

ENTWURF

Jahrgang 2022

Ausgegeben am xx. xxxx 2022

xx. Gesetz:

3. Dienstrechts-Novelle 2022

Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 (60. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Besoldungsordnung 1994 (67. Novelle zur Besoldungsordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (66. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), das Wiener Bedienstetengesetz (19. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz), die Pensionsordnung 1995 (41. Novelle zur Pensionsordnung 1995), das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (22. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz) und das Wiener Bezügegesetz 1995 (19. Novelle zum Wiener Bezügegesetz 1995) geändert werden (3. Dienstrechts-Novelle 2022)

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Dienstordnung 1994, LGBL Nr. 56, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL Nr. 39/2022, wird wie folgt geändert:

In § 4 Abs. 3 wird nach dem Wort „Jugendlichen“ die Wortfolge „oder zur Betreuung von wegen Gebrechlichkeit, Krankheit oder geistiger Behinderung wehrlosen Personen“ eingefügt.

Artikel II

Die Besoldungsordnung 1994, LGBL Nr. 55, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL Nr. 7/2022, wird wie folgt geändert:

1. In § 41a Abs. 1 entfällt der letzte Satz.

2. § 41a Abs. 2 lautet wie folgt:

„(2) Die Urlaubersatzleistung gebührt nicht für jene Teile des Erholungsurlaubes, die der Beamte trotz rechtzeitigem und nachweislichem Hinwirken durch seinen Vorgesetzten gemäß § 34 Abs. 1a DO 1994 nicht oder nicht zur Gänze verbraucht hat, es sei denn, der Verbrauch war wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen.“

3. Nach § 42a wird folgender § 42b samt Überschrift eingefügt:

„Festlegung zu § 41 Abs. 5a Z 2 Familienlastenausgleichsgesetz 1967

§ 42b. Gemäß § 41 Abs. 5a Z 2 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, in der Fassung des Teuerungs-Entlastungspaketes Teil II, BGBl. I Nr. 163/2022, wird für die Kalenderjahre 2023 und 2024 festgelegt, dass der Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen 3,7 % der Beitragsgrundlage beträgt.“

4. In der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994, zuletzt geändert durch Beschluss des Stadtsenates, ABI. Nr. 26/2022, werden im Schema II K, Verwendungsgruppe K 4, nach der Wortfolge „gemäß dem MABG“ ein Strichpunkt und in einer neuen Zeile die Wortfolge „bei der in Z 6 angeführten Beamtengruppe die Berufsberechtigung zur Ausübung der Operationstechnischen Assistenz gemäß dem MABG“ eingefügt sowie nach der Z 5 folgende Z 6 angefügt:

„6. Operationstechnische Assistenten/Assistentinnen“

Artikel III

Die Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBI. Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. Nr. 39/2022, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Abs. 7 wird nach dem Wort „Jugendlichen“ die Wortfolge „oder zur Betreuung von wegen Gebrechlichkeit, Krankheit oder geistiger Behinderung wehrlosen Personen“ eingefügt.
2. In 17 Abs. 1 werden vor dem Punkt am Ende der Z 9 ein Strichpunkt und in einer neuen Zeile folgende Z 10 eingefügt:
 „10. § 42b der Besoldungsordnung 1994 auf alle in einem vertragsmäßigen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Personen, ausgenommen die in § 1 Abs. 2 Z 2, 8 und 9 genannten Personen, anzuwenden ist“
3. In § 28 Abs. 1 erster Satz entfällt die Wortfolge „oder durch einen vorzeitigen Austritt des Vertragsbediensteten ohne wichtigen Grund (§ 45 Abs. 3)“.
4. In § 28 Abs. 1 wird der Punkt am Ende des zweiten Satzes durch einen Beistrich ersetzt und folgende Wortfolge angefügt:
 „es sei denn, der Verbrauch war wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen.“
5. Nach § 28 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:
 „(3a) Endet das Dienstverhältnis durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund (§ 45 Abs. 3), sind die Abs. 1 bis 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß für das laufende Kalenderjahr jenen Teil des Vierfachen der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß in diesem Kalenderjahr entspricht.“

Artikel IV

Das Wiener Bedienstetengesetz, LGBI. Nr. 33/2017, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. Nr. 39/2022, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der den § 137 betreffenden Zeile folgende Zeile eingefügt:
 „§ 137a. Festlegung zu § 41 Abs. 5a Z 2 Familienlastenausgleichsgesetz 1967“
2. In § 3 Abs. 9 wird nach dem Wort „Jugendlichen“ die Wortfolge „oder zur Betreuung von wegen Gebrechlichkeit, Krankheit oder geistiger Behinderung wehrlosen Personen“ eingefügt.
3. In § 76 Abs. 3 Z 6 lautet lit. c wie folgt und erhalten die bisherigen lit. c und d die Bezeichnungen „dfund „e)“:
 „c) Operationstechnische Assistenz“
4. In § 113 Abs. 1 erster Satz entfällt die Wortfolge „oder durch einen vorzeitigen Austritt der bzw. des Bediensteten ohne wichtigen Grund (§ 133 Abs. 3)“.
5. In § 113 Abs. 1 wird der Punkt am Ende des zweiten Satzes durch einen Beistrich ersetzt und folgende Wortfolge angefügt:
 „es sei denn, der Verbrauch war wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen.“
6. Nach § 113 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:
 „(3a) Endet das Dienstverhältnis durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund (§ 133 Abs. 3), sind die Abs. 1 bis 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß für das laufende Kalenderjahr jenen Teil des Vierfachen der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß in diesem Kalenderjahr entspricht.“
7. In § 113 Abs. 4 wird die Wortfolge „Abs. 1 bis 3“ durch die Wortfolge „Abs. 1 bis 3a“ ersetzt.

8. Nach §137 wird folgender § 137a samt Überschrift eingefügt:

„Festlegung zu § 41 Abs. 5a Z 2 Familienlastenausgleichsgesetz 1967

§ 137a. Gemäß § 41 Abs. 5a Z 2 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, in der Fassung des Teuerungs-Entlastungspaketes Teil II, BGBl. I Nr. 163/2022, wird für die Kalenderjahre 2023 und 2024 festgelegt, dass der Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen 3,7 % der Beitragsgrundlage beträgt. Dies gilt für alle in einem vertragsmäßigen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Personen, ausgenommen die in § 1 Abs. 2 Z 2, 6 und 7 genannten Personen.“

9. In der Anlage 1 zum Wiener Bedienstetengesetz wird im Schema W2 in der Berufsfamilie „Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)“ nach der der Modellfunktion „Medizinisch-Technischer Fachdienst“ zugeordneten Zeile folgende Zeile eingefügt:

„W2/9	Operationstechnische Assistenz	Die Modellfunktion „Operationstechnische Assistenz“ umfasst die eigenverantwortliche perioperative Betreuung und Versorgung der Patientinnen und Patienten sowie die Assistenz der Ärztin bzw. des Arztes bei operativen Eingriffen nach ärztlicher Anordnung. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.“
-------	--------------------------------	--

10. In der Anlage 2 zum Wiener Bedienstetengesetz lautet der Einreihungsplan für das Schema W2 wie folgt:

Artikel V

Die Pensionsordnung 1995, LGB1.Nr. 67, zuletzt geändert durch das Gesetz LGB1. Nr. 39/2022, wird wie folgt geändert:

7. In § 46 Abs. 2 wird der letzte Satz durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„Die erstmalige Anpassung eines Ruhebezuges ist abweichend vom ersten Satz so vorzunehmen, dass Ruhebezüge, die ab dem in der linken Spalte der nachstehenden Tabelle genannten Monatsersten des vorangegangenen Kalenderjahres gebühren, ab 1. Jänner mit dem in der rechten Spalte dazu genannten Prozentsatz des Anpassungsfaktors zu vervielfachen sind:

1. Jänner	100%
1. Februar	90%
1. März	80%
1. April	70%
1. Mai	60%
1. Juni	50%
1. Juli	40%
1. August	30%
1. September	20%
1. Oktober	10%

Bei Ruhebezügen, die ab 1. November oder ab 1. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres gebühren, erfolgt die erstmalige Anpassung ab 1. Jänner des dem Beginn des Anspruchs auf den Ruhebezug zweitfolgenden Kalenderjahres. Diese Prozentsätze gelten auch bei der erstmaligen Anpassung für von diesen - noch nicht erstmalig angepassten - Ruhebezügen abgeleitete Versorgungsbezüge. Bei der erstmaligen Anpassung von Versorgungsbezügen nach im Dienststand verstorbenen Beamten gilt der Prozentsatz, der im Falle der Ruhestandsversetzung des Beamten am Monatsersten nach seinem Todestag gegolten hätte.“

2. Nach § 73t wird folgender § 73u samt Überschrift eingefügt:

„Pensionsanpassung und Direktzahlung für das Kalenderjahr 2023

§ 73u. (1) Abweichend von § 46 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 sowie § 5 Abs. 4 und § 6 Abs. 2 erster Satz RVZG 1995 ist das Gesamtpensionseinkommen mit 1. Jänner 2023 wie folgt zu erhöhen:

1. wenn es nicht mehr als 5.670 Euro monatlich beträgt, um 5,8 %,
2. wenn es mehr als 5.670 Euro monatlich beträgt, um 328,86 Euro.

(2) Das Gesamtpensionseinkommen im Sinn des Abs. 1 einer Person umfasst alle im Dezember 2022 nach diesem Gesetz, dem RVZG 1995 und dem Wiener Bezügegesetz 1995 gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2023 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge. Ausgenommen sind die Zulagen gemäß §§ 29 und 30. Bezieht eine Person zwei oder mehrere Ruhe- oder Versorgungsbezüge, die zum Gesamtpensionseinkommen zählen, ist jeder einzelne Ruhe- bzw. Versorgungsbezug entweder mit dem Prozentsatz nach Abs. 1 Z I oder - im Fall des Abs. 1 Z 2 - mit jenem Prozentsatz zu erhöhen, der dem Anteil von 328,86 Euro am Gesamtpensionseinkommen entspricht. Auf den so ermittelten Anteil des Erhöhungsbetrages ist § 46 Abs. 2 zweiter Satz in der Fassung der 41. Novelle zur Pensionsordnung 1995 entsprechend anzuwenden.

(3) § 46 Abs. 2 zweiter bis letzter Satz in der Fassung der 41. Novelle zur Pensionsordnung 1995 ist so anzuwenden, dass die erstmalige Anpassung mindestens in jener Höhe gebührt, die sich aus der Vervielfachung mit dem Faktor 1,029 ergibt; auch Leistungen mit Stichtag im November und Dezember des der Anpassung vorangegangenen Kalenderjahres sind in diesem Ausmaß zu erhöhen.

(4) In Ergänzung zur Pensionsanpassung gemäß Abs. 1 erfolgt an Personen, die im Jänner 2023 Anspruch auf einen oder mehrere Ruhe- oder Versorgungsbezüge und ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben, eine Direktzahlung für das Jahr 2023, deren Höhe sich in Abhängigkeit vom Gesamtpensionseinkommen wie folgt bemisst:

1. wenn es nicht mehr als 1.666,66 Euro monatlich beträgt, 30 % des Gesamtpensionseinkommens,
2. wenn es mehr als 1.666,66 Euro bis zu 2.000 Euro monatlich beträgt, 500 Euro,
3. wenn es ab 2.000 Euro bis zu 2.500 Euro monatlich beträgt, ein Betrag, der von 500 Euro linear auf 0 Euro absinkt.

Beträgt das Gesamtpensionseinkommen mehr als 2.500 Euro, gebührt keine Direktzahlung.

(5) Das Gesamtpensionseinkommen im Sinn des Abs. 4 einer Person umfasst alle im Jänner 2023 nach diesem Gesetz, dem RVZG 1995 und dem Wiener Bezügegesetz 1995 gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2023 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge mit Ausnahme der Kinderzulage.

(6) Die Direktzahlung gemäß Abs. 4 ist kein Pensionsbestandteil, sie ist aber zusammen mit der für März 2023 gebührenden (höchsten) laufenden Pensionszahlung auszusahlen. Diese Zuständigkeit wird durch eine später erworbene zusätzliche Anspruchsberechtigung nach Abs. 4 nicht berührt.

(7) Die Direktzahlung zählt nicht zum monatlichen Gesamteinkommen gemäß § 30 Abs. 2 PO 1995. Von der Direktzahlung ist kein KFA-Beitrag und kein Pensionsbeitrag zu entrichten.“

3. In § 74 Abs. 2 wird das Datum „1. September 2022“ durch das Datum „1. November 2022“ ersetzt.

Artikel VI

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBL Nr. 18/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGB1. Nr. 40/2021, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Abs. 5 Z 2 und 4 entfällt jeweils der Ausdruck „nachteilige“, wird jeweils das Wort „Entscheidung“ durch das Wort „Benachteiligung“ ersetzt und wird jeweils vor dem Beistrich am Schluss der Ausdruck „(Viktimisierung)“ angefügt.

2. In § 7 Abs. 1 und § 7a Abs. 1 wird jeweils nach dem Wort „Dienstverrichtung“ die Wortfolge „durch Bedienstete oder Dritte“ eingefügt und jeweils das Zitat „(§ 1 Abs. 1 Z 1)“ durch das Zitat „(§ 1 Z 1)“ ersetzt.

3. Nach § 7 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin hat im Zusammenhang mit dem Vorwurf einer sexuellen Belästigung die von der sexuellen Belästigung betroffene Person binnen zwei Wochen zu informieren, ob diesbezüglich gegen die Belästigerin oder den Belästigten, die oder der in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien steht, dienstrechtliche Maßnahmen (Ermahnung, Kündigung oder Entlassung) getroffen wurden.“

4. In § 19 Abs. 2 Z 3 wird nach dem Zitat „(§ 26)“ die Wortfolge „oder eine der in § 26 Abs. 3 genannten Stellvertreterinnen oder ein solcher Stellvertreter“ eingefügt.

5. § 22 Abs. 5 lautet:

„(5) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die oder der Vorsitzende der Kommission davon binnen zwei Wochen folgende Personen zu benachrichtigen:

1. die Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird, sofern dadurch die Ermittlungen nicht behindert werden, und
2. die Dienststellenleitung jener Dienststelle, der die Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird, zum Zeitpunkt der Tat angehört hat.“

6. § 22 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Kommission hat ihr Gutachten bei Einleitung des Verfahrens auf Antrag innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages, bei amtswegiger Einleitung innerhalb von sechs Monaten ab Einleitungsbeschluss,

1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller,
2. der Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird, und
3. der Dienststellenleitung jener Dienststelle, der die Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird, zum Zeitpunkt der Tat angehört hat,

zu übermitteln.“

7. In § 27 Abs. 5 entfallen im ersten Satz die Wortfolge „keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht oder“ und der Schlusspunkt nach dem Wort „erteilen“ und wird nach dem Wort „erteilen“ die Wortfolge „und ist der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten auf ihr oder sein Ersuchen Einsicht in die diesbezüglichen Disziplinär- bzw. Ermittlungsakten zu gewähren.“ angefügt.

8. In § 39 Abs. 2 wird im zweiten Satz das Zitat „§ 60 Abs. 7 W-BedG“ durch das Zitat „§ 60 Abs. 6 W-BedG“ ersetzt.

9. § 41 Abs. 1 lautet:

„(1) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zum beruflichen Aufstieg qualifizieren können, von den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern solange bevorzugt zuzulassen, bis der Anteil der Frauen in höherwertigen Verwendungen (Funktionen) und Dienstposten (§ 6 Abs. 1a) jeweils 50 % beträgt.“

10. Nach § 41 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsprogramms der Stadt Wien sind der Frauenförderung dienende Veranstaltungen anzubieten.“

Artikel VII

Das Wiener Bezugesetz 1995, LGB1. Nr. 71, zuletzt geändert durch das Gesetz LGB1. Nr. 69/2021, wird wie folgt geändert:

1. In § 11 Z 3 wird die Wortfolge „für die Kalenderjahre 2019 bis 2022 §§ 73p, 73q, 73s und 73t“ durch die Wortfolge „für die Kalenderjahre 2019 bis 2023 §§ 73p, 73q, 73s und 73t sowie § 73u Abs. 1 bis 3“ ersetzt.

2. In § 57 Abs. 2 wird das Datum „1. November 2021“ durch das Datum „1. November 2022“ ersetzt.

Artikel VIII

Es treten in Kraft:

1. Art. II Z 4 und Art. IV Z 3, 9 und 10 mit 1. Oktober 2022 und
2. Art. I, Art. II Z 1 bis 3, Art. III, Art. IV Z 1, 2 und 4 bis 8, Art. V, Art. VI und Art. VII mit dem der Kundmachung folgenden Tag.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Die Pensionserhöhung für das Jahr 2023 im Bereich der Stadt Wien soll im Interesse einer gleichmäßigen Entwicklung der Pensionen der öffentlichen Bediensteten und Funktionärinnen und Funktionäre im Gleichklang mit der Erhöhung der Pensionen der Bundesbeamtinnen und -beamten sowie der Funktionärinnen und Funktionäre des Bundes erfolgen. Dem Pensionsanpassungsgesetz 2023 des Bundes entsprechend soll daher die Pensionserhöhung für das Jahr 2023 grundsätzlich unter Heranziehung des Anpassungsfaktors von 1,058 erfolgen, wobei - wie schon bei den Pensionsanpassungen der letzten Jahre - auf das Gesamtpensionseinkommen abgestellt und dieses ab einer bestimmten Höhe um einen gleichbleibenden Fixbetrag erhöht werden soll. Darüber hinaus sollen zur Kaufkraftstärkung bzw. -erhaltung die Bezieherinnen und Bezieher kleinerer und mittlerer Pensionen im März 2023 eine Direktzahlung erhalten.

Die erstmalige Anpassung eines Ruhebezuges, welche derzeit mit Wirksamkeit ab 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf den Ruhebezug zweitfolgenden Kalenderjahres erfolgt, soll in Anlehnung an die für die Pensionistinnen und Pensionisten des Bundes geltende Regelung mit Abstufungen bereits im erstfolgenden Kalenderjahr vorgenommen werden.

Es soll eine neue Modellfunktion „Operationstechnische Assistenz“ in der Berufsfamilie „Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)“ im Schema W2 des Wiener Bedienstetengesetzes - W-BedG sowie eine neue Bedienstetengruppe „Operationstechnische Assistenten/Assistentinnen“ in der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 - BO 1994 im Schema 11 K geschaffen werden.

Der Anspruch auf Urlaubersatzleistung soll in Umsetzung des Urteils des EuGH vom 25. November 2021 in der Rechtssache C-233/20 künftig unabhängig vom Grund der Auflösung des Dienstverhältnisses zustehen. Weiters erfolgt eine Angleichung der für die Vertragsbediensteten bzw. Bediensteten nach dem Wiener Bedienstetengesetz geltenden Regelungen an die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen insofern, als auch diesen Bedienstetengruppen eine Urlaubersatzleistung gebühren soll, wenn der Urlaubsverbrauch trotz Hinwirkens der bzw. des Vorgesetzten auf Grund von Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen war.

Die Einholung von Strafregistrauskünften zu Sexualstraftaten und über Tätigkeitsverbote im Zusammenhang mit der Aufnahme von Tätigkeiten an bestimmten Einrichtungen soll um Tätigkeiten an Einrichtungen zur Betreuung von wegen Gebrechlichkeit, Krankheit oder geistiger Behinderung wehrlosen Personen ergänzt werden.

Auf Grund der Erfahrungen im Zusammenhang mit der Vollziehung des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes - W-GBG wurden von der Gleichbehandlungsbeauftragten Anpassungen dieses Gesetzes angeregt, welche nunmehr umgesetzt werden sollen. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um formale bzw. organisatorische Änderungen.

Auf Grund des § 41 Abs. 5a Z 2 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 - FLAG soll in der Besoldungsordnung 1994, in der Vertragsbedienstetenordnung 1995 und im Wiener Bedienstetengesetz festgelegt werden, dass die vom Bund im Teuerungs-Entlastungspaket II, BGBl. I Nr. 163/2022, beschlossene Senkung des Dienstgeberbeitrags zum Familienlastenausgleichsfonds von 3,9 % auf 3,7 % für die Gemeinde Wien als Dienstgeberin nicht erst im Kalenderjahr 2025, sondern bereits in den Kalenderjahren 2023 und 2024 wirksam wird.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Pensionserhöhung des Jahres 2023 werden der Gemeinde Wien ab dem Jahr 2023 jährliche Mehrkosten im Ausmaß von ca. 55,8 Millionen Euro erwachsen, wovon ca. 55,1 Millionen Euro auf den Bereich des Magistrats und ca. 660.000 Euro auf den Funktionärsbereich entfallen. Die jährlichen Mehrkosten in dem vom Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz erfassten Bereich werden ab dem Jahr 2023 ca. 21,4 Millionen Euro betragen. Diese Kosten sind jedoch gemäß § 3 Abs. 3 des Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetzes dem Magistrat zu ersetzen, sodass sich kein Mehraufwand für den Magistrat der Stadt Wien ergibt. Weiters ist für die einmalige Direktzahlung, welche zusammen mit der für März 2023 gebührenden Pensionszahlung auszuzahlen ist, mit Kosten für den Bereich des Magistrats in der Höhe von rund 4 Millionen Euro zu rechnen. Die Mehrkosten in dem vom Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz erfassten Bereich für die Direktzahlung werden ca. 78.000 Euro betragen. Auch diese

Kosten sind gemäß § 3 Abs. 3 des Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetzes dem Magistrat zu ersetzen, sodass sich kein Mehraufwand für den Magistrat der Stadt Wien ergibt.

Die im Zusammenhang mit der Neuregelung der erstmaligen abgestuften Pensionsanpassung für die Stadt Wien im Jahr 2023 anfallenden Mehrkosten hängen zum einen von der Pensionserhöhung für das Jahr 2023 und zum anderen von der derzeit noch nicht feststehenden Höhe der im Jahr 2022 neu anfallenden Pensionen ab. Ausgehend von einer Erhöhung der Pensionen um 5,8 % sowie auf Grundlage der erstmals im Jahr 2021 angefallenen Pensionen wurden die voraussichtlichen Mehrkosten für die Stadt Wien für das Jahr 2023 daher mit rund 1,38 Millionen Euro berechnet. Für den vom Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz erfassten Bereich ergaben sich nach dieser Berechnung Mehrkosten in der Höhe von rund 270.000 Euro, wobei auch diese Kosten gemäß § 3 Abs. 3 des Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetzes dem Magistrat zu ersetzen sind, sodass sich daraus kein Mehraufwand für den Magistrat der Stadt Wien ergibt. Für das Jahr 2024 und die Folgejahre können die zu erwartenden Mehrkosten noch nicht beziffert werden, weil sie sich aus derzeit noch nicht konkret feststehenden Berechnungsgrößen, nämlich aus den auf Grund der Neuregelung der erstmaligen abgestuften Pensionsanpassung erhöhten Pensionsbeträgen des Jahres 2023 bzw. des jeweils vorangegangenen Folgejahres (der jeweils vorangegangenen Folgejahre) sowie aus den Pensionserhöhungen des Jahres 2024 bzw. der Folgejahre, zusammensetzen werden.

Die Schaffung der Modellfunktion „Operationstechnische Assistenz“ im Wiener Bedienstetengesetz ist kostenneutral, da keine neuen Dienstposten geschaffen werden, sondern Bewerberinnen und Bewerber mit der entsprechenden Ausbildung auf bereits bestehende Dienstposten aufgenommen werden sollen. Auch im Zusammenhang mit der Schaffung der neuen Bedienstetengruppe „Operationstechnische Assistenten/Assistentinnen“ in der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 ist mit keinen Mehrkosten für die Stadt Wien zu rechnen, da auch Bedienstete, für welche die Besoldungsordnung 1994 zur Anwendung kommt, nach Absolvierung der Ausbildung zur Operationstechnischen Assistentin bzw. zum Operationstechnischen Assistenten auf vakanten Dienstposten verwendet werden sollen.

Die durch die Änderungen hinsichtlich der Urlaubersatzleistung für die Stadt Wien entstehenden Mehrkosten können angesichts des Umstandes, dass weder die Zahl künftiger Austritte aus wichtigem Grund noch das jeweilige Ausmaß des ersatzleistungsfähigen Urlaubsanspruchs vorhersehbar ist, nicht beziffert werden, jedoch ist mit keinen nennenswerten Mehrkosten zu rechnen.

Durch die Ausweitung des Kreises an Tätigkeiten, für welche eine Strafregistrauskunft zu Sexualstraftaten und über Tätigkeitsverbote einzuholen ist, ist mit keinen nennenswerten Mehrkosten für die Stadt Wien zu rechnen.

Die im Entwurf vorgesehenen Änderungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes sind mit keinen Mehrkosten für die Stadt Wien verbunden.

Die Senkung des Dienstgeberbeitrags zum Familienlastenausgleichsfonds wird für die Gemeinde Wien in den Jahren 2023 und 2024 auf der Grundlage der im Jahr 2021 geleisteten Dienstgeberbeiträge voraussichtlich mit Einsparungen in Höhe von ca. 5,7 Millionen Euro pro Jahr verbunden sein. Im diesem Ausmaß werden sich auch die Einnahmen des Familienlastenausgleichsfonds verringern.

Für den Bund und andere Gebietskörperschaften entstehen durch dieses Gesetzesvorhaben keine Kosten.

II. Besonderer Teil

Zu Art I, Art III Z 1 und Art IV Z 2 (§ 4 Abs. 3 DO 1994, § 2 Abs. 7 VBO 1995 sowie § 3 Abs. 9 W-BedG):

Mit dem Gewaltschutzgesetz 2019, BGBl. I Nr. 105/2019, wurde § 9a Abs. 2 des Strafregistergesetzes dahingehend ergänzt, dass die Landespolizeidirektion Wien nach Maßgabe besonderer gesetzlicher Regelungen Auskunft über besonders gekennzeichnete Verurteilungen auch an Einrichtungen gemäß § 220b StGB im Zusammenhang mit der Anstellung von Personen zur Pflege und Betreuung wehrloser Personen zu erteilen hat. Es handelt sich dabei um Einrichtungen, in welchen wegen Gebrechlichkeit, Krankheit oder einer geistigen Behinderung wehrlose Personen betreut werden.

In Entsprechung dieser Erweiterung sollen die nach der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien hierfür zuständigen Dienststellen im Zusammenhang mit der erstmaligen Heranziehung einer bzw. eines Bediensteten zu Tätigkeiten an Einrichtungen zur Betreuung solcher wehrlosen Personen zur Einholung und schriftlich dokumentierten Verarbeitung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 des Strafregistergesetzes 1968 ermächtigt werden. Diese Auskünfte sind wie auch jene, die bereits derzeit vor der erstmaligen Heranziehung einer bzw. eines Bediensteten zu Tätigkeiten an Einrichtungen zur

Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen eingeholt werden, nach ihrer Überprüfung von den zuständigen Dienststellen unverzüglich zu löschen.

Zu Art. II Z 1 und 2, Art. III Z 3 bis 5 sowie Art. IV Z 4 bis 7 (§ 41a Abs. 1 und 2 BO 1994, § 28 Abs. 1 und 3a VBO 1995 sowie § 113 Abs. 1, 3a und 4 W-BedG):

Die vorliegenden Änderungen tragen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs Rechnung. Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 25. November 2021 in der Rechtssache C-233/20 im Hinblick auf die Bestimmung des § 10 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, entschieden, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union einer nationalen Vorschrift entgegensteht, wonach eine Urlaubersatzleistung für das laufende letzte Arbeitsjahr nicht gebührt, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig einseitig beendet. Alleinige Voraussetzung für den Anspruch auf finanzielle Vergütung ist, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass nicht der gesamte Jahresurlaub verbraucht wurde. Der Grund für die Beendigung ist hingegen nicht maßgeblich.

Der Anspruch auf eine Urlaubersatzleistung soll daher künftig unabhängig vom Grund der Auflösung des Dienstverhältnisses zustehen.

Der Oberste Gerichtshof stellte im fortgesetzten Verfahren mit Urteil vom 17. Februar 2022, GZ 9 ObA 150/21f, fest, dass der Entfall des Anspruchs auf Urlaubersatzleistung unionsrechtswidrig ist, soweit es den nach Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeit-Richtlinie unionsrechtlich garantierten Mindesturlaub von vier Wochen betrifft. Eine finanzielle Abgeltung des über den vierwöchigen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubsteils ist unionsrechtlich nicht geboten. In Entsprechung der zitierten Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und des Obersten Gerichtshofs wird in § 28 VBO 1995 und in § 113 W-BedG in einem neuen Abs. 3a gesetzlich klargestellt, dass der Anspruch auf Urlaubersatzleistung nach § 28 VBO 1995 bzw. § 113 W-BedG auch im Fall eines Austritts ohne wichtigen Grund zusteht. Abweichend von § 28 Abs. 2 VBO 1995 bzw. § 113 Abs. 2 W-BedG ist dabei die Urlaubersatzleistung für das laufende Kalenderjahr bezogen auf den nicht verbrauchten aliquotierten vierwöchigen Mindesturlaub gemäß der Richtlinie 2003/88/EG zu ermitteln. Weiters sollen die für die Vertragsbediensteten bzw. Bediensteten nach dem Wiener Bedienstetengesetz geltenden Regelungen insofern an die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen angeglichen werden, als nun auch diesen Bedienstetengruppen bei Nichtverbrauch des Erholungsurlaubs trotz Hinwirkens der bzw. des Vorgesetzten eine Urlaubersatzleistung gebühren soll, wenn der Verbrauch wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen war (§ 28 Abs. 1 VBO 1995; § 113 Abs. 1 W-BedG).

Im Falle der Übernahme einer oder eines Vertragsbediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien wird das Dienstverhältnis in Bezug auf den Erholungsurlaubsanspruch als ein einheitliches gesehen. Der Zweck und die Ansprüche gemäß Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG werden dadurch gewahrt.

Zu Art. II Z 3, Art. III Z 2 und Art. IV Z 1 und 8 (§ 42b BO 1994, § 17 Abs. 1 Z 10 VBO 1995 sowie Inhaltsverzeichnis des Wiener Bedienstetengesetzes und § 137a W-BedG):

Die im Teuerungs-Entlastungspaket II, BGBl. I Nr. 163/2022, grundsätzlich erst ab dem Kalenderjahr 2025 vorgesehene Senkung des Dienstgeberbeitrags zum Familienlastenausgleichsfonds von 3,9 % auf 3,7 % gilt auch schon in den Kalenderjahren 2023 und 2024, wenn dies „in einer Dienstordnung der Gebietskörperschaften“ festgelegt ist (§ 41 Abs. 5a Z 2 FLAG).

Für die Gemeinde Wien als Dienstgeberin soll diese Festlegung in § 42b BO 1994, § 17 Abs. 1 Z 10 VBO 1995 und § 137a W-BedG getroffen werden.

Zu Art. II Z 4 und Art. IV Z 3, 9 und 10 (Anlage 1 zur BO 1994, § 76 Abs. 3 Z 6 W-BedG sowie Anlagen 1 und 2 zum W-BedG):

Mit dem OTA-Gesetz, BGBl. I Nr. 15/2022, wurden die Rechtsgrundlagen für einen eigenen Gesundheitsberuf „Operationstechnische Assistenz (OTA)“ geschaffen. Die Regelungen über die Ausbildung und den Beruf der Operationstechnischen Assistenz wurden im Medizinische Assistenzberufe-Gesetz - MABG verankert. Personen, die zur Ausübung der Operationstechnischen Assistenz berechtigt sind, dürfen die Berufsbezeichnung „Diplomierter Operationstechnischer Assistentin“ bzw. „Diplomierter Operationstechnischer Assistent“, gegebenenfalls in Form der Abkürzung „OTA“, führen.

Um künftig im Bereich des Wiener Gesundheitsverbundes Bedienstete dieser Berufsgruppe aufnehmen zu können, soll im Wiener Bedienstetengesetz in der Berufsfamilie „Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)“ eine neue Modellfunktion „Operationstechnische Assistenz“

geschaffen und dem Schema W2, Gehaltsband W2/9, zugeordnet werden. Die neue Modellfunktion umfasst die eigenverantwortliche perioperative Betreuung und Versorgung der Patientinnen und Patienten sowie die Assistenz der Ärztin bzw. des Arztes bei operativen Eingriffen nach ärztlicher Anordnung. Derzeit ist im Bereich des Wiener Gesundheitsverbundes der Einsatz der Operationstechnischen Assistenz ausschließlich im Operationsbereich geplant.

Zugleich soll in der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 im Schema II K die neue Bedienstetengruppe „Operationstechnische Assistenten/Assistentinnen“ geschaffen werden, um die Überstellung von Bediensteten, die die Ausbildung während des laufenden Dienstverhältnisses absolviert haben, zu ermöglichen. Einreihungsvoraussetzung in der Verwendungsgruppe K 4 soll die Berufsberechtigung zur Ausübung der Operationstechnischen Assistenz nach dem Medizinische Assistenzberufe-Gesetz sein.

Zu Art. V Z 1 (§ 46 Abs. 2 PO 1995):

Der Bund hat mit Wirksamkeit 1. Jänner 2022 die im Pensionsgesetz 1965 geregelte erstmalige Pensionsanpassung, die bis dahin für das der Ruhestandsversetzung zweitfolgende Kalenderjahr vorgesehen war, dahingehend abgeändert, dass sie abgestuft im erstfolgenden Jahr vorzunehmen ist. Diese Regelung soll nunmehr in das Pensionsrecht der Beamtinnen und Beamten der Gemeinde Wien übernommen werden.

Die Abstufung richtet sich danach, ab welchem Monat ein Ruhebezug gebührt. So gebühren bei Anfall der Pension mit Jänner im erstfolgenden Jahr 100 % der Pensionserhöhung, bei Anfall mit Februar 90 % der Pensionserhöhung, bei Anfall mit März 80 % der Pensionserhöhung usw. Gebührt der Ruhebezug erstmals im November oder Dezember, kommt es im erstfolgenden Jahr zu keiner Erhöhung.

Zu Art. V Z 2 und Art. VII Z 1 (§ 73u PO 1995 und § 11 Z 3 Wiener Bezügegesetz 1995):

Die in § 73u PO 1995 vorgesehene Pensionsanpassungsbestimmung für das Jahr 2023 gilt unmittelbar für Beamtinnen und Beamte der Gemeinde Wien sowie deren Hinterbliebene und Angehörige, die einen Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsbezüge nach der Pensionsordnung 1995 bzw. dem Ruhe- und Versorgungsgenusszulagegesetz 1995 haben, und orientiert sich an der für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten geltenden Regelung des § 41 Abs. 8 und 9 des Pensionsgesetzes 1965 (in Verbindung mit § 775 ASVG) sowie des § 95i des Pensionsgesetzes 1965 (in Verbindung mit § 776 ASVG), jeweils in der Fassung des Pensionsanpassungsgesetzes 2023, BGBl. I Nr. 175/2022.

Die vorgeschlagene Pensionserhöhung für das Jahr 2023 stellt auf das Gesamtpensionseinkommen ab und begrenzt die volle Pensionsanpassung mit 5,8 % (also in der Höhe des Anpassungsfaktors 2023) auf Gesamtpensionseinkommen, die 5.670 Euro nicht überschreiten (dieser Grenzwert entspricht der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage). Alle über diesem Wert liegenden Gesamtpensionseinkommen sollen mit einem Fixbetrag in der Höhe von 328,86 Euro angepasst werden, das sind 5,8 % von 5.670 Euro (§ 73u Abs. 1 PO 1995).

Das Gesamtpensionseinkommen einer Person umfasst dabei alle im Dezember 2022 nach der Pensionsordnung 1995, dem Ruhe- und Versorgungsgenusszulagegesetz 1995 und dem Wiener Bezügegesetz 1995 gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2023 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge. Davon ausgenommen sind die Zulagen gemäß §§ 29 und 30 PO 1995. Bei Bezug zweier oder mehrerer Ruhe- oder Versorgungsbezüge, die zum Gesamtpensionseinkommen zählen, soll jeder einzelne Ruhe- bzw. Versorgungsbezug, abhängig von der Höhe des Gesamtpensionseinkommens, entweder um 5,8 % oder mit jenem Prozentsatz, der dem Anteil von 328,86 Euro am Gesamtpensionseinkommen entspricht, erhöht werden (§ 73u Abs. 2 PO 1995).

Darüber hinaus soll die (aliquote) erstmalige Pensionsanpassung, welche ebenfalls Gegenstand dieser Novelle ist, außertourlich mindestens im halben Ausmaß der Anpassung mit dem Anpassungsfaktor gebühren. Dies gilt auch für die erstmalige Anpassung von Pensionen mit Stichtag im November oder Dezember des der Anpassung vorangegangenen Kalenderjahres, die „regulär“ erst mit 1. Jänner des zweitfolgenden Kalenderjahres anzupassen wären (§ 73u Abs. 3 PO 1995).

Der in § 11 Z 3 des Wiener Bezügegesetzes 1995 eingefügte Verweis hat zur Folge, dass die Bestimmungen des § 73u Abs. 1 bis 3 PO 1995 auch für den Bereich der Funktionärinnen und Funktionäre der Stadt Wien anzuwenden sind.

Schließlich soll zum Ausgleich der Inflationsbelastung für Beamtinnen und Beamte der Gemeinde Wien sowie deren Hinterbliebene und Angehörige, die einen Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsbezüge nach der Pensionsordnung 1995 bzw. dem Ruhe- und Versorgungsgenusszulagegesetz 1995 haben, eine Direktzahlung für das Jahr 2023 vorgesehen werden, die eine soziale Staffelung nach der Pensionshöhe enthält und mit der März-Pension zur Auszahlung kommen soll. Abgestellt wird dabei auf das Gesamtpensionseinkommen im Jänner 2023. Bis zu einem Gesamtpensionseinkommen von 1 666,66 Euro gebührt eine Direktzahlung von 30 % dieses Einkommens, über diesem Betrag bis zu

einem Gesamtpensionseinkommen von 2 000 Euro eine Direktzahlung von 500 Euro; für Gesamtpensionseinkommen ab 2 000 Euro bis 2 500 Euro sinkt der Betrag von 500 Euro linear auf 0 Euro. Damit werden vor allem die Bezieherinnen und Bezieher kleinerer und mittlerer Pensionseinkommen, die vom Anstieg der Inflation besonders betroffen sind, entlastet. Diese Direktzahlung ist zusammen mit der für März 2023 gebührenden (höchsten) laufenden Pensionszahlung auszusahlen, ist aber kein Pensionsbestandteil. Sie zählt nicht zum monatlichen Gesamteinkommen gemäß § 30 Abs. 2 PO 1995. Die Direktzahlung ist von der Einkommensteuer befreit sowie unpfändbar (§ 95i Abs. 2 PG 1965 in der Fassung des Pensionsanpassungsgesetzes 2023). Von der Einmalzahlung ist kein KFA-Beitrag und kein Pensionsbeitrag zu entrichten (§ 73u Abs. 4 bis 7 PO 1995).

Zu Art V Z 3 und Art VII Z 2 (§ 74 Abs. 2 PO 1995 und § 57 Abs. 2 Wiener Bezügegesetz 1995):

Soweit in der Pensionsordnung 1995 und im Wiener Bezügegesetz 1995 auf Bundesgesetze verwiesen wird, soll im Sinn einer zulässigen statischen Verweisung jeweils deren am 1. November 2022 geltende Fassung maßgebend sein.

Zu Art. VI Z 1 (§ 2 Abs. 5 Z 2 und 4 W-GBG):

Als Diskriminierung gilt auch jede nachteilige, das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, die deshalb erfolgt, weil sich die bzw. der Bedienstete gegen eine Diskriminierung beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeugin bzw. Zeuge oder als Beteiligte bzw. Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat. Gleiches gilt, wenn eine derartige Entscheidung deshalb erfolgt, weil die bzw. der Bedienstete eine sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung zurückgewiesen oder geduldet hat.

Nunmehr soll klargestellt werden, dass damit nicht nur Entscheidungen im engeren Sinn, sondern jegliche Benachteiligungen erfasst sind.

Weiters soll der bereits im Zusammenhang mit der Regelung von Schadenersatz und sonstigen Ansprüchen nach derartigen Benachteiligungen in § 17a W-GBG verwendete Begriff „Viktimisierung“ ausdrücklich mit den beschriebenen Benachteiligungen verbunden werden.

Zu Art. VI Z 2 (§ 7 Abs. 1 und § 7a Abs. 1 W-GBG):

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung sexuell oder geschlechtsbezogen belästigt werden. Das Gesetz schränkt diesbezüglich im Gegensatz zur Definition der sexuellen oder geschlechtsbezogenen Belästigung durch Bedienstete in (bloßer) örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der bzw. des Belästigten die Täterschaft nicht auf Bedienstete der Gemeinde Wien ein. Es soll nunmehr ausdrücklich klargestellt werden, dass die Bediensteten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung auch vor Belästigung durch Dritte, beispielsweise Parteien oder Kundinnen und Kunden, geschützt sind (§ 7 Abs. 1 und § 7a Abs. 1 W-GBG).

Weiters werden die Änderungen zum Anlass für eine Zitatberichtigung in § 7 Abs. 1 und § 7a Abs. 1 W-GBG genommen.

Zu Art. VI Z 3 (§ 7 Abs. 3 W-GBG):

Opfer einer sexuellen Belästigung benötigen häufig lange Zeit, um das traumatische Erlebnis zu verarbeiten. Um mit den Geschehnissen abschließen zu können, ist es für sie wichtig zu erfahren, ob die Täterin bzw. der Täter zur Rechenschaft gezogen wurde. Aus diesem Grund wurde mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2021, LGB1.Nr. 40/2021, für Disziplinarverfahren, welchen der Vorwurf einer sexuellen Belästigung zu Grunde liegt, vorgesehen, dass die von der sexuellen Belästigung betroffene Person über den Ausgang des Verfahrens zu informieren ist (§ 75 Abs. 3, § 98 Abs. 3 und § 103 Abs. 5 DO 1994).

Nunmehr soll sichergestellt werden, dass auch in jenen Fällen, in welchen es sich bei der Täterin bzw. dem Täter um keine Beamtin bzw. keinen Beamten handelt und daher auch nicht die Durchführung eines Disziplinarverfahrens in Frage kommt, das Opfer von der Vertreterin bzw. dem Vertreter der Dienstgeberin informiert wird, ob dienstrechtliche Maßnahmen (Ermahnung, Kündigung oder Entlassung) getroffen wurden. Somit ist die von einer Belästigung betroffene Person auch dann zu informieren, wenn die Belästigung durch Bedienstete, die in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehen, erfolgte. Die obgenannten Bestimmungen der Dienstordnung 1994 gelten für Beamtinnen und Beamte als *leges speciales* weiterhin.

Die Information wird primär durch die Dienststellenleitung, welcher die Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird, und das Opfer im Zeitpunkt der Tat angehört, zu erfolgen haben. Die Zuständigkeit kann jedoch auch einer anderen Dienststellenleitung zukommen, wenn nicht mehr

beide genannten Personen in der ursprünglichen Dienststelle tätig sind. In letzter Konsequenz wird diese Verpflichtung den zur Verfolgung von Dienstpflichtverletzungen zuständigen Dienststellen obliegen.

Die Information soll jeweils innerhalb einer Frist von zwei Wochen erteilt werden und keine Details erfassen, sondern sich lediglich darauf beziehen, ob eine Ermahnung, Kündigung oder Entlassung erfolgte oder ob keine Maßnahme erforderlich war.

Zu Art. VI Z 4 (§ 19 Abs. 2 Z 3 W-GBG):

Der Gleichbehandlungskommission gehört unter anderem die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte als Mitglied an. Künftig soll es möglich sein, alternativ eine bzw. einen der in § 26 Abs. 3 W-GBG näher genannten Stellvertreterinnen und Stellvertreter zum Mitglied der Gleichbehandlungskommission zu bestellen.

Zu Art. VI Z 5 (§ 22 Abs. 5 W-GBG):

Sobald ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission anhängig ist, hat derzeit die bzw. der Vorsitzende die Vertreterin bzw. den Vertreter der Dienstgeberin, die bzw. der der Diskriminierung beschuldigt wird, davon binnen zwei Wochen zu benachrichtigen. Nachdem in der Praxis nicht immer klar ist, welcher Vertreterin bzw. welchem Vertreter der Dienstgeberin eine Diskriminierung zuzurechnen ist, sollen künftig die Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird, und die Dienststellenleitung jener Dienststelle, der die Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird, zum Zeitpunkt der Tat angehört hat, zu benachrichtigen sein. Eine Ausnahme besteht dann, wenn durch die Benachrichtigung der beschuldigten Person die Ermittlungen behindert würden.

Zu Art. VI Z 6 (§ 22 Abs. 6 W-GBG):

Die Gleichbehandlungskommission hat derzeit ihr Gutachten binnen sechs Monaten ab Einlangen des Antrags bzw. ab Einleitungsbeschluss unter anderem dem „in Ansehung der von der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes betroffenen Person (des betroffenen Dienstverhältnisses) nach den Rechtsvorschriften jeweils zuständigen Organ der Gemeinde Wien“ zu übermitteln. Nachdem in der Praxis auf der Grundlage dieser Bestimmung nicht immer zweifelsfrei klar ist, welchem konkreten Organ das Gutachten zu übermitteln ist, soll nunmehr eine klare Regelung getroffen werden. Demnach soll das Gutachten neben - wie bisher - der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller und der Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird, nun auch der Dienststellenleitung jener Dienststelle, der die Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird, zum Zeitpunkt der Tat angehört hat, zu übermitteln sein.

Zu Art. VI Z 7 (§ 27 Abs. 5 W-GBG):

Im Zusammenhang mit der Verpflichtung jeder Vertreterin und jedes Vertreters der Dienstgeberin, der bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer bzw. seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, soll die bisher bestehende Einschränkung durch eine allenfalls bestehende Amtsverschwiegenheit entfallen, zumal die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, ohnehin zur Verschwiegenheit über alle ihr bzw. ihm ausschließlich aus ihrer bzw. seiner Funktion bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet ist, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist (vgl. § 29 Abs. 1 W-GBG).

Weiters soll klargestellt werden, dass die oben genannte Verpflichtung auch die Einsichtnahme in die diesbezüglichen Disziplinar- bzw. Ermittlungsakten umfasst. Nachdem die Vertreterin bzw. der Vertreter der Dienstgeberin keine Kenntnis davon hat, ob sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person an die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. den Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt hat, kann diese Gewährung der Akteneinsicht nur auf Ersuchen der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgen.

Zu Art. VI Z 8 (§ 39 Abs. 2 W-GBG):

Es erfolgt eine Aktualisierung des Verweises auf die Bestimmung des früheren § 60 Abs. 7 W-BedG, welcher mit der 15. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz, LGB1.Nr. 40/2021, die Absatzbezeichnung „(6)“ erhalten hat.

Zu Art. VI Z 9 und 10 (§ 41 Abs. 1 und 3 W-GBG):

Das Gebot, wonach Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zum beruflichen Aufstieg qualifizieren können, entsprechend den Vorgaben des Gleichstellungsprogramms bevorzugt zuzulassen sind, soll präzisiert werden. Frauen sollen von den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern nun solange bevorzugt zuzulassen sein, bis der Anteil der Frauen in höherwertigen

Verwendungen (Funktionen) und Dienstposten (§ 6 Abs. 1a) jeweils 50 % beträgt. Damit sind alle in § 6 Abs. 1a W-GBG genannten Verwendungen (Funktionen) und Dienstposten gemeint, somit auch jene Dienstposten, die Modellstellen nach dem Wiener Bedienstetengesetz zugeordnet sind, welche den in § 2 Abs. 3 W-GBG genannten höherwertigen Verwendungen (Funktionen) entsprechen, sowie jene näher genannten Dienstposten, die Berufsfamilien nach dem Wiener Bedienstetengesetz aus dem Bereich der Führung zugeordnet sind (§ 41 Abs. 1 W-GBG).

Das Aus- und Weiterbildungsprogramm der Stadt Wien enthält schon bisher ein umfassendes Angebot an frauenspezifischen Veranstaltungen. Mit dem neuen § 41 Abs. 3 W-GBG soll die Verpflichtung der Dienstgeberin, der Frauenförderung dienende Veranstaltungen anzubieten, nun auch im Gesetz verankert werden.

Textgegenüberstellung

Die Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 (Art. II Z 4) sowie das Inhaltsverzeichnis des Wiener Bedienstetengesetzes (Art. IV Z 1) und die Anlagen 1 und 2 zum Wiener Bedienstetengesetz (Art. IV Z 9 und 10) wurden in die Textgegenüberstellung nicht aufgenommen.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Artikel I

Änderung der Dienstordnung 1994

§ 4. (3) Der Magistrat (§ 2a) ist im Zusammenhang mit der erstmaligen Heranziehung eines Beamten zu Tätigkeiten an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen zur Einholung und schriftlich dokumentierten Verarbeitung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 des Strafrechtsgesetzes 1968, BGBl. Nr. 277, ermächtigt. Diese Auskünfte sind nach ihrer Überprüfung vom Magistrat unverzüglich zu löschen.

§ 4. (3) Der Magistrat (§ 2a) ist im Zusammenhang mit der erstmaligen Heranziehung eines Beamten zu Tätigkeiten an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen oder zur Betreuung von wegen Gebrechlichkeit, Krankheit oder geistiger Behinderung wehrlosen Personen zur Einholung und schriftlich dokumentierten Verarbeitung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 des Strafrechtsgesetzes 1968, BGBl. Nr. 277, ermächtigt. Diese Auskünfte sind nach ihrer Überprüfung vom Magistrat unverzüglich zu löschen.

Artikel II

Änderung der Besoldungsordnung 1994

§ 41a. (1) Dem Beamten gebührt anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis eine Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub, wenn er nicht unmittelbar in ein anderes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien übernommen wird (Urlaubsersatzleistung). Die Urlaubsersatzleistung gebührt nur insoweit, als der Beamte das Unterbleiben des Verbrauchs des Erholungsurlaubs nicht zu vertreten hat.

§ 41a. (1) Dem Beamten gebührt anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis eine Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub, wenn er nicht unmittelbar in ein anderes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien übernommen wird (Urlaubsersatzleistung).

(2) Der Beamte hat das Unterbleiben des Verbrauchs insbesondere dann zu vertreten, wenn er den Verbrauch durch

1. ein Verhalten, welches eine Kündigung gemäß § 72 der Dienstordnung 1994, an der ihn ein Verschulden trifft, zur Folge hatte,
2. ein Verhalten, welches eine Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß § 33 Abs. 1 oder § 74 der Dienstordnung 1994 zur Folge hatte, oder
3. Versetzung in den Ruhestand über Antrag gemäß § 68b Abs. 1 Z 1, 3 oder 4, § 68c Abs. 1 oder § 115i der Dienstordnung 1994

unmöglich gemacht hat. Der Beamte hat das Unterbleiben des Verbrauchs auch dann zu vertreten, wenn er den Erholungsurlaub trotz rechzeitigem und nach-

(2) Die Urlaubsersatzleistung gebührt nicht für jene Teile des Erholungsurlaubes, die der Beamte trotz rechzeitigem und nachweislichem Hinwirken durch seinen Vorgesetzten gemäß § 34 Abs. 1a DO 1994 nicht oder nicht zur Gänze verbraucht hat, es sei denn, der Verbrauch war wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen.

Geltende Fassung

weislichem Hinwirken durch seinen Vorgesetzten gemäß § 34 Abs. 1a DO 1994 nicht oder nicht zur Gänze verbraucht hat. Das Unterbleiben des Verbrauchs ist vom Beamten jedoch insoweit nicht zu vertreten, als ein Verbrauch wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen war.

(3) bis (11).....

§ 42a.....

Vorgeschlagene Fassung

(3) bis (11)

§ 42a.....

Festlegung zu § 41 Abs. 5a Z 2 Familienlastenausgleichsgesetz 1967

§ 42b. Gemäß § 41 Abs. 5a Z 2 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, in der Fassung des Steuerungs-Entlastungspaketes Teil II, BGBl. I Nr. 163/2022, wird für die Kalenderjahre 2023 und 2024 festgelegt, dass der Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen 3,7 % der Beitragsgrundlage beträgt.

Artikel III

Änderung der Vertragsbedienstetenordnung 1995

§ 2. (7) Im Zusammenhang mit der erstmaligen Heranziehung eines Vertragsbediensteten zu Tätigkeiten an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen sind die nach der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien hierfür zuständigen Dienststellen zur Einholung und schriftlich dokumentierten Verarbeitung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 des Strafrechtsgesetzes 1968, BGBl. Nr. 277, ermächtigt. Diese Auskünfte sind nach ihrer Überprüfung von den zuständigen Dienststellen unverzüglich zu löschen.

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

1. bis 8.....

9. bei Anwendung des § 38a der Besoldungsordnung 1994 an die Stelle der für die Ruhegenusszulage anrechenbar erklärten Nebengebühren die Nebengebühren im Sinn des § 19 Abs. 5 erster Satz treten und §§ 38a und 49t der Besoldungsordnung 1994 auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1

§ 2. (7) Im Zusammenhang mit der erstmaligen Heranziehung eines Vertragsbediensteten zu Tätigkeiten an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen oder zur Betreuung von wegen Gebrechlichkeit, Krankheit oder geistiger Behinderung wehrlosen Personen sind die nach der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien hierfür zuständigen Dienststellen zur Einholung und schriftlich dokumentierten Verarbeitung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 des Strafrechtsgesetzes 1968, BGBl. Nr. 277, ermächtigt. Diese Auskünfte sind nach ihrer Überprüfung von den zuständigen Dienststellen unverzüglich zu löschen.

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

1. bis 8.....

9. bei Anwendung des § 38a der Besoldungsordnung 1994 an die Stelle der für die Ruhegenusszulage anrechenbar erklärten Nebengebühren die Nebengebühren im Sinn des § 19 Abs. 5 erster Satz treten und §§ 38a und 49t der Besoldungsordnung 1994 auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1 zweiter Fall

Geltende Fassung

zweiter Fall und Z 6 genannten Bediensteten anzuwenden sind.

(2) und (3)

§ 28. (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt eine Urlaubsersatzleistung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet, sofern die Beendigung nicht auf Grund des § 41 Abs. 1 Z 2 oder durch einen vorzeitigen Austritt des Vertragsbediensteten ohne wichtigen Grund (§ 45 Abs. 3) eintritt. Die Urlaubsersatzleistung gebührt nicht, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub trotz rechtzeitigem und nachweislichem Hinwirken des Vorgesetzten gemäß § 6 Abs. 1a nicht oder nicht zur Gänze verbraucht hat.

(2) und (3)

(4)

Artikel IV

Änderung des Wiener Bedienstetengesetzes

§ 3. (9) Im Zusammenhang mit der erstmaligen Heranziehung einer bzw. eines Bediensteten zu Tätigkeiten an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterbringung von Kindern und Jugendlichen sind die nach der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien hierfür zuständigen Dienststellen zur Einholung und schriftlich dokumentierten Verarbeitung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 des Strafrechtsgesetzes 1968, BGBl. Nr. 277, ermächtigt. Diese Auskünfte sind nach ihrer Überprüfung von den zuständigen Dienststellen unverzüglich zu löschen.

§ 76. (1) und (2)

(3) Dem Einreichungsplan für das Gehaltsschema W2 sind folgende mit be-

Vorgeschlagene Fassung

und Z 6 genannten Bediensteten anzuwenden sind;

10. § 42b der Besoldungsordnung 1994 auf alle in einem vertragsmäßigen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Personen, ausgenommen die in § 1 Abs. 2 Z 2, 8 und 9 genannten Personen, anzuwenden ist.

(2) und (3)

§ 28. (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt eine Urlaubsersatzleistung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet, sofern die Beendigung nicht auf Grund des § 41 Abs. 1 Z 2 eintritt. Die Urlaubsersatzleistung gebührt nicht, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub trotz rechtzeitigem und nachweislichem Hinwirken des Vorgesetzten gemäß § 6 Abs. 1a nicht oder nicht zur Gänze verbraucht hat, es sei denn, der Verbrauch war wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen.

(2) und (3)

(3a) Endet das Dienstverhältnis durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund (§ 45 Abs. 3), sind die Abs. 1 bis 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß für das laufende Kalenderjahr jenen Teil des Vierfachen der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß in diesem Kalenderjahr entspricht.

(4)

§ 3. (9) Im Zusammenhang mit der erstmaligen Heranziehung einer bzw. eines Bediensteten zu Tätigkeiten an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterbringung von Kindern und Jugendlichen oder zur Betreuung von wegen Gebrechlichkeit, Krankheit oder geistiger Behinderung wehrlosen Personen sind die nach der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien hierfür zuständigen Dienststellen zur Einholung und schriftlich dokumentierten Verarbeitung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 des Strafrechtsgesetzes 1968, BGBl. Nr. 277, ermächtigt. Diese Auskünfte sind nach ihrer Überprüfung von den zuständigen Dienststellen unverzüglich zu löschen.

§ 76. (1) und (2)

(3) Dem Einreichungsplan für das Gehaltsschema W2 sind folgende mit beson-

Geltende Fassung

sonderen Erschwernissen verbundene Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:

1. bis 5.....

6. Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG), bestehend aus den Modellfunktionen
a) und b)

c) Hebamme

d) Gehobene medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe

7.....

(4) bis (7)

§ 113. (1) Der bzw. dem Bediensteten gebührt eine Urlaubsersatzleistung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet, sofern die Beendigung nicht auf Grund des § 127 Abs. 1 Z 2 oder durch einen vorzeitigen Austritt der bzw. des Bediensteten ohne wichtigen Grund (§ 133 Abs. 3) eintritt. Die Urlaubsersatzleistung gebührt nicht, wenn die bzw. der Bedienstete den Erholungsurlaub trotz rechtzeitigem und nachweislichem Hinwirken der Abs. 1a nicht oder nicht zur Gänze verbraucht hat.

(2) und (3)

Vorgeschlagene Fassung

deren Erschwernissen verbundene Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:

1. bis 5.....

6. Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG), bestehend aus den Modellfunktionen
a) und b)

c) Operationstechnische Assistenz

d) Hebamme

e) Gehobene medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe

7.....

(4) bis (7)

§ 113. (1) Der bzw. dem Bediensteten gebührt eine Urlaubsersatzleistung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet, sofern die Beendigung nicht auf Grund des § 127 Abs. 1 Z 2 eintritt. Die Urlaubsersatzleistung gebührt nicht, wenn die bzw. der Bedienstete den Erholungsurlaub trotz rechtzeitigem und nachweislichem Hinwirken der bzw. des Vorgesetzten gemäß § 28 Abs. 1a nicht oder nicht zur Gänze verbraucht hat, es sei denn, der Verbrauch war wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen.

(2) und (3)

(3a) Endet das Dienstverhältnis durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund (§ 133 Abs. 3), sind die Abs. 1 bis 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß für das laufende Kalenderjahr jenen Teil des Vierfachen der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß in diesem Kalenderjahr entspricht.

(4) Die Abs. 1 bis 3a gelten für die in § 37 Abs. 1 genannten Bediensteten mit folgenden Maßgaben:

1. bis 3.....

Samstage sind nur dann abzuziehen, wenn in der Schule oder den Schulen, an der oder an denen die bzw. der Bedienstete überwiegend tätig war, Samstagunterricht vorgesehen war.

Geltende Fassung

§ 137.....

Vorgeschlagene Fassung

§ 137.....

Festlegung zu § 41 Abs. 5a Z 2 Familienlastenausgleichsgesetz 1967

§ 137a. Gemäß § 41 Abs. 5a Z 2 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, in der Fassung des Teuerungs-Entlastungspaketes Teil II, BGBl. I Nr. 163/2022, wird für die Kalenderjahre 2023 und 2024 festgelegt, dass der Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen 3,7 % der Beitragsgrundlage beträgt. Dies gilt für alle in einem vertragmäßigen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Personen, ausgenommen die in § 1 Abs. 2 Z 2, 6 und 7 genannten Personen.

Artikel V

Änderung der Pensionsordnung 1995

§ 46.(1)

§ 46.(1)

(2) Die Ruhe- und Versorgungsbezüge mit Ausnahme der Zulagen gemäß §§ 29 und 30 sind mit 1. Jänner eines jeden Jahres mit dem jeweils in Betracht kommenden Anpassungsfaktor gemäß Abs. 3 zu vervielfachen, wenn auf sie bereits

(2) Die Ruhe- und Versorgungsbezüge mit Ausnahme der Zulagen gemäß §§ 29 und 30 sind mit 1. Jänner eines jeden Jahres mit dem jeweils in Betracht kommenden Anpassungsfaktor gemäß Abs. 3 zu vervielfachen, wenn auf sie bereits

- 1. vor dem 1. Jänner des betreffenden Jahres ein Anspruch bestanden hat oder
- 2. sie von Ruhegenüssen abgeleitet werden, auf die vor dem 1. Jänner des betreffenden Jahres ein Anspruch bestanden hat.

- 1. vor dem 1. Jänner des betreffenden Jahres ein Anspruch bestanden hat oder
- 2. sie von Ruhegenüssen abgeleitet werden, auf die vor dem 1. Jänner des betreffenden Jahres ein Anspruch bestanden hat.

Die erstmalige Anpassung eines Ruhebezuges ist abweichend vom ersten Satz erst mit Wirksamkeit ab 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf den Ruhebezug zweitfolgenden Kalenderjahres vorzunehmen.

Die erstmalige Anpassung eines Ruhebezuges ist abweichend vom ersten Satz so vorzunehmen, dass Ruhebezüge, die ab dem in der linken Spalte der nachstehenden Tabelle genannten Monatsersten des vorangegangenen Kalenderjahres gebühren, ab 1. Jänner mit dem in der rechten Spalte dazu genannten Prozentsatz des Anpassungsfaktors zu vervielfachen sind:

1. Jänner	100%
1. Februar	90%
1. März	80%
1. April	70%
1. Mai	60%
1. Juni	50%
1. Juli	40%

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

1. August	30%
1. September	20%
1. Oktober	10%

Bei Ruhebezügen, die ab 1. November oder ab 1. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres gebühren, erfolgt die erstmalige Anpassung ab 1. Jänner des dem Beginn des Anspruchs auf den Ruhebezug zweitfolgenden Kalenderjahres. Diese Prozentsätze gelten auch bei der erstmaligen Anpassung für von diesen - noch nicht erstmalig angepassten - Ruhebezügen abgeleitete Versorgungsbezüge. Bei der erstmaligen Anpassung von Versorgungsbezügen nach im Dienststand verstorbenen Beamten gilt der Prozentsatz, der im Falle der Ruhestandsversetzung des Beamten am Monatsersten nach seinem Todestag gegolten hätte.

(3).....

§ 73t.

(3)

§ 73t.....

Pensionsanpassung und Direktzahlung für das Kalenderjahr 2023

§ 73u. (1) Abweichend von § 46 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 sowie § 5 Abs. 4 und § 6 Abs. 2 erster Satz RVZG 1995 ist das Gesamtpensionseinkommen mit 1. Jänner 2023 wie folgt zu erhöhen:

1. wenn es nicht mehr als 5.670 Euro monatlich beträgt, um 5,8 %,
2. wenn es mehr als 5.670 Euro monatlich beträgt, um 328,86 Euro.

(2) Das Gesamtpensionseinkommen im Sinn des Abs. 1 einer Person umfasst alle im Dezember 2022 nach diesem Gesetz, dem RVZG 1995 und dem Wiener Bezugesetz 1995 gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2023 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge. Ausgenommen sind die Zulagen gemäß §§ 29 und 30. Bezieht eine Person zwei oder mehrere Ruhe- oder Versorgungsbezüge, die zum Gesamtpensionseinkommen zählen, ist jeder einzelne Ruhe- bzw. Versorgungsbezug entweder mit dem Prozentsatz nach Abs. 1 Z 1 oder - im Fall des Abs. 1 Z 2 - mit jenem Prozentsatz zu erhöhen, der dem Anteil von 328,86 Euro am Gesamtpensionseinkommen entspricht. Auf den so ermittelten Anteil des Erhöhungsbetrages ist § 46 Abs. 2 zweiter Satz in der Fassung der 41. Novelle zur Pensionsordnung 1995 entsprechend anzuwenden.

(3) § 46 Abs. 2 zweiter bis letzter Satz in der Fassung der 41. Novelle zur Pensionsordnung 1995 ist so anzuwenden, dass die erstmalige Anpassung mindestens in jener Höhe gebührt, die sich aus der Vervielfachung mit dem Faktor 1,029

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

ergibt; auch Leistungen mit Stichtag im November und Dezember des der Anpassung vorangegangenen Kalenderjahres sind in diesem Ausmaß zu erhöhen.

(4) In Ergänzung zur Pensionsanpassung gemäß Abs. 1 erfolgt an Personen, die im Jänner 2023 Anspruch auf einen oder mehrere Ruhe- oder Versorgungsbezüge und ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben, eine Direktzahlung für das Jahr 2023, deren Höhe sich in Abhängigkeit vom Gesamtpensionseinkommen wie folgt bemisst:

1. wenn es nicht mehr als 1.666,66 Euro monatlich beträgt, 30 % des Gesamtpensionseinkommens,
2. wenn es mehr als 1.666,66 Euro bis zu 2.000 Euro monatlich beträgt, 500 Euro,
3. wenn es ab 2.000 Euro bis zu 2.500 Euro monatlich beträgt, ein Betrag, der von 500 Euro linear auf 0 Euro absinkt.

Beträgt das Gesamtpensionseinkommen mehr als 2.500 Euro, gebührt keine Direktzahlung.

(5) Das Gesamtpensionseinkommen im Sinn des Abs. 4 einer Person umfasst alle im Jänner 2023 nach diesem Gesetz, dem RVZG 1995 und dem Wiener Bezugs-gesetz 1995 gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2023 unter-liegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge mit Ausnahme der Kinderzulage.

(6) Die Direktzahlung gemäß Abs. 4 ist kein Pensionsbestandteil, sie ist aber zusammen mit der für März 2023 gebührenden (höchsten) laufenden Pensionszah-lung auszusahlen. Diese Zuständigkeit wird durch eine später erworbene zusätzli-che Anspruchsberechtigung nach Abs. 4 nicht berührt.

(7) Die Direktzahlung zählt nicht zum monatlichen Gesamteinkommen gemäß § 30 Abs. 2 PO 1995. Von der Direktzahlung ist kein KFA-Beitrag und kein Pen-sionsbeitrag zu entrichten.

§74.(1)

- (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. November 2022 geltenden Fassung anzuwenden.

§74.(1)

- (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. September 2022 geltenden Fassung anzuwenden.

Geltende Fassung

Artikel VI

Änderung des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes

§ 2.(1) bis (4)

(5) Als Diskriminierung im Sinn des Abs. 4 gelten auch:

1.....

2. jede nachteilige, das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in § 3 genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich die oder der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeugin oder Zeuge oder als Beteiligte oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat,

3.....

4. jede nachteilige, das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, die deshalb erfolgt, weil die oder der Bedienstete eine Belästigung im Sinn des § 7 oder des § 7a zurückgewiesen oder geduldet hat,

5. und 6.....

(6)

§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung sexuell belästigt werden. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die sexuelle Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Abs. 1 Z 1) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt oder - ohne diese Nahebeziehung aufzuweisen — ein einschüchternendes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Belästigte oder den Belästigten geschaffen hat.

(2)

Vorgeschlagene Fassung

§ 2.(1) bis (4)

(5) Als Diskriminierung im Sinn des Abs. 4 gelten auch:

1.....

2. jede das Dienstverhältnis betreffende Benachteiligung, insbesondere in Bezug auf die in § 3 genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich die oder der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeugin oder Zeuge oder als Beteiligte oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat (Viktimisierung),

3.....

4. jede das Dienstverhältnis betreffende Benachteiligung, die deshalb erfolgt, weil die oder der Bedienstete eine Belästigung im Sinn des § 7 oder des § 7a zurückgewiesen oder geduldet hat (Viktimisierung),

5. und 6.....

(6)

§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung durch Bedienstete oder Dritte sexuell belästigt werden. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die sexuelle Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Z 1) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt oder - ohne diese Nahebeziehung aufzuweisen — ein einschüchternendes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Belästigte oder den Belästigten geschaffen hat.

(2)

(3) Die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin hat im Zusammenhang mit dem Vorwurf einer sexuellen Belästigung die von der sexuellen Belästigung betroffene Person binnen zwei Wochen zu informieren, ob diesbezüglich gegen die Belästigerin oder den Belästigten, die oder der in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien steht, dienstrechtliche Maßnahmen (Ermahnung, Kündigung

Geltende Fassung

§ 7a. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung geschlechtsbezogen belästigt werden. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die geschlechtsbezogene Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Abs. 1 ZI) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt.

(2).....

(3).....

§ 19.(1)

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. bis 2.....

3. die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26),

4.....

(3) bis (8).....

§ 22.(1) bis (4).....

(5) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Kommission hievon binnen zwei Wochen die Vertreterin oder den Vertreter der Dienstgeberin, die oder der der Diskriminierung beschuldigt wird, zu benachrichtigen.

(6) Die Kommission hat ihr Gutachten bei Einleitung des Verfahrens auf Antrag innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission, bei amtsweiger Einleitung innerhalb von sechs Monaten ab Einleitungsbeschluss der Antragstellerin oder dem Antragsteller, der oder dem vom Vorwurf der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes Betroffenen und dem in Ansehung der von der Verletzung dieser Gebote betroffenen Person (des betroffenen Dienstverhältnisses) nach den

Vorgeschlagene Fassung

oder Entlassung) getroffen wurden.

§ 7a. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung von Bediensteten oder Dritten geschlechtsbezogen belästigt werden. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die geschlechtsbezogene Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Z 1) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt.

(2).....

(3).....

§ 19.(1)

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. bis 2.....

3. die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26) oder eine der in § 26 Abs. 3 genannten Stellvertreterinnen oder ein solcher Stellvertreter,

4.....

(3) bis (8).....

§ 22.(1) bis (4)

(5) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die oder der Vorsitzende der Kommission davon binnen zwei Wochen folgende Personen zu benachrichtigen:

1. die Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird, sofern dadurch die Ermittlungen nicht behindert werden, und

2. die Dienststellenleitung jener Dienststelle, der die Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird, zum Zeitpunkt der Tat angehört hat.

(6) Die Kommission hat ihr Gutachten bei Einleitung des Verfahrens auf Antrag innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages, bei amtsweiger Einleitung innerhalb von sechs Monaten ab Einleitungsbeschluss,

1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller,

2. der Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird und

3. der Dienststellenleitung jener Dienststelle, der die Person, die einer Diskriminierung beschuldigt wird, zum Zeitpunkt der Tat angehört hat,

Geltende Fassung

Rechtsvorschriften jeweils zuständigen Organ der Gemeinde Wien zu übermitteln.

(7) und (8)

§ 27. (1) bis (4)

(5) Jede Vertreterin oder jeder Vertreter der Dienstgeberin ist, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht oder kein Weigerungsgrund nach § 25 Abs. 1 Z 4 vorliegt, verpflichtet, der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer oder seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Im Rahmen dieser Aufgabenerfüllung sind Auskünfte, die ausschließlich die Person der oder des von einer allfälligen Diskriminierung Betroffenen betreffen, jedenfalls zu erteilen.

(6) bis (8)

§ 39. (1)

(2) Wiedereinsteigerinnen oder Wiedereinsteiger, die nachweislich aus Gründen der Pflege oder Betreuung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, aus dem Dienst der Gemeinde Wien ausgeschieden sind und seither keine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, sollen bevorzugt aufgenommen werden. Gleiches gilt, wenn das Ausscheiden aus dem Dienst der Gemeinde Wien vor höchstens vier Jahren zur Pflege oder Betreuung sonstiger naher Angehöriger (§ 61 Abs. 5 DO 1994, § 37 Abs. 5 VBO 1995 bzw. § 60 Abs. 7 W-BedG) erfolgte.

§ 41. (1) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zum beruflichen Aufstieg qualifizieren können, entsprechend den Vorgaben des Gleichstellungsprogramms bevorzugt zuzulassen.

(2)

Vorgeschlagene Fassung

(7) und (8)

§ 27. (1) bis (4)

(5) Jede Vertreterin oder jeder Vertreter der Dienstgeberin ist, soweit kein Weigerungsgrund nach § 25 Abs. 1 Z 4 vorliegt, verpflichtet, der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer oder seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und ist der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten auf ihr oder sein Ersuchen Einsicht in die diesbezüglichen Disziplinär- bzw. Ermittlungsakten zu gewähren, im Rahmen dieser Aufgabenerfüllung sind Auskünfte, die ausschließlich die Person der oder des von einer allfälligen Diskriminierung Betroffenen betreffen, jedenfalls zu erteilen.

(6) bis (8)

§ 39. (1)

(2) Wiedereinsteigerinnen oder Wiedereinsteiger, die nachweislich aus Gründen der Pflege oder Betreuung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, aus dem Dienst der Gemeinde Wien ausgeschieden sind und seither keine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, sollen bevorzugt aufgenommen werden. Gleiches gilt, wenn das Ausscheiden aus dem Dienst der Gemeinde Wien vor höchstens vier Jahren zur Pflege oder Betreuung sonstiger naher Angehöriger (§ 61 Abs. 5 DO 1994, § 37 Abs. 5 VBO 1995 bzw. § 60 Abs. 6 W-BedG) erfolgte.

§ 41. (1) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zum beruflichen Aufstieg qualifizieren können, von den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern solange bevorzugt zuzulassen, bis der Anteil der Frauen in höherwertigen Verwendungen (Funktionen) und Dienstposten (§ 6 Abs. 1a) jeweils 50 % beträgt.

(2)

(3) Im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsprogramms der Stadt Wien sind der Frauenförderung dienende Veranstaltungen anzubieten.

Geltende Fassung

Artikel VII

Änderung des Wiener Bezugesetzes 1995

§11. Folgende Bestimmungen der Pensionsordnung 1995 sind anzuwenden:

1. und 2.....

3. § 46 Abs. 2 und 3 gilt mit der Maßgabe, dass für die Kalenderjahre 2008 und 2009 die Pensionsanpassung gemäß den Bestimmungen des § 634 Abs. 10 bis 12 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, für die Kalenderjahre 2010 bis 2012 keine Pensionsanpassung vorzunehmen ist, für die Kalenderjahre 2013 und 2014 § 73e und für die Kalenderjahre 2019 bis 2022 §§ 73p, 73q, 73s und 73t gelten;

4.

§57.(1)

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. November 2021 geltenden Fassung anzuwenden.

Vorgeschlagene Fassung

§11. Folgende Bestimmungen der Pensionsordnung 1995 sind anzuwenden:

1. und 2.....

3. § 46 Abs. 2 und 3 gilt mit der Maßgabe, dass für die Kalenderjahre 2008 und 2009 die Pensionsanpassung gemäß den Bestimmungen des § 634 Abs. 10 bis 12 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, für die Kalenderjahre 2010 bis 2012 keine Pensionsanpassung vorzunehmen ist, für die Kalenderjahre 2013 und 2014 § 73e und für die Kalenderjahre 2019 bis 2023 §§ 73p, 73q, 73s und 73t sowie § 73u Abs. 1 bis 3 gelten;

4.....

§57.(1)

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. November 2022 geltenden Fassung anzuwenden.