

ENTWURF

Beilage Nr. 23/2005

WIENER LANDTAG

Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 (21. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (23. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), die Besoldungsordnung 1994 (26. Novelle zur Besoldungsordnung 1994) und das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (9. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz) geändert werden

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, zuletzt geändert durch das Gesetz, LGBl. für Wien Nr. xx/2005, wird wie folgt geändert:

1. § 2 zweiter Satz lautet:

„Es ist auf Beamte des Ruhestandes nur so weit anzuwenden, als dies ausdrücklich bestimmt wird.“

2. § 10 Abs. 2 bis 6 lautet:

„(2) Erreicht der Beamte während des der Aufforderung gemäß Abs. 1 folgenden Jahres den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg nicht, obwohl er nach sechs und nach weiteren drei Monaten jeweils vom Dienststellenleiter ermahnt worden ist, hat der Magistrat – sofern nicht die Kündigung des Beamten in Betracht kommt – dies mit Bescheid festzustellen und gleichzeitig zu verfügen, dass das Gehalt des Beamten für die Dauer von zwölf Monaten, beginnend ab dem dem Eintritt der Rechtskraft des Bescheides folgenden Monat, um den Betrag einer Gehaltsvorrückung zu kürzen ist.

(3) Grundlage für die Erlassung eines Bescheides gemäß Abs. 2 hat eine den unzureichenden Arbeitserfolg darlegende Dokumentation des Dienststellenleiters zu sein. Die Aufforderung gemäß Abs. 1 sowie die erfolgten Ermahnungen gemäß Abs. 2 sind nachzuweisen.

(4) Hat der Magistrat einen Bescheid gemäß Abs. 2 erlassen, hat er von Amts wegen festzustellen, ob der von diesem Bescheid betroffene Beamte während des Jahres, das dem in Abs. 2 genannten Jahr folgt, den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht hat. Stellt der Magistrat mit Bescheid fest, dass der Beamte den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg während dieses Jahres erreicht hat, ist das Verfahren einzustellen. Stellt er mit Bescheid das Gegenteil fest, hat er gleichzeitig die Entlassung des Beamten zu verfügen; diese Feststellung darf nicht vor Rechtskraft des gemäß Abs. 2 erlassenen Bescheides erfolgen. Fehlen dem Beamten bis zum Erreichen des Mindestpensionsalters (§ 2a der Pensionsordnung 1995 – PO 1995, LGBl. für Wien Nr. 67) nicht mehr als 60 Monate, kann der Magistrat statt der Entlassung die Versetzung des Beamten in den Ruhestand mit bis zu 25% geminderten Ruhebezügen verfügen, wenn dies mit Rücksicht auf die Dienstleistung des Beamten und sein sonstiges Verhalten während der gesamten Dienstzeit (§ 13 Abs. 1) gerechtfertigt ist.

(5) Die Erlassung eines Bescheides gemäß Abs. 2 oder 4 ist unzulässig, wenn der Beamte in dem in Abs. 2 oder 4 genannten Jahr nicht mindestens während dreizehn Wochen oder an 65 Arbeitstagen seinen Dienst versehen hat. Dies gilt nicht, wenn der Beamte diese Anzahl von Wochen oder Tagen, an denen er Dienst versehen hat, nur deshalb nicht erreicht, weil er eigenmächtig und unentschuldigt dem Dienst fern geblieben ist.

(6) Bei Beurteilung der Frage, ob der Beamte den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht hat, sind Beeinträchtigungen der Dienstleistung als Folge von Unfällen oder Erkrankungen dann nicht zu berücksichtigen, wenn die Leistungseinschränkung vom Beamten weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt worden ist und durch einen Amtsarzt bescheinigt wird, dass die Unfall- oder Erkrankungsfolgen die Erreichung des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges im jeweiligen einjährigen Beurteilungszeitraum (Abs. 2 und 4) nicht zugelassen haben; der Gegenbeweis ist zulässig.“

3. Nach § 54a wird folgender § 54b samt Überschrift eingefügt:

**„Recht auf den früheren, einen gleichwertigen oder
ähnlichen Dienstposten**

§ 54b. (1) Die Beamtin hat Anspruch darauf, unmittelbar nach Ablauf eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 auf ihrem früheren Dienstposten oder – wenn dies nicht möglich ist – auf einem gleichwertigen Dienstposten verwendet zu werden.

(2) Der Anspruch gemäß Abs. 1 besteht auch für weibliche und männliche Beamte, die eine Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 in Anspruch genommen haben, mit der Maßgabe, dass für den Fall, dass weder eine Verwendung auf dem früheren noch auf einem gleichwertigen Dienstposten möglich ist, auch eine Verwendung auf einem ähnlichen Dienstposten erfolgen darf.

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

(4) Die befristete vertretungsweise Betrauung mit den Aufgaben eines auf Grund eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 dieses Gesetzes oder §§ 31 bis 32 VBO 1995 vakanten Dienstpostens begründet keinen Anspruch nach den Abs. 1 bis 3.“

4. In § 68 Abs. 3 wird der Ausdruck „§ 10 Abs. 5 letzter Satz“ durch den Ausdruck „§ 10 Abs. 4 letzter Satz“ ersetzt.

5. In § 74 Z 3 wird der Ausdruck „§ 10 Abs. 5 dritter Satz“ durch den Ausdruck „§ 10 Abs. 4 dritter Satz“ ersetzt.

6. § 74a lautet:

„§ 74a. (1) Dem Dienstrechtssenat obliegt

1. die Entscheidung über Rechtsmittel gegen Bescheide, die vom Magistrat in den zum eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde gehörenden Angelegenheiten unter Anwendung des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29, erlassen worden sind,
2. die Entscheidung über Rechtsmittel gegen Bescheide der Disziplinarkommission,
3. die Erlassung sonstiger Bescheide, zu deren Erlassung der Dienstrechtssenat nach dem 8. Abschnitt berufen ist.

(2) Der Dienstrechtssenat ist auch sachlich in Betracht kommende Oberbehörde im Sinn des § 73 Abs. 2 AVG. Die Aufhebung und Abänderung von Bescheiden gemäß § 13 Abs. 1 DVG und gemäß § 68 Abs. 2 AVG, die Nichtigerklärung von Bescheiden gemäß § 68 Abs. 4 AVG sowie die Aussetzung des Berufungsverfahrens gemäß § 15a Abs. 1

DVG obliegt abweichend von § 13 Abs. 2 und 3 sowie § 15a Abs. 1 DVG dem Dienstrechtssenat.

(3) Die Bescheide des Dienstrechtssenates unterliegen nicht der Aufhebung oder Abänderung im Verwaltungsweg. Hat der Dienstrechtssenat eine Kündigung ausgesprochen, eine Verfügung gemäß § 10 Abs. 2 oder 4 oder eine Feststellung gemäß § 74 Z 2 getroffen oder einen Bescheid nach dem 8. Abschnitt erlassen, ist die Anrufung des Verwaltungsgerichtshofes zulässig.“

7. § 115c wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) § 54b gilt nur in jenen Fällen, in denen

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

8. § 115e, dessen bisheriger Inhalt die Absatzbezeichnung „(1)“ erhält, wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Die am 30. September 2005 beim Dienstrechtssenat anhängigen Verfahren zur Feststellung, ob der Beamte den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht hat, sind gemäß § 10 in der Fassung der 21. Novelle zur Dienstordnung 1994 weiterzuführen.“

Artikel II

Die Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. xx/2005, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 32a wird folgender § 32b samt Überschrift eingefügt:

„Recht auf den früheren, einen gleichwertigen oder ähnlichen Dienstposten

§ 32b. (1) Die Vertragsbedienstete hat Anspruch darauf, unmittelbar nach Ablauf eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 auf ihrem früheren Dienstposten oder – wenn dies nicht möglich ist – auf einem gleichwertigen Dienstposten verwendet zu werden.

(2) Der Anspruch gemäß Abs. 1 besteht auch für weibliche und männliche Vertragsbedienstete, die eine Eltern-Karenz gemäß §§ 31 bis 32 in Anspruch genommen haben, mit der Maßgabe, dass für den Fall, dass weder eine Verwendung auf dem früheren noch auf einem gleichwertigen Dienstposten möglich ist, auch eine Verwendung auf einem ähnlichen Dienstposten erfolgen darf.

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

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

2. § 60 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

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

Artikel III

Die Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. xx/2005, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 39 wird folgender § 39a samt Überschrift eingefügt:

„Dienstbeschreibung

§ 39a. Stellt eine besoldungsrechtliche Maßnahme nach diesem Gesetz, einer Anlage zu diesem Gesetz oder nach einer auf dieses Gesetz gegründeten Verordnung auf die Dienstleistung des Beamten ab, hat deren Bewertung im Rahmen einer Gesamtbeurteilung zu erfolgen, welche insbesondere die Art der erbrachten Leistungen, deren Qualität sowie die Quantität der erbrachten und zu erbringenden Leistungen zu umfassen hat.

Dabei sind Zeiträume, in denen der Beamte durch Krankheit oder Unfall an der Dienstleistung verhindert war, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, im Ausmaß von 13 Tagen bezogen auf einen einjährigen Beurteilungszeitraum außer Betracht zu lassen.“

2. § 40c lautet:

„**§ 40c.** (1) Verfügt der Magistrat gemäß § 10 Abs. 2 der Dienstordnung 1994, dass das Gehalt des Beamten um den Betrag einer Gehaltsvorrückung zu kürzen ist, vermindert sich das Gehalt des Beamten um den Differenzbetrag zwischen dem Gehalt, das seiner besoldungsrechtlichen Stellung entspricht, und dem nächstniedrigeren - mangels eines solchen dem nächsthöheren - Gehalt seiner Verwendungsgruppe oder bei einem Beamten des Schemas II seiner Dienstklasse.

(2) Die Zeit, während der die Verfügung gemäß § 10 Abs. 2 der Dienstordnung 1994 wirksam ist, hemmt den Lauf der zwei- und vierjährigen Fristen gemäß § 11 Abs. 1 und § 14. Wird das Verfahren gemäß § 10 Abs. 4 der Dienstordnung 1994 eingestellt, entfällt die Fristenhemmung. Eine Nachzahlung erfolgt jedoch nicht für die Zeit der Wirksamkeit einer Verfügung gemäß § 10 Abs. 2 der Dienstordnung 1994.

(3) Wird eine Verfügung gemäß § 10 Abs. 4 dritter Satz der Dienstordnung 1994 erlassen, erstreckt sich die Bezugskürzung gemäß § 10 Abs. 2 der Dienstordnung 1994 bis zur Rechtskraft des die Verfügung gemäß § 10 Abs. 4 dritter Satz der Dienstordnung 1994 enthaltenden Bescheides. Wird eine Verfügung gemäß § 10 Abs. 4 letzter Satz der Dienstordnung 1994 erlassen, erstreckt sich die Bezugskürzung gemäß § 10 Abs. 2 der Dienstordnung 1994 bis zum Ablauf des Monats, der dem Eintritt der Rechtskraft des die Verfügung gemäß § 10 Abs. 4 letzter Satz der Dienstordnung 1994 enthaltenden Bescheides folgt. Der Empfang im guten Glauben kann in diesen Fällen nicht eingewendet werden.“

2a. In § 48c Abs. 7 wird der Ausdruck „VII/3 bis 6 mit 100 %“ durch den Ausdruck „VII/3 bis 6 mit 70 %“ ersetzt.

3. Nach § 49e wird folgender § 49f samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmungen zur 26. Novelle zur Besoldungsordnung 1994

„**§ 49f.** In den Fällen, in denen der Dienstrechtssenat vor dem 1. Oktober 2005 eine Verfügung gemäß § 10 Abs. 3 der Dienstordnung 1994 erlassen hat, ist § 40c in der am 30. September 2005 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.“

Artikel IV

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. xx/2005, wird wie folgt geändert:

§ 6 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Ein höherwertiger Dienstposten (eine Funktion) im Sinn des § 2 Abs. 3 ist nicht auszuschreiben, wenn

1. die Betrauung mit dem höherwertigen Dienstposten (der Funktion) nur vertretungsweise für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 einer Bediensteten oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994 oder §§ 31 bis 32 VBO 1995 einer oder eines Bediensteten erfolgen soll oder
2. die Bedienstete nach einem Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 bzw. der oder die Bedienstete nach einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994 oder §§ 31 bis 32 VBO 1995 auf seinem oder ihrem früheren höherwertigen oder einem diesem gleichwertigen oder ähnlichen Dienstposten verwendet werden soll.“

Artikel V

Durch Art. I Z 3 und 7 sowie Art. II und IV werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002, ABl. L 269 vom 5. Oktober 2002 S. 15,
2. Richtlinie 96/34/EG vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. L 145 vom 19. Juni 1996 S. 4.

Artikel VI

Es treten in Kraft:

1. Art. III Z 2a mit 1. Jänner 2005,
2. Art. I, II, III Z 1, 2 und 3 sowie Art. IV mit 1. Oktober 2005.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Vorblatt

Problem:

1. Im Hinblick auf die Judikatur des Verfassungsgerichtshofes zur Zulässigkeit der Einrichtung von Behörden gemäß Art. 20 Abs. 2 und Art. 133 Z 4 B-VG erscheint die derzeit im Beschreibungsverfahren bestehende Zuständigkeit des Dienstrechtssenates zur Entscheidung in erster und letzter Instanz problematisch. Vor dem Hintergrund des in der Verfassung verankerten Gleichheitsgrundsatzes erscheint auch die Regelung, wonach die Dauer der vom Dienstrechtssenat für den Fall der Nichterreichung des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges verfügten Gehaltskürzung vom Zeitpunkt der Entscheidung des Dienstrechtssenates abhängig ist, verfassungsrechtlich bedenklich, da damit die an denselben Tatbestand (Nichterreichung des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges) geknüpfte Sanktion der Gehaltskürzung in ihrer Dauer von Fall zu Fall unterschiedlich sein kann und letztlich vom Zufall abhängig ist. Verfassungsrechtliche Bedenken im Hinblick auf den Gleichheitsgrundsatz bestehen auf Grund des Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofes vom 3. Oktober 2001, ZI. G 220/01, auch gegen die Regelung des § 10 Abs. 6 DO 1994, wonach nur ganz bestimmte Umstände, bei der Beurteilung der Frage, ob der Beamte oder die Beamtin den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erbracht hat, außer Acht zu lassen sind, was zu unterschiedlichen Rechtsfolgen bei gleichem Ausmaß von unfalls- oder krankheitsbedingten Leistungseinschränkungen führt. Darüber hinaus sind derzeit auch gerechtfertigte krankheitsbedingte Dienstabwesenheiten in einem Beschreibungsverfahren von Relevanz. Dies bewirkt, dass der allgemein erzielbare Arbeitserfolg auch dann als nicht erreicht gilt und somit ein Beschreibungsverfahren durchzuführen ist, wenn der Beamte oder die Beamtin während des gesamten Beobachtungsjahres krankheitsbedingt gerechtfertigt seinem oder ihrem Dienst fern blieb und eine Leistung auf Grund seines oder ihres Gesundheitszustandes gar nicht erbringen konnte.

2. Die Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 und die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub sind hinsichtlich des Rechtes auf Rückkehr an den früheren oder an einen gleichwertigen (bzw. ähnlichen) Arbeitsplatz nach Mutterschaftsurlaub oder Elternurlaub umzusetzen.

3. In seinem Erkenntnis vom 30. November 2004, ZI. B 1448/02, hat der Verfassungsgerichtshof ausgesprochen, dass dem Dienstrechtssenat nicht die Stellung einer „obersten

Dienstbehörde“ im Sinn des § 13 Abs. 2 DVG zukommt, weshalb derzeit für den Dienstrechtssenat keine Möglichkeit besteht, Bescheide gemäß § 13 Abs. 1 DVG oder gemäß § 68 Abs. 2 AVG aufzuheben oder abzuändern bzw. gemäß § 68 Abs. 4 AVG für nichtig zu erklären. Aus diesem Erkenntnis muss auch geschlossen werden, dass der Dienstrechtssenat bei ihm anhängige Berufungsverfahren nicht gemäß § 15a Abs. 1 DVG aussetzen kann.

Ziel:

1. Schaffung eines zweigliedrigen Instanzenzuges im Beschreibungsverfahren. Klare Festlegung der Dauer der für den Fall der Nichterreichung des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges zu verfügenden Gehaltskürzung. Einführung eines Mindestbeobachtungszeitraumes für die Beurteilung des Arbeitserfolges. Ausdrückliche Festlegung, dass jede unfalls- oder krankheitsbedingte Beeinträchtigung, welche objektiv betrachtet die Erreichung des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges nicht zulässt, im Beschreibungsverfahren außer Acht zu lassen ist.

2. Umsetzung der oben genannten Richtlinien im Dienstrecht der Bediensteten der Gemeinde Wien.

3. Normierung der Zuständigkeit des Dienstrechtssenates zur Aufhebung oder Abänderung bzw. zur Nichtigerklärung von Bescheiden gemäß § 13 Abs. 1 DVG und § 68 Abs. 2 AVG bzw. § 68 Abs. 4 AVG und Schaffung der Möglichkeit zur Aussetzung von bei ihm anhängigen Berufungsverfahren gemäß § 15a Abs. 1 DVG.

Inhalt:

1. Im Beschreibungsverfahren wird ein zweigliedriger Instanzenzug eingerichtet. Die auf Grund der festgestellten Nichterreichung des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges zu verfügende Gehaltskürzung soll für die Dauer von zwölf Monaten wirksam werden. Es wird ein Mindestbeobachtungszeitraum von dreizehn Wochen bzw. 65 Arbeitstagen im Beurteilungsjahr festgelegt. Jede Beeinträchtigung der Dienstleistung infolge eines nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführten Unfalls oder einer Erkrankung, die die Erreichung des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges nicht zulässt, darf nicht als Begründung für eine negative Leistungsbeschreibung nach § 10 der Dienstordnung 1994 herangezogen werden.

2. Für Beamtinnen und Vertragsbedienstete wird ein Anspruch darauf geregelt, nach Ablauf des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz 1979 an ihren früheren oder – wenn dies nicht möglich ist – an einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Im Anschluss an eine Eltern-Karenz wird für die Bediensteten (männlich und weib-

lich) das Recht auf Rückkehr an den früheren oder – wenn dies nicht möglich ist – an einen gleichwertigen oder – wenn auch das nicht möglich ist – an einen ähnlichen Arbeitsplatz geschaffen.

3. In Abweichung von § 13 Abs. 2 und 3 und § 15a Abs. 1 DVG wird die Zuständigkeit zur Ausübung der in diesen Bestimmungen genannten Befugnisse dem Dienstrechtssenat übertragen.

Alternativen:

1. und 3. Beibehaltung des bestehenden unbefriedigenden und zum Teil verfassungsrechtlich bedenklichen Rechtszustandes.
2. Keine

Kosten:

Hinsichtlich der Kosten wird auf den Punkt „Finanzielle Erläuterungen“ im allgemeinen Teil der Erläuternden Bemerkungen verwiesen.

Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Wien:

Keine

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

1. und 3. Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechtes der Europäischen Union.
2. Der Entwurf dient der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht.

Erläuterungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Dienstordnung 1994 (21. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (23. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), die Besoldungsordnung 1994 (26. Novelle zur Besoldungsordnung 1994) und das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (9. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz) geändert werden

Allgemeiner Teil

Der Verfassungsgerichtshof hat im Erkenntnis vom 29. Juni 2000, ZI. G 175/99 ua. ausgesprochen, dass die Einrichtung von Kollegialbehörden mit richterlichem Einschlag gemäß Art. 20 Abs. 2 und Art. 133 Z 4 B-VG im Hinblick auf die damit verbundene Durchbrechung der Leitungs- und Weisungsbefugnis der obersten Organe der Vollziehung und im Hinblick auf die dadurch bedingte Ausnahme von der parlamentarischen Kontrolle einer besonderen Rechtfertigung bedarf. Diese Rechtfertigung kann darin liegen, dass solchen Behörden dem Bild des Verfassungsgesetzgebers im Sinne des Art. 133 Z 4 B-VG entsprechend als Berufungs- oder Beschwerdeinstanzen bloße Kontrollfunktionen anstelle der nachprüfenden Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof übertragen sind, dass sie als Schieds- und Schlichtungsinstanzen eingerichtet sind oder dass ihnen die Entscheidung über civil rights übertragen sind. Ihre Rechtfertigung kann sich auch aus dem Zusammenspiel von unterschiedlichem, aus der Materie resultierendem, insbesondere technischem Sachverstand ergeben.

In seinem Erkenntnis vom 12. Juni 2001, ZI. B 917/00, hat der Verfassungsgerichtshof ausgesprochen, dass sich die Einrichtung des Dienstrechtssenates als Behörde nach Art. 133 Z 4 B-VG als gerechtfertigt erweist, da diese Behörde der Vorstellung des Verfassungsgesetzgebers im Sinne des Art. 133 Z 4 B-VG insoweit entspricht, als es sich dabei um eine Behörde handelt, der in bestimmten Angelegenheiten des Dienstrechtes der Beamten der Gemeinde Wien als Berufungsinstanz die nachprüfende Kontrolle anstelle des Verwaltungsgerichtshofes auf dem Gebiet des Dienstrechtes übertragen ist.

Im Beschreibungsverfahren wird der Dienstrechtssenat jedoch nicht als Berufungsinstanz tätig, sondern sind ihm in erster und letzter Instanz Aufgaben der Verwaltungsführung übertragen. Im Hinblick auf die im Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 29. Juni 2000, ZI. G 175/99 ua. angeführten Rechtfertigungsgründe und die einschränkende Formulierung des Verfassungsgerichtshofes im Erkenntnis vom 12. Juni 2001, ZI. B 917/00, (arg. „insoweit“) erscheint es problematisch, ob sich die Einrichtung des Dienstrechtssenates als Behörde gemäß Art. 133 Z 4 B-VG auch dann als gerechtfertigt erweist, wenn dieser im Beschreibungsverfahren in erster und letzter Instanz mit Aufgaben der Verwal-

tungsführung betraut ist. Im Beschreibungsverfahren soll daher ebenfalls ein zweigliedriger Instanzenzug - erste Instanz Magistrat, zweite Instanz Dienstrechtssenat - eingerichtet werden, sodass der Dienstrechtssenat auch in Angelegenheiten des Beschreibungsverfahrens als Berufungsinstanz mit Kontrollfunktion tätig wird. Die Einrichtung des Dienstrechtssenates als Behörde gemäß Art. 133 Z 4 B-VG, dem als Berufungsinstanz die nachprüfende Kontrolle anstelle des Verwaltungsgerichtshofes auf dem Gebiet des Dienstrechtes übertragen ist, ist jedenfalls gerechtfertigt (vgl. VfGH vom 12. Juni 2001, ZI. B 917/00).

Nach der ständigen Judikatur des Verfassungsgerichtshofes zu dem in der Verfassung verankerten Gleichheitsgrundsatz, welcher auch den Gesetzgeber bindet, sind nur sachlich gerechtfertigte Differenzierungen zulässig. Der Gesetzgeber ist demnach verpflichtet, an gleiche Tatbestände gleiche Rechtsfolgen zu knüpfen. Unterschiedliche Regelungen, die nicht in entsprechenden Unterschieden im Tatsächlichen ihre Grundlage haben, sind gleichheitswidrig. Dabei vermag nicht jeder Unterschied im tatsächlichen Bereich jede rechtliche Differenzierung zu rechtfertigen; die Ungleichheit muss in bezug auf die rechtliche Regelung eine wesentliche sein (vgl. beispielsweise VfSlg. 11.190, 11.489, 11.775 und 12.670).

Wie der Verfassungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung erkennt, darf der Eintritt einer Rechtsfolge nicht von „Zufälligkeiten“, insbesondere auch nicht von „manipulativen Umständen“ abhängen (vgl. VfGH vom 13. März 2002, ZI. G 328/01 und vom 10. Oktober 1985, ZI. G 45/85 und G 65/85). Dies trifft aber auf die derzeit bestehende Regelung im Beschreibungsverfahren, wonach die Gehaltskürzung bis zur Entscheidung des Dienstrechtssenates betreffend das nächstfolgende Beurteilungsjahr wirksam ist, zu. In diesem Fall hängt das Ende und damit auch die Dauer der Gehaltskürzung von rein manipulativen Umständen, nämlich der Erlassung eines Bescheides, ab, was – unter Bedachtnahme darauf, dass der bis zur Bescheiderlassung verstreichende Zeitraum unterschiedlich lang sein kann – zu einer sachlich nicht mehr begründbaren Unterscheidung zwischen Beamten bzw. Beamtinnen, welche sich auf Grund der festgestellten Nichterreicherung des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges in materiell gleicher Lage befinden, führt. Im Lichte der oben zitierten Judikatur des Verfassungsgerichtshofes erscheint diese Regelung verfassungsrechtlich bedenklich. Durch den Gesetzentwurf soll daher die Dauer der auf Grund der festgestellten Nichterreicherung des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges zu verfügenden Gehaltskürzung einheitlich auf zwölf Monate festgelegt werden. Wird im Rahmen des Beschreibungsverfahrens eine Entlassung bzw. Ruhestandsversetzung verfügt, soll sich die Wirksamkeit der Gehaltskürzung hingegen bis zur Rechtskraft dieser Verfügung bzw. bis zum Ablauf des Monats, der dem Eintritt der Rechtskraft dieser Verfügung folgt, erstrecken.

Im Erkenntnis vom 3. Oktober 2001, Zl. G 220/01, hat der Verfassungsgerichtshof die Regelung des § 14 Abs. 1 des Unfallfürsorgegesetzes 1967, wonach einem Versicherten, welcher infolge zweier oder mehrerer Versicherungsfälle mehrfach geschädigt wird und dadurch eine Minderung seiner Erwerbsfähigkeit im Ausmaß von mindestens 20 vH erleidet, eine Gesamrente nur zustand, wenn die durch die jeweils letzte Schädigung allein verursachte Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 10 vH betrug, wegen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz aufgehoben. Begründend führte der Verfassungsgerichtshof aus, dass diese Regelung in sich dem Gleichheitsgebot widerspricht, weil sie dazu führen kann, dass bei zwei Versicherungsfällen, die zu jeweils unterschiedlichen Verletzungsfolgen, in Summe jedoch zu demselben Gesamtausmaß der Minderung der Erwerbsfähigkeit geführt haben, ein Rentenanspruch nur besteht, wenn die Versicherungsfälle in einer bestimmten Reihenfolge aufgetreten sind (vgl. auch VfSlg 15.985 zur insoweit gleichlautenden Bestimmung in § 210 Abs. 1 erster Satz ASVG). Nach geltender Rechtslage sind nur Beeinträchtigungen der Dienstleistung, die mit einer Berufskrankheit, einem Dienstunfall, einem stationären Aufenthalt in einer Kranken- oder Kuranstalt verbunden oder Folge einer Erkrankung sind, die einen Leidensgehalt aufweist, welcher dem einer Blindheit oder Geisteskrankheit gleichzuhalten ist, bei der Beurteilung der Frage, ob der Beamte oder die Beamtin den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht hat, außer Betracht zu lassen. Nach den Ausführungen des Verfassungsgerichtshofes im oben zitierten Erkenntnis vom 3. Oktober 2001 muss jedoch das selbe Maß an Beeinträchtigung der Dienstleistung auch die selben Rechtsfolgen bedingen. Eine Differenzierung nach der Art der Erkrankung bei der Beurteilung des Arbeitserfolges ist demnach sachlich nicht begründbar, zumal nicht nur die derzeit in § 10 Abs. 6 genannten, sondern auch andere Erkrankungen zu einer die Erreichung des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges nicht zulassenden Leistungseinschränkung führen können. Künftig sollen daher sämtliche Beeinträchtigungen der Dienstleistung als Folge von Unfällen oder Erkrankungen, bei der Beurteilung der Frage, ob der Beamte oder die Beamtin den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht hat, außer Betracht bleiben, wenn diese vom Beamten oder von der Beamtin weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt wurden und die Nichterreichung des Arbeitserfolges auf die Unfall- oder Erkrankungsfolgen zurückzuführen ist.

Am 23. September 2002 haben das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen erlassen, welche unter anderem ein Rückkehrrecht an den früheren Arbeitsplatz nach Mutterschaftsurlaub vorsieht.

Auch die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub sieht diesbezüglich ein Rückkehrrecht vor.

Nach Art. 21 Abs. 1 B-VG obliegt ua. die Gesetzgebung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes der Bediensteten der Länder und Gemeinden, soweit für diese Angelegenheiten in Art. 14 Abs. 2, Abs. 3 lit. d und Abs. 5 lit. c, in Art. 14a Abs. 2 lit. e und Abs. 3 lit. b oder in Art. 21 Abs. 2 B-VG nicht anderes bestimmt ist, den Ländern. Demzufolge obliegt die innerstaatliche Umsetzung der genannten Richtlinien in Bezug auf die Bediensteten der Gemeinde Wien dem Wiener Landesgesetzgeber.

Schwerpunkt des vorliegenden Entwurfs ist hinsichtlich der Dienstordnung 1994 (DO 1994) und der Vertragsbedienstetenordnung 1995 (VBO 1995) die Schaffung eines Rückkehrrechtes an den früheren oder – wenn dies nicht möglich ist – an einen gleichwertigen (bzw. ähnlichen) Dienstposten nach Enden eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz 1979 und nach Enden einer Eltern-Karenz. Der aus den genannten Gründen vorübergehend freie Dienstposten soll, sofern er nur vertretungsweise besetzt wird, auch nicht ausgeschrieben werden müssen, weshalb im Zusammenhang damit auch eine Änderung des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes (W-GBG) erforderlich ist. Gleiches soll für die Besetzung desselben, eines gleichwertigen oder eines ähnlichen (höherwertigen) Dienstpostens mit dem Rückkehrer oder der Rückkehrerin gelten.

In seinem Erkenntnis vom 30. November 2004, Zl. B 1448/02, hat der Verfassungsgerichtshof ausgesprochen, dass dem Dienstrechtssenat nicht die Stellung einer „obersten Dienstbehörde“ im Sinn des § 13 Abs. 2 des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG zukommt. Dieses Erkenntnis erfordert in Anbetracht der im Bereich der Gemeinde Wien bestehenden besonderen Zuständigkeit einer Kollegialbehörde mit richterlichem Einschlag als Berufungsbehörde in dienstrechtlichen Verfahren eine Neuregelung, da vom Wiener Landesgesetzgeber nicht intendiert war, dass zur Wahrnehmung der in § 13 Abs. 2 DVG genannten Befugnisse andere Organe als der Dienstrechtssenat zuständig sein sollten. Dass die Aufhebung oder Abänderung bzw. Nichtigkeitsklärung von Bescheiden des Dienstrechtssenates durch diesen selbst zulässig ist, kann aus der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes abgeleitet werden (vgl. VfSlg 15.172). In diesem Erkenntnis hat der Verfassungsgerichtshof die Möglichkeit der Wiederaufnahme eines Verfahrens im Verfahren vor Kollegialbehörden mit richterlichem Einschlag durch diese Kollegialorgane selbst aus der Sicht der Bundesverfassung für zulässig erachtet, da die Entscheidung über den Antrag auf Wiederaufnahme des Verfahrens jener Instanz obliegt, die zuletzt in der Sache entschieden hat, wodurch es ausgeschlossen ist, dass eine andere Behörde als die Kollegialbehörde mit richterlichem Einschlag selbst Einfluss auf die Entscheidung über die Wiederaufnahme des Verfahrens sowie die dadurch erforderlich werdende neue Entschei-

dung in der Sache selbst erlangt. Diese Überlegungen lassen sich nicht nur auf die Befugnis zur Aufhebung oder Abänderung von Bescheiden des Dienstrechtssenates durch diesen selbst übertragen, sondern auch auf den Fall der Nichtigklärung von Bescheiden des Dienstrechtssenates, zumal der Dienstrechtssenat als oberste Dienstbehörde im Sinn des § 13 Abs. 2 DVG abweichend von § 68 Abs. 4 AVG auch die von ihm selbst erlassenen Bescheide für nichtig erklären kann (vgl. Walter-Thienel, *Verwaltungsverfahren*, Band II², Anm 8 zu § 13 DVG). Auch in diesen Fällen ist ausgeschlossen, dass eine andere Behörde als der Dienstrechtssenat selbst Einfluss auf die Entscheidung erlangt. Der Dienstrechtssenat bleibt in jeder Beziehung die oberste entscheidungsbefugte Behörde. Da in den in den Anwendungsbereich des DVG fallenden Angelegenheiten der Dienstrechtssenat als Berufungsbehörde eingerichtet ist, ist diesem auch die Möglichkeit zur Aussetzung eines bei ihm anhängigen Berufungsverfahrens gemäß § 15a Abs. 1 DVG einzuräumen.

Zu diesen und den sonstigen Änderungen siehe die Erläuterungen im Besonderen Teil.

Finanzielle Erläuterungen:

Durch die Schaffung eines zweigliedrigen Instanzenzuges im Beschreibungsverfahren würden ausgehend von zwei zusätzlich erforderlichen Dienstposten der Verwendungsgruppe A, Dienstklasse III sowie von zusätzlich 10 Überstunden pro Monat eines oder einer Bediensteten der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse III unter Zugrundelegung der aktuellen Kalkulationsrichtlinien der MA 6 Kosten in der Höhe von ca. 138.000,- Euro jährlich für den Magistrat entstehen. Von diesen Kosten nicht umfasst sind jene Kosten, die auf den vom Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz erfassten Bereich entfallen. In diesem Bereich allenfalls anfallende zusätzliche Personalkosten wären jedoch gemäß § 3 Abs. 3 des Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetzes dem Magistrat zu ersetzen, sodass sich kein Mehraufwand für den Magistrat der Stadt Wien ergibt.

Durch den Anspruch auf Rückkehr an sich fallen keine Mehrkosten an, da bereits derzeit während der Abwesenheit eines oder einer Bediensteten für eine Vertretung gesorgt werden muss. Dadurch, dass die vertretungsweise Betrauung selbst keinen Anspruch darauf begründet, nach der Rückkehr der Posteninhaberin oder des Posteninhabers mit einem gleichwertigen oder ähnlichen Dienstposten weiter betraut zu werden (vgl. § 54b Abs. 4 DO 1994 bzw. § 32b Abs. 4 VBO 1995), werden weitergehende Folgekosten hintangehalten. Demgegenüber stehen ein derzeit nicht näher bezifferbarer Verwaltungsaufwand sowie die Kosten für Beratung und Öffentlichkeitsarbeit. Im Bereich der Vertragsbediensteten können auch im Zusammenhang mit Gerichtsverfahren Kosten für die Gemeinde Wien entstehen.

Für andere Gebietskörperschaften entstehen durch die Verwirklichung des Gesetzesvorhabens keine Kosten.

Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 (§ 2 DO 1994):

Durch diese Änderung erfolgt eine sprachliche Richtigstellung.

Zu Art. I Z 2 (§ 10 Abs. 2 bis 6 DO 1994):

Im Beschreibungsverfahren soll der Dienstrechtssenat nicht mehr wie bisher in erster und letzter Instanz entscheiden, sondern als Berufungsbehörde tätig werden. Die Durchführung des Beschreibungsverfahrens in erster Instanz soll dem Magistrat als Dienstbehörde obliegen. Künftig hat daher der Magistrat mit Bescheid festzustellen, ob der Beamte oder die Beamtin im maßgeblichen Beurteilungsjahr den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erbracht hat. Bei einem für den Beamten oder die Beamtin negativen Bescheid hat der Magistrat gleichzeitig zu verfügen, dass das Gehalt des Beamten oder der Beamtin um den Betrag einer Vorrückung zu kürzen ist. Um die Dauer der Gehaltskürzung für alle Beamten und Beamtinnen einheitlich zu gestalten, bestimmt Abs. 2, dass diese ab dem der Rechtskraft des Bescheides des Magistrats folgenden Monat für die Dauer von zwölf Monaten festzulegen ist.

Nach Abs. 3 hat der Dienststellenleiter eine Dokumentation zu erstellen, in welcher der unzureichende Arbeitserfolg des betreffenden Beamten oder der betreffenden Beamtin darzulegen ist und welcher die Grundlage für die Erlassung eines Bescheides gemäß Abs. 2 bilden soll. Diese Dokumentation entspricht dem bisher vom Dienststellenleiter dem Dienstrechtssenat zu erstattenden Bericht. Da die Aufforderung gemäß Abs. 1 und die Ermahnungen gemäß Abs. 2 – denen insbesondere die Bedeutung zukommt, dem Beamten oder der Beamtin die Mangelhaftigkeit seiner oder ihrer Leistungen zu einem Zeitpunkt vor Augen zu führen, zu dem noch eine Leistungsverbesserung möglich ist – wesentliche Voraussetzungen für eine negative Leistungsfeststellung darstellen (vgl. VwGH vom 1. Juli 1993, ZI. 92/09/0226), sollen diese auch entsprechend dokumentiert werden müssen.

Da die Dauer der Gehaltskürzung nunmehr auf zwölf Monate befristet ist, ist eine gesonderte Aufhebung dieser Verfügung für den Fall, dass der Beamte oder die Beamtin im darauffolgenden Beurteilungsjahr den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht, nicht mehr erforderlich; in diesen Fällen ist gemäß Abs. 4 das Verfahren von der Dienstbehörde einzustellen. Erfolgt hingegen auch für dieses Jahr eine negative Beurteilung des Beamten oder der Beamtin, hat der Magistrat die Entlassung oder bei Erfüllung der in Abs. 4 letzter Satz genannten Voraussetzungen die Ruhestandsversetzung mit bis zu 25% geminderten Ruhebezügen zu verfügen.

Die im Rahmen des Beschreibungsverfahrens zu beurteilende Frage, ob der Beamte oder die Beamtin den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erbracht hat, setzt an sich voraus, dass der Beamte oder die Beamtin im maßgeblichen Beurteilungsjahr überhaupt eine

Leistung erbracht hat. Um eine verlässliche Grundlage für diese Beurteilung zu schaffen, wird in Abs. 5 ein Mindestbeobachtungszeitraum festgelegt. Hat der Beamte oder die Beamtin im Beurteilungsjahr nicht mindestens während dreizehn Wochen oder an 65 Arbeitstagen seinen oder ihren Dienst versehen, ist die Erlassung eines Bescheides nach Abs. 2 oder 4 nicht zulässig. Wird der Mindestbeobachtungszeitraum auf Grund von Dienstabwesenheiten infolge gerechtfertigter Krankenstände nicht erreicht, wäre zu prüfen, ob eine Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit gemäß § 68a Abs. 1 Z 1 DO 1994 zu erfolgen hat. Da für die Beurteilung der Frage, ob der Beamte oder die Beamtin den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erbracht hat, nicht bloß Minderleistungen, sondern auch die extremste Form der Minderleistung, nämlich die Nichtleistung, maßgeblich sein kann, soll die Erlassung eines Bescheides gemäß Abs. 2 oder 4 auch dann zulässig sein, wenn der Mindestbeobachtungszeitraum nur deshalb nicht erreicht wird, weil der Beamte oder die Beamtin eigenmächtig und unentschuldigt dem Dienst ferngeblieben ist. Dies enthebt den Dienststellenleiter nicht von seiner Verpflichtung, das Prozedere (Aufforderung, Ermahnungen) einzuhalten. Die Durchführung eines Beschreibungsverfahrens steht der Einleitung eines Disziplinarverfahrens nicht entgegen.

Abs. 6 sieht vor, dass jede infolge eines Unfalls oder einer Erkrankung bewirkte Beeinträchtigung der Dienstleistung bei der Beurteilung der Frage, ob der Beamte oder die Beamtin den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erbracht hat, außer Betracht bleiben soll, wenn der Beamte oder die Beamtin die Leistungseinschränkung weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt hat. Der Vorsatz muss auf die Herbeiführung der Leistungseinschränkung gerichtet sein. Im Übrigen entspricht die Formulierung betreffend das Verschuldensausmaß bereits bestehenden dienstrechtlichen Bestimmungen (vgl. § 49 Abs. 1 und § 67a Abs. 2 DO 1994 sowie § 38 Abs. 1 und 5 BO 1994). Darüber hinaus muss durch einen Amtsarzt bescheinigt werden, dass die Unfall- oder Erkrankungsfolgen die Erreichung des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges im maßgeblichen Beurteilungsjahr nicht zugelassen haben. Der letzte Halbsatz des Abs. 6 dient lediglich der Klarstellung, dass dem Beamten für den Fall, dass der Amtsarzt diesen Umstand nicht bescheinigt, die Erbringung des Gegenbeweises freisteht. Inwieweit eine solche Beeinträchtigung der Dienstleistung den Tatbestand der Dienstunfähigkeit im Sinn des § 68a Abs. 1 Z 1 DO 1994 erfüllt, ist gesondert zu prüfen.

Zu Art. I Z 3 und Art. II Z 1 (§ 54b DO 1994 und § 32b VBO 1995):

Nach Art. 2 Abs. 7 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 haben Frauen im Mutterschaftsurlaub nach Ab-

lauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren.

Nach § 2 Z 5 der mit der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Anschluss an den Elternurlaub das Recht, an seinen oder ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, entsprechend seinem oder ihrem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden.

Mit den §§ 54b DO 1994 und 32b VBO 1995 erfolgt nunmehr die Umsetzung der Richtlinien.

Der dem Gesetz innewohnende Grundsatz ist dahingehend zu verstehen, dass der oder die „rückkehrende“ Bedienstete primär Anspruch auf seinen oder ihren früheren Dienstposten hat. Nur wenn dies aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht möglich ist, ist auch eine Verwendung auf einem gleichwertigen Dienstposten zulässig, wobei im Fall der Rückkehr nach einer Eltern-Karenz in einer weiteren Abstufung die Verwendung auf einem ähnlichen Dienstposten in Frage kommt, wenn auch kein gleichwertiger Dienstposten zur Verfügung steht.

Eine tatsächliche Unmöglichkeit einer Verwendung kann etwa dann vorliegen, wenn der frühere Dienstposten in Folge einer Organisationsänderung nicht mehr existent ist, wobei in diesem Fall ebenso wie etwa bei von dem Rückkehrer oder der Rückkehrerin beantragter Herabsetzung der Arbeitszeit genau so vorzugehen ist, als ob er oder sie durchgehend im Dienst gewesen wäre. In rechtlicher Hinsicht kann beispielsweise das Wiener Bedienstetenschutzgesetz einer Verwendung auf einem früheren (oder gleichwertigen) Dienstposten entgegenstehen, wenn bei dem oder der Bediensteten während des Beschäftigungsverbotes oder der Eltern-Karenz eine gesundheitliche, nicht bloß vorübergehende, Beeinträchtigung aufgetreten ist, die mit den Anforderungen des Dienstpostens nicht vereinbar ist.

Für die Qualifikation als gleichwertiger Dienstposten ist eine Gesamtheit von Faktoren heranzuziehen, wobei jedenfalls die Art der Arbeit, die Beamten- bzw. Bedienstetengruppe, die Höherwertigkeit des innegehabten Dienstpostens und die sich daraus jeweils ergebende besoldungsmäßige Einreihung maßgebend sein werden, wobei Nebengebühren nur verwendungsbezogen Berücksichtigung finden werden können.

Ein ähnlicher Arbeitsplatz wird per definitionem einen etwas weniger strengen Maßstab hinsichtlich der Art der Arbeit erlauben, von den übrigen Kriterien wird – wenn überhaupt (zB nicht hinsichtlich der besoldungsmäßigen Einreihung) – nur insofern abgegangen werden können, als dies mit der Art der Arbeit in unmittelbarem Zusammenhang steht. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass sich die Verwendung auf einem ähnlichen Dienstposten als ultima ratio darstellt, also immer nur dann in Frage kommen kann, wenn keine Verwendung auf dem früheren Dienstposten oder – wenn dies nicht möglich

ist – auf einem diesem gleichwertigen Dienstposten erfolgen kann. Es besteht daher ein europarechtlich normierter Vorrang auf Verwendung auf dem früheren Dienstposten, der eine entsprechende Vorsorge der Dienstgeberin, dies in aller Regel zu ermöglichen, verlangt.

Dem oder der vertretungsweise verwendeten Bediensteten können aus der Betrauung mit den Aufgaben eines vorübergehend aus den in § 54b Abs. 1 und 2 DO 1994 sowie § 32b Abs. 1 und 2 VBO 1995 genannten Gründen freien Dienstpostens keine über die Dauer der Betrauung hinausgehenden Rechte erwachsen, insbesondere auch nicht darauf, selbst nach Beendigung eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder einer Eltern-Karenz (§§ 53 bis 54 DO 1994 bzw. §§ 31 bis 32 VBO 1995) auf den Vertretungsposten oder einem diesem gleichwertigen oder ähnlichen Dienstposten verwendet zu werden.

Zu Art. I Z 4 und 5 (§§ 68 Abs. 3 und 74 Z 3 DO 1994):

Diese Änderungen enthalten notwendige Zitat Anpassungen an den neu gefassten § 10 DO 1994.

Zu Art. I Z 6 (§ 74a DO 1994):

Die Abs. 1 und 3 enthalten die im Zusammenhang mit der Neuregelung des Beschreibungsverfahrens, wonach der Dienstrechtssenat auch in diesen Verfahren als Berufungsbehörde tätig sein soll, erforderlichen Änderungen.

Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist sachlich in Betracht kommende Oberbehörde in jedem Fall die Berufungsbehörde (vgl. VwGH vom 9. Juni 2004, ZI. 91/09/0112 mwH). § 74a Abs. 2 dient daher lediglich der Klarstellung, dass dem Dienstrechtssenat auch diese Funktion zukommt.

Künftig soll der Dienstrechtssenat zur Aufhebung oder Abänderung von Bescheiden gemäß § 13 Abs. 1 DVG oder gemäß § 68 Abs. 2 AVG sowie zur Nichtigerklärung von Bescheiden gemäß § 68 Abs. 4 AVG zuständig sein. Ebenso soll dem Dienstrechtssenat die Möglichkeit zur Aussetzung der bei ihm anhängigen Berufungsverfahren gemäß § 15a Abs. 1 DVG eingeräumt werden, wenn wegen derselben Rechtsfrage eine Beschwerde beim Verwaltungsgerichtshof anhängig ist, in der die Rechtswidrigkeit des Inhaltes eines Berufungsbescheides des Dienstrechtssenates behauptet wird, und überwiegende Interessen des Berufungswerbers nicht entgegenstehen.

Zu Art. I Z 7 und Art. II Z 2 (§ 115c Abs. 5 DO 1994 und § 60 Abs. 4 VBO 1995):

Die Dienstgeberin hat im Zusammenhang mit der Rückkehr an den früheren oder an einen gleichwertigen bzw. ähnlichen Dienstposten organisatorische Vorkehrungen zu treffen. Diese wurden bei bereits bestehenden Dienstabwesenheiten aus den Gründen der Beschäftigungsverbote gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 bzw. der EI-

tern-Karenzen gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994 bzw. §§ 31 bis 32 VBO 1995 bereits getroffen. Aus diesem Grund soll der Anspruch nach § 54b Abs. 1 DO 1994 bzw. nach § 32b Abs. 1 VBO 1995 erst für Bedienstete bestehen, für die frühestens am 1. Oktober 2005 ein Beschäftigungsverbot beginnt, und jener nach § 54b Abs. 2 DO 1994 bzw. nach § 32b Abs. 2 VBO 1995 erst für Bedienstete, die frühestens mit diesem Tag eine Eltern-Karenz in Anspruch nehmen.

Zu Art. I Z 8 und Art. III Z 3 (§ 115e DO 1994 und § 49f BO 1994):

Diese Bestimmungen enthalten das erforderliche Übergangsrecht im Zusammenhang mit der Neuregelung des Beschreibungsverfahrens, wobei der Umstand berücksichtigt wurde, dass derzeit kein Beschreibungsverfahren beim Dienstrechtssenat anhängig ist.

Zu Art. III Z 1 (§ 39a BO 1994):

Durch diese Bestimmung soll klargestellt werden, dass die Bewertung der Dienstleistung im Zusammenhang mit besoldungsrechtlichen Maßnahmen im Rahmen einer Gesamtbeurteilung der Leistungen des Beamten oder der Beamtin vorzunehmen ist. Besoldungsrechtliche Maßnahmen, die auf die Dienstleistung des Beamten oder der Beamtin abstellen, sind beispielsweise die Zuerkennung einer außerordentlichen Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe nach § 11 Abs. 2, die Einreihung in eine Beamtengruppe auf Grund einer bestimmten Verwendungsdauer gemäß Z 3 der Anlage 1 zur BO 1994, die Zuerkennung einer Leistungszulage gemäß § 37a in Verbindung mit Punkt 19) der Beilage A-I/III/Allg. oder der Beilage A-II/IV/Allg. des Beschlusses des Stadtsenates vom 18. Jänner 2005, Pr.Z. 00023-2005/0001-GIF (Nebengebührenkatalog 2005) sowie Beförderungen gemäß § 17 BO 1994 in Verbindung mit § 34 Abs. 1 letzter Satz DO 1994. Nach den in § 39a enthaltenen Anforderungen an die Dienstbeurteilung ist für das Gesamtleistungskalkül nicht nur die Qualität der vom Beamten oder von der Beamtin erbrachten Dienstleistung, sondern auch die Quantität der erbrachten bzw. zu erbringenden Dienstleistung maßgebend. Daraus ergibt sich, dass bei der Gesamtbeurteilung Leistungseinbußen infolge krankheitsbedingter oder sonstiger Abwesenheiten vom Dienst grundsätzlich berücksichtigt werden können. Die unterschiedliche Behandlung krankheitsbedingter Leistungseinschränkungen im Beschreibungsverfahren nach § 10 DO 1994 einerseits und im Zusammenhang mit besoldungsrechtlichen Maßnahmen andererseits ist in den unterschiedlichen Rechtsfolgen dieser Verfahren begründet. Während das Beschreibungsverfahren zur Entlassung des Beamten oder der Beamtin führen kann und daher krankheitsbedingte Leistungseinschränkungen unter den dort genannten Voraussetzungen nicht zu berücksichtigen sind, weil bei einer dadurch gegebenen Dienstunfähigkeit der Beamte oder die Beamtin einen Rechtsanspruch auf Ruhestandsversetzung gemäß § 68b Abs. 1 Z 2 DO 1994 hat, geht es im Bereich des Besoldungsrechts durchwegs um finanzielle Bonifikationen, mit welchen tatsächlich erbrachte besondere Leistun-

gen des Beamten oder der Beamtin honoriert werden sollen; hat der Beamte oder die Beamtin überhaupt keine Leistung erbracht, ist auch eine Honorierung ausgeschlossen. Die Bewertung der Leistungen eines Beamten oder einer Beamtin im Zusammenhang mit besoldungsrechtlichen Maßnahmen hat nach objektiven Kriterien zu erfolgen. Da im Rahmen der vorzunehmenden Gesamtbeurteilung sowohl die Qualität als auch die Quantität der Leistungen eines Beamten oder einer Beamtin zu bewerten ist, vermögen geringfügige Dienstabwesenheiten allein eine schlechtere Dienstbeschreibung nicht zu rechtfertigen. Um die Dauer der nicht ins Gewicht fallenden und damit bei der Beurteilung der Leistungen der Beamten und Beamtinnen nicht zu berücksichtigenden Dienstabwesenheiten für alle Bediensteten einheitlich zu gestalten, soll diese in § 39a ausdrücklich mit 13 Tagen pro Jahr festgesetzt werden. Dieses Ausmaß an unfall- oder krankheitsbedingter Dienstabwesenheit allein wird nämlich in aller Regel keinen Einfluss auf die Gesamtbeurteilung haben können (Bagatellgrenze). Darüber hinaus gehende Zeiträume können im Rahmen der Gesamtbeurteilung hingegen berücksichtigt werden. Bei dieser Ermessensentscheidung kann es auch von Bedeutung sein, ob die Dienstabwesenheit auf einen Dienstunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist.

Zu Art. III Z 2 (§ 40c BO 1994):

Abs. 1 berücksichtigt den Umstand, dass das Gehalt des oder der von der Gehaltskürzung betroffenen Bediensteten gleich hoch sein kann wie das Gehalt in der nächstniedrigeren (nächsthöheren) Gehaltsstufe. Es wird daher klargestellt, dass der für die Gehaltskürzung maßgebliche Differenzbetrag aus einem Vergleich des Gehalts des Beamten oder der Beamtin mit dem betragsmäßig nächstniedrigeren – mangels eines solchen dem nächsthöheren – Gehalt zu ermitteln ist.

Mit der Einstellung des Verfahrens gemäß § 10 Abs. 4 DO 1994 soll auch die Fristenhemmung entfallen. Damit wäre aber für jene Beamten und Beamtinnen, welche nunmehr auf Grund des Entfalls der Fristenhemmung in der Zeit, während der die Verfügung gemäß § 10 Abs. 2 DO 1994 wirksam war, in die nächsthöhere Gehaltsstufe vorgerückt sind (§ 11 Abs. 1) bzw. Anspruch auf eine Dienstalterszulage erlangt haben (§ 14), der Zeitpunkt, ab welchem sie das Gehalt der nächsthöheren Gehaltsstufe bzw. die Dienstalterszulage erhalten, vom (zufälligen) Zeitpunkt der Einstellung des Verfahrens durch den Magistrat abhängig, weshalb die Beamten und Beamtinnen so gestellt werden sollen, als ob die Fristenhemmung bereits mit Ablauf der Wirksamkeit der Verfügung gemäß § 10 Abs. 2 DO 1994 entfallen wäre.

Da die Dauer der Gehaltskürzung nunmehr auf zwölf Monate befristet ist (§ 10 Abs. 2 DO 1994) und die Feststellung, ob der Beamte oder die Beamtin auch im darauffolgenden Beurteilungsjahr (§ 10 Abs. 4 DO 1994) den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht hat, nach Ablauf dieser Befristung erfolgen kann, hätte der betroffene Beamte oder die betroffene Beamtin nach Ablauf der Befristung bis zur Entscheidung durch die Dienstbe-

hörde wieder Anspruch auf das ungekürzte Gehalt, was im Fall einer nach wie vor bestehenden Minderleistung nicht gerechtfertigt wäre. Durch Abs. 3 wird daher die Wirksamkeit der Gehaltskürzung für den Fall einer im Rahmen des Beschreibungsverfahrens verfügbaren Entlassung bis zur Rechtskraft dieser Verfügung und für den Fall einer Ruhestandsversetzung bis zum Zeitpunkt des Übertrittes des Beamten oder der Beamtin in den Ruhestand (§ 68 Abs. 3 DO 1994) rückwirkend erstreckt. Im Hinblick darauf, dass der Beamte oder die Beamtin vom laufenden Beschreibungsverfahren und der möglichen Entlassung bzw. Ruhestandsversetzung Kenntnis hat, soll von diesem oder dieser der Empfang im guten Glauben nicht eingewendet werden können.

Zu Art. III Z 2a (§ 48c Abs. 7 BO 1994):

Ein redaktionelles Versehen wird beseitigt.

Zu Art. IV (§ 6 Abs. 4 W-GBG):

Die vertretungsweise Betrauung mit den Aufgaben eines vorübergehend aus den in § 54b Abs. 1 und 2 DO 1994 sowie § 32b Abs. 1 und 2 VBO 1995 genannten Gründen freien Dienstpostens stellt keine dauerhafte Nachbesetzung des Dienstpostens dar, weshalb in diesen Fällen ein höherwertiger Dienstposten (eine Funktion) nicht auszuschreiben sein soll. Weiters hat der oder die rückkehrende Bedienstete einen gesetzlichen Anspruch auf denselben, einen gleichwertigen (oder ähnlichen) höherwertigen Dienstposten (Funktion), wenn er oder sie einen derartigen Dienstposten (eine derartige Funktion) bereits vor dem Beschäftigungsverbot oder vor der Eltern-Karenz innehatte. Daher soll auch in diesen Fällen einer Postenbesetzung keine Ausschreibung voranzugehen haben. Die Eignung für den Dienstposten muss selbstverständlich gegeben sein.

Textgegenüberstellung

In die Textgegenüberstellung wurden Bestimmungen, denen kein bisheriger Text gegenübersteht, nicht aufgenommen.

alt

neu

Dienstordnung 1994

Dienstordnung 1994

Art. I Z 1:

§ 2. Dieses Gesetz gilt nur für die in einem Dienstverhältnis zur Bundeshauptstadt Wien stehenden Bediensteten, die ihm ausdrücklich unterstellt worden sind. Sie ist auf Beamte des Ruhestandes nur so weit anzuwenden, als dies ausdrücklich bestimmt wird.

§ 2. Dieses Gesetz gilt nur für die in einem Dienstverhältnis zur Bundeshauptstadt Wien stehenden Bediensteten, die ihm ausdrücklich unterstellt worden sind. **Es** ist auf Beamte des Ruhestandes nur so weit anzuwenden, als dies ausdrücklich bestimmt wird.

Art. I Z 2:

§ 10. (2) Erreicht der Beamte während des der Aufforderung gemäß Abs. 1 folgenden Jahres den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg nicht, obwohl er nach sechs und nach weiteren drei Monaten jeweils vom Dienststellenleiter ermahnt worden ist, so hat der Dienststellenleiter dies im Dienstweg dem Dienstrechtssenat zu berichten, sofern nicht die Kündigung des Beamten in Betracht kommt.

§ 10. (2) Erreicht der Beamte während des der Aufforderung gemäß Abs. 1 folgenden Jahres den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg nicht, obwohl er nach sechs und nach weiteren drei Monaten jeweils vom Dienststellenleiter ermahnt worden ist, hat der **Magistrat** – sofern nicht die Kündigung des Beamten in Betracht kommt – **dies mit Bescheid festzustellen und gleichzeitig zu verfügen, dass das Gehalt des Beamten für die Dauer von zwölf Monaten, beginnend ab dem dem Eintritt der Rechtskraft des Bescheides folgenden Monat, um den Betrag einer Gehaltsvorrückung zu kürzen ist.**

(3) Der Dienstrechtssenat hat mit Bescheid festzustellen, ob der Beamte während des in Abs. 2 genannten Jahres den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht hat. Stellt der Dienstrechtssenat fest, dass der Beamte den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg während

dieses Jahres nicht erreicht hat, so hat er gleichzeitig zu verfügen, dass das Gehalt des Beamten um den Betrag einer Gehaltsvorrückung zu kürzen ist.

(4) Hat der Dienstrechtssenat einen Bescheid gemäß Abs. 3 zweiter Satz erlassen, so hat er von Amts wegen festzustellen, ob der von diesem Bescheid betroffene Beamte während des Jahres, das dem in Abs. 2 genannten Jahr folgt, den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht hat. Stellt der Dienstrechtssenat mit Bescheid fest, dass der Beamte den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg während dieses Jahres erreicht hat, so hat er gleichzeitig die gemäß Abs. 3 getroffene Verfügung aufzuheben. Stellt er mit Bescheid das Gegenteil fest, so hat er gleichzeitig die gemäß Abs. 3 getroffene Verfügung dahingehend abzuändern, dass das Gehalt des Beamten um den Betrag von zwei Gehaltsvorrückungen zu kürzen ist. Die Aufhebung oder Abänderung der Verfügung wirkt nicht zurück.

(3) Grundlage für die Erlassung eines Bescheides gemäß Abs. 2 hat eine den unzureichenden Arbeitserfolg darlegende Dokumentation des Dienststellenleiters zu sein. Die Aufforderung gemäß Abs. 1 sowie die erfolgten Ermahnungen gemäß Abs. 2 sind nachzuweisen.

(5) Hat der Dienstrechtssenat einen Bescheid gemäß Abs. 4 dritter Satz erlassen, so hat er von Amts wegen festzustellen, ob der von

(4) Hat der **Magistrat** einen Bescheid gemäß Abs. 2 erlassen, hat er von Amts wegen festzustellen, ob der von diesem Bescheid

diesem Bescheid betroffene Beamte während des Jahres, das dem in Abs. 4 genannten Jahr folgt, den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht hat. Stellt der Dienstrechtssenat mit Bescheid fest, dass der Beamte den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg während dieses Jahres erreicht hat, so hat er gleichzeitig die gemäß Abs. 4 dritter Satz getroffene Verfügung aufzuheben; diese Aufhebung wirkt nicht zurück. Stellt er mit Bescheid das Gegenteil fest, so hat er gleichzeitig die Entlassung des Beamten zu verfügen. Fehlen dem Beamten bis zum Erreichen des Mindestpensionsalters (§ 2a der Pensionsordnung 1995 – PO 1995, LGBl. für Wien Nr. 67) nicht mehr als 60 Monate, so kann der Dienstrechtssenat statt der Entlassung die Versetzung des Beamten in den Ruhestand mit bis zu 25% geminderten Ruhebezügen verfügen, wenn dies mit Rücksicht auf die Dienstleistung des Beamten und sein sonstiges Verhalten während der gesamten Dienstzeit (§ 13 Abs. 1) gerechtfertigt ist.

betroffene Beamte während des Jahres, das dem in Abs. 2 genannten Jahr folgt, den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht hat. Stellt der **Magistrat** mit Bescheid fest, dass der Beamte den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg während dieses Jahres erreicht hat, **ist das Verfahren einzustellen**. Stellt er mit Bescheid das Gegenteil fest, hat er gleichzeitig die Entlassung des Beamten zu verfügen; **diese Feststellung darf nicht vor Rechtskraft des gemäß Abs. 2 erlassenen Bescheides erfolgen**. Fehlen dem Beamten bis zum Erreichen des Mindestpensionsalters (§ 2a der Pensionsordnung 1995 – PO 1995, LGBl. für Wien Nr. 67) nicht mehr als 60 Monate, kann der **Magistrat** statt der Entlassung die Versetzung des Beamten in den Ruhestand mit bis zu 25% geminderten Ruhebezügen verfügen, wenn dies mit Rücksicht auf die Dienstleistung des Beamten und sein sonstiges Verhalten während der gesamten Dienstzeit (§ 13 Abs. 1) gerechtfertigt ist.

(5) Die Erlassung eines Bescheides nach Abs. 2 oder 4 ist unzulässig, wenn der Beamte in dem in Abs. 2 oder 4 genannten Jahr nicht mindestens während dreizehn Wochen oder an 65 Arbeitstagen seinen Dienst versehen hat. Dies gilt nicht, wenn der Beamte diese Anzahl von Wochen oder Tagen, an denen er Dienst versehen hat, nur deshalb nicht erreicht, weil er eigenmächtig und unentschuldigt dem Dienst fern geblieben ist.

(6) Bei der Beurteilung der Frage, ob der Beamte den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht hat, sind Beeinträchtigungen der Dienstleistung aus folgenden Gründe außer acht zu lassen:

1. Berufskrankheit,
2. Folgen eines Dienstunfalles,
3. stationärer Aufenthalt in einer Kranken- oder Kuranstalt,
4. Dienstabwesenheit wegen einer durch einen Amtsarzt bescheinigten Erkrankung mit einem Leidensgehalt, welcher dem einer Blindheit oder Geisteskrankheit gleichzuhalten ist; weiters Dienstabwesenheiten bzw. Leistungseinschränkungen infolge mit dieser Erkrankung zusammenhängender therapeutischer Maßnahmen bzw. sonstiger, mit dieser Erkrankung ursächlich zusammenhängender gesundheitlich bedingter Leistungseinschränkungen.

Art. I Z 4:

§ 68. (3) Der Beamte tritt mit Ablauf des Monats, der dem Eintritt der Rechtskraft einer Verfügung gemäß § 10 Abs. 5 letzter Satz oder eines auf Versetzung in den Ruhestand lautenden Disziplinarerkenntnisses folgt, in den Ruhestand.

Art. I Z 5:

§ 74. Das Dienstverhältnis des Beamten des Dienst- oder Ruhestandes wird durch Entlassung aufgelöst

- ...
3. durch eine Verfügung gemäß § 10 Abs. 5 dritter Satz.

(6) Bei Beurteilung der Frage, ob der Beamte den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg erreicht hat, sind Beeinträchtigungen der Dienstleistung **als Folge von Unfällen oder Erkrankungen dann nicht zu berücksichtigen, wenn die Leistungseinschränkung vom Beamten weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt worden ist und durch einen Amtsarzt bescheinigt wird, dass die Unfall- oder Erkrankungsfolgen die Erreichung des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges im jeweiligen einjährigen Beurteilungszeitraum (Abs. 2 und 4) nicht zugelassen haben; der Gegenbeweis ist zulässig.**

§ 68. (3) Der Beamte tritt mit Ablauf des Monats, der dem Eintritt der Rechtskraft einer Verfügung gemäß § 10 Abs. **4** letzter Satz oder eines auf Versetzung in den Ruhestand lautenden Disziplinarerkenntnisses folgt, in den Ruhestand.

§ 74. Das Dienstverhältnis des Beamten des Dienst- oder Ruhestandes wird durch Entlassung aufgelöst

- ...
3. durch eine Verfügung gemäß § 10 Abs. **4** dritter Satz.

Art. I Z 6:**§ 74a.** (1) Dem Dienstrechtssenat obliegt

1. die Erlassung von Bescheiden gemäß § 10 Abs. 3 bis 5,
2. die Entscheidung über Rechtsmittel gegen Bescheide, die vom Magistrat in den zum eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde gehörenden Angelegenheiten unter Anwendung des Dienstrechtsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 29, erlassen worden sind,
3. die Entscheidung über Rechtsmittel gegen Bescheide der Disziplinarkommission,
4. die Erlassung sonstiger Bescheide, zu deren Erlassung der Dienstrechtssenat nach dem 8. Abschnitt berufen ist.

(2) Die Bescheide des Dienstrechtssenates unterliegen nicht der Aufhebung oder Abänderung im Verwaltungsweg. Hat der Dienstrechtssenat eine Kündigung ausgesprochen, eine Verfügung gemäß

§ 74a. (1) Dem Dienstrechtssenat obliegt

1. die Entscheidung über Rechtsmittel gegen Bescheide, die vom Magistrat in den zum eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde gehörenden Angelegenheiten unter Anwendung des Dienstrechtsgesetzes 1984 - **DVG**, BGBl. Nr. 29, erlassen worden sind,
2. die Entscheidung über Rechtsmittel gegen Bescheide der Disziplinarkommission,
3. die Erlassung sonstiger Bescheide, zu deren Erlassung der Dienstrechtssenat nach dem 8. Abschnitt berufen ist.

(2) Der Dienstrechtssenat ist auch sachlich in Betracht kommende Oberbehörde im Sinn des § 73 Abs. 2 AVG. Die Aufhebung und Abänderung von Bescheiden gemäß § 13 Abs. 1 DVG und gemäß § 68 Abs. 2 AVG, die Nichtigklärung von Bescheiden gemäß § 68 Abs. 4 AVG sowie die Aussetzung des Berufungsverfahrens gemäß § 15a Abs. 1 DVG obliegt abweichend von § 13 Abs. 2 und 3 sowie § 15a Abs. 1 DVG dem Dienstrechtssenat.

(3) Die Bescheide des Dienstrechtssenates unterliegen nicht der Aufhebung oder Abänderung im Verwaltungsweg. Hat der Dienstrechtssenat eine Kündigung ausgesprochen, eine Verfügung gemäß

§ 10 Abs. 3, 4 oder 5 oder eine Feststellung gemäß § 74 Z 2 getroffen oder einen Bescheid nach dem 8. Abschnitt erlassen, ist die Anrufung des Verwaltungsgerichtshofes zulässig.

Besoldungsordnung 1994

Art. III Z 2:

§ 40c. (1) Verfügt der Dienstrechtssenat gemäß § 10 Abs. 3 zweiter Satz der Dienstordnung 1994, dass das Gehalt des Beamten um den Betrag einer Gehaltsvorrückung zu kürzen ist, so vermindert sich das Gehalt des Beamten um den Differenzbetrag zwischen dem Gehalt, das seiner besoldungsrechtlichen Stellung entspricht, und dem Gehalt der nächstniedrigeren - mangels einer solchen der nächsthöheren - Gehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe oder bei einem Beamten des Schemas II seiner Dienstklasse.

(2) Verfügt der Dienstrechtssenat gemäß § 10 Abs. 4 dritter Satz der Dienstordnung 1994, dass das Gehalt des Beamten um den Betrag von zwei Gehaltsvorrückungen zu kürzen ist, so vermindert sich das Gehalt des Beamten um den doppelten Differenzbetrag, der sich aus Abs. 1 ergibt.

(3) Die Gehaltsminderung tritt abweichend von § 6 Abs. 3 für die Zeit ein, während der die Verfügung des Dienstrechtssenates wirksam ist.

§ 10 Abs. **2** oder **4** oder eine Feststellung gemäß § 74 Z 2 getroffen oder einen Bescheid nach dem 8. Abschnitt erlassen, ist die Anrufung des Verwaltungsgerichtshofes zulässig.

Besoldungsordnung 1994

§ 40c. (1) Verfügt der **Magistrat** gemäß § 10 Abs. **2** der Dienstordnung 1994, dass das Gehalt des Beamten um den Betrag einer Gehaltsvorrückung zu kürzen ist, vermindert sich das Gehalt des Beamten um den Differenzbetrag zwischen dem Gehalt, das seiner besoldungsrechtlichen Stellung entspricht, und dem nächstniedrigeren - mangels **eines** solchen **dem** nächsthöheren - **Gehalt** seiner Verwendungsgruppe oder bei einem Beamten des Schemas II seiner Dienstklasse.

(4) Die Zeit, während der die Verfügung des Dienstrechtssenates gemäß § 10 Abs. 3 zweiter Satz oder § 10 Abs. 4 dritter Satz der Dienstordnung 1994 wirksam ist, hemmt den Lauf der zwei- und vierjährigen Fristen gemäß § 11 Abs. 1 und § 14. Hebt der Dienstrechtssenat seine Verfügung gemäß § 10 Abs. 4 zweiter Satz oder § 10 Abs. 5 zweiter Satz der Dienstordnung 1994 auf, so entfällt die Fristenhemmung. Eine Nachzahlung erfolgt jedoch nicht.

(2) Die Zeit, während der die Verfügung gemäß § 10 Abs. 2 der Dienstordnung 1994 wirksam ist, hemmt den Lauf der zwei- und vierjährigen Fristen gemäß § 11 Abs. 1 und § 14. **Wird das Verfahren gemäß § 10 Abs. 4 der Dienstordnung 1994 eingestellt**, entfällt die Fristenhemmung. Eine Nachzahlung erfolgt jedoch nicht **für die Zeit der Wirksamkeit einer Verfügung gemäß § 10 Abs. 2 der Dienstordnung 1994**

(3) Wird eine Verfügung gemäß § 10 Abs. 4 dritter Satz der Dienstordnung 1994 erlassen, erstreckt sich die Bezugskürzung gemäß § 10 Abs. 2 der Dienstordnung 1994 bis zur Rechtskraft des die Verfügung gemäß § 10 Abs. 4 dritter Satz der Dienstordnung 1994 enthaltenden Bescheides. Wird eine Verfügung gemäß § 10 Abs. 4 letzter Satz der Dienstordnung 1994 erlassen, erstreckt sich die Bezugskürzung gemäß § 10 Abs. 2 der Dienstordnung 1994 bis zum Ablauf des Monats, der dem Eintritt der Rechtskraft des die Verfügung gemäß § 10 Abs. 4 letzter Satz der Dienstordnung 1994 enthaltenden Bescheides folgt. Der Empfang im guten Glauben kann in diesen Fällen nicht eingewendet werden.