

ENTWURF

Beilage Nr. 30/2009

WIENER LANDTAG

Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 (27. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (31. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995) und die Besoldungsordnung 1994 (35. Novelle zur Besoldungsordnung 1994) 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. 20/2009, wird wie folgt geändert:

1. § 18a Abs. 3 Z 2 lautet:

„2. jede nicht unter Abs. 1 zweiter Satz fallende, von einem Beamten gesetzte als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehende oder diese bezweckende Verhaltensweise, die mit einem in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmal in Zusammenhang steht, von dem davon betroffenen Bediensteten als unerwünscht angesehen wird und die Würde dieses Bediensteten verletzt oder dies bezweckt (Belästigung),“

2. § 25 werden folgende Abs. 6 und 7 angefügt:

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

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

3. § 43 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“ und werden folgende Abs. 2 bis 4 angefügt:

„(2) Die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien ist insoweit zur Verwendung von personenbezogenen Daten im Sinn des § 4 Z 8 des Datenschutzgesetzes 2000 – DSG 2000, BGBl. I Nr. 165/1999, ermächtigt, als es sich um Daten handelt, die ihrer Art nach auch von den Trägern der Sozialversicherung zur Abwicklung der Krankenversicherung verwendet werden dürfen, und die Verwendung dieser Daten zur Erfüllung der der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien übertragenen Aufgaben eine wesentliche Voraussetzung bildet. Insbesondere ist die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien auch berechtigt, die bei ihr einlangenden Krankmeldungen zum Zweck der Krankenkontrolle (§ 456 Abs. 1 erster Satz ASVG) zu verarbeiten (§ 4 Z 9 DSG 2000), die Versicherungsnummer nach § 31 Abs. 4 Z 1 ASVG in der elektronischen Datenverarbeitung zu verwenden und Daten über den Bezug bzw. die Einstellung des Kinderbetreuungsgeldes an den Magistrat zu übermitteln.

(3) Der Magistrat hat der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien

1. die für den Beginn und das Ende der Anspruchsberechtigung auf Leistungen der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien maßgebenden Umstände sowie jede für diese Anspruchsberechtigung bedeutsame Änderung unverzüglich bekannt zu geben,
2. die Sozialversicherungsnummer und die Bedienstetengruppe sowie deren Änderungen zu übermitteln,
3. die der Beitragsberechnung zu Grunde liegenden Beitragsgrundlagen der einzelnen Anspruchsberechtigten zu übermitteln und auf Verlangen Einsicht in die für die Beitragsberechnung maßgeblichen Unterlagen zu gewähren,
4. den Dienstantritt nach einer durch Krankheit oder Unfall bedingten Dienstverhinderung zu melden und
5. sonstige personenbezogene Daten (Abs. 2) der Anspruchsberechtigten, die für die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien zur Wahrnehmung der ihr übertragenen Aufgaben eine wesentliche Voraussetzung bilden, zu übermitteln.

(4) Auf Auskünfte, welche die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien dem Magistrat zu erteilen hat, ist § 16 letzter Satz B-KUVG sinngemäß anzuwenden.“

3a. § 46 Abs. 8 erster Satz lautet:

„Das Urlaubsausmaß kann für den Beamten abweichend von Abs. 1 in Arbeitstagen, bei dem Beamten, der im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet wird, auch in Schichten, festgelegt werden, wenn ein stundenweiser Anspruch auf Erholungsurlaub aus arbeitsorganisatorischen oder sonstigen zwingenden dienstlichen Gründen nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand möglich ist.“

4. In § 53b Abs. 2 entfällt der letzte Satz.

5. In § 61 Abs. 5 wird der Ausdruck „Wahl-, Pflege- und Stiefkinder,“ durch den Ausdruck „Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegerkinder,“ ersetzt.

6. § 67h Abs. 1 lautet:

„(1) Ansprüche des Beamten nach § 67c, § 67d, § 67e Abs. 2 und § 67f in Verbindung mit § 67c oder § 67d sind mit Antrag bei der Dienstbehörde, Ansprüche des Beamten gegenüber dem Diskriminierer nach § 67e Abs. 1 sowie Ansprüche von Bewerbern nach § 67b sind gerichtlich geltend zu machen, und zwar jeweils binnen sechs Monaten. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 67b, § 67c, § 67d und § 67f in Verbindung mit § 67c oder § 67d beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder der Beamte Kenntnis von der diskriminierenden Maßnahme im Sinn des § 18a Abs. 1 Z 2 bis 6 dieses Gesetzes oder des § 4a Abs. 1 Z 2 bis 6 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 erlangt hat. Für Ansprüche wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die Festsetzung des Entgelts gilt § 10 der Besoldungsordnung 1994.“

7. § 67i, dessen bisheriger Inhalt die Absatzbezeichnung „(1)“ erhält, wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 18a Abs. 1 dieses Gesetzes oder in § 4a Abs. 1 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 oder in § 3 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.“

8. § 76 Abs. 3 entfällt.

9. § 77 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Hat sich der Beamte einer derart schweren Dienstpflichtverletzung schuldig gemacht, dass das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und dem Dienstgeber oder das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben so grundlegend zerstört ist, dass er für eine Weiterbeschäftigung in seiner bisherigen Verwendung untragbar ist, ist ohne Rücksichtnahme auf die in Abs. 1 Z 2 und 3 genannten Strafbemessungsgründe jedenfalls die Disziplinarstrafe der Entlassung zu verhängen, es sei denn, die Tat ist auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen, durch die sie auch einem mit den rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen naheliegen könnte.“

10. § 79 Abs. 4 lautet:

„(4) Der Lauf der in Abs. 1 bis 3 genannten Fristen wird – sofern der der Dienstpflichtverletzung zugrundeliegende Sachverhalt Gegenstand der Anzeige oder eines der folgenden Verfahren ist – gehemmt

1. für den Zeitraum zwischen der Erstattung der Anzeige und dem Einlangen der Mitteilung
 - a) über die Beendigung des verwaltungsbehördlichen oder des gerichtlichen Verfahrens,
 - b) der Staatsanwaltschaft über die Einstellung des Strafverfahrens oder
 - c) der Verwaltungsbehörde über das Absehen von der Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens
bei der Disziplinarbehörde,
2. für die Dauer eines Strafverfahrens nach der Strafprozessordnung 1975 – StPO, BGBl. Nr. 631, oder eines bei einer Verwaltungsbehörde anhängigen Strafverfahrens,
3. für die Dauer eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission,
4. für den Zeitraum ab Antragstellung des Magistrats oder des Disziplinaranwaltes auf Erteilung der Zustimmung gemäß § 37 Abs. 5 des Wiener Personalvertretungsgesetzes bis zum Einlangen der Entscheidung des Zentralausschusses beim Antragsteller,
5. für den Zeitraum zwischen der rechtskräftigen Beendigung oder, wenn auch nur vorläufigen, Einstellung eines Strafverfahrens und dem Einlangen einer diesbezüglichen Mitteilung bei der Disziplinarbehörde,

6. für die Dauer eines Verfahrens vor einem unabhängigen Verwaltungssenat über Beschwerden von Personen, die behaupten, durch die Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder auf andere Weise in ihren Rechten verletzt worden zu sein und
7. für die Dauer eines Verfahrens vor dem Verfassungs- oder Verwaltungsgerichtshof.“

11. § 89 entfällt.

12. In § 95 Abs. 1 wird der Ausdruck „Strafprozessordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631“ durch den Ausdruck „Strafprozessordnung 1975“ ersetzt.

13. In § 110 Abs. 2 erster Satz wird der Ausdruck „1. Jänner 2008“ durch den Ausdruck „1. September 2009“ ersetzt.

13a. § 111a wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Abs. 3 zweiter Satz sowie § 26b Abs. 2 Z 2 letzter Satz und Abs. 6 Z 3 finden auf das Forstamt der Stadt Wien insoweit keine Anwendung, als die Besonderheit der Tätigkeit eine außerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr gelagerte Normalarbeitszeit erfordert.“

14. § 115a wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Auf im Zeitpunkt der Kundmachung der 27. Novelle zu diesem Gesetz anhängige Disziplinarverfahren sowie auf danach wegen einer oder mehrerer ausschließlich bis zu diesem Zeitpunkt begangener Dienstpflichtverletzungen eingeleitete Disziplinarverfahren sind die §§ 76 und 77 in der vor der 27. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.“

Artikel II

Die Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 33/2009, wird wie folgt geändert:

1. § 4a Abs. 3 Z 2 lautet:

„2. jede nicht unter Abs. 1 zweiter Satz fallende, von einem Vertragsbediensteten gesetzte als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehende oder diese bezweckende Verhaltensweise, die mit einem in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmal in Zusammenhang steht, von dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht angesehen wird und die Würde dieses Bediensteten verletzt oder dies bezweckt (Belästigung),“

2. § 16 werden folgende Abs. 5 und 6 angefügt:

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

(6) Andere als die im Abs. 5 genannten Nebenbeschäftigungen dürfen vom Vertragsbediensteten ganz oder teilweise innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden bzw. können ihm auf die Arbeitszeit angerechnet werden, wenn die Ausübung der Nebenbeschäftigung im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien gelegen ist und der Magistrat der gänzlichen oder teilweisen Ausübung der Nebenbeschäftigung innerhalb der Arbeitszeit oder deren Anrechnung auf die Arbeitszeit schriftlich zugestimmt hat. Auf die Zustimmung besteht kein Rechtsanspruch; sie ist bei Wegfall des an der Ausübung der Nebenbeschäftigung bestehenden wesentlichen Interesses zu widerrufen.“

3. In § 22a Abs. 1 wird der Schlusspunkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende Wortfolge angefügt:

„dessen Abs. 3 jedoch mit der Maßgabe, dass auch eine Arbeits- und Entgeltbestätigung zu übermitteln ist.“

3a. § 23 Abs. 9 erster Satz lautet:

„Das Urlaubsausmaß kann für den Vertragsbediensteten abweichend von Abs. 1 in Arbeitstagen, bei dem Vertragsbediensteten, der im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet wird, auch in Schichten, festgelegt werden, wenn ein stundenweiser Anspruch

auf Erholungsurlaub aus arbeitsorganisatorischen oder sonstigen zwingenden dienstlichen Gründen nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand möglich ist.“

4. In § 31b Abs. 2 entfällt der letzte Satz.

5. In § 37 Abs. 5 wird der Ausdruck „Wahl-, Pflege- und Stiefkinder,“ durch den Ausdruck „Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegerkinder,“ ersetzt.

5a. In § 50 Abs. 1 und § 53 Abs. 7 lit. a wird jeweils der Begriff „Mehrleistungsvergütungen“ durch den Ausdruck „Mehrdienstleistungsvergütungen“ ersetzt.

6. § 54d lautet:

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

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

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

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

7. § 54h Abs. 1 lautet:

„(1) Ansprüche von Bewerbern nach § 54a und von Vertragsbediensteten nach § 54b, § 54c, § 54d Abs. 3 und 4, § 54e und § 54f in Verbindung mit § 54b, § 54c oder § 54d Abs. 3 und 4 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 54a, § 54b, § 54c, § 54d Abs. 3 und 4 und § 54f

in Verbindung mit § 54b, § 54c oder § 54d Abs. 3 und 4 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder der Vertragsbedienstete Kenntnis von der diskriminierenden Maßnahme im Sinn des § 4a Abs. 1 Z 2 bis 7 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 Z 2 bis 7 der Dienstordnung 1994 erlangt hat. Eine Kündigung, Entlassung oder Auflösungserklärung, die unter Verletzung des Diskriminierungsverbotes ausgesprochen worden ist, ist innerhalb von 14 Tagen nach Zugang derselben, bei Kündigungen auch innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten; eine Klage gemäß § 54d Abs. 2 oder gemäß § 54f in Verbindung mit § 54d Abs. 2 ist innerhalb von 14 Tagen ab Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf einzubringen. Für Ansprüche wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die Festsetzung des Entgelts gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.“

8. § 54i, dessen bisheriger Inhalt die Absatzbezeichnung „(1)“ erhält, wird folgender Abs. 2 angefügt:

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

8a. § 62d wird folgender Abs. 5 angefügt:

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

9. § 63 Z 2 lautet:

„2. das Gesetz über den Verzicht auf Ersatzforderungen der Gemeinde Wien gegenüber Bediensteten sowie Organen der Gemeinde Wien oder des Landes Wien (Wiener Verzichtsgesetz – W-VerzG), LGBl. für Wien Nr. 8/1972.“

Artikel III

Die Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 33/2009, wird wie folgt geändert:

1. § 6 wird folgender Abs. 9 angefügt:

„(9) Wird eine Kündigung oder eine Entlassung aufgehoben, gebühren dem Beamten – unbeschadet eines allfällig bestehenden weitergehenden Schadenersatzanspruches – die Monatsbezüge und Sonderzahlungen für die Dauer des aufgelösten Dienstverhältnisses unter Einrechnung dessen, was er durch anderweitige Verwendung erworben hat. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraumes hat die Anrechnung zu unterbleiben.“

2. Die §§ 20, 21 und 49a samt Überschriften entfallen.

Artikel IV

Es treten in Kraft:

1. Art. I Z 3a und 13a sowie Art. II Z 3a und 8a mit 1. Jänner 2010,
2. alle sonstigen Bestimmungen dieses Gesetzes mit dem der Kundmachung folgenden Tag.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Vorblatt

Probleme:

1. Es fehlen – teils durch die Rechtsprechung erforderlich gewordene – legistische Klarstellungen bzw. Anpassungen unter anderem im Zusammenhang mit der Definition der Belästigung, der diskriminierenden Beendigung des Dienstverhältnisses, der Mehrfachdiskriminierung und der Hemmung disziplinarrechtlicher Verjährungsfristen;
2. Während der Arbeitszeit dürfen keine als Nebenbeschäftigung zu qualifizierende Tätigkeiten ausgeübt werden, auch wenn diese im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien gelegen sind;
3. Die Datenverwendung der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KFA) wird derzeit nur in den Satzungen dieser Anstalt geregelt;
4. Für die Pflege erkrankter Schwiegerkinder besteht derzeit kein Anspruch auf Pflegefreistellung;
5. Die Möglichkeit der Versetzung in den Ruhestand mit bis zu 25% geminderten Ruhebezügen an Stelle der Disziplinarstrafe der Entlassung ist im Hinblick auf das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Alters EU-rechtlich bedenklich;
6. Der Verwaltungsgerichtshof hat mit Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 14. November 2007, ZI. 2005/09/0115, seine bisherige Rechtsprechung zur Zulässigkeit bzw. Erforderlichkeit einer disziplinären Entlassung bei objektiv festgestellter Untragbarkeit dahingehend geändert, dass er nunmehr davon ausgeht, dass sich der Gesetzgeber nicht dazu entschlossen habe, den Gesichtspunkt der „Untragbarkeit“ als Zumessungskriterium im Disziplinarverfahren zu verselbständigen;
7. Eine ausdrückliche Regelung über die im Fall der Aufhebung einer Kündigung oder Entlassung gebührenden Monatsbezüge und Sonderzahlungen fehlt;
8. Die §§ 20, 21 und 49a der Besoldungsordnung 1994 enthalten durch Zeitablauf obsolet gewordene Bestimmungen.

Ziele:

- ad 1.: Aufnahme von Klarstellungen und Anpassungen in den Normtext;
- ad 2.: Möglichkeit der Ausübung bestimmter Nebenbeschäftigungen während der Dienstzeit bzw. in den Arbeitsräumen der Dienstgeberin;
- ad 3.: Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die Datenverwendung der KFA, insbesondere auch für die Übermittlung von Daten durch den Magistrat an die KFA und umgekehrt;
- ad 4.: Möglichkeit der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung und „Familienhospiz“ auch für Schwiegerkinder;

- ad 5.: Herstellung eines mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf einwandfrei vereinbaren Zustandes bei der Verhängung von Disziplinarstrafen;
- ad 6.: Der sog. „Untragbarkeitsgrundsatz“ soll der bisherigen Verwaltungspraxis und der bisherigen Spruchpraxis des Verwaltungsgerichtshofes entsprechend weiterhin als selbständiges Zumessungskriterium für eine Entlassung gelten;
- ad 7.: Besoldungsrechtliche Regelungen für den Fall der Aufhebung einer Kündigung oder Entlassung;
- ad 8.: Beseitigung obsolet gewordener Bestimmungen.

Inhalt/Problemlösung:

- ad 1.: legistische Klarstellungen und Anpassungen im Zusammenhang mit der Definition der Belästigung, der diskriminierenden Beendigung des Dienstverhältnisses, der Mehrfachdiskriminierung sowie mit der Hemmung disziplinarrechtlicher Verjährungsfristen;
- ad 2.: Für Bedienstete der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund werden taxativ aufgezählte Ausnahmen vom Verbot der Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Arbeitszeit geschaffen. Andere Nebenbeschäftigungen sollen bei Vorliegen eines wesentlichen Interesses der Gemeinde oder des Landes Wien mit schriftlicher Zustimmung des Magistrats gänzlich oder teilweise innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen;
- ad 3.: Die Datenverwendung durch die KFA, insbesondere auch die Datenübermittlung vom Magistrat an die KFA und umgekehrt, wird gesetzlich geregelt;
- ad 4.: Ausweitung des Kreises der nahen Angehörigen auf Schwiegerkinder;
- ad 5.: Entfall der Möglichkeit der Versetzung in den Ruhestand mit geminderten Ruhebezügen anstelle einer Entlassung;
- ad 6.: Hat der Beamte oder die Beamtin das in ihn oder sie gesetzte Vertrauen derart zerstört, dass er oder sie für eine Weiterbeschäftigung untragbar geworden ist, ist ohne Rücksichtnahme auf spezialpräventive Überlegungen und auf die Strafzumessungsgründe der §§ 32 bis 35 StGB die Disziplinarstrafe der Entlassung zu verhängen;
- ad 7.: Für den Fall der Aufhebung einer Kündigung oder Entlassung wird die Nachzahlung der Monatsbezüge und Sonderzahlungen geregelt;
- ad 8.: Entfall der obsolet gewordenen Bestimmungen über das Eltern-Karenzgeld und die Ersatzleistung bei Teilzeitbeschäftigung samt Übergangsbestimmung.

Alternativen:

Keine

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

Finanzielle Auswirkungen:

Keine

Sonstige Auswirkungen:

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich, sonstige wirtschaftspolitische Auswirkungen, Auswirkungen in umweltpolitischer, konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht sowie geschlechtsspezifische Auswirkungen sind mit dem Regelungsvorhaben nicht verbunden.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf dient in seinen Art. I Z 1 und 6 bis 8 sowie Art. II Z 1 und 6 bis 8 der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Erläuterungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Dienstordnung 1994 (27. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (31. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995) und die Besoldungsordnung 1994 (35. Novelle zur Besoldungsordnung 1994) geändert werden

Allgemeiner Teil

Im Bereich des Schutzes vor Diskriminierungen macht die Rechtsprechung legislative Anpassungen und Klarstellungen erforderlich, weshalb unter anderem der Begriff der Belästigung erweitert und klargestellt wird, dass auch eine Verhaltensweise, die eine Belästigung lediglich bezweckt, als Belästigung und somit als Diskriminierung gilt. Ebenso wird normiert, dass die Rechtsfolgen bei diskriminierender Beendigung des Dienstverhältnisses auch für jene Fälle gelten, in denen befristete Dienstverhältnisse, die auf die Umwandlung in unbefristete Dienstverhältnisse angelegt sind, aus einem der gesetzlich verpönten Diskriminierungsgründe nicht verlängert werden. Gleiches soll auch für die diskriminierende Beendigung von Probedienstverhältnissen gelten. Auch der Tatsache, dass es zu Mehrfachdiskriminierungen kommen kann, soll in schadenersatzrechtlicher Hinsicht Rechnung getragen werden.

Nebenbeschäftigungen dürfen definitionsgemäß nicht während der Arbeitszeit, in den Diensträumlichkeiten oder unter Inanspruchnahme von Betriebsmitteln der Dienstgeberin ausgeübt werden. Es hat sich jedoch gezeigt, dass es im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien liegen kann, dass bestimmte Nebenbeschäftigungen, die auf Grund der engen Verflechtung mit der dienstlichen Tätigkeit etwa nur während der Arbeitszeit möglich sind, ausgeübt werden können. Aus diesem Grund werden im Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien Ausnahmen vorgesehen, wobei für den Bereich der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund eine generelle Ausnahme für taxativ aufgezählte Nebenbeschäftigungen geschaffen wird. Hinsichtlich anderer Nebenbeschäftigungen ist für deren Ausübung während der Arbeitszeit die schriftliche Zustimmung des Magistrats erforderlich, wobei ein wesentliches Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien an der Ausübung der Nebenbeschäftigung vorliegen muss.

Die Datenverwendung durch die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KFA) ist derzeit im Wesentlichen nur in deren Satzungen geregelt. Da dies aus Sicht des heute geltenden Rechtsstandards im Datenschutz als nicht ausreichend angesehen wird, soll diese Datenverwendung einschließlich des Datenverkehrs zwischen der KFA und dem Magistrat auf eine gesetzliche Basis gestellt werden.

Der Kreis der nahen Angehörigen, für welche bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen ein Anspruch auf Pflegefreistellung besteht, wird angesichts der Tatsache, dass er bisher Schwiegereltern, nicht aber die Schwiegerkinder erfasst, in Anlehnung an § 78d Abs. 1 BDG um den letztgenannten Personenkreis erweitert.

Nach den Bestimmungen der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27. November 2000, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S 16, ist jede Diskriminierung auf Grund des Alters, insbesondere auch im Hinblick auf die Entlassungsbedingungen, verboten. Im Hinblick auf dieses Diskriminierungsverbot ist die letztlich an die Erreichung eines bestimmten Lebensalters geknüpfte Möglichkeit, statt der Disziplinarstrafe der Entlassung eine Ruhestandsversetzung mit bis zu 25% geminderten Ruhebezügen zu verfügen, äußerst bedenklich und soll – so wie in anderen Disziplinarrechten bereits geschehen – beseitigt werden.

Der Verwaltungsgerichtshof hat mit Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 14. November 2007, ZI. 2005/09/0115, seine bisherige Rechtsprechung zur Zulässigkeit bzw. Erforderlichkeit einer disziplinären Entlassung bei objektiv festgestellter Untragbarkeit dahingehend geändert, dass er nunmehr davon ausgeht, dass sich der Gesetzgeber nicht dazu entschlossen habe, den Gesichtspunkt der „Untragbarkeit“ als Zumessungskriterium im Disziplinarverfahren zu verselbständigen. Da das öffentlich-rechtliche (pragmatische) Dienstverhältnis generell nicht dazu dient, das Dienstverhältnis in seinem Bestand auch dann zu schützen, wenn ein Verhalten durch einen Beamten oder eine Beamtin gesetzt worden ist, das objektiv betrachtet auch in der „allgemeinen“ Arbeitswelt zu einer gerechtfertigten Entlassung geführt hätte, soll für derart schwere Dienstpflichtverletzungen, die in aller Regel mit strafgesetzwidrigen Handlungen in Verbindung stehen und auf Grund derer das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beamten oder der Beamtin und der Verwaltung oder der Allgemeinheit grundlegend zerstört ist, weiterhin allein aus diesem Grunde die Disziplinarstrafe der Entlassung vorgesehen werden.

Weiters werden die besoldungsrechtliche Rückabwicklung bei (höchst)gerichtlicher Aufhebung einer Kündigung oder Entlassung geregelt und geringfügige Adaptionen der „Arbeitszeitnovelle“ in Bezug auf bestimmte Tätigkeiten im Forstamt der Stadt Wien und auf die Berechnung des Erholungsurlaubes vorgenommen.

Finanzielle Erläuterungen:

Mit der Realisierung des Gesetzesvorhabens sind keine Mehrkosten für das Land Wien verbunden. Mehrkosten für andere Gebietskörperschaften entstehen durch die Novelle nicht.

Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 und Art. II Z 1 (§ 18a Abs. 3 Z 2 DO 1994; § 4a Abs. 3 Z 2 VBO 1995):

Im Hinblick auf die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts (vgl. jeweils die Art. 2 Abs. 3 der RL 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft vom 29. Juni 2000, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S 22, und der RL 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27. November 2000, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S 16) und in Angleichung an das Wiener Gleichbehandlungsgesetz soll nun auch eine Verhaltensweise, die eine Belästigung lediglich bezweckt, als Belästigung und somit als Diskriminierung gelten.

Zu Art. I Z 2 und Art. II Z 2 (§ 25 Abs. 6 und 7 DO 1994; § 16 Abs. 5 und 6 VBO 1995):

Die in § 25 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 16 Abs. 5 VBO 1995 genannten Tätigkeiten werden von Bediensteten im Bereich der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund im Rahmen einer Nebenbeschäftigung ausgeübt und lassen sich von der dienstlichen Tätigkeit des oder der Bediensteten oft nicht exakt abgrenzen, weshalb es erforderlich ist, dass sie zum Teil während der Arbeitszeit, in den Krankenanstalten der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund und unter Inanspruchnahme von Betriebsmitteln der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund ausgeübt werden. Auf Grund des hohen Interesses der Stadt Wien, aber auch der Allgemeinheit an der Durchführung solcher Tätigkeiten durch Bedienstete der Gemeinde Wien wird nun die Besorgung dieser Nebenbeschäftigung auch innerhalb der Arbeitszeit, in den Krankenanstalten der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund und unter Verwendung von deren Betriebsmitteln ausdrücklich insoweit für zulässig erklärt, als dies zur Ausübung dieser Tätigkeiten unbedingt erforderlich ist. Die Zulässigkeit reicht somit nur so weit, als sich diese im Rahmen der Nebenbeschäftigung ausgeübten Tätigkeiten von der Haupttätigkeit nicht exakt abgrenzen lassen. Werden hingegen zB Berichte im Rahmen der Nebenbeschäftigung verfasst, ist diese Tätigkeit von der dienstlichen Tätigkeit des oder der Bediensteten klar abgrenzbar und eine Vornahme dieser Tätigkeit durch den Bediensteten oder die Bedienstete innerhalb der Arbeitszeit nicht unbedingt erforderlich und daher auch nicht zulässig.

Da auch Nebenbeschäftigungen, die nicht unter § 25 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 16 Abs. 5 VBO 1995 fallen, gelegentlich im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien liegen, sollen diese ganz oder teilweise innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen bzw. kann die Ausübung auf die Arbeitszeit angerechnet werden, jedoch ist hiezu die schriftliche Zustimmung des Magistrats erforderlich, auf welche jedoch kein Rechtsanspruch besteht und welche bei Änderung der ihr zu Grunde liegenden Verhältnisse widerrufen werden kann.

Zu Art. I Z 3 und Art. II Z 3 (§ 43 Abs. 2 bis 4 DO 1994; § 22a Abs. 1 VBO 1995):

Die Datenverwendung durch die KFA ist derzeit im Wesentlichen in § 31 ihrer als Rechtsverordnung zu qualifizierenden Satzung geregelt. Da dies als unzureichend angesehen wird, soll die Verwendung personenbezogener Daten von Leistungsberechtigten auf eine gesetzliche Grundlage gestellt werden, wobei auch der Datenverkehr zwischen dem Magistrat und der KFA einer genaueren Regelung zugeführt wird. Damit wird der KFA jenes Datenverwendungspotential eingeräumt, welches nach den diversen Sozialversicherungsgesetzen den Sozialversicherungsträgern – insbesondere den Gebietskrankenkassen – zukommt, wobei zu den Datenanwendungen der Sozialversicherungsträger vor allem die in der Standard- und Muster-Verordnung 2004, BGBl. II Nr. 312/2004, genannten einschlägigen Datenarten zählen.

Unter dem Verwenden von Daten ist im Sinn des § 4 Z 8 des Datenschutzgesetzes 2000 – DSG 2000, BGBl. I Nr. 165/1999, jede Art der Handhabung von Daten einer Datenanwendung, also sowohl das Verarbeiten als auch das Übermitteln von Daten im Sinn der Z 9 und 12 leg. cit. zu verstehen.

Für die der KFA analog den Bestimmungen des § 456 Abs. 1 erster Satz ASVG zustehende Krankenkontrolle wird für die damit im Zusammenhang stehende Datenverarbeitung in § 43 Abs. 2 DO 1994 eine eindeutige datenschutzrechtliche Grundlage geschaffen.

Um der KFA die Berechnung des nach Enden der Bezugsfortzahlung gebührenden Krankengeldes zu ermöglichen, wird der Magistrat zur Übermittlung einer Arbeits- und Entgeltbestätigung verpflichtet (§ 22a Abs. 1 VBO 1995).

Zu Art. I Z 3a und Art. II Z 3a (§ 46 Abs. 8 DO 1994; § 23 Abs. 9 VBO 1995):

Bei bestimmten Formen der Arbeitszeitgestaltung, insbesondere dort wo ein Teil der zu erbringenden Normalarbeitszeit von dem oder der Bediensteten selbst bestimmt und ohne zeitliche Festlegung erbracht werden kann oder es aus zwingenden dienstlichen Gründen zu regelmäßigen im Voraus aber nicht absehbaren Dienstplanwechseln kommt, ist eine stundenweise Urlaubsberechnung nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand möglich. In diesen Fällen soll weiterhin die Möglichkeit bestehen, den Urlaubsanspruch in Arbeitstagen zu berechnen.

Zu Art. I Z 4 und Art. II Z 4 (§ 53b Abs. 2 DO 1994; § 31b Abs. 2 VBO 1995):

Die Bestimmungen der §§ 53b Abs. 2 letzter Satz DO 1994 und 31b Abs. 2 letzter Satz VBO 1995 verweisen auf nicht mehr dem aktuellen Rechtsbestand angehörende Bestimmungen, weshalb sie aufgehoben werden.

Zu Art. I Z 5 und Art. II Z 5 (§ 61 Abs. 5 DO 1994; § 37 Abs. 5 VBO 1995):

Bisher bestand zwar für die Pflege erkrankter Schwiegereltern, nicht jedoch für die Pflege erkrankter Schwiegerkinder (bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen) ein Anspruch auf Pflegefreistellung bzw. „Familienhospiz“. Nunmehr werden auch die Schwiegerkinder in den Kreis der nahen Angehörigen aufgenommen.

Zu Art. I Z 6 und Art. II Z 7 (§ 67h Abs. 1 DO 1994; § 54h Abs. 1 VBO 1995):

In die §§ 67h Abs. 1 DO 1994 und 54h Abs. 1 VBO 1995 werden zur Klarstellung Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen im Zusammenhang mit einer durch die erfolgte Diskriminierung verursachten Verletzung der Würde und der Beendigung eines Dienstverhältnisses aufgenommen.

Zu Art. I Z 7 und Art. II Z 8 (§ 67i Abs. 2 DO 1994; § 54i Abs. 2 VBO 1995):

Es wird klagestellt, dass in Fällen, in denen mehrere Diskriminierungsgründe zur Last liegen, bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf diesen Umstand Bedacht zu nehmen ist.

Zu Art. I Z 8 (§ 76 Abs. 3 DO 1994):

Nach den Bestimmungen der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27. November 2000, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S 16, ist jede Diskriminierung auf Grund des Alters, insbesondere auch im Hinblick auf die Entlassungsbedingungen, verboten.

Die Möglichkeit, über einen Beamten oder eine Beamtin, dem oder der unter anderem bis zum Erreichen des Mindestpensionsalters nicht mehr als 60 Monate fehlen, anstelle einer Entlassung die Versetzung in den Ruhestand mit bis zu 25% geminderten Ruhebezügen zu verfügen, ist im Hinblick auf dieses Diskriminierungsverbot äußerst bedenklich und findet sich auch in anderen Disziplinarrechten nicht mehr (vgl. zB § 92 Abs. 1 BDG). Abgesehen davon, dass eine Entlassung nur bei schwersten Dienstpflichtverletzungen, die in der Regel mit strafgesetzwidrigem Handeln in Verbindung stehen, ausgesprochen wird, hat eine Auswertung der letzten zehn Jahre ergeben, dass diese Art der Disziplinarstrafe nie zur Anwendung gelangte und es sich in der Praxis gezeigt hat, dass in möglichen Anwendungsfällen allein schon deshalb im Fall einer Entlassung keine unverhältnismäßige Härte zu erwarten gewesen ist, weil die Differenz zur dann gebührenden ASVG-Pension nur marginal gewesen ist.

Die Bestimmung des § 76 Abs. 3 DO 1994 ist daher aufzuheben.

Zu Art. I Z 9 (§ 77 Abs. 3 DO 1994):

Der Verwaltungsgerichtshof hat mit Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 14. November 2007, ZI. 2005/09/0115, seine bisherige Rechtsprechung zur Zulässigkeit bzw. Erforderlichkeit einer disziplinarischen Entlassung bei objektiv festgestellter Untragbarkeit dahingehend geändert, dass er nunmehr davon ausgeht, dass sich der Gesetzgeber nicht dazu entschlossen habe, den Gesichtspunkt der „Untragbarkeit“ als Zumessungskriterium im Disziplinarverfahren zu verselbständigen. Auch in seinem ausdrücklich zu § 77 DO 1994 ergangenen Erkenntnis vom 13. Dezember 2007, ZI. 2005/09/0149-5, hat der Verwaltungsgerichtshof festgehalten, dass der § 77 Abs. 1 DO 1994 bei Bemessung der Strafe die Berücksichtigung aller in den Ziffern 1 bis 3 genannten Kriterien in gleichem Maße fordere. Daher komme es bei Festsetzung der Disziplinarstrafe nicht nur auf die Verletzung des Vertrauens des Dienstgebers in die Person des Beamten oder der Beamtin (Z 1) an, sondern auch auf spezialpräventive Überlegungen (Z 2) und auf die Straf bemessungsgründe gemäß §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches (Z 3).

Demgegenüber ist anzumerken, dass die Entlassung keine Strafe im eigentlichen Wortsinne darstellt, die der Sicherung der Gesellschaft, der Resozialisierung des Täters oder der Täterin oder gar der Vergeltung dient, sondern eine dienstrechtliche Maßnahme zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes darstellt. So hat auch der Dienstrechtssenat bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass das öffentlich-rechtliche (pragmatische) Dienstverhältnis generell nicht dazu dient, das Dienstverhältnis in seinem Bestand auch dann zu schützen, wenn ein Verhalten durch einen Beamten oder eine Beamtin gesetzt worden ist, das objektiv betrachtet auch in der „allgemeinen“ Arbeitswelt zu einer gerechtfertigten Entlassung geführt hätte. Aus diesem Grund soll in derartigen Fällen jedenfalls mit einer Entlassung vorgegangen werden können, wobei hinsichtlich der Untragbarkeit in der bisherigen Verwendung auf den bisherigen tatsächlichen Einsatz des oder der Beschuldigten abzustellen ist.

Nur dann, wenn die Tat auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen ist, durch die sie auch einem mit den rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen nahe liegen könnte, ist von einer Entlassung Abstand zu nehmen. Diese Ausnahme erfasst nur Situationen großer Bedrängnis, die einen so starken Motivationsdruck entfalten, dass auch ein maßgerechter Mensch zur Tat verleitet würde.

Zu Art. I Z 10 und 12 (§ 79 Abs. 4 und § 95 Abs. 1 DO 1994):

Die Regelung über die Hemmung disziplinarrechtlicher Verjährungsfristen wird auf Grund von Erfahrungen aus der Vollzugspraxis präzisiert und der Bestimmung des § 94 Abs. 2 BDG angepasst.

Da die Fundstelle der Strafprozessordnung 1975 nunmehr bereits in § 79 Abs. 4 DO 1994 zitiert wird, ist sie in § 95 Abs. 1 leg. cit. nicht mehr erforderlich.

Zu Art. I Z 11 (§ 89 DO 1994):

Diese gesetzliche Bestimmung ist nicht erforderlich und kann daher entfallen.

Zu Art. I Z 13 (§ 110 Abs. 2 DO 1994):

Soweit in der Dienstordnung 1994 auf Bundesgesetze verwiesen wird, soll im Sinn einer zulässigen statischen Verweisung deren am 1. September 2009 geltende Fassung maßgebend sein.

Zu Art. I Z 13a und Art. II Z 8a (§ 111a Abs. 5 DO 1994; § 62d Abs. 5 VBO 1995):

Aus zwingenden dienstlichen Gründen wurde im Forstamt der Stadt Wien im Einvernehmen mit der Personalvertretung im Rahmen einer gleitenden Arbeitszeit für die in der Direktion, Bereich Quellschutzwald, und in den Forstverwaltungen Hirschwang, Lainz, Lobau, Nasswald und Wildalpen tätigen Bediensteten, ausgenommen Kanzleibedienstete und Facharbeiter/Facharbeiterinnen, die Normalarbeitszeit derart festgesetzt, dass sie den dienstlichen Erfordernissen entsprechend auch vor 6 Uhr erbracht werden kann. Die nunmehr geschaffenen Regelungen sollen diese Arbeitszeitgestaltung weiterhin ermöglichen.

Zu Art. I Z 14 (§ 115a Abs. 6 DO 1994):

Diese Bestimmung enthält das zu Art. I Z 8 und 9 für erforderlich erachtete Übergangsrecht.

Zu Art. II Z 5a (§ 50 Abs. 1 und § 53 Abs. 7 lit. a VBO 1995):

Mit der 33. Novelle zur Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 20/2009, wurde der Begriff „Mehrleistungsvergütung“ durch den Begriff „Mehrdienstleistungsvergütung“ ersetzt. Diese Änderung ist auch in der Vertragsbedienstetenordnung 1995 vorzunehmen.

Zu Art. II Z 6 (§ 54d VBO 1995):

In Entsprechung der höchstgerichtlicher Judikatur (OGH vom 31. August 2005, Gz 9 Ob A 4/05, und vom 4. Mai 2006, Gz. 9 Ob A 81/05) wird in § 54d Abs. 1 VBO 1995 hervorgehoben, dass auch die diskriminierende Auflösungserklärung eines Dienstverhältnisses auf Probe auf Grund einer Klage des oder der betroffenen Bediensteten für rechtswirksam zu erklären ist.

In Abs. 2 wird weiters klargestellt, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienstverhältnisses auch bei diskriminierender Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses, das von vornherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, gilt. Dies ist dann der Fall, wenn ein befristeter Dienstvertrag nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, zB weil ein Bediensteter im befristeten Dienstverhältnis seine sexuelle Ausrichtung offen legte.

Da die Fortsetzung eines Dienstverhältnisses nach dessen diskriminierender Beendigung für die Bediensteten unzumutbar sein kann, wird den Bediensteten weiters ein Wahlrecht dahingehend eingeräumt, dass sie bei einer diskriminierenden Beendigung des Dienstverhältnisses dieses entweder – so wie bisher – anfechten können oder die Beendigung gegen sich gelten lassen, dafür aber Ersatz des Vermögensschadens geltend machen können (Abs. 3).

In allen Fällen haben die Bediensteten jedoch so wie bisher Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde (Abs. 4).

Zu Art. II Z 9 (§ 63 Z 2 VBO 1995):

Der Titel des Wiener Verzichtsgesetzes wurde mit der dritten Novelle zu diesem Gesetz geändert, weshalb das Zitat angepasst wird.

Zu Art. III Z 1 (§ 6 Abs. 9 BO 1994):

In Angleichung an den für den Bundesbereich geltenden § 6 Abs. 6 des Gehaltsgesetzes 1956 wird eine Regelung für die Nachzahlung der für die Dauer des aufgelösten Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezüge und Sonderzahlungen bei Aufhebung einer Kündigung oder Entlassung getroffen. Dabei ist einzurechnen, was durch anderweitige Verwendung erworben wurde.

Zu Art. III Z 2 (§§ 20, 21 und 49a BO 1994):

Für Kinder, die nach dem 31. Dezember 2001 geboren sind, gebührt Kinderbetreuungsgeld auf Grund des Kinderbetreuungsgeldgesetzes – KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001. Die Bestimmungen der §§ 20 und 21 BO 1994 über das Eltern-Karenzgeld und die Ersatzleistung bei Teilzeitbeschäftigung waren in der Folge nur noch in Übergangsfällen anzuwenden. Da es für die genannten Rechtsnormen keine Anwendungsfälle mehr gibt, sind diese samt der auf sie Bezug nehmenden Übergangsbestimmung des § 49a BO 1994 aufzuheben.

Textgegenüberstellung

alt

Dienstordnung 1994

Art. I Z 1:

§ 18a. (3) Als Diskriminierung gilt auch

1.
2. jede nicht unter Abs. 1 zweiter Satz fallende, von einem Beamten gesetzte als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehende Verhaltensweise, die mit einem in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmal in Zusammenhang steht, von dem davon betroffenen Bediensteten als unerwünscht angesehen wird und die Würde dieses Bediensteten verletzt (Belästigung),
3. und 4.

Art. I Z 2:

–

neu

Dienstordnung 1994

§ 18a. (3) Als Diskriminierung gilt auch

1.
2. jede nicht unter Abs. 1 zweiter Satz fallende, von einem Beamten gesetzte als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehende **oder diese bezweckende** Verhaltensweise, die mit einem in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmal in Zusammenhang steht, von dem davon betroffenen Bediensteten als unerwünscht angesehen wird und die Würde dieses Bediensteten verletzt **oder dies bezweckt** (Belästigung),
3. und 4.

§ 25. (6) Führt der Beamte im Bereich der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund klinische Prüfungen gemäß dem Arzneimittelgesetz, BGBl. Nr. 185/1983, oder dem Medizinproduktegesetz, BGBl. Nr. 657/1996, oder Anwendungsbeobachtungen gemäß dem Arzneimittelgesetz durch oder

nimmt er daran teil, darf er diese Tätigkeiten insoweit innerhalb der Arbeitszeit, in den der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund angehörenden Krankenanstalten und unter Inanspruchnahme von Betriebsmitteln der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund besorgen, als dies zur Ausübung dieser Nebenbeschäftigung unbedingt erforderlich ist.

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

Art. I Z 3:

§ 43. Der Beamte ist Mitglied der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien, sofern er nicht bei der Betriebskranken-

§ 43. (1) Der Beamte ist Mitglied der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien, sofern er nicht bei der Betriebskranken-

kasse der Wiener Verkehrsbetriebe pflichtversichert ist. Er hat zu den Lasten dieser Anstalt, die nach dem Grundsatz der Parität zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer verwaltet wird, in dem jeweils in den Satzungen festgelegten Ausmaß beizutragen. Näheres regeln die Satzungen der Anstalt.

kenkasse der Wiener Verkehrsbetriebe pflichtversichert ist. Er hat zu den Lasten dieser Anstalt, die nach dem Grundsatz der Parität zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer verwaltet wird, in dem jeweils in den Satzungen festgelegten Ausmaß beizutragen. Näheres regeln die Satzungen der Anstalt.

(2) Die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien ist insoweit zur Verwendung von personenbezogenen Daten im Sinn des § 4 Z 8 des Datenschutzgesetzes 2000 – DSG 2000, BGBl. I Nr. 165/1999, ermächtigt, als es sich um Daten handelt, die ihrer Art nach auch von den Trägern der Sozialversicherung zur Abwicklung der Krankenversicherung verwendet werden dürfen, und die Verwendung dieser Daten zur Erfüllung der der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien übertragenen Aufgaben eine wesentliche Voraussetzung bildet. Insbesondere ist die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien auch berechtigt, die bei ihr einlangenden Krankmeldungen zum Zweck der Krankenkontrolle (§ 456 Abs. 1 erster Satz ASVG) zu verarbeiten (§ 4 Z 9 DSG 2000), die Versicherungsnummer nach § 31 Abs. 4 Z 1 ASVG in der elektronischen Datenverarbeitung zu verwenden und Daten über den Bezug bzw. die Einstellung des Kinderbetreuungsgeldes an den Magistrat zu übermitteln.

(3) Der Magistrat hat der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien

- 1. die für den Beginn und das Ende der Anspruchsberechtigung auf Leistungen der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien maßgebenden Umstände sowie jede für diese Anspruchsberechtigung bedeutsame Änderung unverzüglich bekannt zu geben,**
- 2. die Sozialversicherungsnummer und die Bedienstetengruppe sowie deren Änderungen zu übermitteln,**
- 3. die der Beitragsberechnung zu Grunde liegenden Beitragsgrundlagen der einzelnen Anspruchsberechtigten zu übermitteln und auf Verlangen Einsicht in die für die Beitragsberechnung maßgeblichen Unterlagen zu gewähren,**
- 4. den Dienstantritt nach einer durch Krankheit oder Unfall bedingten Dienstverhinderung zu melden und**
- 5. sonstige personenbezogene Daten (Abs. 2) der Anspruchsberechtigten, die für die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien zur Wahrnehmung der ihr übertragenen Aufgaben eine wesentliche Voraussetzung bilden, zu übermitteln.**

(4) Auf Auskünfte, welche die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien dem Magistrat zu erteilen hat, ist § 16 letzter Satz B-KUVG sinngemäß anzuwenden.

Art. I Z 3a:

§ 46. (8) Bei einem Beamten, der im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet wird, und der nach dem Dienstplan regelmäßig Mehrdienstleistungen zu erbringen hat, kann das Ausmaß des Erholungsurlaubes in Schichten oder Arbeitstagen festgesetzt werden, wenn eine stundenmäßige Berechnung des Erholungsurlaubes nicht möglich ist. Die Umrechnung hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem sich aus Abs. 1 bis 6 ergebenden Zeitausmaß entspricht, wobei zur Rundung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen bis zu acht Stunden zulässig sind.

Art. I Z 4:

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

§ 46. (8) **Das Urlaubsausmaß kann für den Beamten abweichend von Abs. 1 in** Arbeitstagen, bei **dem** Beamten, der im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet wird, **auch** in Schichten, **festgelegt** werden, wenn **ein stundenweiser Anspruch auf Erholungsurlaub aus arbeitsorganisatorischen oder sonstigen zwingenden dienstlichen Gründen nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand** möglich ist. Die Umrechnung hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem sich aus Abs. 1 bis 6 ergebenden Zeitausmaß entspricht, wobei zur Rundung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen bis zu acht Stunden zulässig sind.

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

bensmonates des Kindes geendet hat. Auf § 53a Abs. 2 letzter Satz ist Bedacht zu nehmen.

Art. I Z 5:

§ 61. (5) Nahe Angehörige im Sinn des Abs. 1 Z 1 sind der Ehegatte und Personen, die mit dem Beamten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Wahl-, Pflege- und Stiefkinder, Kinder der Person, mit der der Beamte in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegereltern sowie die Person, mit der der Beamte in verschiedenen- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt.

Art. I Z 6:

§ 67h. (1) Ansprüche des Beamten nach § 67c, § 67e Abs. 2 und § 67f in Verbindung mit § 67c sind mit Antrag bei der Dienstbehörde, Ansprüche des Beamten gegenüber dem Diskriminierer nach § 67e Abs. 1 sowie Ansprüche von Bewerbern nach § 67b sind gerichtlich geltend zu machen, und zwar jeweils binnen sechs Monaten. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 67b, § 67c und § 67f in Verbindung mit § 67c beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion)

bensmonates des Kindes geendet hat.

§ 61. (5) Nahe Angehörige im Sinn des Abs. 1 Z 1 sind der Ehegatte und Personen, die mit dem Beamten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Wahl-, Pflege-, **Stief-** und **Schwiegerkinder**, Kinder der Person, mit der der Beamte in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegereltern sowie die Person, mit der der Beamte in verschiedenen- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt.

§ 67h. (1) Ansprüche des Beamten nach § 67c, **§ 67d**, § 67e Abs. 2 und § 67f in Verbindung mit § 67c **oder § 67d** sind mit Antrag bei der Dienstbehörde, Ansprüche des Beamten gegenüber dem Diskriminierer nach § 67e Abs. 1 sowie Ansprüche von Bewerbern nach § 67b sind gerichtlich geltend zu machen, und zwar jeweils binnen sechs Monaten. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 67b, § 67c, **§ 67d** und § 67f in Verbindung mit § 67c **oder § 67d** beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder der Beamte **Kenntnis von der dis-**

erlangt hat. Für Ansprüche wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die Festsetzung des Entgelts gilt § 10 der Besoldungsordnung 1994.

Art. I Z 7:

§ 67i. Soweit nach § 67h Abs. 1 Ansprüche bei Gericht geltend zu machen sind, hat der Kläger die Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Diskriminierungsverbotes vorgelegen hat.

Art. I Z 9:

–

kriminierenden Maßnahme im Sinn des § 18a Abs. 1 Z 2 bis 6 dieses Gesetzes oder des § 4a Abs. 1 Z 2 bis 6 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 erlangt hat. Für Ansprüche wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die Festsetzung des Entgelts gilt § 10 der Besoldungsordnung 1994.

§ 67i. (1) Soweit nach § 67h Abs. 1 Ansprüche bei Gericht geltend zu machen sind, hat der Kläger die Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Diskriminierungsverbotes vorgelegen hat.

(2) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 18a Abs. 1 dieses Gesetzes oder in § 4a Abs. 1 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 oder in § 3 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

§ 77. (3) Hat sich der Beamte einer derart schweren Dienstpflichtverletzung schuldig gemacht, dass das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und dem Dienstgeber oder das Vertrau-

en der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben so grundlegend zerstört ist, dass er für eine Weiterbeschäftigung in seiner bisherigen Verwendung untragbar ist, ist ohne Rücksichtnahme auf die in Abs. 1 Z 2 und 3 genannten Strafbemessungsgründe jedenfalls die Disziplinarstrafe der Entlassung zu verhängen, es sei denn, die Tat ist auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen, durch die sie auch einem mit den rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen naheliegen könnte.

Art. I Z 10:

§ 79. (4) Der Lauf der Fristen nach Abs. 1 bis 3 wird gehemmt

1. für den Zeitraum zwischen der Erstattung der Anzeige durch die Disziplinarbehörde an die Staatsanwaltschaft oder die Sicherheitsbehörde und
 - a) dem Beginn der Anhängigkeit des Strafverfahrens bei Gericht oder
 - b) dem Einlangen der Mitteilung des Staatsanwaltes über die Zurücklegung der Anzeige bei der Disziplinarbehörde,

§ 79. (4) Der Lauf der **in** Abs. 1 bis 3 **genannten** Fristen wird – sofern der der Dienstpflichtverletzung zugrundeliegende Sachverhalt Gegenstand der Anzeige oder eines **der folgenden** Verfahren ist – gehemmt

1. für den Zeitraum zwischen der Erstattung der Anzeige und dem Einlangen der Mitteilung
 - a) **über die Beendigung des verwaltungsbehördlichen oder des gerichtlichen Verfahrens,**
 - b) **der Staatsanwaltschaft über die Einstellung** des Strafverfahrens oder
 - c) **der Verwaltungsbehörde über das Absehen von der Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens** bei der Disziplinarbehörde,

2. für die Dauer eines bei einem Gericht oder einer Verwaltungsbehörde anhängigen Strafverfahrens,
- 2a. für die Dauer eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission,
- 2b. für den Zeitraum ab Antragstellung des Magistrats oder des Disziplinaranwaltes auf Erteilung der Zustimmung gemäß § 37 Abs. 5 des Wiener Personalvertretungsgesetzes bis zum Einlangen der Entscheidung des Zentralausschusses beim Antragsteller,
4. für den Zeitraum zwischen der rechtskräftigen Beendigung oder, wenn auch nur vorläufigen, Einstellung eines Strafverfahrens und dem Einlangen einer diesbezüglichen Mitteilung bei der Disziplinarbehörde,
3. für die Dauer eines Verfahrens vor dem Verfassungsgerichtshof oder dem Verwaltungsgerichtshof und sofern der der Dienstpflichtverletzung zugrundeliegende Sachverhalt Gegenstand der Anzeige oder eines solchen Verfahrens ist.
2. für die Dauer eines **Strafverfahrens nach der Strafprozessordnung 1975 – StPO, BGBl. Nr. 631**, oder **eines bei** einer Verwaltungsbehörde anhängigen Strafverfahrens,
3. für die Dauer eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission,
4. für den Zeitraum ab Antragstellung des Magistrats oder des Disziplinaranwaltes auf Erteilung der Zustimmung gemäß § 37 Abs. 5 des Wiener Personalvertretungsgesetzes bis zum Einlangen der Entscheidung des Zentralausschusses beim Antragsteller,
5. für den Zeitraum zwischen der rechtskräftigen Beendigung oder, wenn auch nur vorläufigen, Einstellung eines Strafverfahrens und dem Einlangen einer diesbezüglichen Mitteilung bei der Disziplinarbehörde,
6. **für die Dauer eines Verfahrens vor einem unabhängigen Verwaltungssenat über Beschwerden von Personen, die behaupten, durch die Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder auf andere Weise in ihren Rechten verletzt worden zu sein und**
7. für die Dauer eines Verfahrens vor dem Verfassungs- oder Verwaltungsgerichtshof.

Art. I Z 12:

§ 95. (1) Kommt die Disziplinarbehörde während des Disziplinarverfahrens zu der Ansicht, dass eine von Amts wegen zu verfolgende gerichtlich strafbare Handlung vorliegt, ist gemäß § 78 der Strafprozessordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631, vorzugehen.

Art. I Z 13:

§ 110. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Jänner 2008 geltenden Fassung anzuwenden. Verweisen auf das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, BGBl. Nr. 244/1965, ist die am 1. August 2001 geltende Fassung zu Grunde zu legen.

Art. I Z 13a:

–

Art. I Z 14:

–

§ 95. (1) Kommt die Disziplinarbehörde während des Disziplinarverfahrens zu der Ansicht, dass eine von Amts wegen zu verfolgende gerichtlich strafbare Handlung vorliegt, ist gemäß § 78 der Strafprozessordnung 1975, vorzugehen.

§ 110. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am **1. September 2009** geltenden Fassung anzuwenden. Verweisen auf das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, BGBl. Nr. 244/1965, ist die am 1. August 2001 geltende Fassung zu Grunde zu legen.

§ 111a. (5) Abs. 3 zweiter Satz sowie § 26b Abs. 2 Z 2 letzter Satz und Abs. 6 Z 3 finden auf das Forstamt der Stadt Wien insoweit keine Anwendung, als die Besonderheit der Tätigkeit eine außerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr gelagerte Normalarbeitszeit erfordert.

§ 115a. (6) Auf im Zeitpunkt der Kundmachung der 27. Novel-

le zu diesem Gesetz anhängige Disziplinarverfahren sowie auf danach wegen einer oder mehrerer ausschließlich bis zu diesem Zeitpunkt begangener Dienstpflichtverletzungen eingeleitete Disziplinarverfahren sind die §§ 76 und 77 in der vor der 27. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

Vertragsbedienstetenordnung 1995

Art. II Z 1:

§ 4a. (3) Als Diskriminierung gilt auch

1.
2. jede nicht unter Abs. 1 zweiter Satz fallende, von einem Vertragsbediensteten gesetzte als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehende Verhaltensweise, die mit einem in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmal in Zusammenhang steht, von dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht angesehen wird und die Würde dieses Bediensteten verletzt (Belästigung),
3. und 4.

Vertragsbedienstetenordnung 1995

§ 4a. (3) Als Diskriminierung gilt auch

1.
2. jede nicht unter Abs. 1 zweiter Satz fallende, von einem Vertragsbediensteten gesetzte als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehende **oder diese bezweckende** Verhaltensweise, die mit einem in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmal in Zusammenhang steht, von dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht angesehen wird und die Würde dieses Bediensteten verletzt **oder dies bezweckt** (Belästigung),
3. und 4.

Art. II Z 2:

–

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

(6) Andere als die im Abs. 5 genannten Nebenbeschäftigungen dürfen vom Vertragsbediensteten ganz oder teilweise innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden bzw. können ihm auf die Arbeitszeit angerechnet werden, wenn die Ausübung der Nebenbeschäftigung im wesentlichen Interesse der Gemeinde oder des Landes Wien gelegen ist und der Magistrat der gänzlichen oder teilweisen Ausübung der Nebenbeschäftigung innerhalb der Arbeitszeit oder deren Anrechnung auf die Arbeitszeit schriftlich zugestimmt hat. Auf die Zustimmung besteht kein Rechtsanspruch; sie ist bei Wegfall des an der

Ausübung der Nebenbeschäftigung bestehenden wesentlichen Interesses zu widerrufen.

Art. II Z 3:

§ 22a. (1) § 43 der Dienstordnung 1994 findet auf den Vertragsbediensteten Anwendung.

Art. II Z 3a:

§ 23. (9) Bei einem Vertragsbediensteten, der im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet wird, und der nach dem Dienstplan regelmäßig Mehrdienstleistungen zu erbringen hat, kann das Ausmaß des Erholungsurlaubes in Schichten oder Arbeitstagen festgesetzt werden, wenn eine stundenmäßige Berechnung des Erholungsurlaubes nicht möglich ist. Die Umrechnung hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem sich aus Abs. 2 bis 7 ergebenden Zeitausmaß entspricht, wobei zur Rundung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen bis zu acht Stunden zulässig sind.

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

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

Art. II Z 4:

§ 31b. (2) Aufgeschobene Eltern-Karenz kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn die Eltern-Karenz nach § 31 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch der andere Elternteil aufgeschobene (Eltern-)Karenz nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. Auf § 31a Abs. 2 letzter Satz ist Bedacht zu nehmen.

Art. II Z 5:

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

§ 31b. (2) Aufgeschobene Eltern-Karenz kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn die Eltern-Karenz nach § 31 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch der andere Elternteil aufgeschobene (Eltern-)Karenz nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder nach anderen gleichartigen Rechtsvorschriften einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.

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

Art. II Z 5a:

§ 50. (1) Dem teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten gebührt der seiner Arbeitszeit (Lehrverpflichtung) entsprechende Teil des Monatsbezuges. Entsprechendes gilt bezüglich der Nebengebühren mit der Maßgabe, dass die Nebengebühren gemäß § 34 und § 35 Abs. 2 der Besoldungsordnung 1994 voll gebühren und auf Mehrleistungsvergütungen im Sinn des § 36 der Besoldungsordnung 1994 erst Anspruch besteht, wenn die Normalarbeitszeit für vollbeschäftigte Vertragsbedienstete überschritten wird.

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

- a) dem ihm jeweils für einen Monat zustehenden Dienst Einkommen (ohne Kinderzulage gemäß § 4 der Besoldungsordnung 1994 und Mehrleistungsvergütungen gemäß § 36 der Besoldungsordnung 1994) auf den sich aus Abs. 4 lit. a ergebenden Betrag;
- b) der ihm jeweils zustehenden Sonderzahlung (ohne Kinderzulage gemäß § 4 der Besoldungsordnung 1994) auf den sich aus Abs. 4 lit. b ergebenden Betrag.

Art. II Z 6:

§ 54d. Ist das Dienstverhältnis eines Vertragsbediensteten infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a

§ 50. (1) Dem teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten gebührt der seiner Arbeitszeit (Lehrverpflichtung) entsprechende Teil des Monatsbezuges. Entsprechendes gilt bezüglich der Nebengebühren mit der Maßgabe, dass die Nebengebühren gemäß § 34 und § 35 Abs. 2 der Besoldungsordnung 1994 voll gebühren und auf **Mehrdienstleistungsvergütungen** im Sinn des § 36 der Besoldungsordnung 1994 erst Anspruch besteht, wenn die Normalarbeitszeit für vollbeschäftigte Vertragsbedienstete überschritten wird.

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

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

§ 54d. (1) Ist das Dienstverhältnis eines Vertragsbediensteten infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a

Abs. 1 zweiter Satz Z 7 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 7 der Dienstordnung 1994 gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund einer Klage des betroffenen Vertragsbediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

Abs. 1 zweiter Satz Z 7 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 7 der Dienstordnung 1994 gekündigt oder vorzeitig beendet worden, ist die Kündigung (**§ 41 Abs. 2 letzter Satz**), Entlassung (**§ 45 Abs. 1 und 2**) oder **Auflösungserklärung (§ 41 Abs. 3)** auf Grund einer Klage des betroffenen Vertragsbediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

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

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

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

Art. II Z 7:

§ 54h. (1) Ansprüche von Bewerbern nach § 54a und von Vertragsbediensteten nach § 54b, § 54e und § 54f in Verbindung mit § 54b sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 54a, § 54b und § 54f in Verbindung mit § 54b beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber oder der Vertragsbedienstete Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion) erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung von Vertragsbediensteten, die unter Verletzung des Diskriminierungsverbotes ausgesprochen worden ist, ist innerhalb von 14 Tagen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung oder innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die Festsetzung des Entgelts gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

§ 54h. (1) Ansprüche von Bewerbern nach § 54a und von Vertragsbediensteten nach § 54b, **§ 54c, § 54d Abs. 3 und 4**, § 54e und § 54f in Verbindung mit § 54b, **§ 54c oder § 54d Abs. 3 und 4** sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 54a, § 54b, **§ 54c, § 54d Abs. 3 und 4** und § 54f in Verbindung mit § 54b, **§ 54c oder § 54d Abs. 3 und 4** beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder der Vertragsbedienstete **Kenntnis von der diskriminierenden Maßnahme im Sinn des § 4a Abs. 1 Z 2 bis 7 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 Z 2 bis 7 der Dienstordnung 1994** erlangt hat. Eine Kündigung, Entlassung oder **Auflösungserklärung**, die unter Verletzung des Diskriminierungsverbotes ausgesprochen worden ist, ist innerhalb von 14 Tagen nach Zugang **derselben, bei Kündigungen auch** innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten; **eine Klage gemäß § 54d Abs. 2 oder gemäß § 54f in Verbindung mit § 54d Abs. 2 ist innerhalb von 14 Tagen ab Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf einzubringen**. Für Ansprüche wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die Festsetzung des Entgelts gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

Art. II Z 8:

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

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

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

Art. II Z 8a:

–

§ 62d. (5) Abs. 3 zweiter Satz sowie § 11b Abs. 2 Z 2 letzter Satz und Abs. 6 Z 3 finden auf das Forstamt der Stadt Wien insoweit keine Anwendung, als die Besonderheit der Tätigkeit eine außerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr gelagerte Normalarbeitszeit erfordert.

Art. II Z 9:

§ 63. Es bleiben unberührt:

1. das Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die

§ 63. Es bleiben unberührt:

1. das Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die

von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädago-
gen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hort-
pädagoginnen, LGBl. für Wien Nr. 1/1971;

2. das Gesetz über den Verzicht auf Ersatzforderungen der Gemein-
de Wien gegenüber Bediensteten der Gemeinde Wien oder des
Landes Wien, LGBl. für Wien Nr. 8/1972.

von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädago-
gen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hort-
pädagoginnen, LGBl. für Wien Nr. 1/1971;

2. das Gesetz über den Verzicht auf Ersatzforderungen der Gemein-
de Wien gegenüber Bediensteten **sowie Organen** der Gemeinde
Wien oder des Landes Wien (**Wiener Verzichtsgesetz – W-
VerzG**), LGBl. für Wien Nr. 8/1972.

Besoldungsordnung 1994

Art. III Z 1:

–

Besoldungsordnung 1994

§ 6. (9) Wird eine Kündigung oder eine Entlassung aufgehoben, gebühren dem Beamten – unbeschadet eines allfällig bestehenden weitergehenden Schadenersatzanspruches – die Monatsbezüge und Sonderzahlungen für die Dauer des aufgelösten Dienstverhältnisses unter Einrechnung dessen, was er durch anderweitige Verwendung erworben hat. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraumes hat die Anrechnung zu unterbleiben.