

Dienstrechtliche Informationen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) - FAQ-Sammlung

Status vom 7.4.2020. Die Informationen zu den dienstrechtlich relevanten Fragestellungen betreffend Coronavirus (COVID-19) werden laufend aktualisiert.

1. Allgemeines	4
a) Meldepflicht	4
b) Ermächtigung an die DienststellenleiterInnen	4
c) Wesentliche Punkte für die Entscheidung durch die Dienststellenleitung	4
d) E-Mail-Postfach: Personal Corona	5
2. Fernbleiben vom Dienst auf Grund von Krankheit	5
a) Was muss der/die Bedienstete beachten?	5
3. Fernbleiben vom Dienst infolge behördlicher Anordnung (Absonderung, Quarantäne bzw. Verkehrsbeschränkung)	5
a) Was gilt bei behördlicher Anordnung?	5
b) Abwesenheitscode im ViPer	6
c) Darf trotz behördlicher Anordnung zur Absonderung bzw. Quarantäne mobil gearbeitet werden?	6
4. Fernbleiben als „Präventionsmaßnahme“ ohne behördlich festgestelltes Risiko einer Ansteckung	6
a) Was gilt bei Fernbleiben als „Präventionsmaßnahme“?	6
b) Abwesenheitscode im ViPer	6
5. Dienstfreistellungen aufgrund von Vorerkrankungen, Gravidität oder Risikoalters 60+	6
a) Wie ist mit chronisch Erkrankten, schwangeren Mitarbeiterinnen und Personen im Risikoalter umzugehen?	7
b) Abwesenheitscode im ViPer	7
c) Sind Dienstfreistellungen für Bedienstete möglich, wenn sie im gemeinsamen Haushalt mit einer Person der Risikogruppen gemeldet sind?	7
d) Was fällt unter Dienstfreistellung auf Grund von Vorerkrankungen?	7
e) Muss für eine Vorerkrankung ein ärztliches Attest vorgelegt werden?	8
f) Wie lange können MitarbeiterInnen aufgrund von Vorerkrankungen, Risikoalter, Gravidität freigestellt werden?	8
g) Wer entscheidet über die Freistellung? Müssen die von den Bediensteten gemeldeten Erkrankungen mit der MA 3 abgeklärt werden?	8
h) Müssen schwangere Mitarbeiterinnen zwingend freigestellt werden?	8
6. Verpflichtung von Bediensteten zur Kinderbetreuung	9
a) Was gilt für Bedienstete zur Kinderbetreuung?	9
b) Abwesenheitscode im ViPer	9
c) Kann die Dienstfreistellung aufgrund der Kinderbetreuung unterbrochen werden?	9
d) Dürfen beide Elternteile die Dienstfreistellung aufgrund der Kinderbetreuung gleichzeitig konsumieren?	9
e) Sonderurlaub für Großeltern mit/ohne gesetzlichem Sorgerecht	10

f)	Können betreuungspflichtige Angehörige – wenn das Tageszentrum, das für die Versorgung tagsüber geschlossen wird – die Möglichkeit einer Dienstfreistellung in Anspruch nehmen?	10
g)	Haben Teilzeitkräfte ebenfalls Anspruch auf Sonderurlaub in Bezug auf die Kinderbetreuungspflicht bis zum 30.04.2020?	10
7.	Dienstleistungsverzicht in Bereitschaft	11
a)	Wie ist die Vorgangsweise bei Dienstleistungsverzicht seitens der Dienststelle?	11
b)	Erfassung von verfügbarem Personal und Bekanntgabe von dringendem Personalbedarf	11
c)	Abwesenheitscode im ViPer	11
d)	Wie wirkt sich der einseitige Dienstleistungsverzicht besoldungstechnisch aus?	11
e)	Kann der Dienstleistungsverzicht durch eine Dienstfreistellung aufgrund der notwendigen Kinderbetreuung unterbrochen werden?	11
f)	Bis zu welchem Ausmaß ist der „einseitige Dienstleistungsverzicht seitens der Dienstgeberin“ anzuwenden?	12
8.	Dienstfreistellung zur Vermeidung einer Kreuzkontamination	12
a)	Wann gilt die Dienstfreistellung zur Vermeidung einer Kreuzkontamination?	12
b)	Abwesenheitscode im ViPer	12
9.	Dienstabwesenheit für erkrankte Kinder	12
a)	Welche Regelung gilt bei erkrankten Kindern?	12
10.	Home office – NAWI – Mobiles Arbeiten	13
a)	Kann die Stadt Wien als Dienstgeberin einseitig Telearbeit bzw. disloziertes Arbeiten („Neues Arbeiten für Wien“ – NAWI) anordnen?	13
b)	Soll bzw. kann Telearbeit bzw. disloziertes Arbeiten angesichts der aktuellen Situation verstärkt ermöglicht werden?	13
c)	Mobiles Arbeiten kommt für die/den Bedienstete/n nach eigenen Angaben nicht in Frage	13
d)	NAWI umfasst zustimmungspflichtige Maßnahmen gemäß § 39 Abs. 2 Wr. Personalvertretungsgesetz. Kann von einer Zustimmung der Personalvertretung ausgegangen werden?	13
e)	Umgang mit Arbeitsunfällen im Home-Office während der COVID-19 Pandemie?	13
11.	Dienstreisen	13
a)	Was gilt für Dienstreisen in betroffene Gebiete?	13
12.	Urlaubsreisen in Risikogebiete	14
a)	Darf die Stadt Wien als Dienstgeberin der bzw. dem Bediensteten verbieten, einen Urlaub in gefährdeten Gebieten zu verbringen?	14
b)	Was gilt, wenn eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter aufgrund bestimmter Vorsorgemaßnahmen (Notstand, Quarantäne, Einschränkung der Verkehrsmittel) im Urlaubsort im Ausland nicht die Rückreise antreten kann?	14
c)	Was gilt, wenn während einer bereits angetretenen Reise das betreffende Gebiet zur Risikozone erklärt wird?	15
d)	Darf die Stadt Wien als Dienstgeberin ihre Bediensteten fragen, ob sie ihren Urlaub in einem Gebiet mit hoher Ansteckungsgefahr verbracht haben?	15
13.	Lehrlinge bei der Stadt Wien	15
a)	Aussetzen der Lehrlingsausbildung	15
b)	Abwesenheitscode im ViPer	15
c)	Können bereits genehmigte Erholungsurlaube in diesem Zeitraum storniert werden?	16

14. Umgang mit bereits genehmigten Erholungsurlauben	16
a) Was gilt für bereits genehmigte Erholungsurlaube?	16
b) Ist diese Vorgehensweise mit der Personalvertretung abgestimmt?	16
c) Gilt diese Vorgabe auch im Fall einer bereits erfolgten Dienstfreistellung (Vorerkrankung, Betreuung von Kindern usw.)?	16
d) Kann der Verbrauch von Erholungsurlaub einseitig angeordnet werden?	16
e) Können Bedienstete, die sich derzeit in Urlaub befinden, den Urlaub abbrechen und Dienst antreten bzw. sich freistellen lassen?	16
f) Wann kann die Stornierung bereits genehmigter Urlaube befürwortet werden?	16
15. Anordnung von Mehrdienstleistungen - Aussetzen der Grenzen des zulässigen Gleitzeitsaldos	17
a) Anordnung von Mehrdienstleistungen	17
b) Grenzen des zulässigen Gleitzeitsaldos	17
c) Dürfen die zulässigen Gleitzeitsalden auch bei Teilzeitbeschäftigten ausgesetzt werden?	17
16. Zeitaufzeichnungen	17
a) Wie erfolgt die Zeitaufzeichnung im Zuge des mobilen Arbeitens?	17
17. Bestätigung für Schlüsselkräfte (Arbeitserfordernis)	18
a) Welche Bestätigungen müssen MitarbeiterInnen bei einer Kontrolle vorweisen?	18
18. Diverse Fragen	18
a) Wie ist die Vorgehensweise bei Bediensteten, die während der Krisenzeit ihren Dienst antreten (z.B. aus einer EKV oder UoB) müssen?	18
b) Bekommen die Bediensteten eine Gefahrenzulage bezüglich des Coronavirus?	18
c) Gibt es für MitarbeiterInnen aus der Sonderaktion für Menschen mit Behinderungen eine spezielle Lösung?	18

1. Allgemeines

Es gilt die Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus (COVID-19) zu unterstützen und die erforderlichen Ressourcen für die Sicherung der Aufgabenerfüllung des Magistrats der Stadt Wien zu gewährleisten.

a) Meldepflicht

Die/Der Bedienstete ist verpflichtet, der Dienstgeberin eine Infektion mit dem Coronavirus bekannt zu geben: Eine derartige Verpflichtung ergibt sich aus der Treuepflicht der/des Bediensteten, da es sich um eine anzeigepflichtige Krankheit handelt. Der Dienstgeberin soll dadurch ermöglicht werden, gegebenenfalls Vorsorgemaßnahmen zugunsten der übrigen Belegschaft zu treffen.

b) Ermächtigung an die DienststellenleiterInnen

- Die Anwesenheit von Bediensteten in den Dienststellen ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
- Alle Bediensteten, die die Möglichkeit haben von zu Hause zu arbeiten, sollten weitestgehend davon Gebrauch machen.
- Bei Tätigkeiten die zwingend in der Dienststelle verrichtet werden müssen, ist die Kernzeit entsprechend aufzulösen.
- Die Anwesenheit der Bediensteten ist so zu organisieren, dass möglichst wenig gemeinsame Aufenthalte in der Dienststelle erfolgen.
- Die räumliche Situation ist - soweit möglich - so zu gestalten, dass die Mindestabstände und die soziale Separation bestmöglich eingehalten werden können und der dauerhafte Aufenthalt mehrerer Personen in einem Raum nicht zwingend erforderlich ist.
- Bei jenen Personen, welche keine Tätigkeiten verrichten, die für die Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur erforderlich sind, kann seitens der Dienstgeberin einseitig auf die Dienstleistung verzichtet werden – D.h. diese sind unter Berücksichtigung der nachfolgenden Punkte vom Dienst freizustellen:
 - Diese Personen sind inkl. Angabe etwaiger Fähigkeiten, welche für eine Einsatzmöglichkeit in anderen Bereichen in Frage käme, von der Dienststelle zu erfassen.
 - Die betreffenden Personen sind darauf aufmerksam zu machen, dass sie sich für einen etwaigen Einsatzbedarf bereithalten müssen.
 - Die Kontaktdaten für die Erreichbarkeit sind anzugeben.

c) Wesentliche Punkte für die Entscheidung durch die Dienststellenleitung

1. Unterstützung der Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus
2. Unterstützung um die Ressourcen für die Sicherung der Aufgabenerfüllung des Magistrats der Stadt Wien zu gewährleisten

Dabei stehen drei Handlungsfelder im Zentrum der Bemühungen:

- Aufrechterhaltung der notwendigen Infrastruktur
- Sicherstellung der internen Serviceleistungen
- Situationsadäquates Angebot an KundInnen-Service für die Wiener Bevölkerung

Etwaige Dienstfreistellungen sind seitens der Dienststellenleitungen **anlassbezogen und situationsbedingt** zu gewähren. Primäres Ziel ist es, die Handlungsfähigkeit solange wie möglich gewährleisten zu können.

Grundsätzlich können Bedienstete, sofern keine Möglichkeit besteht von zu Hause aus zu arbeiten, in besonders zu berücksichtigenden Fällen wie z.B. aufgrund von kritischen Vorerkrankungen und/oder des Risikoalters, freigestellt werden.

d) E-Mail-Postfach: Personal Corona

Für (dienstrechtliche) Personalfragen, Anliegen oder sonstiges rund um die Corona Pandemie steht das Postfach personalcorona@mdpr.wien.gv.at zur Verfügung. Dieses wird regelmäßig ausgelesen und entsprechend der Dringlichkeit abgearbeitet.

2. Fernbleiben vom Dienst auf Grund von Krankheit

a) Was muss der/die Bedienstete beachten?

Die Bediensteten sind im Verdachtsfall angehalten, bei Vorliegen von spezifischen grippeähnlichen Symptomen (Fieber, Husten, Kurzatmigkeit etc.) abzuklären, ob eine Erkrankung mit COVID-19 oder eine „normale“ Grippe vorliegt. Dafür ist vor allem den Empfehlungen und Erlässen des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz Folge zu leisten, insbesondere hinsichtlich der telefonischen Abklärung mit medizinischem Fachpersonal bzw. unter der Gesundheitsnummer 1450. Weitere Informationen siehe unter: <https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus.html>.

Zu den allgemeinen Regeln betreffend Krankenstand kommt die Verpflichtung hinzu, aufgrund der hohen Ansteckungsgefahr und der Gefährlichkeit der Krankheit, die Diagnose COVID-19 der Dienstgeberin zu melden.

3. Fernbleiben vom Dienst infolge behördlicher Anordnung (Absonderung, Quarantäne bzw. Verkehrsbeschränkung)

a) Was gilt bei behördlicher Anordnung?

Können Bedienstete der Stadt Wien infolge behördlicher Maßnahmen nach dem Epidemiegesetz den Dienst nicht antreten, so ist zu unterscheiden:

1. Liegt eine **tatsächliche Erkrankung** vor und wurde deshalb eine Absonderung bzw. Quarantäne verhängt, ist die Dienstverhinderung als Krankenstand zu werten.
2. Ist die/der betroffene Bedienstete jedoch **nicht erkrankt** und handelt es sich bei der **Absonderung bzw. Quarantäne** um eine reine Vorsichtsmaßnahme, liegt ein gerechtfertigtes Fernbleiben vom Dienst vor.

In beiden Fällen ist die Dienstverhinderung der **MA 2 per E-Mail (Person und konkreter Zeitraum der Dienstverhinderung) zu melden**. Während dieser Dienstverhinderung erfolgt eine Entgeltfortzahlung der Höhe nach wie im Falle eines Krankenstandes.

In beiden Fällen ist die behördliche Anordnung der Quarantäne bzw. Absonderung als **Bescheinigung** für die Dienstverhinderung von der bzw. dem Bediensteten **vorzulegen und der MA 2 unverzüglich weiterzuleiten**, damit die MA 2 innerhalb der sechswöchigen Frist Kostenersatz für die Entgeltfortzahlung beim Bund entsprechend dem Epidemiegesetz beantragen kann.

- Wenn Bedienstete auf **Grund behördlicher Maßnahmen** nach dem Epidemiegesetz (z.B. Verkehrsbeschränkungen für die BewohnerInnen bestimmter Ortschaften) nicht zum Arbeitsplatz gelangen können, ohne gegen die behördliche Maßnahme zu verstoßen, ist ein Fernbleiben vom Dienst ebenfalls gerechtfertigt. Bedienstete haben

die Dienstverhinderung unverzüglich zu melden und den Zusammenhang mit der behördlichen Maßnahme auf Verlangen zu bescheinigen. Diese Art der Dienstverhinderung ist **der MA 2 per E-Mail (Person und konkreter Zeitraum der Dienstverhinderung) zu melden**. Während dieser Dienstverhinderung erfolgt eine Entgeltfortzahlung der Höhe nach wie im Falle eines Krankenstandes.

b) Abwesenheitscode im ViPer

Ein Eintrag in ViPer ist **nicht** erforderlich. Der WiPis-Eintrag erfolgt durch die MA 2.

c) Darf trotz behördlicher Anordnung zur Absonderung bzw. Quarantäne mobil gearbeitet werden?

Ja - Sofern die/der betroffene Bedienstete nicht erkrankt ist und die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten gegeben ist. Eine Meldung an die MA 2 ist in diesem Fall nicht erforderlich.

4. Fernbleiben als „Präventionsmaßnahme“ ohne behördlich festgestelltes Risiko einer Ansteckung

a) Was gilt bei Fernbleiben als „Präventionsmaßnahme“?

Wenn die oder der Bedienstete selbst **nicht erkrankt** ist (z.B. auch keine Symptome einer anderen Erkrankung aufweist), jedoch **das Risiko besteht**, dass sie/er mit einer **infizierten oder anderweitig risikobehafteten Person direkten Kontakt hatte, ist seitens der Dienststelle abzuwägen**, ob und welche dienstrechtlichen Maßnahmen im Einzelfall zu treffen sind:

- Anordnung zur Dienstleistung bei entsprechender Interessensabwägung (z.B. aufgrund der Aufrechterhaltung der notwendigen Infrastruktur)
- (Ad-hoc-)Vereinbarung von mobilem Arbeiten
- Ein Verzicht auf die Arbeitsleistung ist bis zum Vorliegen des Testergebnisses der Kontaktperson als letztes Mittel möglich. Diese Art der Dienstfreistellung ist **der MA 2 per E-Mail (Person und konkreter Zeitraum der Dienstfreistellung) zu melden**. Während dieser Dienstfreistellung erfolgt eine Entgeltfortzahlung der Höhe nach wie im Falle eines Krankenstandes.

b) Abwesenheitscode im ViPer

Ein Eintrag in ViPer ist **nicht** erforderlich. Der WiPis-Eintrag erfolgt durch die MA 2.

5. Dienstfreistellungen aufgrund von Vorerkrankungen, Gravidität oder Risikoalters 60+

Da sich der Durchführungsprozess für die nachfolgend genannte Bestimmung seitens des Bundes noch in Ausarbeitung befindet, **gelten die bisher getroffenen Maßnahmen bis auf Widerruf, jedoch längstens bis 17. April 2020**.

Vorab dürfen wir darüber informieren, dass die neue bundesgesetzliche Regelung (3. COVID-Gesetz BGBl. I Nr. 23/2020) für die Dienstfreistellung von Risikogruppen vorsieht, dass Bedienstete vom Dienst freigestellt werden, wenn folgende kumulativ vorliegende Voraussetzungen zutreffen:

- Seitens der/des Bediensteten wird ein COVID-19-Risiko-Attest vorgelegt.
- Die Arbeitsleistung kann nicht in der Wohnung (Homeoffice) erbracht werden.

- Die Bedingungen für die Erbringung der Arbeitsleistung können nicht durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dabei sind auch Maßnahmen für den Arbeitsweg miteinzubeziehen.

Informationen zur Vorgangsweise ab dem 17.04.2020 werden ehebaldig zur Verfügung gestellt. Zu beachten ist, dass die Vorlage einer ärztlichen Bestätigung für Personen mit erhöhtem Risiko jedenfalls verpflichtend vorzusehen ist.

a) Wie ist mit chronisch Erkrankten, schwangeren Mitarbeiterinnen und Personen im Risikoalter umzugehen?

- Diese Personen sollen grundsätzlich Sozialkontakte meiden (z.B. KundInnenverkehr) und besonderen Wert auf allgemeine Hygienemaßnahmen legen.
- Zu chronischen Erkrankungen zählen Erkrankungen des Herz-Kreislaufsystems, chronische pulmonale Erkrankungen (Asthma bronchiale, COPD, chronische Bronchitis), Diabetes Mellitus, Erkrankungen des Immunsystems, sowie gelten alle immunsupprimierten Personen als besonders gefährdete Personen.
- Nicht jeder Anlassfall kann genau beschrieben und bewertet werden.
- Es liegt daher in der Beurteilung der Dienststellenleitung - meist unter Einbeziehung des unmittelbaren Vorgesetzten – welche meist Kenntnis über den Allgemein- bzw. Gesundheitszustand der/des Bediensteten haben.
- Die Dienstfreistellungen sind anlassbezogen und situationsbedingt zu gewähren. Grundsätzlich können Bedienstete, sofern keine Möglichkeit besteht von zu Hause aus zu arbeiten, in besonders zu berücksichtigenden Fällen freigestellt werden.
- Das Verlangen einer etwaigen nachträglich vorzulegenden Bescheinigung kann derzeit nicht ausgeschlossen werden.

b) Abwesenheitscode im ViPer

In allen drei Fällen (Vorerkrankungen, Gravidität oder aufgrund des Risikoalters 60+):

Absenzencode: ISVC

Bezeichnung: SU - Vorerkrankung Coronavirus

Absenzenerfassung-Monatsleite: VC

c) Sind Dienstfreistellungen für Bedienstete möglich, wenn sie im gemeinsamen Haushalt mit einer Person der Risikogruppen gemeldet sind?

Grundsätzlich ist hier keine Dienstfreistellung vorgesehen. Jedoch sollen die Genehmigungen anlassbezogen und situationsbedingt erfolgen. Dabei sind unter Rücksichtnahme der persönlichen Situation zwei Punkte bei der Entscheidung mitzubedenken:

1. Unterstützung der Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus
2. Unterstützung um die Ressourcen für die Sicherung der Aufgabenerfüllung des Magistrats der Stadt Wien zu gewährleisten

Der Möglichkeit zu Hause zu Arbeiten ist primär der Vorzug zu geben.

d) Was fällt unter Dienstfreistellung auf Grund von Vorerkrankungen?

Zu besonders gefährdete Personen zählen Personen mit chronischen Erkrankungen. Dazu zählen Erkrankungen des Herz-Kreislaufsystems, chronische pulmonale Erkrankungen (Asthma bronchiale, COPD, chronische Bronchitis), Diabetes Mellitus, Erkrankungen des Immunsystems, sowie alle immunsupprimierten Personen.

Diese Personen sollen grundsätzlich Sozialkontakte meiden (z.B. KundInnenverkehr) und besonderen Wert auf allgemeine Hygienemaßnahmen legen.

Es ist leider nicht möglich jeden Anlassfall genau zu beurteilen, insbesondere wenn es in erster Linie um eine medizinische Beurteilung geht.

Wir geben die Beurteilung in die Hand der Dienststellenleitung - unter Einbeziehung des unmittelbaren Vorgesetzten – da diese meist bessere Kenntnis über den Allgemein- bzw. Gesundheitszustand der Bediensteten haben. Im Zweifelsfall ist – zwecks Risikominimierung – der Freistellung der Vorzug zu geben.

e) Muss für eine Vorerkrankung ein ärztliches Attest vorgelegt werden?

Das Verlangen einer etwaigen nachträglich vorzulegenden Bescheinigung kann derzeit nicht ausgeschlossen werden, dies wäre dann die Verpflichtung der/des Bediensteten.

f) Wie lange können MitarbeiterInnen aufgrund von Vorerkrankungen, Risikoalter, Gravidität freigestellt werden?

Wie lange es dauert, kann aus heutiger Sicht noch nicht beantwortet werden. Das ist abhängig von der aktuellen Situation bzw. den Entwicklungen.

Es ist allerdings Vorsorge zu treffen, dass die Personen jederzeit für die Dienststelle erreichbar sind um sie im Bedarfsfall kontaktieren zu können.

g) Wer entscheidet über die Freistellung? Müssen die von den Bediensteten gemeldeten Erkrankungen mit der MA 3 abgeklärt werden?

Die Entscheidung erfolgt durch die Dienststellenleitung.

Die MA 3 hat ausschließlich eine beratende Funktion. Sie ist nicht befugt über eine Freistellung zu entscheiden. Auch müssen der MA 3 keine Nachweise übermittelt werden.

Es ist uns bewusst, dass die Entscheidung im Einzelfall, insbesondere wenn es in erster Linie um eine medizinische Beurteilung geht, sehr schwierig sein kann. Da die unmittelbaren Vorgesetzten meist die bessere Kenntnis über die persönliche Situation haben und auch den Allgemein- und Gesundheitszustand der Bediensteten kennt, wurde beschlossen diese Entscheidung in die Hand der Dienststellen zu legen.

Im Zweifelsfall wird zwecks Risikominimierung angeraten, sofern die Möglichkeit zu Hause zu Arbeiten nicht in Betracht kommt, der Freistellung den Vorzug zu geben.

Das Verlangen einer etwaigen nachträglich vorzulegenden Bescheinigung kann nicht ausgeschlossen werden, dies wäre dann die Verpflichtung der/des Bediensteten.

h) Müssen schwangere Mitarbeiterinnen zwingend freigestellt werden?

Nein, es gibt diesbezüglichen keine Anweisungen.

Grundsätzlich gilt: Die Tätigkeiten der schwangeren Mitarbeiterinnen werden nach Meldung der Schwangerschaft zeitnahe durch die Arbeitsmedizin der MA 3 nach dem Mutterschutzgesetz evaluiert und individuelle Maßnahmen definiert.

- Diese Personen sollen Sozialkontakte meiden (z.B. KundInnenverkehr) und besonderen Wert auf allgemeine Hygienemaßnahmen legen.
- Es ist daher dringend anzuraten, die Mitarbeiterinnen vom direkten KundInnenverkehr abzuziehen.

Allgemein gilt, dass die Genehmigungen anlassbezogen und situationsbedingt erfolgen sollen. Dabei sind unter Rücksichtnahme der persönlichen Situation zwei Punkte bei der Entscheidung mitzubedenken:

1. Unterstützung der Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus
2. Unterstützung um die Ressourcen für die Sicherung der Aufgabenerfüllung des Magistrats der Stadt Wien zu gewährleisten

Im Zweifelsfall wird zwecks Risikominimierung angeraten, sofern die Möglichkeit zu Hause zu Arbeiten nicht in Betracht kommt, der Freistellung den Vorzug zu geben.
Es ist Vorsorge zu treffen, dass die Personen jederzeit für die Dienststelle erreichbar sind, um sie im Bedarfsfall kontaktieren zu können.

6. Verpflichtung von Bediensteten zur Kinderbetreuung

a) Was gilt für Bedienstete zur Kinderbetreuung?

Verpflichtung von Bediensteten zur Kinderbetreuung im Zusammenhang mit den von der Bundesregierung gesetzten Maßnahmen für Schulen und Kindergärten bis 30.04.2020

Die Stadt Wien verfolgt das Ziel, dass so viele Kinder aus AHS-Unterstufen, Mittelschulen, Volksschulen, Sonderschulen und Kindergärten wie möglich zuhause betreut werden sollen und gleichzeitig sichergestellt wird, dass Bedienstete in kritischen Bereichen den Dienst versehen können.

- Bedienstete in kritischen Bereichen sollen – sofern nicht andere häusliche Betreuungsmöglichkeiten bestehen (z.B. Betreuung durch ältere Geschwister, anderen Elternteil) – soweit wie möglich von den in Schulen und Kindergärten angebotenen Betreuungsmöglichkeiten Gebrauch machen.
- Bediensteten in nicht kritischen Bereichen kann – sofern dienstliche Interessen nicht entgegenstehen – zur Betreuung ihrer nicht erkrankten Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr bis zum 30.04.2020 Sonderurlaub gewährt werden. Von dieser Maßnahme kann dann Gebrauch gemacht werden, wenn bzw. solange keine andere Person für die häusliche Betreuung des Kindes zur Verfügung steht.

Keinesfalls soll die Betreuung durch ältere (ab dem 65. LJ) bzw. durch besonders gefährdeten Personen erfolgen.

b) Abwesenheitscode im ViPer

Dieser Sonderurlaub ist von der Dienststellenleitung zu genehmigen und seitens der Personalstelle in ViPer einzugeben:

Absenzencode: ISCV
Bezeichnung: SU - Coronavirus
Absenzenerfassung-Monatsleiste: CV

c) Kann die Dienstfreistellung aufgrund der Kinderbetreuung unterbrochen werden?

Ja, die Dienstfreistellungen sind in dem Ausmaß anzuwenden wie sie unbedingt benötigt werden. D.h. sowohl die Unterbrechung wie auch der tageweise Verbrauch sind möglich. Die Genehmigungen sollen anlassbezogen und situationsbedingt erfolgen. Zwei Punkte sollen – unter Rücksichtnahme der persönlichen Situation – bei der Entscheidung mitberücksichtigt werden:

- Unterstützung der Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus
- Unterstützung um die Ressourcen für die Sicherung der Aufgabenerfüllung des Magistrats der Stadt Wien zu gewährleisten

d) Dürfen beide Elternteile die Dienstfreistellung aufgrund der Kinderbetreuung gleichzeitig konsumieren?

Nein - Eine gleichzeitige (beide Elternteile) Konsumation der Dienstfreistellung ist nicht zulässig. Generell ist zu empfehlen, dass – sofern möglich – die Betreuungspflichten so gut wie möglich aufgeteilt werden.

e) Sonderurlaub für Großeltern mit/ohne gesetzlichem Sorgerecht

Bei der Bestimmung geht es vor allem darum, besonders gefährdete Personen zu schützen. Es gibt daher die Empfehlung, dass die Betreuung nicht älteren (ab dem 65. LJ) bzw. besonders gefährdeten Personen übertragen werden soll.

Wenn die Großeltern das gesetzliche Sorgerecht haben, kann die Dienstfreistellung für die Verpflichtung von Bediensteten zur Kinderbetreuung angewendet werden – es gilt die gleichlautende Bestimmung:

- Bedienstete in kritischen Bereichen sollen – sofern nicht andere häusliche Betreuungsmöglichkeiten bestehen (z.B. Betreuung durch ältere Geschwister, anderen Elternteil) – soweit wie möglich von den in Schulen und Kindergärten angebotenen Betreuungsmöglichkeiten Gebrauch machen.
- Bediensteten in nicht kritischen Bereichen kann – sofern dienstliche Interessen nicht entgegenstehen – zur Betreuung ihrer nicht erkrankten Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr bis zum 30.04.2020 Sonderurlaub gewährt werden. Von dieser Maßnahme kann dann Gebrauch gemacht werden, wenn bzw. solange keine andere Person für die häusliche Betreuung des Kindes zur Verfügung steht.

Wenn die betreuungspflichtigen Kinder „nur“ im gemeinsamen Haushalt leben, ist das grundsätzlich nicht ausreichend. Es können jedoch in besonders zu berücksichtigenden Fällen Genehmigungen anlassbezogen und situationsbedingt erfolgen. Dabei sind unter Rücksichtnahme der persönlichen Situation zwei Punkte bei der Entscheidung mitzubedenken:

1. Unterstützung der Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus
2. Unterstützung um die Ressourcen für die Sicherung der Aufgabenerfüllung des Magistrats der Stadt Wien zu gewährleisten

Allgemein ist zu empfehlen, dass – sofern möglich – die Betreuungspflichten so gut wie möglich aufgeteilt werden. Die gleichzeitige (Eltern und Großeltern) Konsumation des Sonderurlaubs ist nicht zulässig.

f) Können betreuungspflichtige Angehörige – wenn das Tageszentrum, das für die Versorgung tagsüber geschlossen wird – die Möglichkeit einer Dienstfreistellung in Anspruch nehmen?

Die Dienstfreistellung kann grundsätzlich gewährt werden, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen (z.B. kritische Infrastruktur), keine andere häusliche Betreuungsmöglichkeiten bestehen und auch keine anderweitigen Betreuungsmöglichkeiten angeboten werden.

Primär sollte die Möglichkeit geprüft werden, ob trotz der Betreuungspflicht von zu Hause aus gearbeitet werden kann.

Für diesen Sonderurlaub ist der Absenccode: ISCV - Bezeichnung: SU – Coronavirus (Absenzenerfassung-Monatsleiste: CV) einzugeben.

g) Haben Teilzeitkräfte ebenfalls Anspruch auf Sonderurlaub in Bezug auf die Kinderbetreuungspflicht bis zum 30.04.2020?

Ja. Es gelten aber auch alle anderen Regelungen, sprich der Sonderurlaub sollte nur gewährt werden, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen (z.B. kritische Infrastruktur), keine andere häusliche Betreuungsmöglichkeiten bestehen und auch keine anderweitigen Betreuungsmöglichkeiten angeboten werden.

7. Dienstleistungsverzicht in Bereitschaft

a) Wie ist die Vorgangsweise bei Dienstleistungsverzicht seitens der Dienststelle?

Eine derartige Dienstfreistellung ist gerechtfertigt, wenn nachfolgende Bedingungen vorliegen:

- Die/der Bedienstete ist nicht für die Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur erforderlich.
- Die Tätigkeit von der Bediensteten/von dem Bediensteten kann nicht von zu Hause aus durchgeführt werden (**beachten Sie bitte, dass auch Tätigkeiten existieren, bei denen nicht zwingend digitales Equipment zur Verfügung stehen muss**).
- Für die/den Bediensteten ist keine anderweitige Einsatzmöglichkeit in einer anderen Dienststelle gegeben.
- Diese Personen sind darauf aufmerksam zu machen, dass sie sich für einen etwaigen Einsatzbedarf bereithalten müssen.
- Die Kontaktdaten für die persönliche Erreichbarkeit sind anzugeben und in der Dienststelle zu dokumentieren.
- Wie lange diese Maßnahme erforderlich ist, ist aus heutiger Sicht noch nicht absehbar. Es ist allerdings **Vorsorge zu treffen, dass die Personen jederzeit erreichbar sind und im Bedarfsfall einberufen werden können**.

b) Erfassung von verfügbarem Personal und Bekanntgabe von dringendem Personalbedarf

- Sofern die freigestellten Personen nicht im eigenen Bereich als Reserve dienen müssen, sollten diese als „verfügbares Personal“ an die E-Mail-Adresse: post-gpf@mdpr.wien.gv.at gemeldet werden.
- Dringend erforderlicher Personalbedarf kann ebenso an die E-Mail-Adresse: post-gpf@mdpr.wien.gv.at gemeldet werden.

(ACHTUNG: Die Entscheidung über verfügbares Personal obliegt den Dienststellenleitungen. Die Meldung ist nicht zwingend!)

c) Abwesenheitscode im ViPer

Absenzencode: ISCB
Bezeichnung: SU - Coronavirus Bereitschaft
Absenzenerfassung-Monatsleiste: CB

d) Wie wirkt sich der einseitige Dienstleistungsverzicht besoldungstechnisch aus?

Es wird besoldungstechnisch als genehmigter Sonderurlaub gewertet, d.h. während eines Sonderurlaubes gebühren der Monatsbezug und die pauschalierten Nebengebühren. Einzel verrechnete Nebengebühren sind nicht fortzuzahlen.

e) Kann der Dienstleistungsverzicht durch eine Dienstfreistellung aufgrund der notwendigen Kinderbetreuung unterbrochen werden?

Ja, die Dienstfreistellungen sind in dem Ausmaß anzuwenden wie sie unbedingt benötigt werden. Die Genehmigungen sollen anlassbezogen und situationsbedingt erfolgen. Zwei Punkte sollen – unter Rücksichtnahme der persönlichen Situation – bei der Entscheidung mitberücksichtigt werden:

- Unterstützung der Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus
- Unterstützung um die Ressourcen für die Sicherung der Aufgabenerfüllung des Magistrats der Stadt Wien zu gewährleisten

Der Möglichkeit zu Hause zu Arbeiten ist primär der Vorzug zu geben.

Bei Dienstleistungsverzicht in Bereitschaft ist zu bedenken, dass diese Personen jederzeit einberufen werden können.

f) Bis zu welchem Ausmaß ist der „einseitige Dienstleistungsverzicht seitens der Dienstgeberin“ anzuwenden?

Grundsätzlich gilt: So wenig wie möglich – so viel wie erforderlich.

Wie lange diese Maßnahme erforderlich ist, ist aus heutiger Sicht noch nicht absehbar. Es ist **Vorsorge zu treffen, dass die Personen jederzeit erreichbar sind um sie im Bedarfsfall einberufen zu können.**

8. Dienstfreistellung zur Vermeidung einer Kreuzkontamination

a) Wann gilt die Dienstfreistellung zur Vermeidung einer Kreuzkontamination?

- Diese Dienstfreistellung soll ausschließlich in jenen Bereichen erfolgen, wo die Aufrechterhaltung der Gesundheitsversorgung und kritischen Infrastruktur für die Wiener Bevölkerung während der Coronakrise über einen längeren Zeitraum zwingend erforderlich ist und mobiles Arbeiten aufgrund der Art der Tätigkeit nicht in Betracht kommt.
- Um notwendige Ressourcen für den Krisenfall sicherzustellen, hat die Dienststellenleitung die Möglichkeit, Teams zur Vermeidung einer Kreuzkontamination (direkte oder indirekte Übertragung des Virus) während ihrer Tätigkeit zu bilden.
- Durch den wechselseitigen Einsatz der Teams soll eine flächendeckende gegenseitige Ansteckung verhindert werden.
- Somit kann die Belastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst gleich verteilt werden und die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit über einen längeren Zeitraum erhalten bleiben.
- Die Anwendung soll nur im unbedingt erforderlichen Ausmaß erfolgen.
- Entsprechende Aufzeichnungen über die zur Vermeidung einer Kreuzkontamination getroffenen Maßnahmen sind von der Dienststelle zu führen. Eine nachvollziehbare und nachprüfbare Dokumentation ist sicherzustellen.
- Eine Anwendung außerhalb der Gesundheitsversorgung und der kritischen Infrastruktur ist nicht zulässig.

b) Abwesenheitscode im ViPer

Absenzencode: IDFC

Bezeichnung: Dienstfreistellung Kreuzkontamination

Absenzenerfassung-Monatsleiste: CK

9. Dienstabwesenheit für erkrankte Kinder

a) Welche Regelung gilt bei erkrankten Kindern?

Freistellungsansprüche aufgrund erkrankter Kinder richten sich jedenfalls nach den Bestimmungen des § 61 DO 1994; § 37 VBO 1995 bzw. § 60 W-BedG über die Pflegefreistellung.

10. Home office – NAWI – Mobiles Arbeiten

a) Kann die Stadt Wien als Dienstgeberin einseitig Telearbeit bzw. disloziertes Arbeiten („Neues Arbeiten für Wien“ – NAWI) anordnen?

Nein. Die Anordnung von Telearbeit oder disloziertem Arbeiten bedarf immer der Zustimmung der bzw. des Bediensteten. Umgekehrt hat auch die bzw. der Bedienstete keinen Anspruch darauf, ab sofort von zu Hause zu arbeiten.

b) Soll bzw. kann Telearbeit bzw. disloziertes Arbeiten angesichts der aktuellen Situation verstärkt ermöglicht werden?

Es wurden alle Dienststellen berechtigt, soweit dies im eigenen Zuständigkeitsbereich sinnvoll und technisch möglich ist, disloziertes Arbeiten im Rahmen von NAWI anzuwenden.

Die Anwendung von Home-Office „Neues Arbeiten für Wien“ (NAWI) ist **bis Ende Mai 2020** möglich.

Dabei ist zu beachten, dass dies unter **Rücksichtnahme einer schrittweisen Wiederherstellung** des normalen Dienstbetriebes erfolgen muss. Dies gilt insbesondere für die Rückführung der Obergrenze von derzeit bis zu möglichen 100% der Normalarbeitszeit auf 60% bzw. der derzeitigen überwiegenden Nutzung von Telearbeit und disloziertem Arbeiten durch die MitarbeiterInnen insgesamt.

c) Mobiles Arbeiten kommt für die/den Bedienstete/n nach eigenen Angaben nicht in Frage

Sofern keine Tätigkeiten in der eigenen Dienststelle möglich sind, empfehlen wir diese Person als „verfügbares Personal“ mittels E-Mail (post-gpf@mdpr.wien.gv.at) in der MD-PR GPF zu melden.

d) NAWI umfasst zustimmungspflichtige Maßnahmen gemäß § 39 Abs. 2 Wr. Personalvertretungsgesetz. Kann von einer Zustimmung der Personalvertretung ausgegangen werden?

Die Zustimmung der Personalvertretung liegt vor.

e) Umgang mit Arbeitsunfällen im Home-Office während der COVID-19 Pandemie?

Jeder Arbeitsunfall ist sofort und umgehend der Dienststelle zu melden.

Gemäß § 90 Abs. 1 Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz bzw. § 2 Z 10 lit. a Unfallfürsorgegesetz 1967 ist ein Dienstunfall ein Unfall, der sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis ereignet, worunter auch Unfälle während des Homeoffice subsumiert werden.

11. Dienstreisen

a) Was gilt für Dienstreisen in betroffene Gebiete?

Dienstreisen in vom Coronavirus betroffene Gebiete, für die laut BMEIA Sicherheitsstufe 4, 5 oder 6 gilt, dürfen aufgrund der Fürsorgepflicht des Dienstgebers nicht erfolgen.

Dienstreisen in andere vom Coronavirus betroffene Gebiete sind nach Abwägung der Risiken durch die Dienststelle abzusagen/zu verschieben bzw. nur anzuordnen, wenn diese von der Dienststelle als zwingend notwendig erachtet werden.

12. Urlaubsreisen in Risikogebiete

a) Darf die Stadt Wien als Dienstgeberin der bzw. dem Bediensteten verbieten, einen Urlaub in gefährdeten Gebieten zu verbringen?

Die Stadt Wien als Dienstgeberin kann dies den Bediensteten nicht verbieten. Es wird jedoch dringend von Reisen in Gebiete abgeraten, für die laut BMEIA aufgrund des Coronavirus ein hohes Sicherheitsrisiko (Sicherheitsstufe 4) bzw. eine (partielle) Reisewarnung (Sicherheitsstufen 5 + 6) besteht.

Reisen Bedienstete dennoch in ein derartiges Gebiet und kehren ohne Symptome zurück, soll grundsätzlich frühestens 14 Kalendertage nach der Rückkehr aus dem betroffenen Gebiet ein Dienstantritt in der Dienststelle erfolgen.

Dabei ist abzuwägen, welche dienstrechtlichen Maßnahmen im Einzelfall zu treffen sind. Dabei ist folgende Reihenfolge zu beachten:

- Anordnung zur Dienstleistung bei entsprechender Interessensabwägung (z.B. aufgrund der Aufrechterhaltung der notwendigen Infrastruktur)
- (Ad-hoc-)Vereinbarung von mobilem Arbeiten
- Abbau von Zeitguthaben aus Gleitzeit bzw. Mehrdienstleistungen/Überstunden durch die oder den Bediensteten
- Verbrauch von Erholungsurlaub insb. bei jenen Bediensteten, die über genügend Resturlaub (ev. aus den Vorjahren) verfügen.

Erkrankt eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter während ihres bzw. seines Urlaubs in einem gefährdeten Gebiet, den sie bzw. er trotz aufrechter Reisewarnung angetreten hat, besteht kein Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge/der Nebengebühren, da die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

b) Was gilt, wenn eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter aufgrund bestimmter Vorsorgemaßnahmen (Notstand, Quarantäne, Einschränkung der Verkehrsmittel) im Urlaubsort im Ausland nicht die Rückreise antreten kann?

Eine tatsächliche oder rechtliche Verhinderung der Rückreise stellt einen gerechtfertigten Abwesenheitsgrund dar, der der Dienststelle unverzüglich zu melden und in weiterer Folge auch zu bescheinigen ist.

Die bzw. der Bedienstete hat für die Dauer bis zu einer Woche Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge bzw. der Nebengebühren. Kein Anspruch besteht, wenn von einem Verschulden der/des Bediensteten auszugehen ist, wie insb. bei Reisen in Gebiete, für die zumindest die letzten 24 Stunden vor Reiseantritt aufgrund des Coronavirus die Sicherheitsstufe 4, 5 oder 6 laut BMEIA <https://www.bmeia.gv.at/reise-aufenthalt/reisewarnungen/> bestanden hat.

Ebenso ist von einem Verschulden auszugehen, wenn Bedienstete von den vom BMEIA angebotenen Rückreisemöglichkeiten keinen Gebrauch machen.

c) Was gilt, wenn während einer bereits angetretenen Reise das betreffende Gebiet zur Risikozone erklärt wird?

Tritt während einer bereits angetretenen Reise für das Gebiet aufgrund des Coronavirus die Sicherheitsstufe 4, 5 oder 6 laut BMEIA in Kraft, soll grundsätzlich frühestens 14 Kalendertage nach der Rückkehr aus dem betroffenen Gebiet ein Dienstantritt in der Dienststelle erfolgen.

Dabei ist abzuwägen, welche dienstrechtlichen Maßnahmen im Einzelfall zu treffen sind. Dabei ist folgende Reihenfolge zu beachten:

- Anordnung zur Dienstleistung bei entsprechender Interessensabwägung (z.B. aufgrund der Aufrechterhaltung der notwendigen Infrastruktur)
- (Ad-hoc-)Vereinbarung von mobilem Arbeiten
- Ein Verzicht auf die Arbeitsleistung ist als letztes Mittel möglich. Diese Art der Dienstfreistellung ist der MA 2 per E-Mail (Person und konkreter Zeitraum der Dienstfreistellung) zu melden. Während dieser Dienstfreistellung erfolgt eine Entgeltfortzahlung der Höhe nach wie im Falle eines Krankenstandes.

d) Darf die Stadt Wien als Dienstgeberin ihre Bediensteten fragen, ob sie ihren Urlaub in einem Gebiet mit hoher Ansteckungsgefahr verbracht haben?

Ja, da allenfalls aufgrund der Fürsorgepflicht zum Schutz der anderen Bediensteten, Kundinnen bzw. Kunden etc. geeignete Vorsorgemaßnahmen getroffen werden müssen. Diese Frage ist von den Bediensteten wahrheitsgemäß zu beantworten (Treuepflicht). Aus diesem Grund wurden die Meldepflichten abgeändert: Bis auf Widerruf ist bei der Beantragung von Erholungsurlauben die Urlaubsadresse sowie die voraussichtliche Dauer des Aufenthaltes außerhalb des Wohnsitzes anzuführen. (Erlass MPRGDL-209332/2020 vom 4. März 2020, https://www.intern.magwien.gv.at/apps/dvs_detail.aspx?ID_DV=10056).

Darüber hinaus ist jede Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes zu melden, wenn Bedienstete (aus welchem Grund immer, z.B. Zeitausgleich) gerechtfertigt vom Dienst abwesend sind.

13. Lehrlinge bei der Stadt Wien

a) Aussetzen der Lehrlingsausbildung

Im Hinblick auf die Verantwortung für unsere Lehrlinge als Ausbildungsunternehmen wurde die Entscheidung getroffen, die Lehrlingsausbildung vorerst befristet auszusetzen und die Lehrlinge **vom Dienst freizustellen**. Die Dienstfreistellung für unsere Lehrlinge bleibt bis auf Widerruf, **jedoch längstens bis 30. April 2020**, aufrecht.

b) Abwesenheitscode im ViPer

Absenzencode: ILCV

Bezeichnung: Dienstfreistellung Lehrling Coronavirus

Absenzenerfassung-Monatsleiste: LC

c) Können bereits genehmigte Erholungsurlaube in diesem Zeitraum storniert werden?

Ja - Anträge auf Stornierung von **bereits genehmigten Erholungsurlauben** von **Lehrlingen** sind zu bewilligen.

14. Umgang mit bereits genehmigten Erholungsurlauben

a) Was gilt für bereits genehmigte Erholungsurlaube?

Bereits genehmigte Erholungsurlaube sind – sofern diese Bediensteten nicht zwingend benötigt werden – anzutreten.

b) Ist diese Vorgehensweise mit der Personalvertretung abgestimmt?

Ja, diese Vorgehensweise ist mit der Personalvertretung abgestimmt.

c) Gilt diese Vorgabe auch im Fall einer bereits erfolgten Dienstfreistellung (Vorerkrankung, Betreuung von Kindern usw.)?

Ja - Bereits genehmigte ZA-Tage oder Urlaube sind grundsätzlich zu konsumieren, außer der Bedienstete wird zwingend benötigt. Einen Urlaub abbrechen um stattdessen in eine etwaige Freistellung zu gehen ist nicht gerechtfertigt.

d) Kann der Verbrauch von Erholungsurlaub einseitig angeordnet werden?

Die einseitige Anordnung eines Erholungsurlaubs ist in diesem Fall nicht gerechtfertigt. Primär sollte die Möglichkeit geprüft werden, ob von zu Hause aus gearbeitet werden kann. Nicht für alle Tätigkeiten ist zwingend ein Internetzugang erforderlich. Sollte dies nicht möglich und keine andere Tätigkeit in der eigenen Dienststelle erforderlich sein, sind diese Person(en) per E-Mail in der MD-PR GPF (post-gpf@mdpr.wien.gv.at) zu melden, um sie bei Bedarf anderweitig verwenden zu können.

e) Können Bedienstete, die sich derzeit in Urlaub befinden, den Urlaub abbrechen und Dienst antreten bzw. sich freistellen lassen?

Der bereits genehmigte Urlaub ist grundsätzlich fortzusetzen. Handelt es sich um Bedienstete aus einem kritischen Bereich, so wäre die Entscheidung eines etwaigen frühzeitigen Dienstantritts entsprechend abzuwägen. Den Urlaub abbrechen um stattdessen in eine etwaige Dienstfreistellung zu gehen, wäre in diesem Fall nicht gerechtfertigt.

f) Wann kann die Stornierung bereits genehmigter Urlaube befürwortet werden?

Die Entscheidung liegt grundsätzlich bei den DienststellenleiterInnen, da diese die unmittelbare Situation in der Dienststelle sowie ihre MitarbeiterInnen am besten kennen und beurteilen können.

- Grundsätzlich sind bereits genehmigte Urlaube von den Bediensteten anzutreten.
- Die Stornierung von Urlauben, um eine krisenbedingt für den Bediensteten günstigere Freistellung zu erlangen, ist nicht zulässig.
- Im Einzelfall kann eine Stornierung befürwortet werden, wenn

- die Dienstverrichtung (Arbeitsplatz oder Homeoffice) des Bediensteten zur Aufrechterhaltung des Betriebes zwingend erforderlich ist.
- es sich lediglich um eine geringfügige Änderung des genehmigten Urlaubs (z.B. Verschiebung um einen Tag, Stornierung von einzelnen Tagen oder stundenweisem Urlaub), der für die Dienststelle ohne Belang ist, handelt.
- wenn ein Urlaubsantritt zu einem anderen Zeitpunkt im Hinblick auf den Betrieb der Dienststelle und die Verfügbarkeit anderer Bediensteter von Vorteil wäre.
- Ausgenommen: Anträge auf Stornierung von bereits genehmigten Erholungsurlauben von Lehrlingen sind zu bewilligen.

Gesetzliche Regelungen im Zusammenhang mit einer Erkrankung während des Urlaubs bleiben davon unberührt.

15. Anordnung von Mehrdienstleistungen - Aussetzen der Grenzen des zulässigen Gleitzeitsaldos

a) Anordnung von Mehrdienstleistungen

Die Dienststellenleitungen sind berechtigt im Bedarfsfall Anordnung von Mehrdienstleistungen – ausgenommen für Sondereinsätze – auszusetzen.

b) Grenzen des zulässigen Gleitzeitsaldos

Es liegt im Ermessen der Dienststellenleitung, die Einschränkungen von Home-Office auf 8 Stunden täglich auf die tatsächlichen Erfordernisse des Dienstbetriebes anzupassen.

Es ist darauf zu achten, dass es zu keinem Verfall von erwirtschafteten Gleitzeitsalden für die Bediensteten kommt bzw. auch Minuseinheiten länger mitgenommen werden können.

Wir ersuchen daher im Bedarfsfall die Grenzen des zulässigen Gleitzeitsaldos (= Überschreitung der Normalarbeitszeit mit einem Ausmaß von 40 Stunden, Unterschreitungen von 10 Stunden) bis 30.6.2020 außer Kraft zu setzen.

Ein entsprechender Ausgleich der Gleitzeitsalden soll bis spätestens 30.9.2020 erfolgen.

Die Anpassung im SES kann von den jeweiligen Zeitbeauftragten erfolgen.

Sollte Unterstützung seitens der MA 2 erforderlich sein, wenden Sie sich an die SES-Hotline 94400.

c) Dürfen die zulässigen Gleitzeitsalden auch bei Teilzeitbeschäftigten ausgesetzt werden?

Das Aussetzen der Grenzen des zulässigen Gleitzeitsaldos ist grundsätzlich auch bei Teilzeitbeschäftigten möglich.

Da die Anpassungen auf die tatsächlichen Erfordernisse des Dienstbetriebs abgestellt sind, liegt die Kompetenz der genauen Festlegung bei der Dienststelle.

16. Zeitaufzeichnungen

a) Wie erfolgt die Zeitaufzeichnung im Zuge des mobilen Arbeitens?

Zeitaufzeichnungen sind in gewohnter Weise zu führen. Sollte dies technisch nicht möglich sein, sind diese in geeigneter händischer Form (z.B. via Excel) zu dokumentieren.

17. Bestätigung für Schlüsselkräfte (Arbeitserfordernis)

a) Welche Bestätigungen müssen MitarbeiterInnen bei einer Kontrolle vorweisen?

Anlässlich der Ausgangsbeschränkung in ganz Österreich werden seitens der Polizei stichprobenartige Kontrollen durchgeführt. Jene Bedienstete, welche für die Dienstverrichtung unterwegs sind, müssen daher eine Bestätigung seitens der Dienstgeberin vorweisen können.

Mit der Polizeidirektion Wien wurde vereinbart, dass der Dienstausweis seitens der Stadt Wien als ausreichend anerkannt wird.

Wir ersuchen daher alle betroffenen Bediensteten ihren Dienstausweis bei dienstlichen Wegen mitzuführen.

Für MitarbeiterInnen, die keinen Dienstausweis besitzen und dienstlich unterwegs sein müssen, ersuchen wir die Dienststelle um Ausstellung einer derartigen Bestätigung. Eine elektronische Zustellung an die betroffenen Bediensteten wird empfohlen.

Ein Musterformular erging an die Dienststellen, welches jederzeit eigenständig auf die eigenen Gegebenheiten angepasst werden kann.

PendlerInnen benötigen – für außerhalb von Wien – ebenso eine Bestätigung.

Dienststellen die bereits ein eigenes Formular in Verwendung haben, können dies selbstverständlich weiter verwenden.

18. Diverse Fragen

a) Wie ist die Vorgehensweise bei Bediensteten, die während der Krisenzeit ihren Dienst antreten (z.B. aus einer EKV oder UoB) müssen?

Der Dienstantritt hat stattzufinden. Danach sind die aktuell gültigen Regelungen anzuwenden.

b) Bekommen die Bediensteten eine Gefahrenzulage bezüglich des Coronavirus?

Nein. Eine eigens geschaffene Infektions-/Gefahrenzulage bezüglich des Coronavirus gibt es nicht. Infektions-/Gefahrenzulagen können nur dann zuerkannt und ausbezahlt werden, wenn eine rechtliche Grundlage für die Auszahlung besteht.

c) Gibt es für MitarbeiterInnen aus der Sonderaktion für Menschen mit Behinderungen eine spezielle Lösung?

Nein – es gelten die gleichen Regelungen wie für alle anderen Bediensteten.