Allgemeine Dienstordnung
für die Angestellten der Gemeinde Wien.

Beschluß des provisorischen Gemeinderates der Stadt Wien vom 24. April 1919, Pr.-Z. 8798/19.

I. Abschnitt.

Allgemeine und Übergangsbestimmungen.

§ 1.

Die Dienstordnung enthält die allgemeinen Bestimmungen über die Anstellung der Angestellten der Gemeinde und ihrer Unternehmungen, die aus diesem Dienstverhältnisse entspringenden Pflichten und Rechte der Angestellten, die Personalvertretungen, die Disziplinarausschüsse und die gemeinderätliche Personalkommission, die Ahndung von Pflichtverletzungen und die Auflösung des Dienstverhältnisses.

§ 2.

Die nähere Ausführung und besondere Anwendung der allgemeinen Dienstordnung auf die besonderen Verhältnisse eines Dienstzweiges kann in besonderen Dienstanweisungen sowie Dienst- und Betriebsvorschriften festgelegt werden, die einvernehmlich mit den Personalvertretungen zu erlassen sind.

Soweit die Art eines Dienstzweiges oder Betriebes besondere ergänzende oder von den Vorschriften dieser Dienstordnung abweichende Bestimmungen notwendig macht, können diese vom Gemeinderate jederzeit nach Anhörung der Personalvertretungen und über Vorschlag der gemeinderätlichen Personalkommission erlassen werden.

§ 3.

Keine Anwendung findet diese Dienstordnung

1. auf Personen, die nur gelegentlich oder vorübergehend im Dienste der Gemeinde einschließlich ihrer Unternehmungen verwendet werden;

2. auf Personen, die auf Grund besonderer Abmachungen ohne Unterstellung unter die Dienstordnung angestellt sind (Vertragsangestellte) oder lediglich nebenberuflich bei der Gemeinde verwendet werden;

3. auf die Arbeiter der wirtschaftlichen Unternehmungen und Betriebe der Gemeinde und der nach ihrer Analogie zu behandelnden Anstalten der Gemeinde und weiters auf jene Angestellten, deren Dienstverhältnis derzeit durch Kollektivverträge geregelt ist;

4. auf die Mannschaftspersonen der städtischen Feuerwehr;

NB. Zur vorliegenden Dienstordnung wird eine Durchführungsvorschrift folgen.

5. auf Personen, für deren Dienstverhältnis die Gesindeordnung (Hausbesorgerordnung) maßgebend ist;

6. auf die im dauernden Ruhestande befindlichen Angestellten der Gemeinde (bei Wahrung ihrer aus dieser Dienstordnung erworbenen Versorgungsansprüche und sonstigen Rechte).

Auf provisorische Angestellte finden die Vorschriften dieser Dienstordnung Anwendung.

§ 4.

Die Bestimmungen der allgemeinen Dienstordnung finden auch auf die Lehrpersonen an den öffentlichen Volksschulen Wiens soweit Anwendung, als die für diese bestehenden Gesetze und Vorschriften nicht etwas anderes verordnen.

§ 5.

Die derzeit im Gemeindedienste stehenden Personen, auf welche diese Dienstordnung Anwendung findet, haben einschließlich der Lehrpersonen die Bestimmungen der Dienstordnung als sie bindend ausdrücklich anzuerkennen; andernfalls sind sie nach den bisher für sie geltenden Vorschriften zu behandeln. Ebenso haben hinkünftig die in den Dienst der Gemeinde Eintretenden, die den Bestimmungen dieser Dienstordnung unterliegen, einschließlich der Lehrpersonen, die Anerkennung dieser Dienstordnung schriftlich zu bestätigen.

Für die bereits im Dienste der Gemeinde stehenden provisorischen Angestellten gelten die für die Erlangung der definitiven Anstellung bisher festgesetzten Bedingungen und Erfordernisse dann auch weiterhin, wenn sie nicht nach den Vorschriften dieser Dienstordnung günstiger behandelt werden.

§ 6.

Abänderungen der allgemeinen Dienstordnung können nur durch den Gemeinderat einvernehmlich mit der gemeinderätlichen Personalkommission verfügt werden.

§ 7.

Soweit in dieser Dienstordnung für den Genuß bestimmter Rechte Fristen ausgemessen sind, ist bei der Berechnung dieser Fristen allen jenen Angestellten, denen infolge ihrer Dienstleistung während des Weltkrieges die Anrechnung einer erhöhten Dienstzeit zugesichert ist, diese Mehrzeit in Anrechnung zu bringen.

§ 8.

Diese Dienstordnung tritt mit 1. Mai 1919 in Wirksamkeit. Mit diesem Zeitpunkte verlieren alle mit ihr in Widerspruch stehenden Vorschriften ihre Geltung.

II. Abschnitt.

Anstellung.

§ 9.

Allgemeine Erfordernisse.

Zur Anstellung im Gemeindedienste ist im allgemeinen erforderlich:

1. ein Lebensalter von wenigstens 18 und nicht mehr als 40 Jahren;

2. die deutschösterreichische Staatsbürgerschaft und deutsche Nationalität. Bei gleich qualifizierten Bewerbern genießt der nach Wien zuständige Bewerber den Vorzug;

3. ein ehrenhaftes Vorleben;

4. die zur Erfüllung der Dienstesobliegenheiten notwendigen körperlichen und geistigen Fähigkeiten.

§ 10.

Ausschließungsgründe.

Ausgeschlossen von der Anstellung im Gemeindedienste sind:

1. Personen, die im Sinne des § 13 des Gesetzes vom 18. Dezember 1918, St.-G.-Bl. Nr. 115, vom aktiven Wahlrechte zur Nationalversammlung ausgeschlossen bzw. im Sinne des Gesetzes vom 15. November 1867, R.-G.-Bl. Nr. 131, zur Erlangung eines öffentlichen Amtes oder Dienstes unfähig sind;

2. Personen, die auf Grund eines Disziplinarerkenntnisses aus einem öffentlichen Dienstverhältnisse entlassen worden sind;

3. Personen, deren Handlungsfähigkeit aus einem anderen Grunde als dem der Minderjährigkeit beschränkt ist.

Wird von einer ausgeschlossenen Person eine Anstellung im Gemeindedienste erschlichen, so kann sie, sobald der sie betreffende Ausschließungsgrund bekannt wird, entlassen werden, ohne daß sie sich auf den Rechtsschutz der allgemeinen Dienstordnung berufen kann.

§ 11.

Anstellungshindernisse.

Verwandte in gerader Linie und Seitenverwandte bis einschließlich Oheim und Neffe, dann die im gleichen Grade verschwägerten sowie solche Personen, die in dem durch Adoption begründeten Verhältnisse der Wahlverwandtschaft stehen, dürfen nicht derart im Gemeindedienste angestellt werden, daß der eine dem anderen dienstlich unmittelbar untergeordnet wird oder dessen Kontrolle unterliegt.

Wird das Verhältnis des unzulässigen Schwägerschafts- oder Wahlverwandtschaftsgrades zwischen Angestellten erst nach deren Anstellung begründet, so ist durch entsprechende Versetzung ohne Beeinträchtigung der allgemeinen Dienstverwendung und der Bezüge Abhilfe zu treffen.

§ 12.

Angestelltengruppen.

Jede Angestelltenkategorie gehört jener der mit dem Gemeinderatsbeschlusse vom 24. April 1919, Pr.-Z. 6481, geschaffenen neun Angestelltengruppen zu, der sie mit diesem Beschlusse zugewiesen ist. (Siehe Anhang.)

§ 13.

Besondere Erfordernisse für die definitive Anstellung.

A. Magistrat.

1. Rechtskundige Beamte.

Für die Aufnahme Zurücklegung der vorgeschriebenen rechts- und staatswissenschaftliche Studien und Staatsprüfungen, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit und praktische Prüfung für die politische Geschäftsführung bzw. an Stelle dieser Prüfung für bestimmte Jugendanwaltstellen Befähigung für das Richteramt.

2. Technische Beamte mit Hochschulbildung.

Für die Aufnahme die für den Staatsbaudienst vorgeschriebenen Studien und Prüfungen, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit und praktische Prüfung für den Staatsbaudienst.

3. Beamte (Offiziere) der städtischen Feuerwehr.

Für die Aufnahme die für den Staatsbaudienst vorgeschriebenen Studien und Prüfungen, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

Eine Aufnahme von Offizieren einer technischen Waffe in die Feuerwehr findet in Hinkunft nicht mehr statt; diese Verfügung trifft nicht die bereits gegenwärtig als Volontäre in Verwendung stehenden Offiziere.

4. Forsttechnische Beamte.

Für die Aufnahme die Staatsprüfungen an der Hochschule für Bodenkultur, für die definitive Anstellung zweijährige zufriedenstellende Probedienstleistung und Prüfung für den forsttechnischen Staatsdienst in der Staats- und Fondsgüterverwaltung oder Staatsprüfung für Forstwarte.

5. Ärzte.

Für die Aufnahme Diplom des Doktors der gesamten Heilkunde, mindestens zweijährige Praxis als Spitalsarzt nach Erlangung des Doktorgrades, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstleistung. Für die Ärzte im Sanitätsdienste der politischen Behörde überdies Physikatsprüfung, für die Primarärzte des Spitals, der städtischen Kinderheilanstalten und für die im Gemeindesanitätsdienste bestellten anderen Fachärzte eine besondere fachwissenschaftliche Ausbildung.

6. Beamte der städtischen Sammlungen und des Archives.

Für die Aufnahme philosophischer oder juristischer Doktorgrad, Staatsprüfung im Institute für österreichische Geschichtsforschung und Kenntnis einer zweiten lebenden Sprache, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstleistung.

7. Veterinärbeamte.

Für die Aufnahme Diplom eines Tierarztes, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstleistung und tierärztliche Physikatsprüfung.

8. Akademische Architekten.

Für die Aufnahme Reifezeugnis einer Oberrealschule oder höheren Staatsgewerbeschule und Zurücklegung der Spezialschule für Architektur an der Akademie für bildende Künste, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

9. Geodäten.

Für die Aufnahme Zurücklegung der erforderlichen Fächer der Ingenieurschule oder des Geometerkurses an einer technischen Hochschule und Staatsprüfung, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

10. Stadtbuchhaltungsbeamte.

Für die Aufnahme Reifezeugnis eines Gymnasiums oder einer Realschule, Zurücklegung der allgemeinen Abteilung der Exportakademie mit Jahresprüfung als ordentlicher Hörer, mindestens einjährige kommerzielle Privatpraxis, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit und Prüfung aus der Staatsverrechnung.

Für die Aufnahme von Buchhaltungsbeamten mit pharmazeutischer Vorbildung die hiefür staatlich vorgeschriebenen Studien und Prüfungen, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedieſtzeit.

11. Technische Beamte mit Mittelschulbildung.

Für die Aufnahme Reifezeugnis einer höheren Staatsgewerbeschule oder einer gleichwertigen technischen Lehranstalt sowie eine mindestens zweijährige praktische Verwendung im technischen Privatdienste, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit. In Ermanglung von Staatsgewerbeschul-Absolventen können auch Bewerber mit dem Reifezeugnis einer Oberrealschule oder gleichwertigen Anstalt in Betracht gezogen werden.

12. Forstverwaltungsbeamte.

Für die Aufnahme 5 Klassen einer Mittelschule, Reifezeugnis einer forstlichen Mittelschule, mindestens einjährige Privatpraxis und Staatsprüfung für Forstwirte, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstleistung.

13. Beamte des Kassendienstes (Hauptkassa und Steueramt.)

Für die Aufnahme Reifezeugnis einer Mittelschule oder Untermittelschule und Handelsakademie, Prüfung aus der Staatsverrechnung, mindestens einjährige kaufmännische Praxis, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit im Kassen- bzw. Steuerdienste und allenfalls Fachprüfung.

14. Marktamtsbeamte.

Für die Aufnahme Reifezeugnis einer Mittelschule oder Untermittelschule und Handelsakademie oder Reifezeugnis einer höheren Staatsgewerbeschule chemisch-technischer Richtung, Ablegung der vorgeschriebenen staatlichen Prüfungen über Vieh- und Fleischbeschau, über Nahrungs- und Genußmittel, chemische Technologie der Nahrungsmittel und Eichwesen, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit im Marktamte und Fachprüfung.

15. Beamte des Konskriptionsamtes, der Kanzlei und der Gemeindefriedhöfe.

Für die Aufnahme Reifezeugnis einer Mittelschule und für den Kanzleidienst Aufnahmeprüfung aus Stenographie und Maschinschreiben, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit im Fachamte und Fachprüfung.

Für die Leiterstelle im Gemeindefriedhofsdienste ist technische Befähigung nicht erforderlich.

16. Beamte des Stadtgarteninspektorates.

Für die Aufnahme Untermittelschule, Gartenbauschule in Eisgrub oder gleichwertige fachliche Ausbildung, zweijährige Privatpraxis, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

17. Beamte des Wasserbezugsrevisorates.

Für die Aufnahme Reifezeugnis einer Mittelschule, für die definitive Anstellung zweijährige Probedienstzeit im Wasserbezugsrevisorate und Fachprüfung.

18. Beamte des Exekutionsamtes und des Wahl- und Steuerkatasters.

Für die Aufnahme Reifeprüfung einer Mittelschule, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit und Fachprüfung.

19. Beamte der Sanitätsstationen.

Für die Aufnahme Untermittelschule, für die definitive Anstellung theoretische und fachliche Ausbildung, zufriedenstellende zweijährige Probedienstleistung, Fachprüfung.

20. Beamte des Arbeiterfürsorgeamtes.

Für die Aufnahme Untermittelschule oder Bürgerschule und 2 Klassen Handelsschule mit Öffentlichkeitsrecht, einjährige kaufmännische Praxis, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit und Fachprüfung.

21. Beamte des Fuhrwerksbetriebes für Straßenpflege.

Für die Aufnahme Untermittelschule oder Bürgerschule und 2 Klassen Handelsschule mit Öffentlichkeitsrecht, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstleistung.

22. Marktgefällsbeamte, Krankenrevisoren.

Für die Aufnahme Untermittelschule oder Bürgerschule und 2 Klassen Handelsschule mit Öffentlichkeitsrecht, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstleistung.

23. Kanzleihilfsbeamte.

Für die Aufnahme Bürgerschule, zweiklassige Handelsschule mit Öffentlichkeitsrecht, Fertigkeit in der Stenographie und im Maschinschreiben, zweijährige praktische Verwendung im Privatdienste, Aufnahmeprüfung, für die definitive Anstellung zufriedenstellende zweijährige Probedienstleistung.

24. Unterbeamte, Amtsgehilfen (früher Amtsdiener).

Für die Aufnahme Bürgerschule, Aufnahmeprüfung, für die definitive Anstellung zufriedenstellende fünfjährige provisorische Dienstleistung.

B. Schuldienst.

Lehrpersonen im öffentlichen Schuldienste.

Für die Aufnahme und definitive Anstellung die gesetzlich vorgeschriebenen Studien und Prüfungen.

C. Unternehmungen.

I. Gaswerke, Elektrizitätswerke, Straßenbahnen, Stellwagen.

1. Rechtskundige Beamte.

Für die Aufnahme Zurücklegung der vorgeschriebenen rechts- und staatswissenschaftlichen Studien und Staatsprüfungen, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

2. Ärzte.

Diplom des Doktors der gesamten Heilkunde und Nachweis einer mindestens zweijährigen ärztlichen Praxis nach Erlangung des Doktorgrades, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

3. Technische Beamte je nach Art der Verwendung.

a) Für die Aufnahme Zurücklegung der Studien an einer technischen Hochschule und Ablegung aller vorgeschriebenen Staatsprüfungen, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

b) Für die Aufnahme Reifezeugnis einer höheren Staatsgewerbeschule oder einer gleichwertigen. technischen Lehranstalt sowie eine mindestens zweijährige praktische Verwendung im technischen Privatdienste, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit. In Ermanglung von Staatsgewerbeschul-Absolventen können auch Bewerber mit dem Reifezeugnisse einer Oberrealschule oder gleichwertigen Anstalt in Betracht gezogen werden.

c) Für die Aufnahme Zurücklegung entweder einer vollständigen technischen Untermittelschule oder einer vollständigen Bürgerschule und einer gewerblichen Fachschule mit mindestens zweijährigem Tageskurse mit Öffentlichkeitsrecht sowie Nachweis einer mindestens zweijährigen Vorpraxis, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

d) Eine in der betreffenden Unternehmung oder einem verwandten Betriebe erworbene praktische Ausbildung unter Nachweis gewisser in den besonderen Dienst- oder Betriebsvorschriften der Unternehmung bezeichneten Fachkenntnisse durch Ablegung einer Prüfung bei der Direktion der Unternehmung.

4. Kaufmännische Beamte.

a) Für die Aufnahme Zurücklegung einer Untermittelschule und einer Handelsakademie oder Reifeprüfung an einer öffentlichen Mittelschule und Nachweis einer mindestens in Abendkursen erworbenen kaufmännischen Vorbildung sowie eine mindestens einjährige kaufmännische Vorpraxis, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

b) Für die Aufnahme erfolgreiche Zurücklegung einer vollständigen Untermittelschule oder einer vollständigen Bürgerschule und (in beiden Fällen) einer Handelsschule mit mindestens zweijährigem Tageskurse und mit Öffentlichkeitsrecht sowie eine mindestens zweijährige kaufmännische Vorpraxis, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

ad a) und b). Überdies ist eine Aufnahmsprüfung über die allgemeinen und besonderen Fachkenntnisse und Fertigkeiten für den in Betracht kommenden Dienstzweig abzulegen.

5. Beamtinnen.

Für die Aufnahme Zurücklegung einer Handelsschule mit mindestens zweijährigem Tageskurse und mindestens zweijährige Vorpraxis, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

Vor der Aufnahme ist überdies eine Aufnahmsprüfung wie bei Punkt 4 abzulegen.

II. Städtische Leichenbestattung.

1. Kaufmännische Beamte und Aufnahmsbeamte.

Für die Aufnahme Untermittelschule oder Bürgerschule und zweijähriger Tageskurs einer Handelsschule, Prüfung, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

Das letztere Erfordernis entfällt, wenn der Bewerber die zufriedenstellende zweijährige Dienstzeit bereits als Hilfsbeamter zurückgelegt hat.

2. Betriebsbeamte des technischen Dienstes.

Für die Aufnahme Reifezeugnis einer höheren Staatsgewerbeschule oder einer gleichwertigen technischen Lehranstalt sowie eine mindestens zweijährige praktische Verwendung im technischen Privatdienste, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstleistung. In Ermanglung von Staatsgewerbeschul-Absolventen können auch Bewerber mit dem Reifezeugnisse einer Oberrealschule oder gleichwertigen Anstalt in Betracht gezogen werden.

3. Hilfsbeamte und Hilfsbeamtinnen.

Für die Aufnahme Untermittelschule oder Bürgerschule, zweijähriger Tageskurs einer Handelsschule nebst Ablegung einer Prüfung, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

4. Unterbeamte.

Für die Aufnahme Bürgerschule, Ablegung einer Prüfung, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige provisorische Dienstleistung.

III. Lagerhäuser der Stadt Wien.

1. Technische Beamte.

Für die Aufnahme Reifezeugnis einer höheren Staatsgewerbeschule oder einer gleichwertigen technischen Lehranstalt sowie eine mindestens zweijährige praktische Verwendung im technischen Privatdienste, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit. In Ermanglung von Staatsgewerbeschul-Absolventen können auch Bewerber mit dem Reifezeugnisse einer Oberrealschule oder gleichwertigen Anstalt in Betracht gezogen werden.

2. Kaufmännische Beamte.

Für die Aufnahme Handelsakademie oder Reifeprüfung einer öffentlichen Mittelschule, mindestens einjährige kaufmännische Vorpraxis, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit und Ablegung der Fachprüfung für Lagerhausbeamte.

3. Lagerbeamte.

Für die Aufnahme Untermittelschule oder öffentliche zweiklassige Handelsschule (Tageskurs) nebst Bürgerschule, zweijährige für den Lagerhausdienst verwertbare Vorpraxis, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit und Ablegung einer Prüfung über die für den Dienst als Lagerbeamter erforderlichen besonderen fachlichen Kenntnisse.

4. Kaufmännische Hilfsbeamte und Hilfsbeamtinnen.

Für die Aufnahme Bürgerschule, zweiklassige Handelsschule (Tageskurs), mindestens zweijährige Vorpraxis, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit und Ablegung der Hilfsbeamtenprüfung.

5. Lagermeister.

Für die Aufnahme Bürgerschule und kaufmännische Kurse, mindestens vierjährige für den Lagerhausdienst verwertbare Vorpraxis, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige provisorische Dienstleistung, die Ablegung der Wagmeisterprüfung und der Lagermeisterprüfung über die für diesen Dienst erforderliche besondere Befähigung.

6. Unterbeamte.

Für die Aufnahme Bürgerschule, für den Lagerhausdienst verwertbare Fertigkeiten und Kenntnisse, mindestens zweijährige Vorpraxis, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige provisorische Dienstleistung, die Ablegung der Wagmeisterprüfung und der Unterbeamtenprüfung über die für diesen Dienst erforderliche Befähigung.

IV. Lebens- und Rentenversicherungsanstalt der Stadt Wien.

1. Rechtskundige Beamte.

Für die Aufnahme Zurücklegung der rechts- und staatswissenschaftlichen Studien und Staatsprüfungen, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstzeit.

2. Versicherungstechniker.

Für die Aufnahme Zurücklegung der erforderlichen Fächer an einer technischen Hochschule und Staatsprüfung, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstleistung.

3. Alle übrigen Beamten.

Für die Aufnahme Reifezeugnis einer Mittelschule und Aufnahmsprüfung, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstleistung und Fachprüfung.

4. Hilfsbeamte.

Für die Aufnahme Bürgerschule und zwei Klassen Handelsschule mit Öffentlichkeitsrecht, Aufnahmsprüfung, für die definitive Anstellung eine zufriedenstellende zweijährige Probedienstleistung.

D. Sonstige in die Bezugsklassen eingeteilte Dienststellen.

Die besonderen Erfordernisse richten sich nach den vom Gemeinderate erlassenen Bestimmungen, nach den besonderen Dienst- und Betriebsvorschriften oder nach der Art der Verwendung.

Soweit Studien oder Prüfungen erforderlich sind, müssen diese an einer inländischen Lehranstalt mit deutscher Unterrichtssprache zurückgelegt sein.

§ 14.

Neuaufnahmen.

Bei Neuaufnahmen auf eine der im vorstehenden angeführten Dienststellen sind die allgemeinen und besonderen Erfordernisse genau zu erfüllen. Ausnahmen davon sind unstatthaft. Vor der Aufnahme von Fachleuten für Spezialfächer ist das Einvernehmen mit der Personalvertretung zu pflegen.

§ 15.

Ernennung (Stellenbesetzung) und Zeitvorrückung.

Eine Stellenbesetzung durch Ernennung findet im allgemeinen nur bei jenen Dienstposten statt, deren Bezüge in der betreffenden Angestelltengruppe nicht durch Zeitvorrückung erreichbar sind. Im übrigen tritt die Zeitvorrückung nach Bezugsklassen und Bezugsstufen im Sinne des neuen Gehaltsschemas an die Stelle der bisherigen Rangklassenbeförderung.

Die Stellenbesetzung und die Zeitvorrückung erfolgt durch den Stadtrat (Verwaltungsausschuß der städtischen Versicherungsanstalt) auf Grund des Vorschlages des Magistrates (der Direktion der betreffenden Unternehmung) und hinsichtlich der Stellenbesetzung unter Einhaltung der Bestimmungen des § 40, al. 2 des Wr. Gemeindestatutes vom 24. März 1900 und mit Ausnahme der Besetzung der Stellen der Direktoren der Unternehmungen auch nach Einholung des Vorschlages der Personalvertretung (§ 74, Z. 2). Bei Leiterbestellungen sind ebenfalls Ternavorschläge der Personalvertretungen einzuholen (§ 74, Z. 2).

Bei der Stellenbesetzung kommt zunächst die höhere Befähigung und bessere Verwendung sowie besonders die Leitungseignung in Betracht; das Dienstalter ist nur bei sonst gleichen Diensteigenschaften maßgebend.

Für die Besetzung der Schulleiterstellen ist ein einheitlicher Status aller Lehrpersonen Wiens, getrennt nach Fachgruppen, aufzustellen, in dem die Lehrpersonen nach ihrem Dienstalter zu reihen sind.

Die Stufenvorrückung wird von den Personalreferenten (den Direktionen der betreffenden Unternehmungen) ausgesprochen.

Die Vorrückung in die höhere Stufe oder Klasse wird durch ein Disziplinarerkenntnis ausgeschlossen, das nach dieser Dienstordnung diese Straffolge nach sich zieht, und zwar auf die Dauer, die in dieser Dienstordnung oder in dem bezüglichen Erkenntnisse bestimmt ist.

§ 16.

Anstellungsbescheinigung.

Der Angestellte erhält — und zwar der provisorische Angestellte über sein Verlangen — bei Antritt seiner Anstellung ein Dekret bzw. eine Bescheinigung, worin unter Anführung des Dienstpostens und seines Ranges die Bezüge, der Umstand, ob er provisorisch, auf bestimmte oder unbestimmte Zeit oder definitiv angestellt, und endlich, ob er der allgemeinen Dienstordnung unterstellt ist oder nicht, anzuführen sind.

§ 17.

Gelöbnis.

Alle unter die allgemeine Dienstordnung fallenden Angestellten haben bei Antritt der provisorischen Anstellung dem Bürgermeister eidesstättig mittels Handschlages zu geloben, die Staatsgesetze und die in ihrem Grunde erlassenen besonderen Vorschriften genau zu beobachten, die Pflichten ihrer Anstellung gewissenhaft und ohne Ansehung der Person zu vollführen und die Dienstesverschwiegenheit zu erfüllen. Anläßlich ihrer definitiven Anstellung sind sie an dieses eidesstättige Gelöbnis zu erinnern.

§ 18.

Anrechenbare Dienstzeit.

Die für die Vorrückung in die Bezugsstufen, für den Genuß der von der Dauer der Dienstzeit abhängigen Rechte und für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbare Dienstzeit beginnt mit dem Tage des tatsächlichen Dienstantrittes.

Die im Zivilstaats-, Landes- oder Gemeindedienste zugebrachte, sich an den Antritt des Gemeindedienstes ohne Unterbrechung anschließende Zeit ist, soweit nicht auf Grund besonderer Bestimmung ihre allgemeine Einrechnung erfolgt, für die Bemessung der Ruhebezüge anzurechnen, ebenso jene Privatdienstzeit, die unmittelbar vor dem Übertritt in den Gemeindedienst liegt, soweit sie Aufnahmsbedingung ist. Die bereits vorliegenden Zusicherungen der Einrechnung einer Dienstzeit bleiben in Kraft. Die im Militärdienste (Milizdienste) verbrachte Zeit, durch die eine Unterbrechung der Dienstleistung bei der Gemeinde erfolgte, gilt als anrechenbare Dienstzeit.

Außerdem kann der Stadtrat nach Anhörung der Personalvertretung die Anrechnung einer Privatdienstzeit für die Zeitvorrückung und den Ruhegenuß bewilligen.

§ 19.

Probedienstzeit.

Der definitiven Anstellung geht in der Regel eine Probedienstzeit voraus, deren Dauer entweder in der allgemeinen Dienstordnung oder in der Gehalts- und Lohnordnung bestimmt ist.

Die Zeitdauer dieser provisorischen Anstellung wird mit höchstens fünf Jahren begrenzt. Vor definitiver Anstellung ist die Befähigung, der Fleiß, die Verwendbarkeit und der Nachweis der sonstigen

für die definitive Anstellung erforderlichen Bedingungen von der zuständigen Dienststelle im Einvernehmen mit der Personalvertretung der bezüglichen Standesgruppe genau zu prüfen. Ist die Personalvertretung anderer Anschauung als die Dienststelle, so steht es ihr frei, ihre Bedenken beim Stadtrate geltend zu machen.

III. Abschnitt.

Pflichten.

§ 20.

Allgemeine Pflichten.

1. Die Angestellten haben den mit ihrer Stelle verbundenen geschäftlichen Verrichtungen in ihrem ganzen Inhalte und Umfange nach bestem Wissen, mit voller Kraft und anhaltendem Fleiße zu obliegen. Hiebei sind sie an die bestehenden Gesetze und Vollzugsanweisungen, Dienstinstruktionen und sonstigen einschlägigen Vorschriften gebunden.

2. Jeder Angestellte ist verpflichtet, das Standesansehen in und außer Dienst zu wahren, den Anordnungen seiner Vorgesetzten in Dienstsachen, soweit sie nicht gegen diese Dienstordnung verstoßen, Folge zu leisten und den Vorgesetzten, Kollegen und Parteien mit Anstand und Achtung zu begegnen. Ungehorsames, rohes oder beleidigendes Betragen gegen die Vorgesetzten ist ein Dienstvergehen.

3. Der Umfang der Dienstfunktionen ist nach den besonderen, für die einzelnen Dienstzweige gültig erlassenen Dienstinstruktionen (Betriebsvorschriften) oder, wenn diese nicht ausreichen, nach der Natur und dem Wesen des Dienstes zu beurteilen. Die Erlassung und Abänderung solcher Dienstesinstruktionen hat nach Einvernahme der Personalvertretungen zu erfolgen.

4. Jedem Angestellten ist im Interesse der Gemeinde, der Allgemeinheit und der an der Durchführung einer Dienstesverrichtung beteiligten Partei die rascheste und wirksamste Durchführung der dienstlichen Obliegenheiten zur Pflicht gemacht.

Die Beschränkung der Angestellten hinsichtlich der Wahl ihres Wohnsitzes ist, insoweit besondere Dienstvorschriften nicht etwas anderes bestimmen, aufgehoben; ebenso wird das Verbot der Übernahme von Bürgschaften außer Kraft gesetzt. Doch ist der Angestellte nicht berechtigt, unter Hinweis auf seinen Wohnort Begünstigungen im Dienste gegenüber den anderen Angestellten zu beanspruchen. Im übrigen ist der Angestellte verpflichtet, seinen jeweiligen Wohnort seinem Vorgesetzten bekanntzugeben.

§ 21.

Erweiterung des Geschäftskreises.

Jeder Angestellte ist im allgemeinen nur zur Durchführung jener Geschäfte verpflichtet, zu deren Verrichtungen er auf Grund seine Anstellung und des allgemeinen Geschäftskreises seiner Standesgruppe bestimmt ist. Wenn es der Dienst jedoch erfordert, kann er nach Maßgabe seiner Eignung — aber nicht dauernd — auch zu Verrichtungen eines anderen Geschäftskreises herangezogen werden. Falls er hiebei auch außerhalb seiner vorgeschriebenen Arbeits- oder Dienstzeit verwendet wird, kann er hiefür eine besondere Entlohnung beanspruchen.

Zur Übernahme der Substitution einer anderen Dienststelle der gleichen Standesgruppe ist jeder Angestellte verpflichtet, insofern er hiedurch keinen Abbruch in seinen für die Pension anrechenbaren Bezügen erleidet. Versetzungen auf andere Dienstposten sind aus Dienstesrücksichten stets zulässig.

Im Interesse des Dienstes können Angestellte auch in eine andere Standesgruppe übersetzt werden, doch dürfen sie hiebei in ihren für die Pension anrechenbaren Bezügen eine Schmälerung nicht erfahren. Vor Anordnung einer solchen Übersetzung ist die zuständige Personalvertretung einzuvernehmen.

Jeder Angestellte ist zu allen in seinen Geschäftskreis fallenden Dienstleistungen auch außerhalb der Diensträume verpflichtet. Inwiefern anläßlich solcher Dienstleistungen eine Entschädigung für Mehrauslagen und für erhöhten Arbeitsaufwand zukommt, bestimmt das Gebührennormale. Abänderungen des Gebührennormales können nur vom Gemeinderate nach Einvernahme der Personalvertretungen der von der Abänderung berührten Standesgruppen bzw., soweit es sich um Änderungen allgemeiner Natur handelt, unter beratender Mitwirkung der gemeinderätlichen Personalkommission beschlossen werden.

Die dauernde (mehr als drei Monate jährlich übersteigende) dienstliche Verwendung außerhalb des Wiener Gemeindegebietes ist über Verlangen des Betreffenden nur nach Anhörung der Personalvertretung zulässig.

Fühlt sich ein Angestellter durch Verfügungen beschwert, die im Sinne der Bestimmungen dieses Paragraphen getroffen werden, so steht ihm das Recht zu, sich an seine Personalvertretung zu wenden und sodann eventuell auch bei der gemeinderätlichen Personalkommission Beschwerde zu führen.

§ 22.

Dienstliche Verschwiegenheit.

Jeder Angestellte ist verpflichtet, über Angelegenheiten, die ihm in Ausübung seines Dienstes bekannt geworden sind und deren Geheimhaltung im Interesse des Dienstes, der Gemeinde oder einer Partei geboten sind, insbesondere über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse oder über solche Angelegenheiten, die ihm als geheim oder vertraulich zu behandeln ausdrücklich bezeichnet worden sind, gegen jedermann, dem er nicht amtlich zur Mitteilung verpflichtet ist, strengste Verschwiegenheit zu beobachten.

Veröffentlichungen aus dem Dienstverkehr in Druckschriften oder in ähnlicher Art sind dann untersagt, wenn ihr Gegenstand unter die Pflicht der Dienstverschwiegenheit fällt.

Die Pflicht der dienstlichen Verschwiegenheit besteht auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses fort.

Soweit ein Angestellter seiner Personalvertretung oder den Funktionären seiner Standesorganisation über Dienstsachen Mitteilung macht, um sich wider vermeintliche oder wirkliche Nachteile zu schützen oder die Verletzung von Standesinteressen hintanzuhalten, macht er sich einer Verletzung der Amtsverschwiegenheit nicht schuldig. Doch sind die Mitglieder der Personalvertretungen sowie die Funktionäre der Standesorganisationen verpflichtet, von der Kenntnis dieser Sache nur im Verkehre mit den berufenen Dienststellen Gebrauch zu machen. Die Pflicht der Dienstverschwiegenheit der Mitglieder der Disziplinarausschüsse und der Personalvertretungen sowie der Funktionäre der Standesorganisationen gilt insbesondere hinsichtlich der Angelegenheiten, die sie bei Disziplinarverhandlungen erfahren.

§ 23.

Unparteilichkeit in Dienstsachen. Mißbrauch des Gebührennormales.

Jeder Angestellte hat seinen Dienst mit vollster Unparteilichkeit zum Wohle der Allgemeinheit zu versehen. Angestellten, die in Vertretung der Gemeinde Wien Funktionen bei gemischtwirtschaftlichen oder sonstigen Erwerbskörperschaften ausüben, dürfen von diesen eine Entlohnung hiefür nur mit Zustimmung des Bürgermeisters annehmen.

Der Mißbrauch des Gebührennormales wird als Dienstvergehen behandelt.

§ 24.

Nebenbeschäftigung.

Nebenbeschäftigungen, die der genauen Erfüllung des Dienstes Abbruch tun, ihrer Natur nach die volle Unbefangenheit im Dienste beeinträchtigen können oder dem Anstande und der Würde

eines Gemeindeangestellten widerstreiten, sind untersagt; die Nichtbeobachtung dieses Verbotes stellt ein Dienstvergehen dar. Eine ausdrückliche Bewilligung der vorgesetzten Dienststelle ist zur Ausübung einer Nebenbeschäftigung nicht erforderlich; doch ist der Angestellte verpflichtet, vor Übernahme einer Nebenbeschäftigung seiner vorgesetzten Dienststelle die schriftliche Mitteilung zu machen. Diese hat die Übernahme der Nebenbeschäftigung zu untersagen, wenn sie sie nach Maßgabe der vorangeführten Bestimmungen für unstatthaft hält.

§ 25.

Dienststunden.

Die Gemeindeangestellten haben die vorgeschriebenen Dienststunden genau einzuhalten. Die Dauer der täglichen Dienstzeit bestimmen die besonderen, im Einvernehmen mit den Personalvertretungen zu erlassenden Dienst- und Betriebsvorschriften.

Bis zur Erlassung derartiger Dienstvorschriften gelten die derzeit festgesetzten oder üblichen Dienstzeiten.

Jede über die in diesen Vorschriften festzusetzende normale Arbeitszeit hinausgehende Mehrdienstleistung ist grundsätzlich besonders zu entlohnen.

Die Entlohnungsgrundsätze bestimmen die Gebührennormalien, welche von der hiezu berufenen Stelle einvernehmlich mit den Personenvertretungen bzw. mit der gemeinderätlichen Personalkommission festzusetzen sind.

Die Stundenverpflichtung der Lehrpersonen regeln besondere Vorschriften.

§ 26.

Anzeige der Dienstesverhinderung.

Außer dem Falle einer Krankheit oder eines anderen begründeten Hindernisses darf kein Angestellter ohne Bewilligung seines unmittelbaren Vorgesetzten bzw. des zur Erteilung eines Urlaubes berufenen Organes vom Dienste wegbleiben. Die Verhinderung, den Dienst zu versehen, muß von dem Angestellten dem unmittelbaren Vorgesetzten unverzüglich angezeigt und der Grund der Verhinderung bescheinigt werden.

§ 27.

Versäumung der Dienststunden.

Wiederholte unentschuldigte Versäumung der Dienststunden oder ungerechtfertigtes Fernbleiben vom Dienste ist ein Dienstesvergehen.

§ 28.

Unbefugte Abwesenheit vom Dienste.

Ein Angestellter, der sich eigenmächtig von seinem Dienste entfernt hält, den ihm erteilten Urlaub ohne zureichende Gründe überschreitet oder sich zur Übernahme seines Dienstpostens zu der bestimmten Zeit nicht meldet, kann mit Dienstentlassung bestraft werden, wenn die Abwesenheit länger als 14 Tage dauert oder mit besonderem von dem Angestellten voraussehbaren Nachteil für den Dienst verbunden war oder der Angestellte bereits früher einmal wegen unbefugter Abwesenheit vom Dienste disziplinär bestraft worden war. Er verliert für die Zeit seiner nicht gerechtfertigten Abwesenheit, falls diese drei Tage überschreitet, den Anspruch auf seine Dienstbezüge.

§ 29.

Amtliche Aufforderung zur Rückkehr in den Dienst.

Ist der Aufenthalt des unbefugt abwesenden Angestellten unbekannt oder leistet er der Vorladung zur Vernehmung im Disziplinarwege keine Folge, so ist er im Wege des Amtsblattes der Stadt

Wien dienstlich aufzufordern, seinen Dienst anzutreten oder zu demselben zurückzukehren, widrigens er nach fruchtlosem Verlaufe von sechs Wochen seit der ergangenen Aufforderung seines Dienstes werde verlustig erklärt werden.

Diese Frist zählt vom Tage der Veröffentlichung der Aufforderung im Amtsblatte.

Erscheint der Abwesende innerhalb der Aufforderungsfrist, so ist die Disziplinaruntersuchung einzuleiten; erscheint er nicht, so ist er ohne weitere Disziplinarverhandlung zu entlassen.

§ 30.

Besondere Pflichten der Vorstände (Leiter, Direktoren) der städtischen Ämter, Anstalten und Unternehmungen sowie der Schulleiter.

Die Vorstände (Leiter, Direktoren) der städtischen Ämter, Anstalten und Unternehmungen sowie die Schulleiter sind verpflichtet, für die Aufrechterhaltung eines geregelten, den bestehenden Vorschriften entsprechenden Dienstbetriebes zu wachen, für eine gerechte und entsprechende Verteilung der Arbeiten unter die ihnen untergeordneten Angestellten zu sorgen, den Geschäftsgang zweckmäßig zu leiten, auf eine rasche und sorgsame Abwicklung der Geschäfte zu dringen und alle auftretenden Übelstände und sich ergebenden Beschwerden im kurzen Wege abzustellen; wenn hiebei die eigenen Maßnahmen nichts fruchten oder grobe Disziplinarverfehlungen sich ereignen, haben sie die Anzeige an die zur Einleitung der Disziplinaruntersuchung zuständige Stelle zu erstatten. Die gleiche Pflicht obliegt hinsichtlich der Lehrpersonen bei wahrgenommenen Dienstverletzungen dem Fachinspektor (Bezirksschulinspektor), an den auch die Schulleiter ihrerseits Disziplinaranzeigen zu erstatten haben.

Insbesondere obliegt dem Vorstande die Überwachung der Einhaltung der Dienstzeit durch die Angestellten. Der Vorstand hat jedes ohne Erlaubnis erfolgende Wegbleiben vom Dienste vorzumerken und die Eintragung der ungerechtfertigten Versäumung des Dienstes in den Personalstandesausweis in der Rubrik „Amtsbesuch" zu veranlassen.

Alle Vorstände sind verpflichtet, den ihnen untergeordneten Angestellten mit Anstand und Achtung zu begegnen und ihre Tätigkeit gewissenhaft und gerecht zu beurteilen.

§ 31.

Folgen des pflichtwidrigen Verhaltens der Vorstände. Beschwerden gegen Vorstände.

Die Vorstände sind für die Verletzung der ihnen in dieser Dienstordnung auferlegten besonderen Pflichten nach Abschnitt VI der Dienstordnung verantwortlich. Beschwerden wegen Mißbrauches der Leitungsgewalt und der Dienstaufsicht, ungerechter Arbeitsverteilung, vorschriftswidriger Verwendung oder wegen Verletzung der anderen vorstehend bezeichneten Dienstpflichten gegenüber den Angestellten hat zunächst die Personalvertretung des Beschwerdeführers zu schlichten; gelingt ihr dies nicht, so entscheidet den Fall zunächst die vorgesetzte Dienststelle im Einvernehmen mit der Personalvertretung und in letzter Linie die gemeinderätliche Personalkommission.

§ 32.

Verehelichungsanzeige.

Jeder Angestellte ist verpflichtet, seine erfolgte Verehelichung binnen Monatsfrist seinem unmittelbaren Vorgesetzten unter Vorlage des Trauungsscheines anzuzeigen; dieser hat die Anzeige an die zur Führung des Personalstandesausweises des Angestellten berufene Stelle weiterzuleiten. Einer dienstlichen Bewilligung zur Verehelichung bedarf es nicht.

§ 33.

Dienstweg.

Die Angestellten haben Ansuchen und Beschwerden in dienstlichen und das Dienstverhältnis berührenden persönlichen Angelegenheiten ausschließlich im Dienstwege einzubringen.

Jeder Angestellte hat aber das Recht, zur Unterstützung seiner dienstlichen Schritte seine Personalvertretung oder seine Standesorganisation in Anspruch zu nehmen.

Durch diese Bestimmungen wird das Petitionsrecht nicht berührt.

§ 34.

Personal-Standesausweis.

Über alle im Dienste der Gemeinde stehenden Angestellten, die der allgemeinen Dienstordnung unterliegen, sind von den Personalreferenten des Magistrates für dessen Angestellte, von den Direktionen der Unternehmungen für das Personal dieser und vom Bezirksschulrate für die Lehrpersonen Personal-Standesausweise zu führen, die folgende Rubriken zu enthalten haben:

1. Name, Geburtsort, Geburtsjahr und -tag, Religion, Stand, Familienverhältnisse;
2. Verwandtschafts- und Schwägerschaftsverhältnisse zu anderen Gemeindeangestellten;
3. Studien, Befähigung, Sprach- und andere Kenntnisse; Fachprüfungen;
4. Diensteseigenschaft mit Angabe der Daten der Anstellung und des Tages des eidesstättigen Gelöbnisses; Tag des Diensteintrittes;
5. Amtsbesuch, erteilte Urlaube (außer den normalmäßigen);
6. Diensteszuteilung und Art der Verwendung;
7. Anmerkung: Anerkennungen für besondere Leistungen, für außerordentliche Arbeiten und Verdienste um die Gemeinde oder auf fachlichem Gebiete. Befähigung zu einer leitenden Stelle.
8. Ordnungs- und Disziplinarstrafen.

Für die Eintragung der erforderlichen Daten gegen Beibringung der notwendigen Belege haben die Personalreferenten bzw. die Direktionen der Unternehmungen und der Bezirksschulrat vorzusorgen. Eintragungen in die Rubrik 7 dürfen rücksichtlich der Leitungsbefähigung nur nach Anhörung der Personalvertretung erfolgen.

Die Personal-Standesausweise jeder Standesgruppe müssen den Angehörigen derselben während einer achttägigen Frist zu Beginn eines jeden Jahres, der Personalvertretung dieser Standesgruppe jederzeit zugänglich sein. Die Mitglieder der gemeinderätlichen Personalkommission haben das Recht, jederzeit in die Personal-Standesausweise aller Gemeindeangestellten Einsicht zu nehmen.

IV. Abschnitt.

Rechte.

§ 35.

Allgemeine Bestimmungen.

Der im Gemeindedienste Angestellte erwirbt mit seiner Anstellung folgende Rechte:

a) Auf den mit der Anstellung verbundenen Rang nach dem Dienstalter und auf Beförderung durch Stellenernennung im Grunde des § 15;
b) auf die Dienstesbezüge und die ihm nach dem Gebührennormale zukommenden Entschädigungen für Dienstesverrichtungen außerhalb der unmittelbaren Dienstesstelle, außerhalb der normalmäßigen Dienstzeit, für Dienstreisen und auf Zeitvorrückung in die für seine Bezugsgruppe vorgesehenen Gehaltsstufen und Gehaltsklassen;
c) auf den Ruhegenuß und die Versorgung seiner Witwe und Waisen;
d) auf den normalmäßigen Erholungsurlaub im Grunde des § 67;
e) im Falle der definitiven Anstellung auf Unkündbarkeit des Dienstverhältnisses und auf das Recht, daß es nur nach den Bestimmungen dieser Dienstordnung aufgelöst werde;
f) auf Vertretung und Schutz durch freigewählte Personalvertretungen und durch die Standesorganisation in allen Personalsachen;

g) auf Koalitionsfreiheit nach § 71;
h) auf den gebührenden Schutz vor disziplinärer Behandlung in Ausübung des Mandates als Personalvertreter, Funktionär einer Standesorganisation oder politischer Mandatar, soweit nicht in den bestehenden Gesetzen ohnedies Immunität verbürgt ist;
i) auf freie politische Betätigung außerhalb des Dienstes;
k) auf alle übrigen in dieser Dienstordnung vorgesehenen Vorteile und Schutzeinrichtungen.

Im Falle ein Angestellter über dienstlichen Auftrag einen Zivil- oder Strafprozeß für seine eigene Person zu führen hat, können ihm die hieraus erwachsenen Prozeßkosten aus Gemeindemitteln ersetzt werden.

§ 36.

Rang.

Der Rang eines Angestellten bestimmt sich nach dem Tage seines Dienstantrittes; der hiedurch bestimmte Rang eines Angestellten kann nur auf Grund eines rechtskräftigen Disziplinarerkenntnisses abgeändert werden.

§ 37.

Bezüge der Angestellten.

Die Angestellten haben rechtlichen Anspruch auf die nach der Bezugsordnung mit ihrer Anstellung verbundenen Bezüge und auf die Entschädigung für die durch das Gebührennormale getroffenen Dienstesverrichtungen.

Die Bezüge sind:
a) Gehalt;
b) Quartiergeld oder Naturalwohnung (Dienstwohnung);
c) Teuerungszulagen auf die Dauer ihrer Einführung;
d) Dienstkleidung oder Geldäquivalent für diese, soweit diese Bezüge für die betreffende Anstellung vorgesehen sind.

Gehaltsordnung sowie Gebührennormale sind Bestandteile der allgemeinen Dienstordnung. Abänderungen der Gehaltsordnung und des Gebührennormales sind vom Gemeinderate über Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission zu beschließen.

§ 38.

Flüssigmachung der Bezüge.

Die Auszahlung des Gehaltes erfolgt bei definitiv Angestellten monatlich im vorhinein, bei provisorisch Angestellten wöchentlich, halbmonatlich oder monatlich im nachhinein, je nachdem eine dieser Auszahlungsarten in den besonderen Dienst- und Betriebsvorschriften vorgesehen ist. Wird das Dienstverhältnis eines Angestellten ohne dessen Verschulden vor Vollendung eines Auszahlungszeitraumes aufgelöst, so gebührt ihm das Gehalt für den ganzen Zeitabschnitt.

Das Quartiergeld gebührt zu den Zinsquartalen, vierteljährig im vorhinein.

Der Genuß des höheren Gehaltes beginnt mit dem Ersten des auf den Ablauf der Vorrückungsfrist und bei Stellenbesetzungen des auf die Ernennung folgenden Monates, der Genuß des höheren Quartiergeldes mit dem Ersten des Zinsquartales, das auf den Ablauf der Vorrückungsfrist bzw. die Ernennung folgt.

Die nach dem Gebührennormale dem Angestellten zukommenden Gebühren sind am Ersten eines jeden Monates anzusprechen und längstens innerhalb drei Wochen zu liquidieren. Reisegebühren sind sofort nach Beendigung der Dienstreise anzusprechen und binnen acht Tagen flüssig zu machen.

Der für eine Dienstreise bestimmte Angestellte hat das Recht, vor Antritt der Dienstreise die Auszahlung eines Diätenvorschusses in der mutmaßlichen Höhe der Gesamtgebühr zu begehren.

§ 39.

Aushilfen. Gehaltsvorschüsse.

In besonders rücksichtswürdigen Fällen kann zur Behebung eines augenblicklichen Notstandes einem Angestellten oder seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen auf sein Ansuchen eine Aushilfe bewilligt werden, falls nicht durch Aufnahme eines Darlehens bei der Kreditstelle der Angestellten Abhilfe geschaffen werden kann.

In besonders rücksichtswürdigen Fällen können auch Gehaltsvorschüsse, die aber höchstens den vierten Teil des Gehaltes betragen dürfen und durch Gehaltsabzüge in 12 bis 20 Monatsraten ohne Aufrechnung von Zinsen einzubringen sind, bewilligt werden.

Solange ein Vorschußrest besteht, darf kein neuer bewilligt werden.

Beim Ableben des Angestellten bestehende Vorschußreste sind aus Gehaltsrückständen oder aus anderen dem Angestellten aus der städtischen Kasse oder aus den unter städtischer Verwaltung stehenden Fonds noch gebührenden Bezügen und aus einem anderweitigen Nachlasse, niemals aber aus den Pensions- oder sonstigen Genüssen seiner Witwe oder Kinder hereinzubringen.

§ 40.

Quartiergeldbezug beim Ableben eines Angestellten.

Wenn ein Angestellter, der im Genusse des Quartiergeldes steht, stirbt, so gebührt seinen mit ihm im gemeinsamen Haushalte gestandenen Hinterbliebenen, die Anspruch auf einen dauernden oder einmaligen Versorgungsgenuß haben, und zwar zunächst der Witwe, sodann den im gemeinsamen Haushalte gestandenen Kindern noch die nächstfällige Quote des Quartiergeldes. In Ermanglung solcher Hinterbliebener kann diese Quote vom Stadtrate auch jener Person bewilligt werden, die mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalte gelebt hat.

§ 41.

Naturalwohnung.

Falls mit einer Anstellung der Bezug der Naturalwohnung (Dienstwohnung) verbunden ist, gebührt dem Angestellten von dem auf die Zuweisung dieser Wohnung folgenden Zinsquartale an nur der Teil des Quartiergeldes, der sich auf Grund der Schätzung der Naturalwohnung als Differenz ergibt, zumindest aber 25%; mit dem Vorrücken in eine höhere Bezugsklasse erhöht sich auch diese Differenz.

Die Zuweisung einer Naturalwohnung (Dienstwohnung) kann gegen Anweisung des normalmäßigen Quartiergeldes jederzeit widerrufen werden. Der Angestellte hat in diesem Falle Anspruch auf diejenige Quote des Quartiergeldes, die auf die Zeit vom Tage der Räumung bis zur nächstfolgenden Quartiergeldauszahlung entfällt. Mehrauslagen, die dem Angestellten infolge der Übersiedlung und durch die vorübergehende Beschaffung einer teuereren Wohngelegenheit nachgewiesenermaßen erwachsen, sind vom Stadtrate zu vergüten.

Die Naturalwohnung (Dienstwohnung) ist im Falle des Entzuges derselben aus dienstlichen Rücksichten innerhalb der von der Dienststelle gestellten Frist, im Falle der Entlassung und des Dienstverzichtes sofort, in den übrigen Fällen der Auflösung des Dienstverhältnisses binnen sechs Wochen zu räumen, ohne daß sich der Angestellte dagegen auf etwaige Mieterschutzverordnungen oder allgemeine Kündigungsfristen berufen könnte.

Im Falle des Entzuges der Wohnung aus dienstlichen Rücksichten ist die Räumungsfrist tunlichst derart zu stellen, daß dem Angestellten die zeitgerechte Miete einer neuen Wohnung ermöglicht ist

§ 42.

Übersiedlungsgebühren.

Bei Versetzung von Angestellten von einem Dienstposten in Wien auf einen solchen außerhalb Wiens und umgekehrt oder von einem Orte außerhalb Wiens nach einem anderen Orte außerhalb

Wiens sind die Übersiedlungskosten (Reisekosten und Diäten für den Angestellten und dessen Familienmitglieder, Möbelentschädigung) nach den Bestimmungen des Gebührennormales zu vergüten.

Bei Versetzungen innerhalb des Gemeindegebietes von Wien kommt einem in Wien wohnhaften Angestellten eine Übersiedlungsgebühr dann zu, wenn er durch die Versetzung gezwungen war, seine Wohnung zu wechseln. Die Übersiedlung muß jedoch innerhalb eines Jahres nach der Versetzung erfolgen. Eine Übersiedlungsgebühr steht dem Angestellten auch anläßlich der Inbenützungnahme oder der aufgetragenen Räumung einer Naturalwohnung (Dienstwohnung) zu.

§ 43.

Stellenbesetzung, Zeitvorrückung.

Für die Stellenbesetzung und Zeitvorrückung gelten die Bestimmungen des § 15.

§ 44.

Krankenfürsorge.

Hinsichtlich der Krankenfürsorge wird die Gemeinde für die Gemeindeangestellten und ihre mit ihnen im gemeinsamen Haushalte lebenden Familienangehörigen Einrichtungen schaffen, deren Verwaltung der Standesorganisation der Gemeindeangestellten unter Aufsicht der Gemeinde übertragen wird.

§ 45.

Ruhegenüsse.

Jedem Angestellten, der unter diese Dienstordnung fällt, kommt ein Anspruch auf einen Ruhegenuß dann zu, wenn er im Falle der Versetzung in den Ruhestand eine wenigstens zehnjährige ununterbrochene und anrechenbare Dienstzeit vollstreckt hat. Bruchteile eines Jahres, die sechs Monate überschreiten, werden für ein volles Jahr gerechnet, sonst nicht berücksichtigt.

Im Falle der bleibenden Dienstuntauglichkeit oder bei Vollendung der für die einzelnen Angestelltengruppen vorgesehenen Gesamtdienstzeit (§ 48, lit. a—c) hat der Angestellte Anspruch auf die Versetzung in den dauernden Ruhestand (§ 101).

Die Angestellten der städtischen Straßenbahnen unterliegen den Bestimmungen der §§ 45—64 dieser Dienstordnung dermalen nur insoweit, als diese mit den Satzungen der Pensionsinstitute nicht in Widerspruch stehen; wenn jedoch das Ausmaß ihrer Ruhe- und Versorgungsgenüsse nach dieser Dienstordnung ein höheres wäre als das satzungsmäßige, ist ihnen die Differenz aus Betriebsmitteln zu bezahlen. Vom Zeitpunkte der Auflösung des Pensionsinstitutes der Beamten und Beamtinnen der städtischen Straßenbahnen finden die Bestimmungen der §§ 45—64 dieser allgemeinen Dienstordnung auch auf diese Beamten und Beamtinnen volle Anwendung.

§ 46.

Versetzung in den dauernden Ruhestand.

Die Versetzung in den dauernden Ruhestand erfolgt durch den Stadtrat auf Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission

a) über Ansuchen des Angestellten, dem entsprochen werden muß, wenn ein Anspruch auf Versetzung in den dauernden Ruhestand nach § 45, al. 2 der Dienstordnung vorliegt;
b) von Amts wegen in Gemäßheit des letzten Absatzes des § 101;
c) von Amts wegen nach vollstrecktem 60. Lebensjahre;
d) durch ein Disziplinarerkenntnis.

Das amtswegige Verfahren in den Fällen unter lit. b) und c) kann, muß aber nicht eingeleitet werden.

§ 47.

Dauer des Bezuges des Ruhegenusses.

Dem in den dauernden Ruhestand versetzten Angestellten kommt der Ruhegenuß auf die Lebensdauer zu.

Der Bezug des Ruhegenusses eines in den zeitlichen Ruhestand versetzten Angestellten findet mit dessen Wiederverwendung im Gemeindedienste oder mit dessen Versetzung in den dauernden Ruhestand sein Ende. Wenn es hervorkommt, daß jene Tatsachen, auf Grund deren die Versetzung in den dauernden Ruhestand über Ansuchen des Angestellten erfolgte, unwahr sind, so verliert dieser den Ruhegenuß und hat wieder in sein früheres Dienstverhältnis zur Gemeinde zurückzukehren. Gleichzeitig ist gegen ihn das Disziplinarverfahren einzuleiten.

§ 48.

Ausmaß des Ruhegenusses.

Der Ruhegenuß wird nach Prozenten bemessen, die von den letzten in die Pension einrechenbaren Bezügen (§ 49) und, falls dem Angestellten bei weiterer Dienstleistung noch der Anspruch auf eine Gehaltssteigerung auf die nächste Gehaltsstufe derselben Bezugsklasse offengestanden wäre, von der Steigerungsquote berechnet werden. Diese beträgt so viele Teile der Gehaltssteigerung, als der Anzahl der vollstreckten ganzen Jahre der Vorrückungsfrist im Verhältnisse zu der (eventuell im Disziplinarwege verlängerten) Gesamtfrist entspricht. Hiebei werden Bruchteile eines Jahres, die sechs Monate überschreiten, für ein volles Jahr gerechnet, sonst nicht berücksichtigt.

Nach Ablauf des zehnten Dienstjahres beträgt der Ruhegenuß 50% der anrechenbaren Bezüge und der Steigerungsquote und steigt:

a) bei den Angehörigen der Angestelltengruppe I einschließlich der Marktamtsbeamten und der Feuerwehrunterbeamten jährlich um 2·5%;
b) bei allen in die Bezugsgruppe IIa eingereihten Beamten und Lehrpersonen jährlich um 2·25%;
c) bei den übrigen Angestellten jährlich um 2%.

Sofern die bestehenden besonderen Bestimmungen für einen Angestellten andere Pensionsquoten festsetzen, haben diese zu gelten.

In allen Fällen tritt die jährliche Steigerung jedoch nur solange ein, bis der Ruhegenuß ohne Hinzurechnung der Prozente der Steigerungsquote den letzten in die Pension einrechenbaren Bezügen gleichkommt. Die Gruppenangehörigkeit wird nach dem Zeitpunkte der Versetzung in den Ruhestand beurteilt. Tritt ein Angestellter aus der Gruppe c) oder b) in eine höhere über, so wird ihm jedes volle Dienstjahr, das er nach dem zehnten Dienstjahre in der früheren Gruppe zurückgelegt hat, mit dem für diese Gruppe geltenden Prozentsatz angerechnet.

§ 49.

Einrechenbare Bezüge.

In den Ruhegenuß ist einzurechnen:

a) das letzte Aktivitätsgehalt einschließlich einer bereits angefallenen, wenn auch noch nicht flüssiggemachten Gehaltssteigerung, sowie der Steigerungsquote und jene Zulagen, die auf Grund besonderer Bestimmungen als in die Pension einrechenbar erklärt wurden;
b) das Quartiergeld; bei den Nutznießern einer infolge der Versetzung in den Ruhestand verlorengehenden Naturalwohnung (Dienstwohnung) ist das volle Quartiergeld anzurechnen.

§ 50.

Wiederanstellung Pensionierter (Reaktivierung).

Wird ein pensionierter Angestellter mit Zustimmung der Personalvertretung ausnahmsweise neuerlich im Gemeindedienste verwendet, so ist diese Wiederverwendung dann als eine Fortsetzung

seines früheren Dienstverhältnisses zu behandeln, wenn er in gleicher Diensteigenschaft wie vor der Pensionierung verwendet und ihm der Pensionsbezug eingestellt wird.

§ 51.

Dienstunfähigkeit infolge eines Unfalles im Dienste.

Wenn ein Angestellter infolge eines in Ausübung seines Dienstes ohne sein vorsätzliches Verschulden erlittenen Unfalles dauernd dienst- und erwerbsunfähig wird, so werden ihm sowohl hinsichtlich des Bezuges als auch der Prozentermittlung, wenn er aber bloß dauernd dienstunfähig wird, lediglich hinsichtlich der Prozentermittlung zur anrechenbaren Dienstzeit zehn Jahre für die Bemessung des Ruhebezuges zugerechnet.

In der Probedienstzeit stehende sowie unfallversicherungspflichtige Angestellte erhalten den vollen letzten Bezug bzw. die zur Ergänzung der Unfallsrente auf diesen Bezug dienende Differenz.

Wird das Dienstverhältnis eines Angestellten außer dem erwähnten Fall der Dienstunfähigkeit und dem Fall einer freiwilligen Dienstesentsagung vor Erreichung des Anspruches auf die Mindestquote des Ruhegenusses (§ 45, al. 1) durch Versetzung in den dauernden Ruhestand aufgelöst, so erhält er für jedes tatsächlich vollstreckte Dienstjahr 20 Prozent des in die Pension anrechenbaren Jahresbezuges als Abfertigung. Bruchteile eines Jahres werden nicht angerechnet.

§ 52.

Versorgung der Witwen.

Die in dieser Dienstordnung den Angestellten für deren Witwen zugesicherte Versorgung gebührt einer solchen, wenn:

a) der Angestellte zur Zeit seines Todes nach den Bestimmungen dieser Dienstordnung einen Anspruch auf Ruhegenuß hatte oder bereits einen solchen bezog, oder
b) vor vollstrecktem zehnten Dienstjahre infolge eines in Ausübung seines Dienstes ohne sein vorsätzliches Verschulden erlittenen Unfalles gestorben ist.

Wenn die Ehe erst während des Ruhestandes des Angestellten geschlossen wurde, hat die Witwe überdies nur in dem Falle einen Versorgungsanspruch, wenn die Ehe mindestens drei Jahre gedauert hat und die Ehegatten im gemeinsamen Haushalte miteinander gelebt haben.

Ein Versorgungsanspruch der Witwe tritt in keinem Falle ein, wenn diese zur Zeit des Todes ihres Mannes von diesem aus ihrem Verschulden gerichtlich geschieden war.

Die Witwe hat um Flüssigmachung der Witwenversorgung unter Nachweisung der Erfüllung der vorgeschriebenen Bedingungen einzuschreiten.

§ 53.

Ausmaß der Witwenversorgung.

Die Witwe hat Anspruch auf 50 Prozent der von dem Verstorbenen zuletzt bezogenen, in den Ruhegenuß anrechenbaren Bezüge einschließlich der Steigerungsquote bzw. wenn die Eheschließung erst während des Ruhestandes erfolgte, auf 50 Prozent des vom Verstorbenen bezogenen Ruhegenusses.

§ 54.

Dauer der Witwenversorgung.

Der Pensionsbezug der Witwe dauert bis zu ihrem Lebensende, ausgenommen, wenn sie sich wieder verehelicht. In diesem Falle erlischt der Bezug des Versorgungsgenusses mit dem Zeitpunkte der Verehelichung; hingegen bleibt ihr der Fortbezug für den Fall ihres abermaligen Witwenstandes vorbehalten. Falls sie auf diesen Fortbezug binnen einem Jahre vom Tage ihrer Wiederverehelichung verzichtet, gebührt ihr eine Abfertigung im dreifachen Betrage des jährlichen Versorgungsgenusses.

Sollte einer Witwe, die sich wieder verehelicht hat und abermals Witwe wurde, eine zweite Pension aus der Gemeindekasse gebühren, so hat sie nur eine, und zwar die höhere Pension zu beziehen.

§ 55.

Witwenabfertigung.

Die Witwe eines Angestellten, die wegen der Kürze der Dienstzeit ihres verstorbenen Gatten keinen Anspruch auf Pension hat, erhält eine Abfertigung in derselben Höhe, wie sie ihrem verstorbenen Gatten zugefallen wäre.

§ 56.

Versorgung der Waisen.

Jedem unversorgten ehelichen Kinde eines verstorbenen männlichen Gemeindeangestellten, der zur Zeit seines Todes Anspruch auf einen Ruhegenuß hatte oder einen solchen bereits bezog, gebührt ein Erziehungsbeitrag. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte vor vollstrecktem zehnten Dienstjahre infolge eines in Ausübung seines Dienstes ohne sein vorsätzliches Verschulden erlittenen Unfalles gestorben ist. Uneheliche Kinder, die nach dem Gesetze in der Versorgung des Verstorbenen standen, sind den ehelichen gleichzuhalten. In berücksichtigungswürdigen Fällen kann vom Stadtrate auch den leiblichen Kindern einer weiblichen Angestellten, wenn ihre Versorgung von der Verstorbenen bestritten wurde, die Waisenversorgung bewilligt werden.

§ 57.

Ausmaß der Waisenversorgung.

Der Erziehungsbeitrag eines jeden Kindes einer pensionsberechtigten Mutter wird mit einem Fünftel der normalmäßigen Witwenpension bemessen, doch darf die Summe aller Erziehungsbeiträge einschließlich der Witwenpension 80% der vom Verstorbenen zuletzt bezogenen, in den Ruhegenuß anrechenbaren Bezüge einschließlich der Steigerungsquote und überdies, wenn der Angestellte im Ruhestande verstorben ist, dessen Ruhegenuß nicht übersteigen.

Wenn jedoch die Ehe erst während des Ruhestandes eingegangen wurde, dürfen die Witwenpension und alle Erziehungsbeiträge zusammen 80% des Ruhegenusses des Verstorbenen nicht überschreiten.

Die Erziehungsbeiträge der Kinder, deren Mutter verstorben oder nicht pensionsberechtigt ist, sind mit je 20% des (tatsächlichen oder rechnungsmäßigen) Ruhegenusses des verstorbenen Angestelten derart zu bestimmen, daß ihr Gesamtbetrag mindestens die Hälfte der normalmäßigen Witwenpension erreicht, den ganzen Betrag derselben jedoch nicht überschreitet.

Würde der Gesamtbezug der Hinterbliebenen eines Angestellten den zulässigen Höchstbetrag übersteigen, so sind die einzelnen Versorgungsgenüsse verhältnismäßig zu kürzen.

§ 58.

Dauer der Waisenversorgung.

Der Erziehungsbeitrag gebührt einem Kinde bis zum vollendeten 24. Lebensjahre oder einer früher eintretenden Versorgung. Ob eine Versorgung vorliegt, ist von der Stelle, die den Erziehungsbeitrag zuerkannt hat, nach Einvernahme der Personalvertretung des verstorbenen Angestellten zu beurteilen.

Die Verehelichung gilt als Versorgung. Einem Mädchen gebührt im Falle der Verehelichung der einjährige Erziehungsbeitrag als Abfertigung.

§ 59.

Waisenabfertigung.

Falls ein Angestellter stirbt, der einen Versorgungsanspruch noch nicht erworben hat, gebührt den hinterbliebenen Kindern, wenn nicht der Mutter ein Anspruch auf Witwenabfertigung zusteht,

eine Waisenabfertigung. Die Abfertigung beträgt für jedes Kind ein Fünftel der im § 55 vorgesehenen Abfertigung, doch darf der Gesamtbetrag der den Kindern zukommenden Abfertigung nicht die Abfertigung nach § 55 übersteigen. Die Abfertigung ist auf alle Kinder gleichmäßig aufzuteilen.

§ 60.

Ausnahmsweise Versorgung bedürftiger Angehöriger.

Hinterläßt ein Angestellter keinen nach den vorstehenden Paragraphen versorgungsberechtigten Angehörigen, so kann im Gnadenwege solchen Verwandten bis zum vierten Grade, die nachweisbar von dem Verstorbenen erhalten wurden, vom Stadtrate über Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission eine Jahresgabe auf die Dauer ihrer Bedürftigkeit bewilligt werden.

§ 61.

Auszahlung der Versorgungsgenüsse.

Der Ruhegenuß eines Pensionisten und die Versorgungsgenüsse der Hinterbliebenen sind in gleicher Weise wie den Angestellten auszubezahlen. Fällt der Auszahlungstermin der vorbezeichneten Bezüge auf einen Sonn- oder Feiertag, so hat die Auszahlung an den vorhergehenden Werktagen zu erfolgen. Das Recht auf die vorbezeichneten Bezüge wird mit dem ersten Tage jenes Monates erworben, welcher der Versetzung in den Ruhestand oder dem Tode des Angestellten nachfolgt.

Wird durch den Wegfall eines Erziehungsbeitrages die Erhöhung der gekürzten Erziehungsbeiträge der übrigen Kinder des verstorbenen Angestellten möglich, so sind diese Erziehungsbeiträge vom nächsten Monatsersten an neu zu bemessen.

§ 62.

Sterbequartal.

Den Hinterbliebenen eines Angestellten, die Anspruch auf einen dauernden oder einmaligen Versorgungsgenuß haben, gebührt, und zwar zunächst der Witwe, als Beitrag zur Bestreitung der letzten Krankheits- und der Leichenkosten des Verstorbenen ein Viertel des von ihm zuletzt als Aktivitätsgehalt oder als Gehaltspension bezogenen Jahresbetrages (Sterbequartal).

In Ermanglung der erwähnten Anspruchsberechtigten gebührt dieses Sterbequartal auch jener Person, die mit dem Verstorbenen zuletzt im gemeinsamen Haushalte gelebt und ihn in seiner letzten Krankheit gepflegt hat. Das Sterbequartal kann endlich in Ermanglung einer solchen Person ganz oder teilweise jener Person zuerkannt werden, die nachweisbar die Krankheits- oder Leichenkosten aus eigenem bestritten hat.

§ 63.

Pensionsbeitrag.

Der Pensionsbeitrag ist von den aktiven städtischen Beamten nach dem Gemeinderatsbeschlusse vom 20. Dezember 1911, Pr.-Z. 18744, zu entrichten.

§ 64.

Wohnsitz der Versorgungsberechtigten.

Das Recht auf den Bezug des Ruhegenusses, der Witwenversorgung, der Erziehungsbeiträge oder einer Abfertigung ist von dem Wohnsitze des Bezugsberechtigten unabhängig.

§ 65.

Fortbezug der Aktivitätsbezüge im Falle der Ausübung eines politischen Mandates.

Wird ein Angestellter in die deutschösterreichische Nationalversammlung, den n.-ö. Landtag, den Wiener Gemeinderat oder eine Gemeindebezirksvertretung Wiens gewählt oder auf Grund gesetzlicher Verpflichtung zur Dienstleistung bei der bewaffneten Macht herangezogen und hiedurch

in der Erfüllung seiner dienstlichen Pflichten behindert, so bleibt dessenungeachtet der Genuß seiner Aktivitätsbezüge vollkommen unberührt.

Wird ein Angestellter infolge dieser Dienstleistung bei der bewaffneten Macht dienstunfähig, so ist § 51, Abs. 1, anzuwenden; das gleiche gilt, wenn er infolge dieser Dienstleistung stirbt.

§ 66.

Urlaubsanspruch.

Jeder Angestellte hat das Recht auf einen jährlichen Erholungsurlaub im Rahmen der folgenden Bestimmungen. Ein in Verrechnung stehender oder bei einer Kasse bediensteter Angestellter hat jedoch vor Urlaubsantritt die Ordnungsmäßigkeit seiner Gebarung darzutun und die ihm anvertrauten Gelder zu übergeben.

§ 67.

Ausmaß des Erholungsurlaubes.

I. Urlaub in Tagen für definitiv Angestellte:

In der Bezugsgruppe, bei einer Gesamtdienstzeit bis zu

	5	10	15	20	25	Jahren und darüber
I	21	27	33	38	42	48
II	18	23	28	33	38	43
III	16	20	24	28	32	36
IV	16	19	22	25	28	31
V, VI	13	16	19	22	25	28
VII, VIII, IX	10	13	16	19	22	25

Für provisorisch Angestellte in den ersten 2 Jahren 8, dann 10 Tage.

Der Erholungsurlaub ist von den hiezu berufenen Vorständen (Bezirksamtsleitern usw.) nach Zulässigkeit des Dienstes für die Zeit vom 1. Mai bis 30. September festzusetzen und nach Möglichkeit ungeteilt zu gewähren. Im Beschwerdefalle entscheidet die vorgesetzte Dienststelle nach Einvernahme der Personalvertretung. Unter Gesamtdienstzeit ist die für die Pension einrechenbare Dienstzeit verstanden. Beim Fehlen einer entsprechenden Grundlage für die Bemessung der Dauer des Urlaubes bestimmt diese die Magistratsdirektion. Sonn- und Feiertage zu Beginn und am Ende des Urlaubes zählen nicht als Urlaubstage. Die Urlaube sind derart einzuteilen, daß auch die Urlaube der Stellvertreter der Vorstände wenigstens zum Teile in die Sommerszeit fallen.

Für die Substitution der auf Urlaub befindlichen Angestellten haben nach Möglichkeit die betroffenen Dienststellen selbst aufzukommen.

Soweit ein Angestellter bisher hinsichtlich des Urlaubes günstiger behandelt wurde, bleibt diese günstigere Behandlung aufrecht.

II. Die Urlaube der Lehrpersonen sind durch staatliche Vorschriften geregelt.

§ 68.

Sonderurlaube.

Der hiezu berufene Vorstand ist ermächtigt, über begründetes Ersuchen den ihm unterstehenden Angestellten Urlaube in der Dauer von längstens 3 Tagen zu erteilen. Derlei Urlaubstage dürfen nicht an die Erholungsurlaube anschließen.

Die Bewilligung längerer als der vorbezeichneten Urlaube (normalmäßiger Erholungsurlaub, Sonderurlaub des Amtsvorstehers) steht über begründetes Ansuchen nach Anhörung der Personalvertretung dem Bürgermeister zu.

§ 69.

Urlaub gegen Karenz der Bezüge.

Die gemeinderätliche Personalkommission ist berechtigt, einem Angestellten über begründetes Ansuchen nach Anhörung des Personalreferenten und der Personalvertretung einen Urlaub gegen Karenz aller Bezüge im Höchstausmaße zu bewilligen.

Durch eine derartige Beurlaubung wird der Lauf der Dienstzeit gehemmt und die Ernennung des Beurlaubten auf eine Stelle ausgeschlossen.

§ 70.

Dienstfreiheit und Urlaub für Mandatare.

Die zur Ausübung eines Mandates als Mitglied der deutschösterreichischen Nationalversammlung, des niederösterreichischen Landtages, des Wiener Gemeinderates oder einer Gemeindebezirksvertetung Wiens notwendige Freiheit vom Dienste kommt den Angestellten ohne weitere Bewilligung gegen bloße Anzeige bei dem unmittelbaren Vorgesetzten zu.

Ebenso wird jedem Angestellten, der Funktionär in einer Personalvertretung oder in einer Standesorganisation der Gemeindeangestellten ist, die zur Erfüllung dieser Funktion notwendige Dienstfreiheit gewährt.

Ist infolge dringender Geschäfte die Beurlaubung solcher Funktionäre auf bestimmte oder unbestimmte Zeit erforderlich, so hat die Standesorganisation um Beurlaubung desselben bei der vorgesetzten Dienststelle einzuschreiten. Einem solchen Ansuchen ist, soweit nicht Dienstinteressen entgegenstehen, nach Tunlichkeit zu willfahren.

§ 71.

Koalitionsfreiheit.

Die Freiheit der Angestellten, sich zum Schutze ihrer wirtschaftlichen und beruflichen Interessen zu Vereinigungen zusammenzuschließen, denen die Vertretung dieser Interessen gegenüber dem Dienstgeber obliegt, darf weder von Vorgesetzten noch von Angestellten beeinträchtigt werden. Eine solche Beeinträchtigung erscheint als Dienstvergehen.

Die in Ausübung des Koalitionsrechtes von den Angestellten geschaffenen Vereinigungen gelten den zuständigen Gemeindeorganen gegenüber als die berechtigten Vertreter der in ihnen vereinigten Angestellten.

§ 72.

Disziplinäre Immunität.

Ein Angestellter, der zur Ausübung des Mandates als Mitglied der deutschösterreichischen Nationalversammlung, des niederösterreichischen Landtages, des Wiener Gemeinderates, einer Gemeindebezirksvertretung Wiens oder in eine Standesorganisation oder in eine Personalvertretung der Gemeindeangestellten berufen ist, darf, soweit er nicht bereits durch gesetzliche Bestimmungen gegen jede disziplinäre Verfolgung geschützt ist, aus Anlaß der Ausübung dieses Mandates in keine Disziplinaruntersuchung gezogen werden.

Für Äußerungen, Handlungen und Unterlassungen, die im Zusammenhange mit der pflichtgemäßen Ausübung seines Mandates oder Funktion stehen, ist er disziplinär nicht verantwortlich, es wäre denn, daß er hiedurch eine dienstliche Pflicht verletzt hat.

V. Abschnitt.

Personalvertretungen, Disziplinarausschüsse, gemeinderätliche Personalkommission.

§ 73.

Allgemeine Bestimmungen hinsichtlich der Zuständigkeit der Personalvertretungen und der gemeinderätlichen Personalkommission.

Zur Vertretung der aus dem Dienstverhältnisse fließenden Rechte eines Gemeindeangestellten, sowie zur Mitwirkung bei der Regelung von allgemeinen oder bestimmten individuellen Personalangelegenheiten nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen sind die Personalvertretungen der einzelnen Angestelltenkategorien und die gemeinderätliche Personalkommission berufen.

Sie werden tätig über Ersuchen eines von ihnen vertretenen Angestellten, über Ersuchen einer Dienststelle oder aus eigenem Antriebe.

§ 74.

Besondere Bestimmungen hinsichtlich der Zuständigkeit der Personalvertretungen.

Die Zuständigkeit der Personalvertretungen beschränkt sich auf die Angehörigen der ihr zugehörigen Angestelltenkategorie und erstreckt sich, abgesehen von der Vertretung der den Angestellten aus dem Dienstverhältnisse zustehenden Rechte:

1. auf die Mitwirkung in Beschreibungsangelegenheiten und im Disziplinarverfahren;
2. auf die Mitwirkung bei Stellenbesetzungen und Leiterbestellungen durch Erstattung von Ternavorschlägen an die zur unmittelbaren Antragstellung berufene Dienststelle;
3. auf die Schlichtung von Beschwerden gegen Verfügungen der vorgesetzten Dienststellen in individuellen Personalangelegenheiten, auch wenn sich der Angestellte nicht auf ihm aus dem Dienstverhältnisse zustehende Rechte berufen kann (Diensteinteilung, Arbeitszuweisung, Versetzung usw.);
4. auf die beratende Mitwirkung bei Erlassung von Dienstvorschriften und sonstigen allgemeinen Dienstanweisungen;
5. auf die Abgabe von Gutachten in Personalangelegenheiten allgemeiner oder grundsätzlicher Natur.
6. auf die Mitwirkung in jenen Fällen, in denen dies die Dienstordnung sonst vorsieht.

§ 75.

Standesorganisationen.

Die Angestellten jeder Angestelltenkategorie (Standesgruppe) sind in ihrem zuständigen Fachvereine zusammengeschlossen. Die Fachvereine haben die Wahl der Personalvertretungen durchzuführen.

Standesgruppen, deren Mitgliederzahl weniger als 50 beträgt, schließen sich entweder verwandten Fachvereinen an oder vereinigen sich in einem eigenen Zweckverbande.

§ 76.

Bildung der Personalvertretungen.

Für bis zu je 50 Angehörige einer Standesgruppe ist ein Personalvertreter zu wählen.

Die Personalvertretung muß jedoch bei Gruppen unter 200 Angehörigen mindestens aus fünf Vertretern bestehen.

Je zehn Angehörige einer Standesgruppe haben das Recht, einen Wahlvorschlag zu erstatten. Die Wahl erfolgt geheim nach dem Grundsatze der gebundenen Listen ohne Listenkoppelung nach dem Verhältniswahlrechte.

§ 77.

Wahlrecht in die Personalvertretungen, Wählbarkeit und Funktionsdauer der Personalvertreter.

Die Wahl zum Personalvertreter erfolgt auf zwei Jahre. Wahlberechtigt ist jeder Angehörige der Standesgruppe. Wählbar ist jeder definitive Angehörige der Standesgruppe, der mindestens das 30. Lebensjahr und eine Gemeindedienstzeit von fünf Jahren vollstreckt hat.

Während der Dauer einer gegen ihn eingeleiteten Disziplinaruntersuchung und vor Ablauf von drei Jahren seit Verhängung einer Disziplinarstrafe ist ein Angestellter von der Wählbarkeit als Personalvertreter ausgeschlossen.

Das Mandat erlischt im Falle des Verzichtes auf dasselbe, der Auflösung des Dienstverhältnisses, der Versetzung in den zeitlichen Ruhestand oder der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe.

Während der Dauer einer Disziplinaruntersuchung kann das Mandat nicht ausgeübt werden.

Wird ein Mandat durch Erlöschen desselben während der Gültigkeitsdauer erledigt, so rückt der nächste Nichtgewählte des Wahlvorschlages, dem der ausscheidende Vertreter entnommen war, als Personalvertreter für die restliche Wahlperiode vor.

Es kann demnach jeder gültige Wahlvorschlag mehr Namen als die erforderliche Mandatszahl enthalten.

Ist kein Ersatzmann vorhanden, so bleibt das Mandat unerledigt; sinkt jedoch die Zahl der Personalvertreter hiedurch unter fünf, so ist für die gesamte Personalvertretung eine Ersatzwahl, jedoch für zwei Jahre, vorzunehmen.

Über Einwendungen gegen die Gültigkeit der Wahl entscheidet die gemeinderätliche Personalkommission.

Die Konstituierung der Personalvertretungen obliegt den Vorständen der Fachvereine (Zweckverbandes).

§ 78.

Hauptvertrauensmänner der Personalvertretungen; Ausfertigung der Beschlüsse der Personalvertretungen.

Jeder Fachverein wählt aus der Mitte der Personalvertreter einen Hauptvertrauensmann, der zur Vermittlung des Verkehres mit den Dienststellen berufen ist.

Alle Beschlüsse der Personalvertretungen werden schriftlich abgefaßt und, soweit sie nicht Privatangelegenheiten eines Angestellten betreffen, im Zirkularwege allen Standesangehörigen und der Leitung des Verbandes der Angestellten mitgeteilt.

§ 79.

Personalvertretungen der Lehrpersonen.

Die Personalvertretungen der Lehrpersonen an den öffentlichen Volksschulen Wiens werden von den Lehrpersonen jeder der drei Bürgerschulfachgruppen einschließlich der Bürgerschuldirektoren(innen) und der mit Gehalt angestellten eigenen Religionslehrer und Arbeitslehrerinnen an Bürgerschulen, von den Lehrpersonen an den allgemeinen Volksschulen und von den Lehrpersonen für Spezialfächer nach Inspektionsbezirken in der Art gewählt, daß die in den vorausgehenden Paragraphen für die Angestellten der Gemeinde Wien festgesetzten Bestimmungen nach Maßgabe der geltenden Schulgesetze analog angewendet werden.

Sollte eine Lehrpersonengruppe für ein Spezialfach nach ihrer Zahl nicht wenigstens ein Mandat in der Personalvertretung erlangen können, so wählt sie eine Vertrauensperson, die der Personalvertretung in allen diese Gruppe berührenden Angelegenheiten mit Stimmrecht beizuziehen ist.

Hinsichtlich der Zuständigkeit und des Wirkens der Personalvertretungen der Lehrpersonen gelten nach Zulässigkeit der schulgesetzlichen Bestimmungen die vorangeführten Vorschriften. Die Personalvertretungen sind überdies berechtigt, die Fachinspektoren für ihre Gruppe zu wählen, sobald diese Einrichtung gesetzlich eingeführt ist.

§ 80.

Disziplinarausschüsse.

Für jede Standesgruppe (Angestelltenkategorie) mit einem eigenen Fachverein wie für jede einem verwandten Fachvereine angeschlossene oder zu einem Zweckverbande vereinigte Standesgruppe wird auf die Dauer von je 3 Jahren ein ständiger Disziplinarausschuß bestellt. Jeder Disziplinarausschuß besteht aus 2 von den zuständigen Personalreferenten (Direktionen der Unternehmungen, Vorstand des Stadtbüros des Brauhauses) und 2 von den Personalvertretungen entsendeten Mitgliedern, die erfahrene Angestellte sind, mindestens bereits 15 Jahre ununterbrochen im Dienste der Gemeinde stehen und der betreffenden Angestelltenkategorie, wenn dies aber infolge zu geringer Zahl der Angehörigen dieser Kategorie nicht tunlich wäre, einer verwandten Kategorie zugehören. Der Vorsitzende eines jeden Disziplinarausschusses wird vom Bürgermeister aus der Zahl der Gemeinderäte oder der Gemeindeangestellten (Lehrpersonen) auf unbestimmte Zeit oder fallweise bestellt.

Die Mitglieder der Disziplinarausschüsse dürfen in keiner niedrigeren Gehaltsklasse stehen als der Beschuldigte, anderenfalls müssen sie für das einzelne Disziplinarverfahren durch entsprechende Mitglieder ersetzt werden. Das gleiche gilt rücksichtlich der Person des Vorsitzenden, wenn dieser ein Gemeindeangestellter ist. Im übrigen finden die in den Absätzen 2—4 des § 77 für die Personalvertreter geltenden Bestimmungen auch auf die Angestellten Anwendung, die als Mitglieder oder Vorsitzende der Disziplinarausschüsse bestimmt werden.

Der Beschuldigte ist berechtigt, ein Mitglied des Disziplinarausschusses aus triftigen Gründen abzulehnen. Hierüber entscheidet der Bürgermeister bzw. die Direktion der betreffenden Unternehmung (Vorstand des Stadtbüros des Brauhauses).

Die Bildung und Konstituierung der Disziplinarausschüsse ist durch das Büro des Bürgermeisters bzw. die Direktionen der Unternehmungen (Vorstand des Stadtbüros des Brauhauses) zu veranlassen.

Bis zur Konstituierung dieser Disziplinarausschüsse bleiben die bisherigen Disziplinarkommissionen in Wirksamkeit.

§ 81.

Gemeinderätliche Personalkommission.

Die Personalkommission besteht aus 11 vom Gemeinderate aus seiner Mitte gewählten und aus 10 vom Verbande der Angestellten der Gemeinde nach seinen Satzungen entsandten, für die Wählbarkeit in eine Personalvertretung geeigneten Mitgliedern. Diese wählen aus den der Kommission angehörenden Gemeinderäten mit Stimmenmehrheit den Vorsitzenden. Die Personalkommission wird für je 2 Jahre gebildet. Die gemeinderätlichen Mitglieder der Kommission verlieren mit dem Ausscheiden aus dem Gemeinderate, die übrigen Mitglieder mit der Auflösung des Dienstverhältnisses, der Versetzung in den zeitlichen Ruhestand oder der Einleitung einer Disziplinaruntersuchung gegen sie die Mitgliedschaft der Kommission. Ein vom Verbande der Angestellten in die Kommission entsandtes Mitglied kann überdies von diesem jederzeit wieder abberufen werden. Jedes Mitglied ist berechtigt, auf sein Mandat zu verzichten. An Stelle eines ausscheidenden Mitgliedes ist für den Rest der Funktionsdauer vom Gemeinderate bzw. vom Verbande ein neues Mitglied zu bestimmen.

Der Magistratsdirektor, der Stadtbaudirektor, der Oberstadtphysikus, der Stadtbuchhaltungsdirektor und die Direktoren der Unternehmungen der Gemeinde sind berechtigt, an den Verhandlungen der Personalkommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

Die Kommission entscheidet mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit hat auch der Vorsitzende seine Stimme abzugeben.

Gegenüber dem Magistrate, der Stadtbuchhaltung und den Unternehmungen einerseits sowie den Standesorganisationen der Angestellten andererseits vertritt der Vorsitzende die Kommission.

Er ist berechtigt, die Vorstände (Leiter, Direktoren) der städtischen Ämter, Anstalten und Unternehmungen sowie Schulen zur Auskunftserteilung den Beratungen der Kommission beizuziehen und von ihnen hinsichtlich der bei der Kommission anhängigen Verhandlungsgegenstände im Wege des Bürgermeisters auch schriftlich Berichte zu verlangen.

Die Bildung und Konstituierung der Personalkommission ist vom Gemeinderatspräsidium zu veranlassen; das erforderliche Hilfspersonal ist der Kommission vom Präsidialbureau beizustellen.

Die Personalkommission ist berufen:

1. zur Vorberatung aller an den Stadtrat (Verwaltungsausschuß der städtischen Versicherungsanstalt) oder an den Gemeinderat zu stellenden Anträge der städtischen Ämter, Anstalten und Unternehmungen sowie des Bezirksschulrates, die Personalangelegenheiten allgemeiner oder grundsätzlicher Natur betreffen;

2. zur Beratung aller Personalangelegenheiten, rücksichtlich deren diese Dienstordnung ein Einvernehmen zwischen Gemeinde- und Angestelltenvertretung vorsieht;

3. zur Entscheidung in Streitfällen, die sich aus der Anwendung dieser Dienstordnung oder der auf Grund derselben erlassenen Dienstvorschriften und sonstigen allgemeinen Dienstanweisungen zwischen Dienststellen und Personalvertretungen oder zwischen Dienststellen und Angestellten ergeben, wenn diese ohne Erfolg bereits die Personalvertretungen in Anspruch genommen haben;

4. zur endgültigen Entscheidung über Einwendungen gegen die Gültigkeit der Wahlen für die Personalvertretungen;

5. zur Behandlung aller übrigen nach dieser Dienstordnung der Personalkommission zukommenden Angelegenheiten.

VI. Abschnitt.

Ahndung von Pflichtverletzungen.

§ 82.

Ordnungsstrafen.

Angestellte, die eine der in dieser Dienstordnung auferlegten Pflichten verletzen, werden mit Ordnungsstrafen belegt, wenn sich die Pflichtverletzung als eine bloße Ordnungswidrigkeit darstellt und in der Dienstordnung nicht ausdrücklich als Dienstvergehen bezeichnet wird.

Ordnungsstrafen sind:

a) Die mündliche Mahnung;

b) die schriftliche Rüge.

Zu Mahnungen im Falle einer Pflichtverletzung ist jeder im Dienste Vorgesetzte, zu Rügen nur die vorgesetzte Dienststelle (Direktion der Unternehmung) berechtigt.

Gegen die Erteilung der Mahnung ist eine Berufung unzulässig. Bleibt eine Mahnung unbeachtet, so ist, falls nicht ein Dienstvergehen vorliegt, die neuerliche Pflichtverletzung unter Hinweisung auf die Folgen einer Wiederholung schriftlich zu rügen. Vor Erteilung der Rüge ist dem Angestellten Gelegenheit zur Rechtfertigung zu bieten.

Dem Angestellten steht binnen drei Tagen von dem der Zustellung des Erkenntnisses folgenden Tage an gerechnet, die Berufung an den hiefür zuständigen höheren Vorgesetzten zu, der vor der Entscheidung die Personalvertretung zu hören hat.

Wird die Rüge für gerechtfertigt erklärt oder wegen unterbliebener Berufung rechtskräftig, so ist sie in den Personalstandesausweis einzutragen.

Die Löschung einer Rüge erfolgt, wenn gegen den Angestellten binnen einem Jahre seit der Erteilung weder eine neuerliche Rüge, noch eine Disziplinarstrafe verhängt wird.

Eine rechtskräftige Rüge hemmt den Genuß des höheren Gehaltes anläßlich einer Stufen- und Klassenvorrückung, die nach Erteilung der Rüge erfolgt ist, bis zum Zeitpunkte ihrer Löschung.

Die Wiederholung einer und derselben rechtskräftig gerügten Ordnungswidrigkeit innerhalb der Löschungsfrist ist ein Dienstvergehen, ebenso eine Pflichtverletzung eines Angestellten, der wegen anderer Ordnungswidrigkeiten mindestens bereits zweimal innerhalb eines Jahres gestraft worden ist.

§ 83.

Disziplinarstrafen.

Pflichtverletzungen, die in dieser Dienstordnung als Dienstesvergehen ausdrücklich bezeichnet sind oder sich als solche darstellen, werden mit Disziplinarstrafen geahndet.

Disziplinarstrafen sind:

a) Der Verweis;
b) der Aufschub der Vorrückung in die höhere Bezugsstufe oder Bezugsklasse auf höchstens drei Jahre;
c) die Ausschließung von der Ernennung auf höhere Dienstposten (Stellenernennung) auf bestimmte oder unbestimmte Zeit;
d) die Versetzung in den zeitlichen Ruhestand;
e) die Versetzung in den dauernden Ruhestand;
f) die Dienstesentlassung.

§ 84.

Anwendung der Disziplinarstrafen.

Welche Disziplinarstrafe anzuwenden ist, ist nach der Größe des Verschuldens, der Schwere der Folgen der Pflichtverletzung und der Wiederholung von Pflichtverletzungen zu beurteilen.

Die sub c) bis f) erwähnten Disziplinarstrafen können erst dann verhängt werden, wenn bereits eine leichtere Disziplinarstrafe über den Schuldtragenden verhängt worden war.

§ 85.

Entlassungen ohne Disziplinarverfahren.

Eine Entlassung ohne Disziplinarverfahren tritt ein:

a) Im Falle des fruchtlosen Verlaufes des Aufgebotsverfahrens bezüglich eines unbefugt vom Dienste abwesenden Angestellten (§ 29);
b) im Falle der rechtskräftigen Verurteilung wegen eines Verbrechens, der Übertretung des Diebstahls, der Veruntreuung, der Teilnehmung hieran und des Betruges;
c) im Falle der rechtskräftigen Verurteilung wegen betrügerischer Krida.

In allen drei Fällen ist die Entlassung vom Personalreferenten (Direktionen der Unternehmungen) ausdrücklich auszusprechen.

§ 86.

Entlassungen im Wege des Disziplinarverfahrens.

Im Wege des Disziplinarverfahrens kann die Entlassung eintreten:

a) wenn der Angestellte durch unehrenhafte Handlungen, die seine Aufnahme in den Gemeindedienst verhindern würden, die Achtung und Vertrauenswürdigkeit verloren hat;
b) wenn er ein in dieser Dienstordnung mit der Entlassung bedrohtes Dienstvergehen begangen hat;
c) bei Wiederholung grober Dienstvergehen, wenn mehrere Disziplinarstrafen vorausgehen und ihm im letzten Disziplinarerkenntnisse für den Wiederholungsfall die Dienstesentlassung angedroht wurde.

§ 87.

Verfahren.

Die Disziplinaruntersuchung wird über Verfügung des Bürgermeisters von den zuständigen Personalreferenten bzw. Direktionen der Unternehmungen (Vorstand des Stadtbureaus des Brauhauses) von Amts wegen oder über begründeten Antrag einer verletzten Partei oder des Angestellten, gegen den sie zu richten ist, eingeleitet. Der Zweck ist, den Tatbestand des Dienstvergehens, das Gegenstand der Untersuchung ist, dergestalt zu ermitteln, daß darüber ein sicheres und gerechtes Erkenntnis geschöpft werden kann.

Der Gang der Untersuchung, die zu pflegenden Erhebungen und zu verwendenden Beweismittel sind in das freie Ermessen des die Untersuchung pflegenden Beamten (Untersuchungskommissär) gestellt, der sich sowohl als Anwalt der Interessen des Dienstes wie der des Beschuldigten zu betrachten und das Belastungs- und Entlastungsmaterial mit gleicher Sorgfalt zu sammeln und zu erheben hat. Die Untersuchung ist mit tunlichster Beschleunigung zu führen. Von der Einleitung der Untersuchung ist die Personalvertretung zu verständigen. Diese hat das Recht der unmittelbaren Akteneinsicht. Zur Durchführung der Disziplinarverhandlung und zur Entscheidung, ob das Disziplinarverfahren einzustellen ist, ist der Disziplinarausschuß der Standesgruppe des Beschuldigten berufen.

Bei Lehrpersonen ist die Disziplinaruntersuchung über Antrag des Fachinspektors der Fachgruppe einzuleiten, der der Beschuldigte angehört.

Solange die Bezirksschulinspektionen noch nicht in die Fachinspektion umgewandelt sind, erfolgt die Antragstellung durch den Bezirksschulinspektor.

§ 88.

Rechte des Beschuldigten.

Der Beschuldigte ist von der gegen ihn erhobenen Beschuldigung unter Anführung der gesamten Verdachtsgründe nebst Beweisen in Kenntnis zu setzen und einzuvernehmen.

Der Beschuldigte hat das Recht der Stellung von Beweisanträgen, die tunlichst durchzuführen sind; die Akteneinsichtnahme steht ihm offen.

Der Beschuldigte hat endlich das Recht, einen Gemeindeangestellten als Anwalt für das Verfahren zu bestellen.

Der Anwalt des Beschuldigten hat dieselben Rechte wie der Beschuldigte und ist dem ganzen Verfahren zuzuziehen. Insbesondere ist er berechtigt, bei der mündlichen Disziplinarverhandlung für den Beschuldigten Anträge zu stellen und zu plaidieren.

§ 89.

Einstellung bzw. Aufschiebung der Disziplinaruntersuchung.

Die Einstellung der Disziplinaruntersuchung wird vom Bürgermeister über Antrag des Disziplinarausschusses verfügt. Zur Antragstellung bei diesem ist der Untersuchungskommissär, die Personalvertretung und die beschwerdeführende Partei berechtigt.

Ist die Handlung oder Unterlassung, wegen welcher das Verfahren einzuleiten ist, zugleich Gegenstand einer strafgerichtlichen Untersuchung, so hat die Disziplinaruntersuchung bis zur strafgerichtlichen Austragung der Angelegenheit zu ruhen.

§ 90.

Mündliche Disziplinarverhandlungen.

Kommt es nicht zu einer Einstellung des Verfahrens, so hat der die Untersuchung führende Beamte die mündliche Disziplinarverhandlung beim Disziplinarausschusse zu beantragen.

Die mündliche Disziplinarverhandlung vor dem Disziplinarausschusse ist nicht öffentlich, beginnt mit der Darstellung des Sachverhaltes durch den Untersuchungskommissär und ist kontradiktorisch durchzuführen. Der Beschuldigte vertritt sich bei dieser Verhandlung selbst oder durch den im § 88 erwähnten Disziplinaranwalt.

Betrifft ein Disziplinarfall mehrere Angestellte verschiedener Standesgruppen, so können die bezüglichen Disziplinarausschüsse vereinigt werden. In diesem Falle wählen die Mitglieder aller Ausschüsse einen Vorsitzenden aus dem Kreise der Vorsitzenden der einzelnen Ausschüsse.

§ 91.

Schöpfung des Erkenntnisses.

Der Disziplinarausschuß faßt seine Beschlüsse mit absoluter Stimmenmehrheit. Die Abstimmung erfolgt mündlich, wobei der Vorsitzende seine Stimme als letzter abgibt. Kommt hinsichtlich der Strafe kein Beschluß mit absoluter Stimmenmehrheit zustande, so werden die Stimmen für die strengste Strafe jenen für die nächst milderen solange zugezählt, bis sich für eine Strafe die absolute Stimmenmehrheit ergibt.

Bei der Beschlußfassung darf nur der Untersuchungskommissär und der Schriftführer anwesend sein; das Erkenntnis ist entweder ein freisprechendes oder ein verurteilendes.

Das Disziplinarerkenntnis bedarf zu seiner Rechtsgültigkeit der Bestätigung des Bürgermeisters. Lautet das Erkenntnis auf eine der im § 82 unter lit. c)—f) bezeichneten Strafen, so leitet der Bürgermeister im Falle seiner Zustimmung zu dem Erkenntnisse den Verhandlungsakt an den Stadtrat zur endgültigen Entscheidung.

Die Ausfertigung der Erkenntnisse, welche den festgestellten Tatbestand und die Entscheidungsgründe unter Anführung der Bestimmungen der Dienstordnung genau anzugeben haben, erfolgt durch das Gemeinderatspräsidium bzw. durch die Direktionen der Unternehmungen (Vorstand des Stadtbüros des Brauhauses); von jedem Erkenntnisse ist auch die zuständige Personalvertretung zu verständigen.

Eine mündliche Verkündigung der Erkenntnisse findet nicht statt.

Wurde das Verfahren über Anzeige einer Partei durchgeführt, so ist diese über ihren Wunsch oder das Verlangen des Beschuldigten von dem Ergebnisse des Verfahrens ohne nähere Ausführung des Erkenntnisses durch den Untersuchungskommissär mündlich zu verständigen.

§ 92.

Unzulässigkeit der Berufung.

Disziplinarerkenntnisse, mit denen eine der im § 83 unter lit. a) oder b) aufgezählten Strafen verhängt wurde, sind endgültig.

§ 93.

Eintragen der Disziplinarstrafen und Erlöschen.

Jede rechtskräftige Disziplinarstrafe ist in den Personalstandesausweis einzutragen. Der Verweis schiebt die Vorrückung in die höhere Bezugsstufe oder Bezugsklasse auf ein Jahr hinaus. Die Disziplinarstrafen a)—c) sind nach fünf Jahren, die sub d) erwähnte nach zehn Jahren zu löschen, wenn der Bestrafte innerhalb dieser Zeit weder eine Ordnungs-, noch eine neuerliche Disziplinarstrafe erhalten hat, oder ohne Rücksicht auf die abgelaufene Zeit, wenn anläßlich der Eintragung einer Belobung oder Anerkennung in den Personalstandesausweis sich die Personaldienststelle im Einvernehmen mit der Personalvertretung für die Löschung ausspricht.

§ 94.

Wiederaufnahme eines Disziplinarverfahrens.

Einem im Disziplinarwege rechtskräftig Verurteilten steht jederzeit das Recht zu, die Wieder-

aufnahme des Disziplinarverfahrens bei der Personaldienststelle zu begehren, wenn er neue Beweise und Tatsachen anführt, die geeignet gewesen wären, den Ausgang des Verfahrens zu seinen Gunsten zu beeinflussen, falls sie seinerzeit bekannt gewesen wären. Kommen solche Beweise und Tatsachen ohne Zutun des Verurteilten der bezeichneten Dienststelle zur Kenntnis, so hat sie von Amts wegen die Wiederaufnahme einzuleiten. Abweisungen dürfen nur vom Bürgermeister über Antrag des Disziplinarausschusses erfolgen. Durch die Wiederaufnahme tritt die Disziplinarsache wieder in den Stand der Untersuchung.

§ 95.

Verjährung von Pflichtverletzungen.

Bloße Ordnungswidrigkeiten dürfen nicht mehr verfolgt werden, wenn seit der Handlung oder Unterlassung zwei Monate oder seit der Zeit, da die Ordnungswidrigkeit dem zur Mahnung oder Rüge berechtigten Vorgesetzten dienstlich zur Kenntnis gekommen ist, vierzehn Tage verflossen sind.

Pflichtwidrigkeiten, die mit einer Disziplinarstrafe zu ahnden sind, dürfen nicht mehr verfolgt werden, wenn seit der Zeit, da sie der vorgesetzten Dienststelle zur Kenntnis gelangt sind, vierzehn Tage verstrichen sind, ohne daß ein Untersuchungsschritt gemacht wurde, oder wenn überhaupt seit der Handlung oder Unterlassung ein Jahr verstrichen ist, ohne daß der Fall beim Disziplinarausschusse anhängig gemacht wurde, es sei denn, daß es sich um ein auch strafrechtlich zu verfolgendes Delikt handelt, das nicht bloß der Privatanklage unterliegt.

§ 96.

Suspension eines Angestellten.

Der Disziplinarausschuß kann über den Bericht des Untersuchungskommissärs sowohl bei der Einleitung als auch im Laufe eines Disziplinarverfahrens gegen einen Angestellten dessen Suspension vom Dienste beim Bürgermeister beantragen, wenn diese mit Rücksicht auf die Sicherheit des Dienstes oder das Ansehen des Standes angemessen erscheint oder das Disziplinarverfahren die Dienstentlassung zur Folge haben könnte.

In Fällen, die aus Sicherheits- oder anderen Gründen einen Aufschub nicht dulden, kann die Suspension gegen sofortige im Dienstwege zu erfolgende Einholung der Genehmigung des Bürgermeisters vom nächsten Vorgesetzten des Angestellten verfügt werden.

Ein Angestellter kann auch dann suspendiert werden, wenn gegen ihn eine Untersuchung wegen eines Verbrechens, der Übertretung des Diebstahls, der Veruntreuung, der Teilnehmung hieran oder des Betruges oder wegen betrügerischer Krida eingeleitet wird.

Während der Dauer der Suspension ist der Angestellte auf seinen halben Gehalt beschränkt und kann im Bezuge nicht vorrücken. Wird die Suspension aufgehoben, wozu der Bürgermeister über Antrag des Disziplinarausschusses berufen ist, ohne daß der Angestellte entlassen wird, so ist der zurückbehaltene Gehalt wieder auszufolgen. Handelt es sich um einen Angestellten der städtischen Straßenbahnen, so hat er die Pensionsbeiträge für die Zeit der Suspension nachzuzahlen.

In berücksichtigungswürdigen Fällen kann vom Bürgermeister über Antrag der Personalvertretung die Gehaltsbeschränkung noch vor Ende des Disziplinarverfahrens aufgehoben werden.

VII. Abschnitt.

Versetzung in den zeitlichen Ruhestand. Auflösung des Dienstverhältnisses.

§ 97.

Die Versetzung in den zeitlichen Ruhestand (Quieszierung).

Ein Angestellter kann nach Anhörung der Personalvertretung über Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission in den zeitlichen Ruhestand versetzt werden:

a) wenn durch Veränderung in dem Organismus eines städtischen Amtes, einer städtischen Anstalt oder einer städtischen Unternehmung oder durch bleibende Verringerung der Geschäfte seine Dienstleistung entbehrlich wird und er nicht anderweitig angemessen verwendet werden kann;
b) wenn der Angestellte über ein Jahr krank, der Fall seiner Versetzung in den dauernden Ruhestand jedoch noch nicht gegeben ist.

Die Bezüge des quieszierten Angestellten bestehen in dem normalmäßigen Ruhegenuß.

Quieszenten der sub a) erwähnten Fälle sind bei sonstigem Verluste ihrer Bezüge verpflichtet, sich zu Diensten, die ihrer Anstellung gemäß § 21 der Dienstordnung entsprechen, wieder verwenden zu lassen, Quieszenten des Falles b) nur unter der Voraussetzung, daß sie nach dem Gutachten des Gesundheitsamtes wieder verwendungsfähig sind.

§ 98.

Pensionierung des Quieszenten.

Wird ein Quieszent binnen drei Jahren nicht wieder verwendet, so ist er nach Anhörung der Personalvertretung über Antrag der Personalkommission in den dauernden Ruhestand zu versetzen.

Der Ruhegenuß richtet sich nach dem Zeitpunkte, in dem die Versetzung in den bleibenden Ruhestand ausgesprochen wird.

§ 99.

Auflösung des Dienstverhältnisses.

Das Dienstverhältnis wird aufgelöst:
a) durch freiwillige Dienstesentsagung,
b) durch Versetzung in den dauernden Ruhestand,
c) durch Entlassung,
d) durch den Tod.

§ 100.

Dienstesentsagung.

Jeder Angestellte kann ohne Angabe von Gründen seiner Anstellung entsagen. Die Entsagung besteht aber erst dann zu recht, bis der Entsagende alle ihm aus dem Dienstverhältnisse bis zum Zeitpunkte des Verzichtes erwachsenen Verbindlichkeiten erfüllt hat.

Im Zuge einer gerichtlichen Strafuntersuchung oder eines Disziplinarverfahrens, welche die Dienstesentlassung zur Folge haben könnten, ist die Dienstesentsagung unzulässig.

Durch die Dienstesentsagung verliert der Verzichtleistende für sich und seine Familienangehörigen alle Rechte, die mit der Anstellung verbunden sind.

§ 101.

Versetzung in den dauernden Ruhestand über eigenes Ansuchen oder von Amts wegen.

Das Recht auf Versetzung in den dauernden Ruhestand haben:
a) alle Angestellten nach Zurücklegung der vollen Dienstzeit von 30, bzw. 32½ oder 35 Jahren (§ 48 lit. a—c);
b) alle Angestellten wegen geistiger oder körperlicher Gebrechen, die sie zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten bleibend unfähig machen (§ 45, al. 2).

Die unter lit. b) angeführten Angestellten sowie solche, die die im Wege der Zeitvorrückung erreichbaren Höchstbezüge ihrer Bezugsgruppe erlangt und ebenso die volle Dienstzeit vollstreckt (lit. a) oder das 60. Lebensjahr zurückgelegt haben (§ 46, lit. c), können nach Anhörung der Personalvertretung über Antrag der Personalkommission auch von Amts wegen in den dauernden Ruhestand versetzt werden. Das amtswegige Verfahren hat jedoch erst dann einzutreten, wenn der Angestellte innerhalb der ihm von der zuständigen Personaldienststelle gewährten Frist nicht um seine Versetzung in den dauernden Ruhestand angesucht hat.

§ 102.

Entlassung.

Die Entlassung kann bei definitiv Angestellten nur auf Grund eines rechtskräftigen Disziplinarerkenntnisses oder in den Fällen des § 85 der Dienstordnung, bei provisorischen Angestellten nur beim Zutreffen der rechtlichen Voraussetzungen erfolgen.

Der Entlassene wird durch die Entlassung für sich aller ihm aus dem Dienstverhältnisse zustehenden Rechte verlustig; hingegen bleiben seiner Gattin und seinen Kindern ihre bis zum Tage der Entlassung erworbenen Versorgungsansprüche gewahrt, wenn sie an der Schuld des Entlassenen nicht beteiligt sind.

In besonders rücksichtswürdigen Fällen kann der Stadtrat über Antrag der Personalkommission dem Entlassenen den Bezug des vollen oder eines Teiles des normalen Ruhegenusses zuerkennen.