordnung des Stadtsenates zu erlassen. In dieser Verordnung ist auch unter Berücksichtigung der sich aus der dienstlichen Tätigkeit ergebenden durchschnittlichen Abnutzung der Dienstbekleidungsstücke die Mindesttragdauer festzusetzen.

(3) Die unentgeltliche Überlassung von Dienstbekleidungsstücken in das Eigentum des Vertragsbediensteten ist nur zulässig, wenn die Mindesttragdauer abgelaufen ist.

XE "Verhalten bei Gefahr"

Verhalten bei Gefahr

§ 40a. (1) Der Vertragsbedienstete, der bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verläßt, darf deswegen nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt, wenn er unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr trifft, weil er die sonst zuständigen Personen nicht erreichen kann, außer die Handlungsweise war groß fahrlässig.

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

4. ABSCHNITT

XE "Enden des Dienstverhältnisses"

Enden des Dienstverhältnisses

Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses

§ 41. (1) Das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten endet durch

1. Tod,
2. Übernahme des Vertragsbediensteten in ein öffentlichrechtliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien,
3. einvernehmliche Auflösung (§ 44),
4. vorzeitige Auflösung (§ 45),
5. gerichtliche Verurteilung (§ 46).

(2) Das auf bestimmte Zeit eingegangene Dienstverhältnis endet auch mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder mit dem Abschluß der Arbeit, auf die es abgestellt war. Das auf unbestimmte Zeit eingegangene Dienstverhältnis endet ferner durch Kündigung (§§ 42 und 43).

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

Kündigung

§ 42. (1) Das auf unbestimmte Zeit eingegangene Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil schriftlich gekündigt werden. Hat das Dienstverhältnis bei Ausspruch der Kündigung mindestens drei Jahre gedauert, so kann die Gemeinde nur unter Angabe eines Grundes kündigen.

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

1. wenn der Vertragsbedienstete seine Dienstpflichten gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
2. wenn der Vertragsbedienstete für die Erfüllung seiner Dienstpflichten gesundheitlich ungeeignet ist;
3. wenn der Vertragsbedienstete eine im Dienstvertrag vereinbarte Dienstprüfung nicht rechtzeitig oder nicht mit Erfolg ablegt;
4. wenn der Vertragsbedienstete handlungsunfähig wird;
5. wenn sich erweist, daß das gegenwärtige oder frühere Verhalten des Vertragsbediensteten mit dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes unvereinbar ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
6. wenn der Vertragsbedienstete den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg nicht erreicht;

7. wenn im Zeitpunkt der beabsichtigten Auflösung des Dienstverhältnisses der Vertragsbedienstete 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 der Vertragsbedienstete in diesem Zeitpunkt das 50. Lebensjahr vollendet, so ist eine Kündigung aus dem in Abs. 2 Z 8 angeführten Grund unzulässig.

(4) Die Kündigung des Vertragsbediensteten, 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. Dauert der Präsenz- oder Ausbildungsdienst (Zivildienst) kürzer als zwei Monate, so 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 den Vertragsbediensteten, 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 Staatsbürgern, ist, bei einem gleichartigen Dienst.

(5) Abs. 4 gilt nicht, wenn der Vertragsbedienstete der Meldepflicht gemäß § 13 Abs. 3 nicht nachkommt, außer er macht glaubhaft, daß er die Meldepflicht aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, nicht erfüllen konnte, und er die Meldung unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachholt.

(6) Die Kündigung des Vertragsbediensteten, der eine Eltern-Karenz gemäß §§ 31, 31a oder 32, eine Pflegefreistellung gemäß § 37a oder eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 12 oder 37b in Anspruch nimmt, ist, soweit Abs. 7 nicht anderes bestimmt, unzulässig. Soweit sich der Kündigungsschutz auf die Pflegefreistellung gemäß § 37a oder die Teilzeitbeschäftigung gemäß § 37b bezieht, erstreckt er sich auch auf den von § 37c erfassten Bedienstetenkreis.

(7) Der Kündigungsschutz beginnt mit der Einbringung des Antrages auf Eltern-Karenz oder Teilzeitbeschäftigung gemäß § 12, jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, der Annahme an Kindes statt, der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder der Aufnahme in den Haushalt des Vertragsbediensteten, und endet einen Monat nach dem Ende der Eltern-Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung gemäß § 12, 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 (§ 31a), 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 § 31a Abs. 3 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 Pflegefreistellung gemäß § 37a oder Teilzeitbeschäftigung gemäß § 37b in Anspruch genommen, beginnt der Kündigungsschutz mit Beginn der Pflegefreistellung oder der Teilzeitbeschäftigung und endet einen Monat nach deren Ende. Dauert die Pflegefreistellung oder die Teilzeitbeschäftigung kürzer als zwei Monate, tritt an die Stelle der Frist von einem Monat eine solche in der Dauer der Hälfte der Pflegefreistellung oder Teilzeitbeschäftigung, mindestens aber in der Dauer von einer Woche. Abs. 6 zweiter Satz ist anzuwenden.

#### Kündigungsfrist

§ 43. (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 eines Samstags, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden.

(3) Für die Bemessung der Dauer der Kündigungsfrist sind Zeiten, die in früheren Dienstverhältnissen zur Gemeinde Wien zurückgelegt wurden und die der Vertragsbedienstete anlässlich der Aufnahme in das bestehende Dienstverhältnis bekanntgegeben hat, auf die Dienstzeit anzurechnen.

(4) Bei Kündigung durch die Gemeinde 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 den Vertragsbediensteten, 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 Staatsbürgern, ist, bei einem gleichartigen Dienst.

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

(6) Ansprüche gemäß Abs. 5 bestehen nicht

1. bei Kündigung durch den Vertragsbediensteten wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
2. bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Vertragsbedienstete einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG)

(7) Abs. 6 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

(8) Der Magistrat kann den gekündigten Vertragsbediensteten in begründeten Einzelfällen während der Kündigungsfrist unter Wahrung der sonstigen ihm zustehenden Bezugsansprüche vom Dienst freistellen, wenn dies im dienstlichen Interesse gelegen ist.

§ 43a. Einen Vertragsbediensteten, der in einem auf mindestens drei Monate befristeten Dienstverhältnis beschäftigt ist, sind auf 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 (§ 43).

§ 43b. Der Magistrat kann den in einem durch Ablauf der Zeit befristeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Vertragsbediensteten in begründeten Einzelfällen, wie zB bei Entfall der Aufgaben, für die er aufgenommen worden ist, bis zum Ende seines Dienstverhältnisses unter Wahrung der sonstigen 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

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

(2) Während des Kündigungsschutzes gemäß § 42 Abs. 4, 6 und 7 oder § 49 ist die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses nur zulässig, wenn sie schriftlich erfolgt und der Vertragsbedienstete nachweislich über den Kündigungsschutz und gegebenenfalls über die durch das Enden des Dienstverhältnisses gemäß § 38 Abs. 5 eintretende Rechtsfolge belehrt wurde.

XE "Vorzeitige Auflösung"

#### Vorzeitige Auflösung

§ 45. (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 Gemeinde (Entlassung) als auch vom Vertragsbediensteten (Austritt) aus wichtigen Gründen aufgelöst werden.

- (2) Ein wichtiger Grund, der die Gemeinde zur Entlassung berechtigt, liegt insbesondere vor,
1. wenn sich nachträglich herausstellt, daß der Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die seine Aufnahme ausgeschlossen hätten;
  2. wenn der Vertragsbedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens der Gemeinde unwürdig erscheinen läßt, insbesondere wenn er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte, Mitarbeiter, Parteien oder Kunden zuschulden kommen läßt oder wenn er gegen das Verbot gemäß § 4 Abs. 5 verstößt;
  3. wenn der Vertragsbedienstete seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt;
  4. wenn der Vertragsbedienstete sich weigert, seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich den Weisungen seiner Vorgesetzten zu fügen;
  5. wenn der Vertragsbedienstete eine Nebenbeschäftigung betreibt, die ihn an der vollständigen oder genauen Erfüllung seiner Dienstpflichten hindert oder ihrer Natur nach die volle Unbefangtheit im Dienst beeinträchtigen kann, und er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt.
- (3) Ein wichtiger Grund, der den Vertragsbediensteten zum Austritt berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.
- (4) Hat die Gemeinde den Vertragsbediensteten während des Kündigungsschutzes gemäß § 42 Abs. 4 bis 9 oder § 49 unter Missachtung der Abs. 1 und 2 entlassen, ist die Entlassung auf Grund einer Klage des betroffenen Vertragsbediensteten 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 § 42 Abs. 2 darstellt.

XE "Gerichtliche Verurteilung"

Gerichtliche Verurteilung

§ 46. Das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten 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 auch oder ausschließlich wegen des Vergehens des Missbrauchs eines Autoritätsverhältnisses (§ 212 Strafgesetzbuch – StGB, BGBl. Nr. 60/1974) erfolgt ist.

XE "Dienstzeugnis"

Dienstzeugnis

§ 47. Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist dem Vertragsbediensteten ein Zeugnis über die Dauer des Dienstverhältnisses und die Art der Dienstleistung auf Kosten der Gemeinde auszustellen.

Abfertigung und Sterbekostenbeitrag

§ 48. (1) Dem Vertragsbediensteten, für den das Wiener MitarbeiterInnenvorsorgegesetz nicht gilt, gebührt beim Enden des Dienstverhältnisses eine Abfertigung.

(2) Die Abfertigung gebührt nicht,

1. wenn die Dienstzeit unter Einrechnung der ununterbrochen und unmittelbar dem Vertragsbedienstetenverhältnis vorangehenden Dienstzeit zur Stadt Wien – soweit diese Dienstzeit nicht gemäß § 14 Abs. 4 Z 3 DO 1994 in Verbindung mit § 18 VBO 1995 von der Anrechnung für die Vorrückung in höhere Bezüge ausgeschlossen ist – weniger als drei Jahre beträgt;
2. wenn das Dienstverhältnis durch den Tod des Vertragsbediensteten geendet hat, unbeschadet Abs. 9;
3. wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 2 Abs. 4) und durch Zeitablauf geendet hat;
4. wenn das Dienstverhältnis vom Vertragsbediensteten gekündigt wird und er beim Enden des Dienstverhältnisses die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Pension aus den Versicherungsfällen des Alters gemäß § 253 oder § 253b ASVG oder den Anspruch auf eine Alterspension gemäß § 4 Abs. 1 oder 2 Allgemeines Pensionsgesetz – APG, BGBl. I Nr. 142/2004, nicht erfüllt oder er keine Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG in Anspruch nimmt;

5. wenn den Vertragsbediensteten ein Verschulden an der Kündigung oder an der Entlassung (§ 45 Abs. 2) trifft;
6. wenn der Vertragsbedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (§ 45 Abs. 3);
7. wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird und keine Vereinbarung über eine Abfertigung zustande kommt oder wenn der Vertragsbedienstete unmittelbar in ein anderes durch Vertrag begründetes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien, zu einer von der Gemeinde Wien verwalteten Stiftung, Anstalt oder einen solchen Fonds oder in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien übernommen wird;
8. wenn das Dienstverhältnis durch gerichtliche Verurteilung geendet hat (§ 46).

(3) Eine Abfertigung gebührt auch dem Vertragsbediensteten (Abs. 1), der gemäß § 42 kündigt oder gemäß § 45 austritt, wenn das Dienstverhältnis

1. innerhalb von acht Wochen nach der Annahme eines Kindes an Kindesstatt oder der in der Absicht, es an Kindesstatt anzunehmen, erfolgten Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege,
2. innerhalb von zwei Jahren nach Geburt eines Kindes, wenn wegen dieses Kindes vom ausscheidenden Vertragsbediensteten eine Eltern-Karenz gemäß § 31 oder § 32 oder Teilzeitbeschäftigung gemäß § 12 in Anspruch genommen wurde, oder
3. während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 12

endet, das Kind bei Enden des Dienstverhältnisses lebt und in jedem Fall noch nicht älter als vier Jahre ist. Gleiches gilt für die Vertragsbedienstete, die kündigt oder austritt, wenn das Dienstverhältnis während der Schutzfrist gemäß § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder § 49 oder während einer an diese Schutzfrist anschließenden Dienstabwesenheit wegen Urlaubes, Krankheit oder Unfalles endet.

(4) Eine Abfertigung gebührt auch dem Vertragsbediensteten (Abs. 1), der wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis mit einem in § 253 c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt. Der Anspruch auf Abfertigung entsteht in diesem Fall mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit.

(5) Gebührt die Abfertigung gemäß Abs. 4 in dem gemäß Abs. 6 möglichen Höchstausmaß, so entstehen kein weiterer Abfertigungsanspruch und kein Anspruch auf Sterbekostenbeitrag. In den übrigen Fällen sind Zeiten, die vor der Fälligkeit der Abfertigung liegen, für einen weiteren Abfertigungsanspruch und für einen Anspruch auf Sterbekostenbeitrag nicht zu berücksichtigen.

(6) Die Abfertigung beträgt nach einer Dienstzeit von 3 Jahren das Zweifache,

- 5 Jahren das Dreifache,
- 10 Jahren das Vierfache,
- 15 Jahren das Sechsfache,
- 20 Jahren das Neunfache,
- 25 Jahren das Zwölffache

des dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezuges (§ 3 Abs. 2 der Besoldungsordnung 1994).

(7) Zeiten in Dienstverhältnissen zu inländischen Gebietskörperschaften sind der Dienstzeit nach Abs. 6 zuzurechnen, wenn das frühere Dienstverhältnis vor Beginn des gegenwärtigen Dienstverhältnisses geendet hat oder wenn das frühere Dienstverhältnis anlässlich des Beginnes des gegenwärtigen Dienstverhältnisses beendet wurde. Die Zurechnung ist ausgeschlossen,

1. soweit die Zeiten in einem anderen Dienstverhältnis für die Bemessung des Ruhegenusses wirksam waren, sofern aus diesem Dienstverhältnis eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuß besteht;
2. wenn das frühere Dienstverhältnis in einer Weise beendet wurde, durch die ein Abfertigungsanspruch verwirkt wurde oder, falls Abs. 2 für dieses frühere Dienstverhältnis, gegolten hätte, verwirkt worden wäre;
3. wenn der Vertragsbedienstete bei Enden des früheren Dienstverhältnisses eine Abfertigung erhalten hat und diese nicht gemäß Abs. 8 oder § 41 Abs. 4 der Besoldungsordnung 1994 zurückerstattet hat.

(8) Wird ein Vertragsbediensteter, der das Dienstverhältnis aufgelöst hat, innerhalb von sechs Monaten wieder in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien aufgenommen, so hat er eine gemäß Abs. 3 erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten.

(9) Endet das Dienstverhältnis durch den Tod des Vertragsbediensteten (Abs. 1), so haben nacheinander Anspruch auf Sterbekostenbeitrag

1. der überlebende Ehegatte oder der überlebende eingetragene Partner, der am Sterbetag des Vertragsbediensteten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt hat;

2. das Kind (§ 1 Abs. 5 der Pensionsordnung 1995), das am Sterbetag des Vertragsbediensteten dessen Haushalt angehört hat; ist kein anspruchsberechtigtes Kind vorhanden, so ist das Enkelkind anspruchsberechtigt, das am Sterbetag des Vertragsbediensteten dessen Haushalt angehört hat;
3. das Kind, das die Kosten der Bestattung ganz oder teilweise bestritten hat; ist kein anspruchsberechtigtes Kind vorhanden, so ist das Enkelkind anspruchsberechtigt, das die Kosten der Bestattung ganz oder teilweise bestritten hat.

(10) Sind mehrere Kinder (Enkelkinder) nebeneinander gemäß Abs. 9 anspruchsberechtigt, so gebührt ihnen der Sterbekostenbeitrag zur ungeteilten Hand.

(11) Der Sterbekostenbeitrag beträgt, wenn die Dienstzeit des Vertragsbediensteten noch nicht drei Jahre betragen hat, das Einfache des dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezuges, sonst die Hälfte des in Abs. 6 angeführten Vielfachen.

(12) Hat niemand gemäß Abs. 9 Anspruch auf den Sterbekostenbeitrag, so kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten bestritten oder den Verstorbenen in seiner letzten Krankheit vor dem Tod unentgeltlich gepflegt haben.

#### Abfertigung in besonderen Fällen

§ 48a. (1) Für den Vertragsbediensteten (§ 48 Abs. 1), dessen Dienstverhältnis 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, einvernehmlich aufgelöst wird und der zur Zeit der Auflösung des Dienstverhältnisses das 660., aber noch nicht das in § 607 Abs. 10 Z 1 ASVG für den Anspruch auf Alterspension wegen langer Versicherungsdauer genannte Lebensmonat vollendet hat, gilt § 48 mit den sich aus Abs. 2 bis 4 ergebenden Abweichungen.

(2) § 48 Abs. 2 Z 1 und 7 gilt nicht. Bei Anwendung des § 48 Abs. 6 ist von einer Dienstzeit von mindestens drei Jahren auszugehen.

(3) Die gemäß § 48 und Abs. 2 gebührende Abfertigung erhöht sich um den sich aus Abs. 4 ergebenden Betrag.

(4) Der dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug ist bei einer in der Dienststelle im Sinne des Abs. 1 zuletzt zurückgelegten Beschäftigungszeit von

1. weniger als fünf Jahren mit 0,375,
2. mindestens fünf, aber weniger als zehn Jahre mit 0,5,
3. mindestens zehn, aber weniger als 20 Jahre mit 0,625,
4. mindestens 20 Jahren mit 0,75

zu multiplizieren und sodann mit der Anzahl der Monate nach der Auflösung des Dienstverhältnisses bis zur Vollendung des in § 607 Abs. 10 Z 1 ASVG für den Anspruch auf Alterspension wegen langer Versicherungsdauer genannten Lebensmonats, höchstens jedoch mit dem Faktor 60 zu vervielfachen; dabei ist gegebenenfalls auf volle Monate aufzurunden.

§ 48b. Unter welchen Voraussetzungen und in welchem Ausmaß einem Saisonbediensteten eine Abfertigung gebührt, richtet sich nach den §§ 12a und 12b der Dienstvorschrift für Aushilfs- und Saisonbedienstete 1997, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 8 in der Fassung Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 23/2004.

## 5. ABSCHNITT

### Anwendung von Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979

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

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

## 6. ABSCHNITT

### Sonderbestimmungen für einzelne Bedienstetengruppen

#### XE "Teilzeitbeschäftigte Vertragsbedienstete" Teilzeitbeschäftigte Vertragsbedienstete

§ 50. (1) Dem teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten gebührt der seiner Arbeitszeit (Lehrverpflichtung) entsprechende Teil des Monatsbezuges. Entsprechendes gilt bezüglich der Nebengebühren mit der Maßgabe, dass die Nebengebühren gemäß § 34 und § 35 Abs. 2 der Besoldungsordnung 1994 voll gebühren und auf

Mehrdienstleistungsvergütungen im Sinn des § 36 der Besoldungsordnung 1994 erst Anspruch besteht, wenn die Normalarbeitszeit für vollbeschäftigte Vertragsbedienstete überschritten wird.

(2) Ändert sich das Ausmaß der Arbeitszeit (Lehrverpflichtung) eines teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten, so ist bei Berechnung des gemäß § 19 fortzuzahlenden Monatsbezuges, des Zuschusses gemäß § 20, der Urlaubsentschädigung gemäß § 28 und der Abfertigung oder des Sterbekostenbeitrages gemäß § 48 die durchschnittliche Arbeitszeit während der letzten sechs Monate zugrunde zu legen.

(3) Bei Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 12 oder 37b, bei letzterer jedoch nur, wenn die Teilzeitbeschäftigung unmittelbar an eine Vollbeschäftigung oder unmittelbar an eine Teilzeitbeschäftigung im Sinn des § 12 anschließt, ist der Abfertigung und dem Sterbekostenbeitrag der volle Monatsbezug, der Urlaubsentschädigung hingegen jenes Beschäftigungsausmaß zu Grunde zu legen, das im Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, für den Vertragsbediensteten überwiegend maßgebend war; ansonsten ist der vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung gemäß § 37b gebührende Monatsbezug unter Bedachtnahme auf Abs. 2 der Berechnung der Abfertigung oder des Sterbekostenbeitrages zu Grunde zu legen. Soweit sich der erste Satz auf Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 37b bezieht, ist § 42 Abs. 6 zweiter Satz sinngemäß anzuwenden; in Kollektivverträgen enthaltene günstigere Bestimmungen bleiben unberührt.

#### Lehrverpflichtung der an Schulen tätigen Vertragsbediensteten

§ 51. Für den Vertragsbediensteten des Schemas IV L, der hauptamtlich als Leiter oder Lehrer (§ 5 des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962) an einer von der Gemeinde erhaltenen Privatschule tätig ist, gilt § 30 der Dienstordnung 1994 sinngemäß.

#### Erholungsurlaub für an Schulen tätige Vertragsbedienstete

§ 52. (1) Die folgenden Absätze gelten für Vertragsbedienstete, die hauptamtlich als Leiter oder Lehrer (§ 5 des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962) an einer von der Gemeinde erhaltenen Privatschule oder hauptamtlich als Schularzt tätig sind.

(2) Der Vertragsbedienstete ist während der Dauer der Schulferien vom Dienst beurlaubt, soweit nachstehend nicht anderes bestimmt ist.

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

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

(5) §§ 23 bis 29 gelten nicht.

#### Vertragsbedienstete mit Vordienstzeiten beim Wiener Integrationsfonds

§ 53. (1) Wird ein Arbeitnehmer des Wiener Integrationsfonds in ein privatrechtliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien aufgenommen, ist er als Vertragsbediensteter in jene Gehaltsstufe des Schemas III oder IV, Dienstklasse III, einzureihen, die ihrer Bezeichnung nach der Gehaltsstufe entspricht, in die er als Arbeitnehmer des Wiener Integrationsfonds gemäß dem arbeitsvertraglich vereinbarten Gehaltsschema für Vereine unmittelbar vor Aufnahme in das privatrechtliche Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien eingereiht war, sofern sich nicht bei Anwendung der §§ 14 und 15 der Dienstordnung 1994 in Verbindung mit Abs. 2 für den Vertragsbediensteten eine günstigere Einreihung ergibt. Vorrückungsstichtag im Sinn des § 11 der Besoldungsordnung 1994 ist jedenfalls der gemäß §§ 14 und 15 der Dienstordnung 1994 in Verbindung mit Abs. 2 zu ermittelnde Tag.

(2) Wird ein Arbeitnehmer des Wiener Integrationsfonds in ein privatrechtliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien aufgenommen, ist die Zeit des Arbeitsverhältnisses zum Wiener Integrationsfonds einer Zeit gemäß § 14 Abs. 1 Z 1 der Dienstordnung 1994 gleichzuhalten; § 115f Abs. 1 der Dienstordnung 1994 gilt sinngemäß.

(3) Dem Vertragsbediensteten, für den Abs. 1 und/oder 2 gilt, gebührt nach Maßgabe der Abs. 4 bis 9 eine Ausgleichszulage. Der Tag der Aufnahme in das privatrechtliche Dienstverhältnis zur Stadt Wien ist der für die Berechnung der Höhe der Ausgleichszulage maßgebende Stichtag im Sinn der nachfolgenden Bestimmungen.

(4) Bei der Berechnung der Ausgleichszulage gemäß Abs. 3 sind folgende Bemessungsgrundlagen heranzuziehen:

- a) das letzte vor dem Stichtag gebührende Monatseinkommen (ohne Überstundenpauschale, Kinderzulage und Sonderzahlungen);
- b) die letzte vor dem Stichtag gebührende Sonderzahlung.

(5) Änderungen des Monatseinkommens (Abs. 4 lit. a), auf die der Vertragsbedienstete innerhalb eines Jahres nach dem Stichtag auf Grund seines Arbeitsvertrages mit dem Wiener Integrationsfonds unter Außerachtlassung

allfälliger Valorisierungen Anspruch gehabt hätte, bleiben gewahrt und sind bei der Berechnung der Bemessungsgrundlagen gemäß Abs. 4 lit. a und b zu berücksichtigen.

(6) Die Bemessungsgrundlagen gemäß Abs. 4 lit. a und b ändern sich zum selben Zeitpunkt und im selben Ausmaß wie das Gehalt eines Beamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2.

(7) Dem Bediensteten gebührt jeweils eine Ausgleichszulage in der Höhe der Differenz zwischen

a) dem ihm jeweils für einen Monat zustehenden Diensteinkommen (ohne Kinderzulage gemäß § 4 der Besoldungsordnung 1994 und Mehrdienstleistungsvergütungen gemäß § 36 der Besoldungsordnung 1994) auf den sich aus Abs. 4 lit. a ergebenden Betrag;

b) der ihm jeweils zustehenden Sonderzahlung (ohne Kinderzulage gemäß § 4 der Besoldungsordnung 1994) auf den sich aus Abs. 4 lit. b ergebenden Betrag.

(8) Bei der Vergleichsberechnung gemäß Abs. 7 ist bei teilzeitbeschäftigten Bediensteten auf die Äquivalenz der Beschäftigungsausmaße beim Wiener Integrationsfonds und bei der Gemeinde Wien Bedacht zu nehmen.

(9) Der Anspruch auf Ausgleichszulage gemäß Abs. 7 im Ausmaß von 100 % verringert sich nach jedem vollen Jahr, das ab dem Stichtag (Abs. 3) in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien zurückgelegt wurde, um 20 Prozentpunkte.

#### Sonderverträge

§ 54. In Ausnahmefällen können im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die von diesem Gesetz abweichen. Solche Dienstverträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen und bedürfen der Genehmigung der gemeinderätlichen Personalkommission und des für Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderatsausschusses.

#### 6a. Abschnitt

#### Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung, Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

#### Schadenersatz wegen Diskriminierung bei Begründung des Dienstverhältnisses

§ 54a. Ist das vertragsmäßige Dienstverhältnis infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 1 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 1 der Dienstordnung 1994 nicht begründet worden, ist die Gemeinde Wien gegenüber dem Bewerber zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet. § 10 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

#### Schadenersatz wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

§ 54b. Ist der Vertragsbedienstete infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 5 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 5 der Dienstordnung 1994 nicht mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) nach § 2 Abs. 3 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes betraut worden, ist die Gemeinde Wien gegenüber dem Vertragsbediensteten 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

§ 54c. Ist der Vertragsbedienstete durch eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 2 bis 4 und Z 6 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 2 bis 4 und Z 6 der Dienstordnung 1994 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.

#### Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 54d. (1) Ist das Dienstverhältnis eines Vertragsbediensteten infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 7 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 7 der Dienstordnung 1994 gekündigt oder vorzeitig beendet worden, ist die Kündigung (§ 41 Abs. 2 letzter Satz), Entlassung (§ 45 Abs. 1 und 2) oder Auflösungserklärung (§ 41 Abs. 3) auf Grund einer Klage des betroffenen Vertragsbediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

(2) Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis eines Vertragsbediensteten infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 erster Satz dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 erster Satz der Dienstordnung 1994 durch Zeitablauf beendet worden, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

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

(4) Der Vertragsbedienstete hat jedenfalls Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.

#### Schadenersatz wegen Belästigung

§ 54e. (1) Ein von einer Diskriminierung im Sinn des § 4a Abs. 3 Z 2 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 3 Z 2 der Dienstordnung 1994 betroffener Vertragsbediensteter hat gegenüber dem Diskriminierer Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der auch einen Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils zu beinhalten hat.

(2) Hat es 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 der von der Diskriminierung betroffene Vertragsbedienstete – sofern 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 den Vertragsbediensteten geschaffen hat.

#### Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung

§ 54f. Ist der Vertragsbedienstete infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 3 Z 3 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 3 Z 3 der Dienstordnung 1994 von einer nachteiligen das Dienstverhältnis betreffenden Entscheidung betroffen, ist je nach Art der nachteiligen Entscheidung § 54b, § 54c oder § 54d anzuwenden.

#### Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

§ 54g. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sind nach den Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes geltend zu machen.

#### Geltendmachung von Schadenersatz und sonstigen Ansprüchen wegen Diskriminierung

§ 54h. (1) Ansprüche von Bewerbern nach § 54a und von Vertragsbediensteten nach § 54b, § 54c, § 54d Abs. 3 und 4, § 54e und § 54f in Verbindung mit § 54b, § 54c oder § 54d Abs. 3 und 4 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 54a, § 54b, § 54c, § 54d Abs. 3 und 4 und § 54f in Verbindung mit § 54b, § 54c oder § 54d Abs. 3 und 4 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder der Vertragsbedienstete Kenntnis von der diskriminierenden Maßnahme im Sinn des § 4a Abs. 1 Z 2 bis 7 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 Z 2 bis 7 der Dienstordnung 1994 erlangt hat. Eine Kündigung, Entlassung oder Aufklärungserklärung, die unter Verletzung des Diskriminierungsverbotes ausgesprochen worden ist, ist innerhalb von 14 Tagen nach Zugang derselben, bei Kündigungen auch innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten; eine Klage gemäß § 54d Abs. 2 oder gemäß § 54f in Verbindung mit § 54d Abs. 2 ist innerhalb von 14 Tagen 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 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches. (2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich der Vertragsbedienstete oder der Bewerber auch – unbeschadet sonstiger gesetzlich vorgesehener Vertretungsrechte – vertreten lassen von:

1. der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Landesgruppe Wien,
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

§ 54i. (1) Für das gerichtliche Verfahren (§ 54h Abs. 1) gilt, dass der Kläger die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Diskriminierungsverbotes vorgelegen hat.

(2) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 4a Abs. 1 dieses Gesetzes oder in § 18a Abs. 1 der Dienstordnung 1994 oder in § 3 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

#### Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

§ 54j. (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 (§ 4a und § 4c) von Vertragsbediensteten oder durch Vertragsbedienstete (§ 1 Abs. 2), die im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehen, zuständig. § 7 Abs. 2 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.

(2) (Verfassungsbestimmung) § 7 Abs. 3 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.

§ 54k. (1) Die §§ 54a bis 54f, 54h, 54i und 54j Abs. 1 finden auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1, 3, 6 und 7 genannten Bediensteten sowie auf die Angestellten des Landwirtschaftsbetriebes Anwendung.

(2) (Verfassungsbestimmung) § 54j Abs. 2 findet auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1, 3, 6 und 7 genannten Bediensteten sowie auf die Angestellten des Landwirtschaftsbetriebes Anwendung.

### 7. ABSCHNITT

#### Übergangs- und Schlußbestimmungen

##### Übergangsbestimmungen für den Beginn des Dienstverhältnisses

§ 55. (1) Bei einer Person, die seit 1. Juli 1979 ununterbrochen Vertragsbediensteter ist und die am 30. Juni 1979 in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stand, auf das die Vertragsbedienstetenordnung (Abs. 2) anzuwenden war, gilt der Beginn dieses Dienstverhältnisses als Beginn des (bestehenden) Dienstverhältnisses im Sinn dieses Gesetzes. Dabei sind Hemmungen des Laufes der Dienstzeit so zu berücksichtigen, als hätte dieses Gesetz schon früher gegolten.

(2) Unter der Vertragsbedienstetenordnung im Sinn des Abs. 1 sind die vom Gemeinderat gemäß § 88 Abs. 1 lit. c der Wiener Stadtverfassung, LGBl. für Wien Nr. 28/1968, als "Vorschrift über das Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten der Stadt Wien" festgesetzten Richtlinien für Dienstverträge zu verstehen.

##### Übergangsbestimmungen für den Erholungsurlaub

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

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

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

(2) Dem Vertragsbediensteten, der am Tag vor dem In-Kraft-Treten des § 23 Abs. 4 in der Fassung der 29. Novelle zu diesem Gesetz Anspruch auf einen Zusatzurlaub gemäß § 23 Abs. 3 in der Fassung vor dieser

Novelle in Verbindung mit der Verordnung des Stadtsenates vom 24. Februar 2004, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 11/2004, hat, bleibt dieser Anspruch solange gewahrt, als er die in dieser Verordnung genannten Voraussetzungen erfüllt. Das Ausmaß dieses Zusatzurlaubes ist unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 1 ab 1. Jänner 2010 in Stunden bzw. des § 23 Abs. 9 umzurechnen. Auf den Vertragsbediensteten, der Anspruch auf einen Zusatzurlaub gemäß § 23 Abs. 4 in der Fassung der 29. Novelle zu diesem Gesetz hat, ist der erste Satz nicht anzuwenden.

#### Übergangsbestimmungen für Klinikangestellte

§ 57. § 112 der Dienstordnung 1994 gilt für den Vertragsbediensteten.

#### Übergangsbestimmungen für die Abordnung

§ 58. § 14 Abs. 5 gilt für den Vertragsbediensteten, der vor dem 1. September 1992 abgeordnet worden ist, mit der Abweichung, daß die Abordnung bei einem Widerruf der Zustimmung unverzüglich aufzuheben ist.

#### Übergangsbestimmungen für den Karenzurlaub

§ 59. (1) Auf den Karenzurlaub, der gemäß § 34 in der am 30. April 1998 geltenden Fassung gewährt worden ist, ist § 34 in dieser Fassung weiterhin anzuwenden.

(2) Zeiten von Karenzurlauben, die gemäß § 34 in der vor dem 1. Mai 1998 geltenden Fassung gewährt worden sind, sind auf die Obergrenzen gemäß § 34 Abs. 4 anzurechnen.

#### Übergangsbestimmungen für die Eltern-Karenz

§ 60. (1) § 12 Abs. 2 bis 2c, § 12 Abs. 4 erster Satz, § 12 Abs. 6 bis 10, § 25 Abs. 3 zweiter Satz, § 30a Abs. 7 und Abs. 8 Z 2, §§ 31 bis 31b, § 32 Abs. 1, § 33a, § 42 Abs. 6 erster Satz, § 42 Abs. 7, § 44 Abs. 2 und § 45 Abs. 4 in der Fassung der 9. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 gelten nur in jenen Fällen, in denen die Eltern-Karenz oder die Teilzeitbeschäftigung wegen eines Kindes in Anspruch genommen wird oder wurde, das nach dem 31. August 2000 geboren wurde. In allen anderen Fällen sind diese gesetzlichen Bestimmungen in der bis zum In-Kraft-Treten der sie betreffenden Änderungen auf Grund der 9. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden. Eine Änderung dieses Anwendungsbereiches wird durch die 11. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 nicht bewirkt.

(2) § 32a gilt nur in jenen Fällen, in denen

1. die Eltern-Karenz wegen eines Kindes in Anspruch genommen wird, das nach dem 31. Dezember 2001 geboren wurde, oder
2. die Eltern-Karenz wegen eines vor dem 1. Jänner 2002 geborenen Kindes in Anspruch genommen wird und diese Eltern-Karenz über den 31. Dezember 2001 hinaus andauert oder nach dem 31. Dezember 2001 beginnt.

(3) § 42 Abs. 6 und 7 in der Fassung der 11. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 gilt in Bezug auf den Kündigungsschutz bei einer sonstigen Teilzeitbeschäftigung nur in jenen Fällen, in denen

1. die Teilzeitbeschäftigung wegen eines Kindes in Anspruch genommen wird, das nach dem 31. Dezember 2001 geboren wurde, oder
- 2 die Teilzeitbeschäftigung wegen eines vor dem 1. Jänner 2002 geborenen Kindes in Anspruch genommen wird und nach dem 31. Dezember 2001 beginnt.

(4) § 32b gilt nur in jenen Fällen, in denen

1. hinsichtlich dessen Abs. 1 das Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 frühestens am 1. Oktober 2005 beginnt oder
2. hinsichtlich dessen Abs. 2 die Eltern-Karenz frühestens mit dem 1. Oktober 2005 in Anspruch genommen wird.

#### Übergangsbestimmungen für die Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes

§ 60a. (1) Auf den Vertragsbediensteten, dessen Kind vor dem Tag des In-Kraft-Tretens der 24. Novelle zu diesem Gesetz geboren, an Kindes statt angenommen, in unentgeltliche Pflege genommen oder in den gemeinsamen Haushalt aufgenommen wurde, sind – unbeschadet des Abs. 2 – die Bestimmungen des § 12 Abs. 1 bis 2c, 4 und 6 und des § 42 Abs. 6 und 7 in der Fassung vor der 24. Novelle zu diesem Gesetz weiterhin anzuwenden.

(2) Dem Vertragsbediensteten, dessen Kind vor dem Tag des In-Kraft-Tretens der 24. Novelle zu diesem Gesetz geboren worden ist, ist auf seinen Antrag eine Teilzeitbeschäftigung nach § 12 in der Fassung der 24. Novelle zu diesem Gesetz zu gewähren, wenn er oder der andere Elternteil wegen dieses Kindes am Tag des In-Kraft-Tretens der 24. Novelle zu diesem Gesetz Eltern-Karenz gemäß § 31 oder Teilzeitbeschäftigung gemäß § 12 in der Fassung vor der 24. Novelle zu diesem Gesetz oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften eines in § 3 Abs. 1 Z 2 der Dienstordnung 1994 genannten Staates in Anspruch nimmt oder noch in Anspruch nehmen könnte.

#### Übergangsbestimmung für die Nebenbeschäftigung

§ 61. Der Vertragsbedienstete des Schemas IV KAV, der als solcher bis vier Monate nach dem Tag des In-Kraft-Tretens des § 16 Abs. 3 in der Fassung der 13. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 eine gemeldete Nebenbeschäftigung zulässigerweise ausgeübt hat, darf diese Nebenbeschäftigung bis zum 31. Dezember 2007 weiterhin ausüben, auch wenn die Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 in der Fassung der 13. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 nicht vorliegen.

#### Übergangsbestimmungen für Informationen zum Dienstvertrag

§ 62. Dem Vertragsbediensteten, dessen Dienstverhältnis vor dem 1. Oktober 1993 begonnen hat, ist auf seinen Antrag innerhalb von zwei Monaten ein Schriftstück auszuhändigen, das jene Informationen gemäß § 2 Abs. 2 und 3 enthält, die ihm noch nicht schriftlich bekanntgegeben worden sind.

#### Übergangsbestimmung zur 32. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995

§ 62a. Hat ein Vertragsbediensteter in der Zeit vom 1. Jänner 2010 bis zum In-Kraft-Treten des § 31 Abs. 4 und des § 31a Abs. 1 in der Fassung der 32. Novelle zu diesem Gesetz einen Karenzurlaub im Ausmaß von mindestens zwei, jedoch weniger als drei Monaten nachweislich für einen Zweck in Anspruch genommen, für den ab diesem In-Kraft-Treten auch eine (geteilte) Eltern-Karenz in Anspruch genommen werden kann, gilt der in Anspruch genommene Karenzurlaub, wenn der Vertragsbedienstete dies bis längstens 31. März 2011 beantragt, als in Anspruch genommene Eltern-Karenz bzw. geteilte Eltern-Karenz.

#### Übergangsbestimmung für vorübergehend beschäftigte oder teilzeitbeschäftigte Lehrer

§ 62b. Auf jene als Lehrer im Sinn des § 51 tätige Vertragsbedienstete, die

1. nur zur Vertretung oder sonst für eine vorübergehende Verwendung aufgenommen oder
2. nicht für eine dauernde Beschäftigung mit mehr als zehn Wochenstunden aufgenommen worden sind,

und deren Dienstverhältnis zur Stadt Wien vor dem Inkrafttreten des Art. IV Z 19 des Gesetzes, mit dem die Dienstordnung 1994 (9. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Besoldungsordnung 1994 (14. Novelle zur Besoldungsordnung 1994), die Pensionsordnung 1995 (9. Novelle zur Pensionsordnung 1995) und die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (9. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995) geändert werden, begonnen hat, ist § 52 in der bis zu diesem Inkrafttreten geltenden Fassung so lange weiterhin anzuwenden, als nicht die unwiderrufliche schriftliche Erklärung abgegeben wird, ab dem der Erklärung folgenden Monatsersten nach den Gehaltsansätzen des Schemas IVL entlohnt werden zu wollen.

#### Übergangsbestimmung für die Dienstzulagen

§ 62c. Die für Vertragsbedienstete vorgesehenen Dienstzulagen nach den §§ 24 und 26 bis 31 der Besoldungsordnung 1994 in Verbindung mit § 17 Abs. 1 dieses Gesetzes gebühren dem Vertragsbediensteten in der am 31. Dezember 2001 bestehenden Höhe solange weiter, als sie den jeweils entsprechenden, in der Anlage 3 zur Besoldungsordnung 1994 für solche Zulagen vorgesehenen Betrag übersteigen.

#### Übergangsbestimmungen für die Dienstpläne

§ 62d. (1) Ein vor dem 1. Jänner 2010 erstellter Fixdienstplan gilt als Dienstplan im Sinn des § 11a.  
 (2) Ein vor dem 1. Jänner 2010 erstellter Gleitzeitdienstplan gilt nach Maßgabe des Abs. 3 als Gleitzeitdienstplan im Sinn des § 11b.  
 (3) Widerspricht eine im Zeitpunkt der Kundmachung der 29. Novelle zu diesem Gesetz bestehende Gleitzeitregelung § 11b Abs. 2, ist sie – sofern für das Weiterbestehen der abweichenden Regelungen über den 31. Dezember 2009 hinaus kein dienstliches oder sonstiges öffentliches Interesse spricht – bis längstens 31. Dezember 2009 an § 11b Abs. 2 anzupassen; soweit ein Gleitzeitrahmen vorgesehen ist, der nicht vollständig

innerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr liegt, gilt der außerhalb dieses Zeitraumes liegende Gleitzeitrahmen ab 1. Jänner 2010 als nicht festgesetzt. Für Dienststellen(teile) festgelegte Zeiten des Parteienverkehrs gelten – sofern sie nicht in eine Blockzeit fallen – ab 1. Jänner 2010 als Servicezeiten im Sinn des § 11b Abs. 2 Z 5.

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

(5) Abs. 3 zweiter Satz sowie § 11b Abs. 2 Z 2 letzter Satz und Abs. 6 Z 3 finden auf das Forstamt der Stadt Wien insoweit keine Anwendung, als die Besonderheit der Tätigkeit eine außerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr gelagerte Normalarbeitszeit erfordert.

Übergangsbestimmungen zur 27. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995

§ 62e. (1) Auf Freijahre innerhalb einer vor dem 1. März 2008 begonnenen Rahmenzeit ist § 30a Abs. 1 in der am 29. Februar 2008 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(2) § 46 in der Fassung vor der 27. Novelle zu diesem Gesetz ist bei Verurteilungen, die spätestens bis zum Tag der Kundmachung dieser Novelle rechtskräftig geworden sind, weiterhin anzuwenden.

Weitergeltung von Gesetzen

§ 63. Es bleiben unberührt:

1. das Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen, LGBl. für Wien Nr. 1/1971;
2. das Gesetz über den Verzicht auf Ersatzforderungen der Gemeinde Wien gegenüber Bediensteten sowie Organen der Gemeinde Wien oder des Landes Wien (Wiener Verzichts-gesetz – W-VerzG), LGBl. für Wien Nr. 8/1972.

Verweisungen auf andere Gesetze

§ 64. (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. Mai 2010 geltenden Fassung anzuwenden. Soweit bei Vollziehung des § 51 das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, BGBl. Nr. 244/1965, anzuwenden ist, ist dessen am 1. August 2001 geltende Fassung zu Grunde zu legen.

Verordnungserlassung

§ 64a. (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) Anlagen zu Verordnungen auf Grund dieses Gesetzes können – soweit es sich nicht um Verordnungen der Landesregierung handelt – in der Weise kundgemacht werden, dass sie bei der nach der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien für die Ausarbeitung der Verordnung zuständigen Dienststelle zur Einsichtnahme aufliegen. In der Kundmachung des sonstigen Teiles der Verordnung im offiziellen Publikationsorgan der Gemeinde Wien ist auf diese Dienststelle hinzuweisen. Die Kundmachung der Anlagen kann durch andere zweckentsprechende Maßnahmen ergänzt werden.

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

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

Zuständigkeit

§ 66. (1) Die Besorgung der in diesem Gesetz geregelten Aufgaben der Gemeinde obliegt dem Magistrat.

(2) Die Zuständigkeit für die Gewährung von Vorschüssen und Geldaushilfen (§ 22) richtet sich nach der Wiener Stadtverfassung.

8. Abschnitt

Richtlinienumsetzung

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

1. Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 39 vom 14. Februar 1976, S 40 in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG, ABl. Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S 15,
2. 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,
3. Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S 1,
4. 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,
5. 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,
6. Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19. Juni 1996, S 4,
7. 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,
8. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S 16,
9. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. November 2003, S 9,
10. Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004, S 37.

Anlage 1

(zu § 17 Abs. 1 Z 5)

Schema III

Gehaltsstufe

Verwendungsgruppe

1

2

3P

3A

3

4

Euro

Euro

Euro

Euro

Euro

Euro

1

1.437,57

1.408,47

1.379,62

1.292,93  
1.282,54  
1.254,65  
2  
1.466,41  
1.431,59  
1.399,88  
1.315,62  
1.302,28  
1.270,15  
3  
1.495,15  
1.454,62  
1.420,07  
1.338,48  
1.321,70  
1.285,59  
4  
1.523,91  
1.477,82  
1.440,32  
1.361,10  
1.341,26  
1.300,89  
5  
1.552,76  
1.500,87  
1.460,60  
1.383,79  
1.360,84  
1.316,07  
6  
1.581,59  
1.523,91  
1.480,87  
1.406,55  
1.380,31  
1.331,49  
7  
1.610,35  
1.547,11  
1.501,05  
1.429,33  
1.399,97  
1.346,90  
8  
1.639,19

1.570,14  
1.521,32  
1.452,04  
1.419,63  
1.362,30  
9  
1.667,92  
1.593,20  
1.541,50  
1.474,90  
1.439,03  
1.377,62  
10  
1.696,68  
1.616,31  
1.561,85  
1.497,84  
1.458,70  
1.393,15  
11  
1.725,53  
1.639,44  
1.582,01  
1.520,54  
1.478,35  
1.408,47  
12  
1.754,36  
1.662,56  
1.602,29  
1.543,32  
1.497,84  
1.423,87  
13  
1.833,88  
1.685,60  
1.622,47  
1.565,99  
1.517,50  
1.439,03  
14  
1.913,52  
1.708,64  
1.642,75  
1.588,69  
1.536,81  
1.454,54

15

1.994,01

1.731,76

1.700,93

1.611,37

1.556,64

1.469,87

16

2.074,60

1.793,06

1.759,20

1.634,24

1.575,97

1.485,44

17

2.155,38

1.852,99

1.818,43

1.659,79

1.598,13

1.502,76

18

2.236,41

1.913,33

1.877,90

1.685,43

1.620,20

1.520,08

19

2.316,71

1.975,01

1.937,80

1.710,99

1.642,38

1.537,40

20

2.397,06

2.036,68

1.998,16

1.736,78

1.664,46

1.554,73

Schema IV

Gehaltsstufe

Dienstklasse III

## Verwendungsgruppe

E

E1

D

D1

C

B

A

Euro

Euro

Euro

Euro

Euro

Euro

Euro

1

1.248,11

1.275,86

1.372,35

1.401,13

1.430,01

1.527,20

1.916,53

2

1.263,54

1.295,52

1.392,54

1.424,04

1.458,70

1.589,36

1.916,53

3

1.278,90

1.314,80

1.412,66

1.446,99

1.487,23

1.651,61

1.916,53

4

1.294,06

1.334,28

1.432,77

1.470,04

1.515,92

1.713,77

2.020,74

5

1.309,16

1.353,72

1.452,90

1.492,95

1.544,55

1.776,39

2.125,05

6

1.324,52

1.373,04

1.473,10

1.515,92

1.573,24

1.839,90

2.229,27

7

1.339,85

1.392,63

1.493,13

1.538,90

1.601,85

1.903,34

2.446,32

8

1.355,18

1.412,15

1.513,33

1.561,85

1.630,54

2.050,61

2.663,31

9

1.370,42

1.431,48

1.533,44

1.584,84

1.659,05

2.197,87

2.880,27

10

1.385,88

1.451,00

1.553,57

1.607,74

1.687,75

2.345,06

2.973,97

11

1.401,13

1.470,57

1.573,65

1.630,79

1.716,38

2.419,40

3.067,40

12

1.416,38

1.489,92

1.593,86

1.653,70

1.745,06

2.493,81

3.160,90

13

1.431,48

1.509,51

1.613,90

1.676,66

1.824,07

2.568,23

3.254,51

14

1.446,91

1.528,74

1.634,10

1.699,63

1.903,34

2.642,54

3.347,92

15

1.462,17

1.548,43

1.691,91

1.722,53

1.983,40

2.716,95

3.441,54

16

1.477,59

1.567,68

1.749,83

1.783,54

2.063,55  
2.791,36  
3.535,07  
17  
1.494,84  
1.589,70  
1.808,77  
1.843,17  
2.143,83  
2.865,49  
3.613,28  
18  
1.512,09  
1.611,70  
1.867,94  
1.903,16  
2.224,42  
2.925,22  
3.691,68  
19  
1.529,26  
1.633,73  
1.927,48  
1.964,47  
2.304,29  
2.985,02  
3.769,97  
20  
1.546,52  
1.655,67  
1.987,47  
2.025,85  
2.384,20  
3.044,72  
3.848,17

Schema IV

Gehaltsstufe  
Dienstklasse

IV

V

VI

VII

VIII

IX

Euro

Euro

Euro

Euro

Euro

Euro

1

–

–

2.705,61

3.283,72

4.338,73

6.117,22

2

–

2.304,29

2.785,76

3.388,75

4.537,49

6.456,61

3

1.824,07

2.384,73

2.865,49

3.493,21

4.760,14

6.795,67

4

1.903,34

2.464,46

2.970,50

3.723,24

5.099,46

7.135,40

5

1.983,40

2.544,85

3.075,16

3.941,77

5.438,41

7.474,63

6

2.063,55

2.625,19

3.179,42

4.140,44

5.777,64

7.813,67

7

2.143,83

2.705,61

3.283,72

4.338,73

6.117,22

–

8

2.224,42

2.785,76

3.388,75

4.537,49

6.456,61

–

9

2.304,29

2.865,49

3.493,21

4.760,14

–

–

10

2.384,20

–

–

–

–

–

## Schema IV KA

## Gehaltsstufe

## Verwendungsgruppe

KA 3

KA 2

KA 1

Euro

Euro

Euro

1

1.641,80

2.021,87

2.123,65

2

1.702,50

2.021,87

2.225,47

3

1.763,20

2.021,87

2.811,39

4

1.823,92

2.123,65

3.397,33

5

1.885,02

2.225,47

3.798,80

6

2.358,88

2.811,39

4.200,28

7

2.832,79

3.397,33

4.500,45

8

3.042,13

3.798,80

4.725,31

9

3.251,45

4.200,28

4.950,04

10

3.397,33

4.500,45

5.289,35

11

3.499,86

4.725,31

5.628,33

12

3.601,88

4.950,04

5.967,55

13

3.826,45

5.289,35

6.307,12

14

4.051,21

5.628,33

6.646,52

15

4.276,15

5.967,55

6.985,57

16

4.500,45

6.307,12

7.325,31

17

4.725,31

6.646,52

7.664,54

18

4.950,04

6.646,52

8.003,57

19

4.950,04

7.155,63

8.003,57

20

5.287,17

7.155,63

8.512,15

Schema IV K

Gehaltsstufe

Verwendungsgruppe

K6

K5

K4

K3

K2

K1

Euro

Euro

Euro

Euro

Euro

Euro

1

1.565,51

1.695,47

1.741,83

2.020,40

1.844,60  
2.048,89  
2  
1.592,30  
1.737,35  
1.785,76  
2.073,04  
1.895,02  
2.106,55  
3  
1.618,82  
1.780,03  
1.830,17  
2.126,03  
1.946,43  
2.164,06  
4  
1.645,88  
1.823,00  
1.874,48  
2.178,85  
1.997,82  
2.221,58  
5  
1.672,76  
1.865,92  
1.919,27  
2.231,75  
2.049,40  
2.279,17  
6  
1.700,07  
1.909,18  
1.964,02  
2.284,57  
2.155,21  
2.398,00  
7  
1.727,80  
1.952,70  
2.008,97  
2.337,49  
2.261,19  
2.516,56  
8  
1.763,62  
2.008,81

2.066,75  
2.405,33  
2.367,38  
2.635,45  
9  
1.800,08  
2.064,97  
2.124,61  
2.473,29  
2.473,29  
2.754,28  
10  
1.836,38  
2.121,08  
2.182,48  
2.541,23  
2.579,45  
2.872,82  
11  
1.872,91  
2.177,17  
2.240,34  
2.609,28  
2.685,35  
2.991,50  
12  
1.909,52  
2.233,17  
2.298,30  
2.676,96  
2.791,50  
3.110,37  
13  
1.946,43  
2.289,25  
2.355,88  
2.744,92  
2.897,54  
3.229,03  
14  
1.983,32  
2.359,42  
2.428,50  
2.829,92  
3.003,34  
3.347,68  
15

2.020,40  
2.429,50  
2.500,52  
2.915,12  
3.109,69  
3.466,75  
16  
2.057,20  
2.499,84  
2.572,98  
2.999,97  
3.215,43  
3.585,42  
17  
2.094,34  
2.569,82  
2.645,11  
3.084,91  
3.321,57  
3.704,14  
18  
2.131,16  
2.640,00  
2.717,48  
3.169,85  
3.427,56  
3.822,79  
19  
2.168,06  
2.710,13  
2.789,67  
3.254,70  
3.533,47  
3.931,58  
20  
2.205,12  
2.780,03  
2.861,86  
3.339,55  
3.639,56  
4.033,78

Schema IV KAV

Gehaltsstufe

Verwendungsgruppe

A 1

A 2

A 3

Euro

Euro

Euro

1

5.425,88

4.981,18

2.878,77

2

5.618,78

5.174,10

2.982,01

3

5.840,97

5.396,27

3.197,11

4

6.180,28

5.735,55

3.412,17

5

6.519,22

6.074,54

3.627,13

6

6.858,44

6.413,73

3.719,89

7

7.180,26

6.744,43

3.812,48

8

7.501,87

7.074,94

3.905,16

9

7.823,12

7.405,10

3.997,91

10

8.145,09

7.735,95

4.090,51

11

8.466,52

8.066,28

4.183,20

12

8.787,78

8.396,44

4.275,87

13

-

-

4.478,74

14

-

-

4.675,22

15

-

-

4.859,59

16

-

-

5.043,51

17

-

-

5.227,99

18

-

-

5.426,95

19

-

-

5.570,06

20

-

-

5.713,23

21

-

-

5.856,37

22

-

-

5.999,46

Schema IV L

Gehaltsstufe  
Verwendungsgruppe

LKS

LKP

L3

L 2b 1

L 2a 1

L 2a 2

L1

Euro

Euro

Euro

Euro

Euro

Euro

Euro

1

1.674,32

1.890,83

1.483,62

1.649,04

1.801,92

1.927,41

2.125,92

2

1.745,75

1.890,83

1.508,68

1.678,96

1.801,92

1.927,41

2.125,92

3

1.818,50

1.971,55

1.533,30

1.710,32

1.855,64

1.985,53

2.125,92

4

1.891,22

2.042,18

1.558,28

1.741,84

1.909,53  
2.043,63  
2.195,78  
5  
1.965,18  
2.122,90  
1.583,14  
1.774,83  
1.963,85  
2.101,79  
2.266,07  
6  
2.039,06  
2.193,53  
1.621,73  
1.861,97  
2.017,92  
2.159,72  
2.349,02  
7  
2.113,12  
2.264,16  
1.681,92  
1.950,61  
2.128,26  
2.278,55  
2.518,81  
8  
2.187,06  
2.344,88  
1.745,62  
2.039,47  
2.242,30  
2.421,46  
2.695,57  
9  
2.261,04  
2.415,51  
1.811,70  
2.127,62  
2.356,24  
2.563,87  
2.872,52  
10  
2.335,00  
2.455,87  
1.879,52

2.216,25  
2.487,37  
2.728,26  
3.044,34  
11  
2.409,06  
2.526,50  
1.948,27  
2.304,53  
2.618,91  
2.892,75  
3.221,03  
12  
2.483,01  
2.607,22  
2.016,05  
2.426,86  
2.751,79  
3.058,86  
3.401,66  
13  
2.557,08  
2.677,85  
2.084,69  
2.549,14  
2.883,73  
3.224,64  
3.565,23  
14  
2.630,86  
2.758,57  
2.153,71  
2.671,11  
3.016,96  
3.390,03  
3.741,15  
15  
2.749,06  
2.849,38  
2.248,04  
2.793,25  
3.149,64  
3.555,88  
3.916,90  
16  
2.867,26  
2.970,46

2.342,65  
2.901,26  
3.282,00  
3.721,55  
4.092,91  
17  
2.985,29  
3.031,00  
2.436,82  
3.014,14  
3.397,82  
3.868,63  
4.268,47  
18  
3.103,39  
3.131,90  
2.531,21  
3.133,47  
3.520,57  
4.023,35  
4.445,30  
19  
3.221,42  
3.222,71  
2.625,37  
3.243,82  
3.650,36  
4.186,44  
4.689,26  
20  
3.339,55  
3.343,79  
–  
–  
3.769,89  
4.337,57  
4.768,99

#### Anlage 2

(zu § 52 Abs. 1 in der Fassung vor der Novelle LGBl. für Wien Nr. 51/2000  
in Verbindung mit § 62b)

#### Schema IV L – Jahresentlohnung

in der Verwendungsgruppe  
für jede Jahreswochenstunde

Euro

L 1

- a) für Lehrer/Lehrerinnen an der Modeschule
- b) andernfalls für Unterrichtsgegenstände

der Lehrverpflichtungsgruppe

I  
II  
III  
IV  
IVa  
IVb  
V  
Va

1.408,85  
1.643,64  
1.557,19  
1.479,26  
1.286,11  
1.345,88  
1.376,81  
1.232,76  
1.162,29  
L 2a 2  
1.085,45  
L 2a 1  
1.013,93  
L 2b 1  
891,18  
L3  
843,17"