

ENTWURF

Jahrgang 2023

Ausgegeben am xx. xxxx 2023

xx. Gesetz: **2. Dienstrechts-Novelle 2023 [CELEX-Nr.: 32019L1152 und 32019L1158]**

Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 (61. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Besoldungsordnung 1994 (69. Novelle zur Besoldungsordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (68. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), das Wiener Bedienstetengesetz (22. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz), die Pensionsordnung 1995 (42. Novelle zur Pensionsordnung 1995), das Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetz (21. Novelle zum Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetz), das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (14. Novelle zum Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998), das Wiener Personalvertretungsgesetz (31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz), das Wiener Hinweisgeberinnen- und Hinweisgeber-Schutzgesetz (1. Novelle zum Wiener Hinweisgeberinnen- und Hinweisgeber-Schutzgesetz) und das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (23. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz) geändert werden (2. Dienstrechts-Novelle 2023)

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Dienstordnung 1994, LGBl. Nr. 56, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 60/2022, wird wie folgt geändert:

1. In § 7 Abs. 3 wird das Zitat „§ 16 Abs. 4“ durch das Zitat „§ 3b“ ersetzt.

2. Die Überschrift zu § 11 lautet:

„Anstellungsbescheid und Informationen zum Dienstverhältnis“

3. In § 11 Abs. 2 Z 2 wird in lit. a der Klammerausdruck „(insbesondere in bezug auf Arbeitszeit, Urlaub, Probendienstzeit, Dienstpflichten, Auflösung des Dienstverhältnisses, allfällig vom Dienstgeber einzuhaltende Kündigungsfristen, Disziplinarrecht)“ durch den Klammerausdruck „(insbesondere in Bezug auf Dienstpflichten und Disziplinarrecht)“ ersetzt und entfällt in lit. b der Klammerausdruck „(in bezug auf das Dienst Einkommen und dessen Auszahlung)“.

4. Nach § 11 Abs. 2 werden folgende Abs. 3 bis 6 angefügt:

„(3) Der Beamte ist bei Begründung und Änderung des Dienstverhältnisses darüber hinaus über folgende Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten:

1. die Bezeichnung und den Sitz der Dienstgeberin,
2. die Dauer und die Bedingungen des provisorischen Dienstverhältnisses sowie der Probezeit,
3. das bei einer Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Kündigungsfristen,
4. das Ausmaß der Normalarbeitszeit sowie gegebenenfalls die Modalitäten im Zusammenhang mit Mehrdienstleistungen und deren Vergütungen sowie mit einem Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst,
5. das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
6. die Bezüge, einzelne Bezugsteile, allfällige Nebengebühren und sonstige Zulagen sowie die Modalität der Bezugsauszahlung,
7. gegebenenfalls die Aus- und Fortbildungen, die von der Dienstgeberin bereitzustellen sind,

8. Angaben des Krankenfürsorgeträgers, der Krankenfürsorgebeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhält.

(4) Die Informationen nach Abs. 3 Z 2 bis 8 können durch Hinweis auf die Bestimmungen der in Abs. 2 Z 2 angeführten Gesetze und die auf Grund dieser Gesetze erlassenen Verordnungen sowie auf die Satzung der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien erteilt werden.

(5) Die Informationen zum Dienstverhältnis nach Abs. 1 bis 3 sind dem Beamten innerhalb von sieben Kalendertagen nach Beginn des Dienstverhältnisses in schriftlicher Form zur Verfügung zu stellen. Ist sichergestellt, dass die in Abs. 4 genannten Informationen von dem Beamten gespeichert und ausgedruckt werden können und die Dienstgeberin eine Übermittlungs- und Empfangsbestätigung erhält, können sie auch in elektronischer Form zur Verfügung gestellt werden.

(6) Informationen über Änderungen von in Abs. 1 bis 3 genannten Aspekten bedürfen der Schriftlichkeit und sind dem Beamten unverzüglich, spätestens aber am Tag der Wirksamkeit der Änderung, zur Verfügung zu stellen. Informationen über Änderungen von in Abs. 1 bis 3 genannten Aspekten bedürfen nicht der Schriftlichkeit, wenn die Änderungen lediglich auf einer Änderung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, auf die gemäß Abs. 4 verwiesen wird, beruhen.“

5. Die Überschrift zu § 16 lautet:

„Provisorisches Dienstverhältnis“

6. § 16 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Anstellung ist zunächst provisorisch und wird nach Ablauf von sechs Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 26. Lebensjahres, definitiv.“

7. In § 16 Abs. 2 wird das Wort „Probendienstzeit“ durch das Wort „Dienstzeit“ ersetzt.

8. In § 16 Abs. 3 werden das Wort „Probendienstzeit“ durch das Wort „Anstellung“ und die Wortfolge „ablaufen würde, endet“ durch die Wortfolge „definitiv werden würde, wird“ ersetzt und wird nach dem Wort „Karenzurlaubes“ das Wort „definitiv“ eingefügt.

9. § 16 Abs. 4 lautet:

„(4) Das Dienstverhältnis kann während einer aufgeschobenen Eltern-Karenz nicht definitiv werden.“

10. Nach § 17a wird folgender § 17b samt Überschrift eingefügt:

„Informationen bei Verwendung im Ausland

§ 17b. (1) Im Fall einer mehr als vier Wochen dauernden Verwendung im Ausland sind dem Beamten zusätzlich zu den in § 11 Abs. 1 bis 3 genannten Informationen folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

1. die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
2. die Dauer der Verwendung,
3. die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden,
4. allfällige mit der Verwendung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
5. Angaben über die allfälligen Bedingungen der Beendigung der Verwendung im Ausland.

(2) Ändern sich Informationen gemäß Abs. 1, ist § 11 Abs. 6 sinngemäß anzuwenden.“

11. In § 18a Abs. 1 wird die Wortfolge „Religion, Weltanschauung,“ durch die Wortfolge „Religion oder Weltanschauung,“ ersetzt.

12. In § 18a Abs. 3 Z 3 wird der Ausdruck „dieses Gesetzes“ durch den Ausdruck „des § 18a“ ersetzt.

13. Dem § 23 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Die Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Rahmen der verpflichtenden dienstlichen Aus- und Fortbildung ist für den Beamten kostenlos und gilt als Dienstzeit.“

14. Nach § 26a Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Der Beamte kann zur Betreuung eines Kindes (§ 28 Abs. 1 Z 1 bis 4), welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sowie zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 61 Abs. 5 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person um individuelle Anpassung seines Arbeitsmusters im Rahmen des für ihn geltenden Fixdienstplanes ansuchen.“

15. Nach § 26b Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Der Beamte kann zur Betreuung eines Kindes (§ 28 Abs. 1 Z 1 bis 4), welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sowie zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 61 Abs. 5 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person um individuelle Anpassung seines Arbeitsmusters im Rahmen des für ihn geltenden Gleitzeitdienstplanes, insbesondere hinsichtlich der Arbeitstage, der Blockzeit und der zeitlichen Lagerung der Sollzeit, ansuchen.“

16. Nach § 26d wird folgender § 26e samt Überschrift eingefügt:

„Ansuchen um flexible Arbeitsregelung

§ 26e. (1) Das Ansuchen eines Beamten um Genehmigung bzw. Anordnung einer flexiblen Arbeitsregelung zur Betreuung eines Kindes, welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 61 Abs. 5 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebende Person in Form

1. einer individuellen Anpassung des Arbeitsmusters im Rahmen des geltenden Fixdienstplanes (§ 26a Abs. 3a) oder Gleitzeitdienstplanes (§ 26b Abs. 2a),
2. von Telearbeit (§ 26c),
3. von mobilem Arbeiten (§ 26d) oder
4. einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes (§ 28)

ist längstens binnen vier Wochen zu prüfen. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse des Beamten als auch die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Ansuchens bzw. das Aufschieben der flexiblen Arbeitsregelung ist zu begründen.

(2) Die Genehmigung einer flexiblen Arbeitsregelung kann befristet erteilt werden. Nach Ablauf der Frist gilt die Arbeitsregelung, die ohne die zwischenzeitig erteilte Genehmigung gegolten hätte.

(3) Eine individuelle Anpassung des Arbeitsmusters im Sinn des § 26a Abs. 3a bzw. § 26b Abs. 2a kann über Ansuchen des Beamten auch vor Ablauf der Frist beendet werden, wenn dies durch eine Änderung der für das Ansuchen maßgebenden Umstände gerechtfertigt ist. Auf die Prüfung eines solchen Ansuchens ist Abs. 1 erster und zweiter Satz anzuwenden.“

17. In § 28 Abs. 1 wird das Wort „sieben“ durch das Wort „acht“ ersetzt und entfällt die Wortfolge „oder bis zu einem späteren Schuleintritt“.

18. In § 28 Abs. 1a wird die Wortfolge „drei Jahre“ durch die Wortfolge „sechs Monate“ ersetzt.

18a. § 28 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Abweichend davon darf die Teilzeitbeschäftigung unterbrochen werden, wenn das Kind vor Inkrafttreten des Abs. 1 in der Fassung der 61. Novelle zu diesem Gesetz das siebente Lebensjahr vollendet hat.“

19. Nach § 28 Abs. 7 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Abweichend von Abs. 1 ist die Arbeitszeit des Beamten auf seinen Antrag zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 – FLAG, BGBl. Nr. 376, bezogen wird, auch nach der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes herabzusetzen. Der gemeinsame Haushalt besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen einer Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.“

20. In § 48 Abs. 5 entfällt die Wortfolge „oder 2a – Abs. 2a jedoch nur, soweit er sich auf § 61 Abs. 2 bezieht –“.

21. In § 54b Abs. 4 wird das Zitat „§§ 31 bis 32 VBO 1995“ durch die Wortfolge „nach gleichartigen dienstrechtlichen Bestimmungen“ ersetzt.

22. In § 55 Abs. 1 wird in Z 1 das Zitat „§ 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 – FLAG, BGBl. Nr. 376,“ durch das Zitat „§ 8 Abs. 4 FLAG“ ersetzt.

23. In § 55a Abs. 1 werden nach dem ersten Satz folgende Sätze eingefügt:

„Der Antrag ist längstens binnen vier Wochen zu prüfen. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse des Beamten als auch die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Antrags bzw. das Aufschieben der Pfl egeteilzeit ist zu begründen.“

24. § 55a Abs. 4 werden folgende Sätze angefügt:

„Auf die Prüfung eines solchen Antrags ist Abs. 1 zweiter bis vierter Satz anzuwenden. Dies gilt auch für einen Antrag gemäß Abs. 1 letzter Satz in Verbindung mit § 29 Abs. 1.“

25. § 61 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines in Abs. 5 genannten erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder“

26. In § 61 Abs. 2 Z 2 wird nach dem Wort „Pflege“ die Wortfolge „oder Unterstützung“ eingefügt und entfällt die Wortfolge „im gemeinsamen Haushalt lebenden“.

27. § 61 Abs. 2a entfällt.

28. In § 65 Abs. 3 wird das Wort „Mindesttragedauer“ durch das Wort „Mindesttragedauer“ ersetzt.

29. Nach § 67j wird folgender 6c. Abschnitt samt Überschrift eingefügt:

„6c. Abschnitt

Schutz vor Benachteiligung nach den Richtlinien (EU) 2019/1152 und (EU) 2019/1158

Benachteiligungsverbot

§ 67k. (1) Der Beamte darf auf Grund der Beantragung und/oder Inanspruchnahme

1. einer flexiblen Arbeitsregelung (§ 26e),
2. einer Eltern-Karenz (§§ 53 bis 53b und 54),
3. einer Frühkarenz (§ 53c),
4. einer Pflegezeit (§ 55a) oder
5. einer Pflegefreistellung (§ 61)

durch einen Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden.

(2) Der Beamte darf als Reaktion auf

1. die angestrebte Durchsetzung des Rechts auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis gemäß § 11 und § 17b,
2. die angestrebte Durchsetzung des Rechts auf kostenlose Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Sinn des § 23 Abs. 1 letzter Satz während der Dienstzeit oder
3. die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung gemäß § 25

durch einen Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden.

(3) Die Kündigung (§ 72) eines Beamten ausschließlich oder überwiegend auf Grund der Beantragung und/oder der Inanspruchnahme einer flexiblen Arbeitsregelung (Abs. 1 Z 1) oder einer Eltern-Karenz, Frühkarenz, Pflegezeit oder Pflegefreistellung (Abs. 1 Z 2 bis 5) oder auf Grund der Anstrengung eines Verfahrens zur Durchsetzung der in Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Rechte oder auf Grund der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung (Abs. 2 Z 3) stellt eine Benachteiligung im Sinn des Abs. 1 bzw. Abs. 2 dar und ist verboten. Behauptet ein Beamter, dass er entgegen diesem Verbot gekündigt wurde, trägt die Dienstgeberin die Beweislast dafür, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist. Von diesem Verbot umfasst sind auch alle eine solche Kündigung vorbereitenden Maßnahmen.

(4) Als Benachteiligung im Sinn der Abs. 1 und 2 gilt auch jede Schlechterstellung oder sonstige negative Konsequenz, welcher der Beamte ausgesetzt ist, weil er sich beschwert oder ein Verfahren angestrengt hat, um die in Abs. 1 Z 1 bis 5 und Abs. 2 Z 1 bis 3 angeführten Rechte durchzusetzen.

(5) Ein Beamter, der das Benachteiligungsverbot gemäß Abs. 1 bis 4 oder § 54m VBO 1995 oder § 126b W-BedG verletzt, begeht eine Dienstpflichtverletzung und ist nach dem 8. Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten im Zusammenhang mit dem Verbot der Benachteiligung von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 67l. Für Fragen im Zusammenhang mit dem Benachteiligungsverbot gemäß § 67k, soweit es sich auf die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 bezieht, ist die Gleichbehandlungsbeauftragte

(§ 26 W-GBG) zuständig, wobei sie insbesondere von einer Benachteiligung betroffene Personen zu unterstützen und unabhängige Untersuchungen zu dem Thema durchzuführen hat.“

30. In § 71a Abs. 2 Z 4 wird vor dem Wort „Dienstverhältnis“ das Wort „provisorische“ eingefügt und entfällt die Wortfolge „in der Probefristzeit“.

31. § 72 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Gemeinde Wien kann das provisorische Dienstverhältnis durch Kündigung auflösen.“

32. § 72 Abs. 5 erster Satz lautet:

| | |
|--|---------------|
| „Die Kündigungsfrist beträgt | |
| während der ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses | |
| (Probezeit) | zwei Wochen, |
| nach Ablauf der Probezeit | einen Monat, |
| nach einer bei Zustellung des Bescheides erreichten Dienstzeit von | |
| drei Jahren | zwei Monate, |
| nach einer bei Zustellung des Bescheides erreichten Dienstzeit von | |
| fünf Jahren | drei Monate.“ |

33. In § 74b Abs. 2 wird nach dem Wort „Wien“ die Wortfolge „bzw. rechtskundige Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz“ eingefügt.

34. In § 74b Abs. 3 erster Satz wird nach dem Wort „Wien“ die Wortfolge „bzw. Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz“ eingefügt.

35. In § 74b Abs. 4 und 5 wird jeweils nach dem Ausdruck „Vertragsbedienstetenordnung 1995“ die Wortfolge „bzw. des Wiener Bedienstetengesetzes“ eingefügt.

36. In § 84 Abs. 4 wird nach dem Wort „Wien“ die Wortfolge „bzw. rechtskundige Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz“ eingefügt.

37. In § 84 Abs. 5 erster Satz wird nach dem Wort „Wien“ die Wortfolge „bzw. Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz“ eingefügt.

38. In § 86 Abs. 2 Z 1 wird nach dem Wort „Vertragsbedienstete“ die Wortfolge „bzw. Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz“ eingefügt.

39. In § 86 Abs. 4 und Abs. 5 Z 4 wird jeweils nach dem Ausdruck „Vertragsbedienstetenordnung 1995“ die Wortfolge „bzw. des Wiener Bedienstetengesetzes“ eingefügt.

40. In § 92 Abs. 1 wird nach dem Wort „Vertragsbediensteten“ die Wortfolge „bzw. Bediensteten nach dem Wiener Bedienstetengesetz“ eingefügt.

41. In § 110 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. Juni 2022“ durch das Datum „1. Juni 2023“ ersetzt.

42. Nach § 115s wird folgender § 115t samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmung zur 61. Novelle zur Dienstordnung 1994

§ 115t. Die nach § 11 Abs. 1 bis 4 und Abs. 6 sowie § 17b in der Fassung der 61. Novelle zur Dienstordnung 1994 zu erteilenden Informationen sind dem Beamten, dessen Dienstverhältnis bzw. Verwendung im Ausland vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur nach dessen Aufforderung zur Verfügung zu stellen.“

43. In § 117 entfällt die Z 3, erhalten die Z 4 bis 15 die Bezeichnung „3“ bis „14“, entfällt die Z 16, erhalten die Z 17 bis 23 die Bezeichnung „15“ bis „21“ und werden am Ende der neuen Z 21 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 22 und 23 angefügt:

- „22. Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11. Juli 2019, S 105,
- 23. Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/ EU, ABl. Nr. L 188 vom 12. Juli 2019, S 79.“

Artikel II

Die Besoldungsordnung 1994, LGBl. Nr. 55, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 4/2023, wird wie folgt geändert:

1. In § 7 Abs. 1a wird das Wort „siebenten“ durch das Wort „achten“ ersetzt und entfällt die Wortfolge „oder bis zu dessen späterem Schuleintritt“.
2. In § 12 Abs. 2 wird das Wort „Tragdauer“ durch das Wort „Mindestragedauer“ ersetzt.
3. In § 29 Abs. 2a wird die Wortfolge „aufgrund einer Bewilligung gemäß § 16 Abs. 4“ durch den Ausdruck „gemäß § 3b“ ersetzt.
4. In § 42 Abs. 2 wird das Datum „1. Jänner 2023“ durch das Datum „1. Juni 2023“ ersetzt.

Artikel III

Die Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 4/2023, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 2 Z 9 wird nach dem Zitat „gemäß § 49a“ die Wortfolge „in einer vor dem Inkrafttreten der 68. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 geltenden Fassung“ eingefügt.
2. Die Überschrift zu § 2 lautet:

„Dienstvertrag und Informationen zum Dienstverhältnis“

3. In § 2 Abs. 2 Z 4 wird nach dem Wort „wird“ die Wortfolge „und die Dauer eines auf Probe oder auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses“ eingefügt.

4. In § 2 Abs. 3 wird in Z 2 in lit. a der Klammerausdruck „(insbesondere in bezug auf Arbeitszeit, Urlaub, Dienstpflichten, Auflösung des Dienstverhältnisses, Kündigungsfristen)“ durch den Klammerausdruck „(insbesondere in Bezug auf Dienstpflichten)“ ersetzt, entfällt in lit. b der Klammerausdruck „(in bezug auf das Entgelt und dessen Auszahlung)“, wird der Punkt am Ende der Z 2 lit. b durch einen Beistrich ersetzt und werden folgende Z 3 bis 10 angefügt:

- „3. die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,
4. gegebenenfalls die Aus- und Fortbildungen, die von der Dienstgeberin bereitzustellen sind,
5. das Ausmaß der Normalarbeitszeit sowie gegebenenfalls die Modalitäten im Zusammenhang mit Mehrdienstleistungen und deren Vergütungen sowie mit einem Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst,
6. die Bezüge, einzelne Bezugsteile, allfällige Nebengebühren und sonstige Zulagen sowie die Modalität der Bezugsauszahlung,
7. das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
8. das bei einer Kündigung oder vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses von der Dienstgeberin und von dem Vertragsbediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Kündigungsfristen,
9. Angaben zu den Sozialversicherungsträgern bzw. zum Krankenfürsorgeträger, die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten,
10. gegebenenfalls ein Hinweis auf die auf das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten anzuwendenden Kollektivverträge.“

5. Nach § 2 Abs. 3 werden folgende Abs. 3a bis 3c eingefügt:

„(3a) Die Informationen nach Abs. 3 Z 3 bis 9 können durch Hinweis auf die Bestimmungen der in Abs. 3 Z 2 angeführten Gesetze und die auf Grund dieser Gesetze erlassenen Verordnungen sowie auf die Satzung der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien erteilt werden.

(3b) Der Dienstvertrag und die Beifügungen zum Dienstvertrag nach Abs. 3 sind dem Vertragsbediensteten innerhalb von sieben Kalendertagen nach Beginn des Dienstverhältnisses in schriftlicher Form zur Verfügung zu stellen. Ist sichergestellt, dass die in Abs. 3 genannten Informationen von dem Vertragsbediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und die Dienstgeberin eine Übermittlungs- und Empfangsbestätigung erhält, können sie auch in elektronischer Form zur Verfügung gestellt werden.

(3c) Änderungen des Dienstvertrages oder der Beifügungen zum Dienstvertrag bedürfen der Schriftlichkeit und sind dem Vertragsbediensteten unverzüglich, spätestens aber am Tag der Wirksamkeit der Änderung, zur Verfügung zu stellen. Änderungen der Beifügungen zum Dienstvertrag nach Abs. 3 bedürfen nicht der Schriftlichkeit, wenn die Änderungen lediglich auf einer Änderung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, auf die gemäß Abs. 3a verwiesen wird, beruhen.“

6. § 2 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Im Fall der Verlängerung des Dienstverhältnisses für dieselbe Verwendung ist die Vereinbarung einer weiteren Probezeit unzulässig.“

7. § 2 Abs. 5a entfällt.

8. § 2 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Dienstgeberin hat Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis über im Bereich der Dienststelle auf unbestimmte Zeit frei werdende Dienstposten zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für den Vertragsbediensteten leicht zugänglichen Stelle im Bereich der Dienststelle erfolgen. Ist sichergestellt, dass der Vertragsbedienstete auf diese Weise Kenntnis von der Information erhält, kann die Bekanntgabe bzw. die Übermittlung der Information auch auf elektronischem Weg erfolgen.“

9. In § 3b wird das Zitat „§ 14 und § 16 Abs. 4“ durch das Zitat „§ 3b und § 14“ ersetzt.

10. In § 4a Abs. 1 wird die Wortfolge „Religion, Weltanschauung,“ durch die Wortfolge „Religion oder Weltanschauung,“ ersetzt.

11. In § 4a Abs. 3 Z 3 wird der Ausdruck „dieses Gesetzes“ durch den Ausdruck „des § 4a“ ersetzt.

12. Dem § 9 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Die Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Rahmen der verpflichtenden dienstlichen Aus- und Fortbildung ist für den Vertragsbediensteten kostenlos und gilt als Dienstzeit.“

13. Nach § 10 wird folgender § 10a samt Überschrift eingefügt:

„Informationen bei Verwendung im Ausland

§ 10a. (1) Im Fall einer mehr als vier Wochen dauernden Verwendung im Ausland sind dem Vertragsbediensteten zusätzlich zu den in § 2 Abs. 2 und 3 genannten Informationen insbesondere folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

1. die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
2. die Dauer der Verwendung,
3. die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden,
4. allfällige mit der Verwendung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
5. Angaben über die allfälligen Bedingungen der Beendigung der Verwendung im Ausland.

(2) Ändern sich Informationen gemäß Abs. 1, ist § 2 Abs. 3c sinngemäß anzuwenden.“

14. Nach § 11a Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Der Vertragsbedienstete kann zur Betreuung eines Kindes (§ 12 Abs. 1 Z 1 bis 4), welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sowie zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 37 Abs. 5 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person um individuelle Anpassung seines Arbeitsmusters im Rahmen des für ihn geltenden Fixdienstplanes ansuchen.“

15. Nach § 11b Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Der Vertragsbedienstete kann zur Betreuung eines Kindes (§ 12 Abs. 1 Z 1 bis 4), welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sowie zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 37 Abs. 5 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person um individuelle Anpassung seines Arbeitsmusters im Rahmen des für ihn geltenden Gleitzeitdienstplanes, insbesondere hinsichtlich der Arbeitstage, der Blockzeit und der zeitlichen Lagerung der Sollzeit, ansuchen.“

16. Nach § 11d wird folgender § 11e samt Überschrift eingefügt:

„Ansuchen um flexible Arbeitsregelung

§ 11e. (1) Das Ansuchen eines Vertragsbediensteten um Genehmigung einer flexiblen Arbeitsregelung zur Betreuung eines Kindes, welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 37 Abs. 5 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebende Person in Form

1. einer individuellen Anpassung des Arbeitsmusters im Rahmen des geltenden Fixdienstplanes (§ 11a Abs. 3a) oder Gleitzeitdienstplanes (§ 11b Abs. 2a),
2. von Telearbeit (§ 11c),
3. von mobilem Arbeiten (§ 11d) oder
4. einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes (§ 12)

ist längstens binnen vier Wochen zu prüfen. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse des Vertragsbediensteten als auch die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Ansuchens bzw. das Aufschieben der flexiblen Arbeitsregelung ist zu begründen.

(2) Die Genehmigung einer flexiblen Arbeitsregelung kann befristet erteilt werden. Nach Ablauf der Frist gilt die Arbeitsregelung, die ohne die zwischenzeitig erteilte Genehmigung gegolten hätte.

(3) Eine individuelle Anpassung des Arbeitsmusters im Sinn des § 11a Abs. 3a bzw. § 11b Abs. 2a kann über Ansuchen des Vertragsbediensteten auch vor Ablauf der Frist beendet werden, wenn dies durch eine Änderung der für das Ansuchen maßgebenden Umstände gerechtfertigt ist. Auf die Prüfung eines solchen Ansuchens ist Abs. 1 erster und zweiter Satz anzuwenden.“

17. In § 12 Abs. 1 wird das Wort „sieben“ durch das Wort „acht“ ersetzt und entfällt die Wortfolge „oder bis zu einem späteren Schuleintritt“.

18. In § 12 Abs. 2 wird die Wortfolge „drei Jahre“ durch die Wortfolge „sechs Monate“ ersetzt.

18a. Nach § 12 Abs. 5 zweiter Satz wird folgender Satz eingefügt:

„Abweichend davon darf die Teilzeitbeschäftigung unterbrochen werden, wenn das Kind vor Inkrafttreten des Abs. 1 in der Fassung der 68. Novelle zu diesem Gesetz das siebente Lebensjahr vollendet hat.“

19. Nach § 12 Abs. 8a wird folgender Abs. 8b angefügt:

„(8b) Abweichend von Abs. 1 ist die Arbeitszeit des Vertragsbediensteten auf seinen Antrag zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 – FLAG, BGBl. Nr. 376, bezogen wird, auch nach der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes herabzusetzen. Der gemeinsame Haushalt besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen einer Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.“

20. In § 25 Abs. 5 entfällt die Wortfolge „oder 2a – Abs. 2a jedoch nur, soweit er sich auf § 37 Abs. 2 bezieht –“.

21. In § 32b Abs. 4 wird das Zitat „§§ 53 bis 54 DO 1994“ durch die Wortfolge „nach gleichartigen dienstrechtlichen Bestimmungen“ ersetzt.

22. In § 33 Abs. 1 wird in Z 1 das Zitat „§ 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 – FLAG, BGBl. Nr. 376,“ durch das Zitat „§ 8 Abs. 4 FLAG“ ersetzt.

23. In § 33a Abs. 1 werden nach dem ersten Satz folgende Sätze eingefügt:

„Der Antrag ist längstens binnen vier Wochen zu prüfen. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse des Vertragsbediensteten als auch die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Antrags bzw. das Aufschieben der Pfl egeteilzeit ist zu begründen.“

24. § 33a Abs. 4 werden folgende Sätze angefügt:

„Auf die Prüfung eines solchen Antrags ist Abs. 1 zweiter bis vierter Satz anzuwenden. Dies gilt auch für einen Antrag gemäß Abs. 1 letzter Satz in Verbindung mit § 12 Abs. 10.“

25. § 37 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines in Abs. 5 genannten erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder“

26. In § 37 Abs. 2 Z 2 wird nach dem Wort „Pflege“ die Wortfolge „oder Unterstützung“ eingefügt und entfällt die Wortfolge „im gemeinsamen Haushalt lebenden“.

27. § 37 Abs. 2a entfällt.

28. In § 40 Abs. 3 wird das Wort „Mindesttragdauer“ durch das Wort „Mindesttragedauer“ ersetzt.

29. Der 5a. Abschnitt entfällt.

30. Nach § 54k wird folgender 6b. Abschnitt samt Überschrift eingefügt:

„6b. Abschnitt

Schutz vor Benachteiligung nach den Richtlinien (EU) 2019/1152 und (EU) 2019/1158

Rechtsvermutung

§ 54l. (1) Wurden dem Vertragsbediensteten innerhalb der Frist des § 2 Abs. 3b keine schriftlichen Informationen über die Vereinbarung bzw. die Dauer einer Probezeit, die Dauer des Dienstverhältnisses (§ 2 Abs. 2 Z 4) oder das Beschäftigungsausmaß (§ 2 Abs. 2 Z 6) zur Verfügung gestellt, greift die Vermutung, dass das Dienstverhältnis ohne Probezeit eingegangen wurde bzw. ein unbefristetes Dienstverhältnis bzw. eine Vollbeschäftigung besteht. Der Dienstgeberin obliegt es zu beweisen, dass diese Vermutungen nicht zutreffen.

(2) Die Rechtsvermutung gemäß Abs. 1 kommt erst zur Anwendung, wenn der Vertragsbedienstete die Dienstgeberin schriftlich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen nachzureichen und diese der Aufforderung nicht innerhalb von 14 Tagen nachgekommen ist.

Benachteiligungsverbot

§ 54m. (1) Der Vertragsbedienstete darf auf Grund der Beantragung und/oder Inanspruchnahme

1. einer flexiblen Arbeitsregelung (§ 11e)
2. einer Eltern-Karenz (§§ 31 bis 31b und 32),
3. einer Frühkarenz (§ 31c),
4. einer Pflegezeit (§ 33a) oder
5. einer Pflegefreistellung (§ 37)

durch einen Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden.

(2) Der Vertragsbedienstete darf als Reaktion auf

1. die angestrebte Durchsetzung des Rechts auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis gemäß § 2 Abs. 2 und 3 und § 10a,
2. die angestrebte Durchsetzung des Rechts auf kostenlose Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Sinn des § 9 Abs. 1 letzter Satz während der Dienstzeit oder
3. wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung gemäß § 16

durch einen Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden.

(3) Die Kündigung (§ 42) oder Entlassung (§ 45) des Vertragsbediensteten ausschließlich oder überwiegend auf Grund der Beantragung und/oder der Inanspruchnahme einer flexiblen Arbeitsregelung (Abs. 1 Z 1) oder einer Eltern-Karenz, Frühkarenz, Pflegezeit oder Pflegefreistellung (Abs. 1 Z 2 bis 5) oder auf Grund der Anstrengung eines Verfahrens zur Durchsetzung der in Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Rechte oder auf Grund der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung (Abs. 2 Z 3) stellt eine Benachteiligung im Sinn des Abs. 1 bzw. Abs. 2 dar und ist verboten. Von diesem Verbot umfasst sind auch alle eine solche Kündigung oder Entlassung vorbereitenden Maßnahmen.

(4) Ist der Vertragsbedienstete der Ansicht, dass er entgegen dem Verbot gemäß Abs. 3 gekündigt oder entlassen wurde, kann er verlangen, dass ihm hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder Entlassung genannt werden. In den in Abs. 1 Z 2 bis 4 genannten Fällen sind diese Gründe schriftlich darzulegen. Wird die Kündigung oder Entlassung angefochten, trägt die Dienstgeberin die Beweislast dafür, dass die Kündigung oder Entlassung aus anderen Gründen erfolgt ist.

(5) Als Benachteiligung im Sinn der Abs. 1 und 2 gilt auch jede Schlechterstellung oder sonstige negative Konsequenz, welcher der Vertragsbedienstete ausgesetzt ist, weil er sich beschwert oder ein Verfahren angestrengt hat, um die in Abs. 1 Z 1 bis 5 und Abs. 2 Z 1 bis 3 angeführten Rechte durchzusetzen.

(6) Ein Vertragsbediensteter, der das Benachteiligungsverbot gemäß Abs. 1 bis 3 und 5 oder § 67k DO 1994 oder § 126b W-BedG verletzt, begeht eine Dienstpflichtverletzung, die dienstrechtlich zu ahnden ist.

(7) Die Abs. 1 bis 5 sind sinngemäß auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1 und 3 bis 7 genannten Personen anzuwenden.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten im Zusammenhang mit dem Verbot der Benachteiligung von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 54n. Für Fragen im Zusammenhang mit dem Benachteiligungsverbot gemäß § 54m, soweit es sich auf die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 bezieht, ist die Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26 W-GBG) zuständig, wobei sie insbesondere von einer Benachteiligung betroffene Personen zu unterstützen und unabhängige Untersuchungen zu dem Thema durchzuführen hat.“

31. Nach § 62n wird folgender § 62o samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmung zur 68. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995

§ 62o. Die nach § 2 Abs. 2 bis 3a und Abs. 3c in der Fassung der 68. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 zu erteilenden Informationen sind dem Vertragsbediensteten, dessen Dienstverhältnis bzw. Verwendung im Ausland vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen.“

32. In § 64 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. Jänner 2023“ durch das Datum „1. Juni 2023“ ersetzt.

33. In § 67 entfällt die Z 3, erhalten die Z 4 bis 10 die Bezeichnung „3“ bis „9“, entfällt die Z 11, erhalten die Z 12 bis 16 die Bezeichnung „10“ bis „14“ und werden am Ende der neuen Z 14 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 15 und 16 eingefügt:

- „15. Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11. Juli 2019, S 105,
- 16. Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/ EU, ABl. Nr. L 188 vom 12. Juli 2019, S 79.“

Artikel IV

Das Wiener Bedienstetengesetz, LGBl. Nr. 33/2017, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 4/2023, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis lautet die den § 3 betreffende Zeile:

„§ 3. Dienstvertrag und Informationen zum Dienstverhältnis“

2. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der den § 18 betreffenden Zeile folgende Zeile eingefügt:

„§ 18a. Informationen bei Verwendung im Ausland“

3. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der den § 36a betreffenden Zeile folgende Zeile eingefügt:

„§ 36b. Ansuchen um flexible Arbeitsregelung“

4. Im Inhaltsverzeichnis werden nach der den § 126 betreffenden Zeile folgende Zeilen eingefügt:

„6a. Abschnitt

Schutz vor Benachteiligung nach den Richtlinien (EU) 2019/1152 und (EU) 2019/1158

§ 126a. Rechtsvermutung

§ 126b. Benachteiligungsverbot

§ 126c. Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten im Zusammenhang mit dem Verbot der Benachteiligung von Eltern und pflegenden Angehörigen“

5. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der den § 138e betreffenden Zeile folgende Zeile eingefügt:

„§ 138f. Übergangsbestimmung zur 22. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz“

6. In § 1 Abs. 1 wird nach dem Zitat „LGBI. Nr. 50,“ die Wortfolge „in einer vor dem Inkrafttreten der 68. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 geltenden Fassung“ eingefügt.

7. Die Überschrift zu § 3 lautet:

„Dienstvertrag und Informationen zum Dienstverhältnis“

8. In § 3 Abs. 2 Z 4 wird nach dem Wort „wird“ die Wortfolge „und die Dauer eines auf Probe oder auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses“ eingefügt.

9. In § 3 Abs. 3 wird der Punkt am Ende der Z 2 durch einen Beistrich ersetzt und werden folgende Z 3 bis 10 angefügt:

- „3. die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,
- 4. gegebenenfalls die Aus- und Fortbildungen, die von der Dienstgeberin bereitzustellen sind,
- 5. das Ausmaß der Normalarbeitszeit sowie gegebenenfalls die Modalitäten im Zusammenhang mit Mehrdienstleistungen und deren Vergütungen sowie mit einem Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst,
- 6. die Bezüge, einzelne Bezugsteile, allfällige Vergütungen und die Modalität der Bezugsauszahlung,
- 7. das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
- 8. das bei einer Kündigung oder vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses von der Dienstgeberin und von der bzw. dem Bediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Kündigungsfristen,
- 9. Angaben der Sozialversicherungsträger, die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten,
- 10. gegebenenfalls ein Hinweis auf die auf das Dienstverhältnis der bzw. des Bediensteten anzuwendenden Kollektivverträge.“

10. Nach § 3 Abs. 3 werden folgende Abs. 3a und 3b eingefügt:

„(3a) Die Informationen nach Abs. 3 Z 3 bis 9 können durch Hinweis auf die Bestimmungen des Wiener Bedienstetengesetzes und die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen sowie auf die Satzung der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien erteilt werden.

(3b) Der Dienstvertrag und die Beifügungen zum Dienstvertrag nach Abs. 3 sind der bzw. dem Bediensteten innerhalb von sieben Kalendertagen nach Beginn des Dienstverhältnisses in schriftlicher Form zur Verfügung zu stellen. Ist sichergestellt, dass die in Abs. 3 genannten Informationen von der bzw. dem Bediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und die Dienstgeberin eine Übermittlungs- und Empfangsbestätigung erhält, können sie auch in elektronischer Form zur Verfügung gestellt werden.“

11. § 3 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Im Fall der Verlängerung des Dienstverhältnisses für dieselbe Verwendung ist die Vereinbarung einer weiteren Probezeit unzulässig.“

12. Nach § 3 Abs. 5 wird folgender Abs. 5a eingefügt:

„(5a) Die Dienstgeberin hat Bedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis über im Bereich der Dienststelle auf unbestimmte Zeit frei werdende Dienstposten zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die bzw. den Bediensteten leicht zugänglichen Stelle im Bereich der Dienststelle erfolgen. Ist sichergestellt, dass die bzw. der Bedienstete auf diese Weise Kenntnis von der Information erhält, kann die Bekanntgabe bzw. die Übermittlung der Information auch auf elektronischem Weg erfolgen.“

13. § 3 Abs. 8 lautet:

„(8) Änderungen des Dienstvertrags oder der Beifügungen zum Dienstvertrag bedürfen der Schriftlichkeit und sind der bzw. dem Bediensteten unverzüglich, spätestens aber am Tag der Wirksamkeit der Änderung, zur Verfügung zu stellen. Änderungen der Beifügungen zum Dienstvertrag nach Abs. 3 bedürfen nicht der Schriftlichkeit, wenn die Änderungen lediglich auf einer Änderung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf die gemäß Abs. 3a verwiesen wird, beruhen.“

14. In § 4 Abs. 1 wird nach der Wortfolge „an einer höheren Schule“ die Wortfolge „abgeschlossen haben“ sowie nach dem Wort „Universität“ die Wortfolge „absolvieren oder“ eingefügt.

15. In § 4 Abs. 3 wird das Zitat „§ 46 Abs. 3 und 4 bis 6,“ durch das Zitat „§ 46 Abs. 4 bis 6,“ ersetzt, werden nach dem Zitat „§ 132 Abs. 2“ ein Beistrich und die Wortfolge „soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist,“ eingefügt und lautet der letzte Satz:

„§ 28 Abs. 1a, § 44 Abs. 7 erster und zweiter Satz, § 46 Abs. 1 bis 3b, § 47, § 103 Abs. 1 und § 113 Abs. 1 bis 3a sind sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erholungsurlaubes bzw. des Urlaubsausmaßes der Freistellungsanspruch tritt.“

16. § 4 Abs. 4 und 5 werden durch folgende Abs. 4 bis 5a ersetzt:

„(4) Mit einer Verwaltungspraktikantin bzw. einem Verwaltungspraktikanten kann die Herabsetzung der Arbeitszeit um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit (§ 33 Abs. 2) vereinbart werden. Durch eine solche Vereinbarung wird die höchstzulässige Gesamtdauer eines Verwaltungspraktikums gemäß Abs. 2 nicht verlängert.

(5) Für ein Verwaltungspraktikum in der Dauer von zwölf Monaten besteht ein Anspruch auf Freistellung im Ausmaß von 200 Stunden. Dieses Ausmaß reduziert sich entsprechend der Herabsetzung der Arbeitszeit gemäß Abs. 4. Dauert das Verwaltungspraktikum kürzer als zwölf Monate, vermindert sich das Ausmaß der Freistellung in dem Verhältnis, das der Dauer des Verwaltungspraktikums zu zwölf Monaten entspricht.

(5a) In den ersten sechs Monaten des Verwaltungspraktikums beträgt das Freistellungsmaß für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des gemäß Abs. 5 erster und zweiter Satz gebührenden Ausmaßes. Hat das Verwaltungspraktikum ununterbrochen sechs Monate gedauert, gebührt der volle Freistellungsanspruch gemäß Abs. 5; ergeben sich hierbei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Dauert ein Verwaltungspraktikum nicht länger als sechs Monate, darf der Freistellungsanspruch mit Beginn des letzten Monats des Verwaltungspraktikums zur Gänze verbraucht werden.“

17. In § 4 Abs. 6 wird die Wortfolge „im Abs. 4“ durch die Wortfolge „in Abs. 5 und 5a“ ersetzt.

18. In § 5 wird das Zitat „§ 14 und § 16 Abs. 4“ durch das Zitat „§ 3b und § 14“ ersetzt.

19. Nach § 18 wird folgender § 18a samt Überschrift eingefügt:

„Informationen bei Verwendung im Ausland

§ 18a. (1) Im Fall einer mehr als vier Wochen dauernden Verwendung im Ausland sind der bzw. dem Bediensteten zusätzlich zu den in § 3 Abs. 2 und 3 genannten Informationen folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

1. die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
2. die Dauer der Verwendung,
3. die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden,
4. allfällige mit der Verwendung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
5. Angaben über die allfälligen Bedingungen der Beendigung der Verwendung im Ausland.

(2) Ändern sich Informationen gemäß Abs. 1, ist § 3 Abs. 8 sinngemäß anzuwenden.“

20. Nach § 19 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) § 86 Abs. 3 sowie § 92 Abs. 2 und 3 der Dienstordnung 1994 gelten auch für Bedienstete nach diesem Gesetz.“

21. In § 22 Abs. 1 wird die Wortfolge „Religion, Weltanschauung,“ durch die Wortfolge „Religion oder Weltanschauung,“ ersetzt.

22. In § 22 Abs. 5 Z 3 wird der Ausdruck „dieses Gesetzes“ durch den Ausdruck „des § 22“ ersetzt.

23. Dem § 31 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Die Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Rahmen der verpflichtenden dienstlichen Aus- und Fortbildung ist für die bzw. den Bediensteten kostenlos und gilt als Dienstzeit.“

24. Nach § 34 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Die bzw. der Bedienstete kann zur Betreuung eines Kindes (§ 59 Abs. 1 Z 1 bis 4), welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sowie zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 6 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person um individuelle Anpassung ihres bzw. seines Arbeitsmusters im Rahmen des für sie bzw. ihn geltenden Fixdienstplanes ansuchen.“

25. Nach § 35 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Die bzw. der Bedienstete kann zur Betreuung eines Kindes (§ 59 Abs. 1 Z 1 bis 4), welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sowie zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 6 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person um individuelle Anpassung ihres bzw. seines Arbeitsmusters im Rahmen des für sie bzw. ihn geltenden Gleitzeitdienstplanes, insbesondere hinsichtlich der Arbeitstage, der Blockzeit und der zeitlichen Lagerung der Sollzeit, ansuchen.“

26. Nach § 36a wird folgender § 36b samt Überschrift eingefügt:

„Ansuchen um flexible Arbeitsregelung

§ 36b. (1) Das Ansuchen einer bzw. eines Bediensteten um Genehmigung einer flexiblen Arbeitsregelung zur Betreuung eines Kindes, welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 6 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebende Person in Form

1. einer individuellen Anpassung des Arbeitsmusters im Rahmen des geltenden Fixdienstplanes (§ 34 Abs. 3a) oder Gleitzeitdienstplanes (§ 35 Abs. 2a),
2. von Telearbeit (§ 36),
3. von mobilem Arbeiten (§ 36a) oder
4. einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes (§ 59)

ist längstens binnen vier Wochen zu prüfen. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse der bzw. des Bediensteten als auch die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Ansuchens bzw. das Aufschieben der flexiblen Arbeitsregelung ist zu begründen.

(2) Die Genehmigung einer flexiblen Arbeitsregelung kann befristet erteilt werden. Nach Ablauf der Frist gilt die Arbeitsregelung, die ohne die zwischenzeitig erteilte Genehmigung gegolten hätte.

(3) Eine individuelle Anpassung des Arbeitsmusters im Sinn des § 34 Abs. 3a bzw. § 35 Abs. 2a kann über Ansuchen der bzw. des Bediensteten auch vor Ablauf der Frist beendet werden, wenn dies durch eine Änderung der für das Ansuchen maßgebenden Umstände gerechtfertigt ist. Auf die Prüfung eines solchen Ansuchens ist Abs. 1 erster und zweiter Satz anzuwenden.“

27. In § 46 Abs. 6 entfällt die Wortfolge „oder 3 – Abs. 3 jedoch nur, soweit er sich auf § 60 Abs. 2 bezieht –“.

28. In § 59 Abs. 1 wird das Wort „sieben“ durch das Wort „acht“ ersetzt und entfällt die Wortfolge „oder bis zu einem späteren Schuleintritt“.

29. In § 59 Abs. 2 wird die Wortfolge „drei Jahre“ durch die Wortfolge „sechs Monate“ ersetzt.

29a. Nach § 59 Abs. 5 zweiter Satz wird folgender Satz eingefügt:

„Abweichend davon darf die Teilzeitbeschäftigung unterbrochen werden, wenn das Kind vor Inkrafttreten des Abs. 1 in der Fassung der 22. Novelle zu diesem Gesetz das siebente Lebensjahr vollendet hat.“

30. Nach § 59 Abs. 9 wird folgender Abs. 9a angefügt:

„(9a) Abweichend von Abs. 1 ist die Arbeitszeit der bzw. des Bediensteten auf ihren bzw. seinen Antrag zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 – FLAG, BGBl. Nr. 376, bezogen wird, auch nach der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes herabzusetzen. Der gemeinsame Haushalt besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen einer Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.“

31. § 60 Abs. 1 Z 1 lautet:

- „1. wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines in Abs. 6 genannten erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder“

32. In § 60 Abs. 2 Z 2 wird nach dem Wort „Pflege“ die Wortfolge „oder Unterstützung“ eingefügt, entfällt die Wortfolge „im gemeinsamen Haushalt lebenden“ und wird das Zitat „§ 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 – FLAG, BGBl. Nr. 376,“ durch das Zitat „§ 8 Abs. 4 FLAG“ ersetzt.

33. § 60 Abs. 3 entfällt.

34. In § 64 Abs. 1 werden nach dem ersten Satz folgende Sätze eingefügt:

„Der Antrag ist längstens binnen vier Wochen zu prüfen. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse der bzw. des Bediensteten als auch die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Antrags bzw. das Aufschieben der Pflagezeit ist zu begründen.“

35. § 64 Abs. 5 werden folgende Sätze angefügt:

„Auf die Prüfung eines solchen Antrags ist Abs. 1 zweiter bis vierter Satz anzuwenden. Dies gilt auch für einen Antrag gemäß Abs. 1 letzter Satz in Verbindung mit § 59 Abs. 12.“

36. In § 81 Abs. 2 wird das Wort „Tragedauer“ durch das Wort „Mindesttragedauer“ ersetzt.

37. § 101 werden folgende Abs. 3 und 4 angefügt:

„(3) Abs. 1 und 2 sind auf eine Tätigkeit, welche die Voraussetzungen des § 39 Abs. 1 nicht erfüllt, sinngemäß anzuwenden, sofern die Tätigkeit

1. von den sonst mit dem Dienstposten verbundenen Tätigkeiten in örtlicher und/oder zeitlicher Hinsicht klar abgrenzbar ist,
2. im Vergleich mit den sonst mit dem Dienstposten verbundenen Tätigkeiten eine erhöhte Bedeutung bzw. einen erhöhten Stellenwert besitzt,
3. nur unregelmäßig anfällt und/oder nicht von allen Bediensteten, die einen vergleichbaren Dienstposten einer gleich bewerteten Modellstelle innehaben, im gleichen Umfang ausgeübt wird und
4. eine besondere Einsatzbereitschaft voraussetzt und/oder besonders anspruchsvoll ist und/oder mit einem erhöhten Aufwand verbunden ist.

(4) Die Festsetzung einer Vergütung gemäß Abs. 2 für eine Tätigkeit gemäß Abs. 3 ist nur zulässig,

1. soweit die in Abs. 3 genannten Voraussetzungen nicht bei der Modellstellenfestlegung (§ 9) berücksichtigt werden können und
2. wenn dafür auch keine andere Vergütung gemäß § 95 Abs. 2, keine Leistungsprämie gemäß § 104 Abs. 1 und keine andere angemessene Art der Entlohnung in Betracht kommen.“

38. Nach § 113 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Wird eine Verwaltungspraktikantin bzw. ein Verwaltungspraktikant unmittelbar im Anschluss an das Verwaltungspraktikum in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien übernommen, gebührt für einen nicht verbrauchten Freistellungsanspruch (§ 4 Abs. 5 und 5a) keine Urlaubersatzleistung.“

39. Nach § 126 wird folgender 6a. Abschnitt samt Überschrift eingefügt:

„6a. Abschnitt

Schutz vor Benachteiligung nach den Richtlinien (EU) 2019/1152 und (EU) 2019/1158

Rechtsvermutung

§ 126a. (1) Wurden der bzw. dem Bediensteten innerhalb der Frist des § 3 Abs. 3b keine schriftlichen Informationen über die Vereinbarung bzw. die Dauer einer Probezeit, die Dauer des Dienstverhältnisses (§ 3 Abs. 2 Z 4) oder das Beschäftigungsausmaß (§ 3 Abs. 2 Z 6) zur Verfügung gestellt, greift die Vermutung, dass das Dienstverhältnis ohne Probezeit eingegangen wurde bzw. ein unbefristetes Dienstverhältnis bzw. eine Vollbeschäftigung besteht. Der Dienstgeberin obliegt es zu beweisen, dass diese Vermutungen nicht zutreffen.

(2) Die Rechtsvermutung gemäß Abs. 1 kommt erst zur Anwendung, wenn die bzw. der Bedienstete die Dienstgeberin schriftlich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen nachzureichen und diese der Aufforderung nicht innerhalb von 14 Tagen nachgekommen ist.

Benachteiligungsverbot

§ 126b. (1) Die bzw. der Bedienstete darf auf Grund der Beantragung und/oder Inanspruchnahme

1. einer flexiblen Arbeitsregelung (§ 36b),
2. einer Eltern-Karenz (§§ 53 bis 56),
3. einer Frühkarenz (§ 52),
4. einer Pflegefreistellung (§ 60) oder

5. einer Pflagezeit (§ 64)

durch einen Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden.

(2) Die bzw. der Bedienstete darf als Reaktion auf

1. die angestrebte Durchsetzung des Rechts auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis gemäß § 3 Abs. 2 und 3 und § 18a,
2. die angestrebte Durchsetzung des Rechts auf kostenlose Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Sinn des § 31 Abs.1 letzter Satz während der Dienstzeit oder
3. wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung gemäß § 39

durch eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden.

(3) Die Kündigung (§ 129) oder Entlassung (§ 133) der bzw. des Bediensteten ausschließlich oder überwiegend auf Grund der Beantragung und/oder der Inanspruchnahme einer flexiblen Arbeitsregelung (Abs. 1 Z 1) oder einer Eltern-Karenz, Frühkarenz, Pflegefreistellung oder Pflagezeit (Abs. 1 Z 2 bis 5) oder auf Grund der Anstrengung eines Verfahrens zur Durchsetzung der in Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Rechte oder auf Grund der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung (Abs. 2 Z 3) stellt eine Benachteiligung im Sinn des Abs. 1 bzw. Abs. 2 dar und ist verboten. Von diesem Verbot umfasst sind auch alle eine solche Kündigung oder Entlassung vorbereitenden Maßnahmen.

(4) Ist die bzw. der Bedienstete der Ansicht, dass sie bzw. er entgegen dem Verbot gemäß Abs. 3 gekündigt oder entlassen wurde, kann sie bzw. er verlangen, dass ihr bzw. ihm hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder Entlassung genannt werden. In den in Abs. 1 Z 2 bis 4 genannten Fällen sind diese Gründe schriftlich darzulegen. Wird die Kündigung oder Entlassung angefochten, trägt die Dienstgeberin die Beweislast dafür, dass die Kündigung oder Entlassung aus anderen Gründen erfolgt ist.

(5) Als Benachteiligung im Sinn der Abs. 1 und 2 gilt auch jede Schlechterstellung oder sonstige negative Konsequenz, welcher die bzw. der Bedienstete ausgesetzt ist, weil sie bzw. er sich beschwert oder ein Verfahren angestrengt hat, um die in Abs. 1 Z 1 bis 5 und Abs. 2 Z 1 bis 3 angeführten Rechte durchzusetzen.

(6) Eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter, die bzw. der das Benachteiligungsverbot gemäß Abs. 1 bis 3 und 5 oder § 67k DO 1994 oder § 54m VBO 1995 verletzt, begeht eine Dienstpflichtverletzung, die dienstrechtlich zu ahnden ist.

(7) Die Abs. 1 bis 5 sind sinngemäß auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1 und 3 bis 5 genannten Personen anzuwenden.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten im Zusammenhang mit dem Verbot der Benachteiligung von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 126c. Für Fragen im Zusammenhang mit dem Benachteiligungsverbot gemäß § 126b, soweit es sich auf die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 bezieht, ist die Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26 W-GBG) zuständig, wobei sie insbesondere von einer Benachteiligung betroffene Personen zu unterstützen und unabhängige Untersuchungen zu dem Thema durchzuführen hat.“

40. In § 136 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. Jänner 2023“ durch das Datum „1. Juni 2023“ ersetzt.

41. Nach § 138e wird folgender § 138f samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmung zur 22. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz

§ 138f. Die nach § 3 Abs. 2 bis 3a und Abs. 8 sowie § 18a in der Fassung der 22. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz zu erteilenden Informationen sind der bzw. dem Bediensteten, deren bzw. dessen Dienstverhältnis bzw. Verwendung im Ausland vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf deren bzw. dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen.“

42. In § 142 entfällt die Z 2, erhalten die Z 3 bis 9 die Bezeichnung „2“ bis „8“, entfällt die Z 10, erhalten die Z 11 bis 15 die Bezeichnung „9“ bis „13“ und werden am Ende der neuen Z 13 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 14 und 15 angefügt:

- „14. Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11. Juli 2019, S 105,

15. Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/ EU, ABl. Nr. L 188 vom 12. Juli 2019, S 79.“

Artikel V

Die Pensionsordnung 1995, LGBl. Nr. 67, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 60/2022, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 73u wird folgender § 73v samt Überschrift eingefügt:

„Erstmalige Pensionsanpassung für die Kalenderjahre 2024 und 2025

§ 73v. § 46 Abs. 2 ist mit Ausnahme des ersten Satzes bei der erstmaligen Anpassung von Ruhe- und Versorgungsbezügen für die Kalenderjahre 2024 und 2025 nicht anzuwenden.“

2. In § 74 Abs. 2 wird das Datum „1. November 2022“ durch das Datum „1. Juni 2023“ ersetzt.

Artikel VI

Das Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetz, LGBl. Nr. 84/2012, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 4/2023, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 1 wird das Zitat „6 bis 17a“ durch das Zitat „6 bis 10, §§ 12 bis 17b“ ersetzt und nach dem ersten Satz folgender Satz angefügt:

„§ 11 der Dienstordnung 1994 ist, soweit er sich auf für die Mitglieder des Verwaltungsgerichts in Betracht kommende Informationen zum Dienstverhältnis bezieht, sinngemäß anzuwenden.“

2. In § 18 Abs. 1 Z 1 wird das Zitat „16 bis 17a“ durch das Zitat „16 bis 17b“ ersetzt.

3. In § 21 Abs. 2 wird das Datum „1. Jänner 2023“ durch das Datum „1. Juni 2023“ ersetzt.

Artikel VII

Das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998, LGBl. Nr. 49, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 40/2021, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 61f wird folgender § 61g samt Überschrift eingefügt:

„Entlastungswoche als Schutzmaßnahme für das Pflegepersonal

§ 61g. Auf Bedienstete, die in einem der in § 1 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes – GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997, angeführten Berufe beschäftigt werden, sind § 3a und § 5 Abs. 1c des Art. V des Bundesgesetzes, mit dem das Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz, das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts und die Einführung einer Pflegefreistellung, das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert und Maßnahmen zum Ausgleich gesundheitlicher Belastungen für das Krankenpflegepersonal getroffen werden, BGBl. Nr. 473/1992, sinngemäß anzuwenden.“

2. In § 76 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. Juni 2021“ durch das Datum „1. Juni 2023“ ersetzt.

Artikel VIII

Das Wiener Personalvertretungsgesetz, LGBl. Nr. 49/1985, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 40/2021, wird wie folgt geändert:

1. § 3 lautet:

„§ 3. (1) Organe der Personalvertretung sind

1. die Dienststellenversammlung,
2. der Dienststellenausschuss (die Vertrauensperson),
3. der Hauptausschuss,
4. der Geschäftsführungsausschuss,
5. der Zentralausschuss,
6. der Dienststellenwahlausschuss,
7. der Wahlausschuss für die Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG,
8. der Zentralwahlausschuss.

(2) Personalvertreterinnen und Personalvertreter im Sinn dieses Gesetzes sind die Mitglieder der Dienststellenausschüsse, der Hauptausschüsse und des Zentralausschusses sowie die Vertrauenspersonen und die zu Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG berufenen Personen.“

2. In der Überschrift zu § 7 sowie in § 7 Abs. 3 wird das Wort „Dienststellenausschuß“ jeweils durch das Wort „Dienststellenausschuss“ ersetzt.

3. In § 7 Abs. 1 werden der Punkt am Ende des ersten Satzes durch einen Beistrich ersetzt, diesem Satz in einer neuen Zeile die Wortfolge „101 bis 200 Bediensteten sieben.“ angefügt und im zweiten Satz die Wortfolge „mit mehr als 100 Bediensteten“ durch die Wortfolge „mit mehr als 200 Bediensteten“ ersetzt.

4. § 8 lautet:

„§ 8. (1) Die Dienststellen im Sinn des § 4 sind in höchstens sechs Hauptgruppen zusammenzufassen. Drei Hauptgruppen haben die Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien (einschließlich der Unternehmungen, des Verwaltungsgerichts Wien sowie des Stadtrechnungshofs Wien) und bis zu drei Hauptgruppen die Dienststellen, auf die sich das Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz bezieht, zu umfassen.

(2) Die Bezeichnungen der Hauptgruppen sowie die Aufteilung der einzelnen Dienststellen auf diese Hauptgruppen hat der Magistrat auf Vorschlag des Zentralausschusses und im Einvernehmen mit diesem zu bestimmen und kundzumachen. Dabei sind die in der Wiener Stadtverfassung und in den Statuten der Unternehmungen festgelegte Organisation der Gemeindeverwaltung bzw. die Organisationsstrukturen im Sinn des § 1 Abs. 1 des Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetzes zu berücksichtigen.“

5. § 8a samt Überschrift lautet:

„Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG

§ 8a. (1) In der gemäß § 8 für die Unternehmung „Wiener Gesundheitsverbund“ gebildeten Hauptgruppe ist für jede der in Abs. 3 genannten, aus den Angehörigen der einzelnen Gesundheitsberufe zusammengefassten Gruppen eine berufliche Vertretung in den im Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz – KA-AZG, BGBl. I Nr. 8/1997, vorgesehenen Angelegenheiten einzurichten. Dazu sind von den diesen Gruppen zugeordneten Bediensteten jeweils eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Berufsgruppe sowie für diese jeweils zwei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter zu wählen.

(2) Der Wirkungsbereich der gewählten Vertretungen gemäß Abs. 1 erstreckt sich auf die einer Gruppe gemäß Abs. 3 zuzuordnenden Bediensteten, sofern für diese das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz gilt. Die Zuständigkeit richtet sich nach § 3 Abs. 3 und 4 in Verbindung mit Abs. 5 KA-AZG.

(3) Die Angehörigen von Gesundheitsberufen gemäß § 1 Abs. 2 KA-AZG sind in folgende Gruppen zusammenzufassen:

- a) Gesundheitsberufe gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 KA-AZG;
- b) Gesundheitsberufe gemäß § 1 Abs. 2 Z 2 KA-AZG;
- c) Gesundheitsberufe gemäß § 1 Abs. 2 Z 3 bis 10, 12 und 13 KA-AZG.“

6. § 8b samt Überschrift entfällt.

7. Die Überschrift zu § 10 lautet:

„Hauptausschuss und Geschäftsführungsausschuss“

8. In § 10 Abs. 1 und 5 wird das Wort „Hauptausschuß“ jeweils durch das Wort „Hauptausschuss“ ersetzt.

9. § 10 Abs. 2 lautet:

„(2) Mitglieder des Hauptausschusses sind die Vorsitzenden der Dienststellenausschüsse. Überdies haben Dienststellen mit mehr als 500 Bediensteten ein zusätzliches Mitglied, Dienststellen mit mehr als 1.000 Bediensteten zwei und Dienststellen mit mehr als 2.000 Bediensteten drei zusätzliche Mitglieder in den Hauptausschuss zu entsenden; diese zusätzlichen Mitglieder sind vom Dienststellenausschuss aus seiner Mitte zu wählen. Die Vertrauenspersonen der Dienststellen, bei denen keine Dienststellenausschüsse zu bilden sind, haben aus ihrer Mitte ein Mitglied in den Hauptausschuss zu wählen. § 4 Abs. 6 und § 7 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden. Die Vertreterinnen und Vertreter im Sinn des § 8a und im Fall ihrer Verhinderung die jeweiligen Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter sind den Sitzungen des Hauptausschusses, für den sie bestellt sind, als ständige Mitglieder beizuziehen. Bei der Beschlussfassung

kommt ihnen kein Stimmrecht zu, sofern sie nicht zugleich Mitglieder im Sinn des ersten bis dritten Satzes sind.“

10. In § 10 Abs. 3, § 11 Abs. 3, § 29, § 31 Abs. 2, § 32 Abs. 1 und § 33 entfällt jeweils die Wortfolge „und der Personalgruppenausschüsse“.

11. § 10 werden folgende Abs. 6 bis 8 angefügt:

„(6) Der Hauptausschuss kann zur Vorberatung einzelner oder gleichartiger Angelegenheiten einen Geschäftsführungsausschuss als ständigen Bestandteil des Hauptausschusses einrichten. Die Anzahl der aus der Mitte des Hauptausschusses zu nominierenden Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Geschäftsführungsausschusses bestimmt der Hauptausschuss. Dabei ist Abs. 3 sinngemäß anzuwenden. Im Fall des Ausscheidens eines Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) hat die Wählerinnen- und Wählergruppe, welcher das ausgeschiedene Mitglied (Ersatzmitglied) angehört hat, für die restliche Dauer der Tätigkeit des Geschäftsführungsausschusses neuerlich eine Nominierung innerhalb von 14 Tagen vorzunehmen.

(7) Der Hauptausschuss kann auch beschließen, dass der Geschäftsführungsausschuss in den Angelegenheiten, für deren Behandlung er eingesetzt ist, anstelle des sonst zuständigen Hauptausschusses Beschlüsse fasst. In diesem Fall kann die Kassierin bzw. der Kassier des Personalvertretungsfonds (§ 44 Abs. 2) als ständiges nicht stimmberechtigtes Mitglied dem Geschäftsführungsausschuss beigezogen werden.

(8) Der Geschäftsführungsausschuss ist dem Hauptausschuss über sämtliche Beschlüsse berichtspflichtig und kann mit Mehrheitsbeschluss des Hauptausschusses jederzeit abberufen werden.“

12. In der Überschrift zu § 11 und in § 11 Abs. 1 wird das Wort „Zentralausschuß“ jeweils durch das Wort „Zentralausschuss“ ersetzt.

13. In § 11 Abs. 2 werden das Wort „Zentralausschuß“ durch das Wort „Zentralausschuss“ und das Wort „Hauptausschuß“ durch das Wort „Hauptausschuss“ ersetzt.

14. In § 11 Abs. 5 wird das Wort „Personalgruppenausschüsse“ durch das Wort „Geschäftsführungsausschüsse“ ersetzt.

15. § 14 samt Überschrift lautet:

„Berufung der Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG

§ 14. Auf die Berufung der Vertreterinnen und Vertreter im Sinn des § 8a und ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter ist § 13 Abs. 1 bis 3 und Abs. 4 Z 1 und 3 sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle der Dienststelle die jeweilige Gruppe gemäß § 8a Abs. 3 tritt. Überdies sind Bedienstete nicht wählbar, die als Repräsentantinnen bzw. Repräsentanten der Dienstbehörde (der Dienstgeberin) gegenüber der Gesamtheit der Angehörigen der jeweiligen Gruppe fungieren und maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten haben.“

16. In § 15 entfällt Abs. 6 und die bisherigen Abs. 7 und 8 erhalten die Absatzbezeichnungen „(6)“ und „(7)“.

17. § 16 samt Überschrift lautet:

„Wahlausschuss für die Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG

§ 16. Vor jeder Wahl der Vertreterinnen und Vertreter im Sinn des § 8a sowie ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter ist am Sitz des Hauptausschusses, für den sie bestellt sind, ein gemeinsamer Wahlausschuss zu bilden. Er besteht aus fünf Mitgliedern, die vom Hauptausschuss zu bestellen sind. Im Übrigen ist § 15 Abs. 2 bis 6 sinngemäß anzuwenden. Die Durchführung der Wahl hat unter sinngemäßer Heranziehung der für die Wahl der Mitglieder der Dienststellenausschüsse geltenden Bestimmungen (§§ 22 bis 29) zu erfolgen.“

18. In der Überschrift zu § 17 wird das Wort „Zentralwahlausschuß“ durch das Wort „Zentralwahlausschuss“ ersetzt.

19. In § 17 Abs. 1 werden das Wort „Personalgruppenausschüsse“ durch die Wortfolge „Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG“ und das Wort „Zentralwahlausschuß“ durch das Wort „Zentralwahlausschuss“ ersetzt.

20. § 17 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Mitglieder des Zentralwahlausschusses sind vom Zentralausschuss zu bestellen; sie müssen zu einem der Dienststellenausschüsse wählbar sein. Im Übrigen ist § 15 Abs. 2 bis 6 sinngemäß anzuwenden.“

21. In der Überschrift zu § 18 und in § 18 Abs. 1 wird der Ausdruck „Dienststellen-(Personalgruppen-, Zentral-)wahlausschuss“ jeweils durch den Ausdruck „Dienststellen- bzw. Zentralwahlausschuss“ ersetzt.

22. In § 18 Abs. 4 wird das Wort „Zentralwahlausschuß“ durch das Wort „Zentralwahlausschuss“ ersetzt.

23. In § 19 Abs. 1 wird das Wort „Personalgruppenausschüsse“ durch die Wortfolge „Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG“ ersetzt.

24. In § 20 Abs. 2, § 22 Abs. 2 und § 24 Abs. 3 wird der Klammerausdruck „(§ 15 Abs. 8)“ jeweils durch den Klammerausdruck „(§ 15 Abs. 7)“ ersetzt.

25. In § 21 Abs. 1 wird der Klammerausdruck „(Dienststellen- bzw. Personalgruppenwahlausschuss)“ durch den Klammerausdruck „(Dienststellenwahlausschuss bzw. Wahlausschuss gemäß § 16)“ ersetzt.

26. In § 21 Abs. 3 werden das Wort „muß“ durch das Wort „muss“ und die Wortfolge „bzw. der Personalgruppe“ durch die Wortfolge „bzw. der Gruppe gemäß § 8a Abs. 3“ ersetzt.

27. In § 21 Abs. 5 wird die Wortfolge „und den jeweils in Betracht kommenden Personalgruppenwahlausschüssen“ durch die Wortfolge „und dem Wahlausschuss gemäß § 16“ ersetzt.

28. In § 21 Abs. 6 werden das Wort „Dienststellenwahlausschuß“ durch das Wort „Dienststellenwahlausschuss“ und das Wort „Zentralwahlausschuß“ durch das Wort „Zentralwahlausschuss“ ersetzt.

29. § 23 Abs. 2 und 3 lautet:

„(2) Jede bzw. jeder für die Wahl der Mitglieder des Dienststellenausschusses (der Vertrauenspersonen) Wahlberechtigte hat eine Stimme.

(3) Die Wahl hat mittels amtlicher vom Zentralwahlausschuss aufzulegender Stimmzettel („amtlicher Stimmzettel“) zu erfolgen. Der bzw. dem Wahlberechtigten sind vom Dienststellenwahlausschuss (von der Sprengelwahlkommission) ein amtlicher Stimmzettel und ein Wahlkuvert zu übergeben. Die bzw. der Wahlberechtigte hat den Stimmzettel in das Wahlkuvert zu legen.“

30. § 23 Abs. 5 entfällt.

31. § 25 samt Überschrift entfällt.

32. In § 26 Abs. 2 wird der Ausdruck „Dienststellen- bzw. Personalgruppenwahlausschuss“ durch das Wort „Dienststellenwahlausschuss“ ersetzt.

33. In § 27 entfällt die Wortfolge „und die Personalgruppenwahlausschüsse“ und wird das Wort „Zentralwahlausschuß“ durch das Wort „Zentralwahlausschuss“ ersetzt.

34. In § 30 Abs. 1 entfällt die Wortfolge „sowie § 14 letzter Satz“.

35. In § 35 werden in Abs. 4 nach dem Wort „Diensteinkommens“ die Wortfolge „mit Ausnahme der Aufwandentschädigungen, Tagesgelder, Auslagensätze bzw. Kostenersätze und Fehlgeldentschädigungen“ und in Abs. 5 nach dem Ausdruck „Aufwandentschädigungen,“ der Ausdruck „Tagesgelder,“ eingefügt.

36. § 39 Abs. 3 Z 1 lit. a wird folgender Satzteil angefügt:

„in den Fällen des Abs. 2 Z 4 und 4a hat das gemäß Abs. 9 zuständige Organ der Personalvertretung auch das Einvernehmen mit der jeweiligen Vertretung gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG (§ 8a), die den Verhandlungen beizuziehen ist, herzustellen.“

37. In § 39 Abs. 3 Z 1 lit. b entfallen der Strichpunkt und die Wortfolge „in den Fällen des Abs. 2 Z 7 und 8 hat das gemäß Abs. 9 zuständige Organ der Personalvertretung auch das Einvernehmen mit den betroffenen Personalgruppenausschüssen herzustellen“.

38. In § 47 Abs. 3 wird die Wortfolge „Zentralausschuß, einen Hauptausschuß, einen Personalgruppenausschuß oder einen Dienststellenausschuß“ durch die Wortfolge „Zentralausschuss, einen Hauptausschuss, einen Geschäftsführungsausschuss oder einen Dienststellenausschuss“ ersetzt.

39. In § 50 Abs. 2 wird das Datum „1. Juni 2021“ durch das Datum „1. Juni 2023“ ersetzt.

40. § 51a lautet:

„(1) Die Regelungen betreffend Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG in § 3 Abs. 1 Z 7 und Abs. 2, § 8a, § 10 Abs. 2, § 14, § 16, § 17 Abs. 1, § 19 Abs. 1, § 21 Abs. 1, 3 und 5 und § 39 Abs. 3 Z 1 lit. a sowie der Entfall der Regelungen betreffend

1. Personalgruppenausschüsse in § 3 Abs. 1 Z 3 und Abs. 2, § 8b, § 10 Abs. 2 und 3, § 11 Abs. 3 und 5, § 14, § 15 Abs. 6, § 17, § 19 Abs. 1, § 23 Abs. 2, 3 und 5, § 25 Abs. 1, § 29, § 31 Abs. 2, § 32 Abs. 1, § 33, § 39 Abs. 3 Z 1 lit. b und § 47 Abs. 3,
2. Personalgruppenwahlausschüsse in § 3 Abs. 1 Z 7, § 15 Abs. 6, § 16, § 18 Abs. 1, § 21 Abs. 1 und 5, § 25 Abs. 1 und 2, § 26 Abs. 2 und § 27 sowie
3. Personalgruppen in § 8a, § 10 Abs. 2 und § 21 Abs. 3,

jeweils in der Fassung der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz, sind erstmals den im Jahr 2024 durchzuführenden allgemeinen Personalvertretungswahlen zu Grunde zu legen. Auf Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz als Mitglieder der in Z 1 und 2 genannten Organe berufen sind, sind die in Z 1 und 2 genannten Bestimmungen in der vor Inkrafttreten der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz geltenden Fassung bis zur Beendigung ihrer jeweiligen Funktion weiterhin anzuwenden.

(2) § 7 Abs. 1 und § 10 Abs. 2 in der Fassung der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz sind erstmals den im Jahr 2024 durchzuführenden allgemeinen Personalvertretungswahlen zu Grunde zu legen. Bis zum Vorliegen des Endergebnisses dieser Wahlen richtet sich die Anzahl der Vertrauenspersonen und die Anzahl der Mitglieder der Hauptausschüsse nach der bis zum Inkrafttreten der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz geltenden Rechtslage.

(3) Die in § 8 in der vor Inkrafttreten der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz geltenden Fassung vorgesehene Regelung der Hauptgruppen gilt bis zu einer Kundmachung gemäß § 8 Abs. 2 in der Fassung der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz unverändert weiter. In einer Kundmachung gemäß § 8 Abs. 2 in der Fassung der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz kann die Weitergeltung der von der Kundmachung nicht betroffenen Regelungsinhalte über den Zeitpunkt der Kundmachung hinaus vorgesehen werden.

(4) § 35 Abs. 5 und 6 gelten in der den im Jahr 2024 durchzuführenden allgemeinen Personalvertretungswahlen folgenden Funktionsperiode sinngemäß für Ersatzmitglieder im Sinn des § 37 Abs. 4 erster Satz, die in der vorangegangenen Funktionsperiode aufgrund eines Mandats in einem Personalgruppenausschuss gemäß § 35 Abs. 5 vom Dienst freigestellt waren. Im Übrigen bleiben die nach diesem Gesetz bestehenden Rechte und Pflichten der Ersatzmitglieder unberührt.“

Artikel IX

Das Wiener Hinweisgeberinnen- und Hinweisgeber-Schutzgesetz, LGBl. Nr. 35, wird wie folgt geändert:

In § 25 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. Juni 2022“ durch das Datum „1. Juni 2023“ ersetzt.

Artikel X

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 18/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 60/2022, wird wie folgt geändert:

1. In § 46 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Datum „1. Juni 2021“ durch das Datum „1. Juni 2023“ ersetzt.

2. § 48 lautet:

„§ 48. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. Nr. L 204 vom 26. Juli 2006 S 23,

2. Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/ EU, ABl. Nr. L 188 vom 12. Juli 2019, S 79.“

Artikel XI

Es treten in Kraft:

1. Art. VII Z 1 mit 1. Jänner 2023,
2. Art. I bis VI, Art. VII Z 2 und Art. VIII bis X mit 1. August 2023.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Wesentlicher Inhalt dieser Novelle ist die vollständige Umsetzung folgender Richtlinien des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 für den Bereich der Bediensteten der Gemeinde Wien:

Durch die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11. Juli 2019, S 105, werden die Mindestanforderungen für die Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses und für die Arbeitsbedingungen festgelegt, die für alle Bediensteten gelten und ihnen ein angemessenes Maß an Transparenz und Vorhersehbarkeit ihrer Arbeitsbedingungen garantieren sollen.

Durch die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. Nr. L 188 vom 12. Juli 2019, S. 79, werden Mindestvorschriften für Vaterschafts- und Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige sowie für flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, festgelegt. Durch sie soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtert werden.

Die Vorgaben beider Richtlinien sind im Dienstrecht der Bediensteten der Gemeinde Wien in weiten Bereichen bereits umgesetzt, es sind jedoch Anpassungen und Ergänzungen erforderlich. Insbesondere ist ein Benachteiligungsverbot im Zusammenhang mit der Geltendmachung der Rechte nach diesen Richtlinien ausdrücklich zu regeln. Insoweit bestehende Bestimmungen in Wiener dienstrechtlichen Gesetzen über die in den Richtlinien festgelegten Mindeststandards hinausgehen, sollen diese beibehalten werden.

Zusätzlich sieht der Gesetzesentwurf folgende Änderungen im Wiener Dienstrecht sowie im Wiener Hinweisgeberinnen- und Hinweisgeber-Schutzgesetz vor:

Ermöglichung der Absolvierung des Verwaltungspraktikums in Teilzeit und Angleichung der Regelungen über den Freistellungsanspruch der Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten an das Urlaubsrecht der Bediensteten nach dem Wiener Bedienstetengesetz.

Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die Festsetzung von Vergütungen durch den Stadtsenat zur Abgeltung von speziellen, mit dem Dienstposten verbundenen Tätigkeiten.

Aussetzung der Aliquotierung der erstmaligen Pensionsanpassung in Anlehnung an die im Pensionsrecht des Bundes geltende Regelung für die Kalenderjahre 2024 und 2025.

Gleichstellung des in den Verwaltungsdienststellen der Stadt Wien beschäftigten Pflegepersonals mit den in Betrieben tätigen Bediensteten durch Übernahme der bundesgesetzlichen Regelungen über die Entlastungswoche.

Ermöglichung der Bestellung von Bediensteten nach dem Wiener Bedienstetengesetz als fachkundige Laienrichterrinnen und Laienrichter beim Verwaltungsgericht Wien bzw. als Mitglieder der Disziplinarkommission

Anpassung an das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 13. Oktober 2022, C-344/20, wonach Religion und Weltanschauung einen (einheitlichen) Diskriminierungsgrund darstellen, und Aktualisierung der Verweise im Wiener Hinweisgeberinnen- und Hinweisgeber-Schutzgesetz, zwecks Anpassung an die durch die Verordnung (EU) 2022/1925 vom 12. September 2022 geänderte Europarechtslage.

Verweisanpassungen an die durch die Novelle LGBl. Nr. 57/2022 erfolgten Änderungen des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG sowie klarstellende redaktionelle Überarbeitung in Bezug auf die Begriffe „Tragedauer“ und „Mindesttragedauer“ von Dienstbekleidung.

Abschaffung der Personalgruppenausschüsse im Wiener Personalvertretungsgesetz bei gleichzeitiger Erhöhung der Mitgliederanzahl der Dienststellenausschüsse bzw. Hauptausschüsse sowie Schaffung einer neuen Vertretung der Angehörigen von Gesundheitsberufen im Sinn des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Umsetzung der Richtlinien (EU) 2019/1152 und (EU) 2019/1158 werden der Gemeinde Wien Mehrkosten, insbesondere auch durch einen erhöhten Verwaltungsaufwand, erwachsen, die nicht konkret bezifferbar sind. Unter Berücksichtigung des im Hinblick auf Transparenz und Vorhersehbarkeit sowie in

Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige bereits derzeit gegebenen hohen Standards der Wiener Rechtslage kann allerdings davon ausgegangen werden, dass die Mehrkosten nicht ins Gewicht fallen werden. Im Übrigen ist zu berücksichtigen, dass die mit diesem Gesetzesvorhaben verbundenen Mehrkosten durch zwingend umzusetzende, ansonsten direkt anzuwendende Richtlinieninhalte vorgegeben sind.

Die im Zusammenhang mit der Aussetzung der Aliquotierung der erstmaligen Pensionsanpassung für die Kalenderjahre 2024 und 2025 für die Stadt Wien anfallenden Mehrkosten hängen zum einen von der Pensionserhöhung für diese Jahre und zum anderen von der derzeit noch nicht feststehenden Höhe der im Jahr 2023 anfallenden Pensionen ab. Ausgehend von einer Erhöhung der Pensionen um 5,8 % sowie auf Grundlage der erstmals im Jahr 2022 angefallenen Pensionen würden die voraussichtlichen jährlichen Mehrkosten für die Stadt Wien ca. 1,1 Million Euro betragen. Für den vom Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz erfassten Bereich würden sich nach dieser Berechnung jährliche Mehrkosten in der Höhe von ca. 417.000 Euro ergeben. 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.

Die Neuregelung in § 101 Abs. 3 und 4 W-BedG ist mit keinen unmittelbaren Mehrkosten für die Gemeinde Wien verbunden. Mehrkosten, die sich aus einer vom Stadtsenat auf der Grundlage der neu geschaffenen Verordnungsermächtigung zu beschließenden Änderung der Vergütungsverordnung ergeben, werden in den diesbezüglichen legislativen Verfahren im Antragstext darzustellen sein.

Auf Grund der vorgesehenen Änderungen beim Verwaltungspraktikum und im Zusammenhang mit der in Aussicht genommenen Entlastungswoche ist mit keinen nennenswerten Mehrkosten für die Stadt Wien zu rechnen.

Die Neuregelungen im Wiener Personalvertretungsgesetz sind mit keinen Mehrkosten für die Stadt Wien verbunden. Durch die Reduktion der Anzahl der Ausschüsse ist sogar mit geringfügigen Kosteneinsparungen zu rechnen.

Die sonstigen Vorhaben sind mit keinen Mehrkosten für die Gemeinde Wien verbunden.

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

II. Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1, Art. II Z 3, Art. III Z 9 und Art. IV Z 18 (§ 7 Abs. 3 DO 1994; § 29 Abs. 2a BO 1994; § 3b VBO 1995 sowie § 5 W-BedG):

Die Nachsichtsbestimmung betreffend die Verwendung von nicht entsprechend ausgebildetem Betreuungspersonal in Kindergärten wurde mit der mit LGBl. Nr. 57/2022 kundgemachten Novelle zum Wiener Kindergartengesetz – WKGG, LGBl. Nr. 17/2003, geändert. Die bisherige Regelung des § 16 Abs. 4 WKGG wurde aufgehoben und die Nachsichtsbestimmung in § 3b WKGG neu geregelt. Aufgrund dieser Änderung ist eine Anpassung von Verweisen in den Bestimmungen betreffend die besonderen Anstellungserfordernisse für Betreuungspersonal in der Dienstordnung 1994, der Vertragsbedienstetenordnung 1995 und im Wiener Bedienstetengesetz erforderlich.

Eine entsprechende Verweisanpassung ist auch in der Besoldungsordnung 1994 in der Bestimmung betreffend die Dienstzulage für Sonderkindergartenpädagoginnen und Sonderkindergartenpädagogen bzw. Sonderhortpädagoginnen und Sonderhortpädagogen vorzunehmen.

Zu Art. I Z 2 bis 4, Art. III Z 2 bis 5 und Art. IV Z 1, 7 bis 10 und 13 (Überschrift zu § 11, § 11 Abs. 2 Z 2 und Abs. 3 bis 6 DO 1994; Überschrift zu § 2, § 2 Abs. 2 Z 4, Abs. 3 Z 2 bis 10 und Abs. 3a bis 3c VBO 1995 sowie Inhaltsverzeichnis zum Wiener Bedienstetengesetz, Überschrift zu § 3, § 3 Abs. 2 Z 4, Abs. 3 Z 2 bis 10, Abs. 3a und 3b und Abs. 8 W-BedG):

Mit diesen Bestimmungen werden die in der Richtlinie (EU) 2019/1152 festgelegten Anforderungen hinsichtlich der schriftlichen Unterrichtung der Bediensteten über die wesentlichen Aspekte ihres Dienstverhältnisses und ihrer Arbeitsbedingungen umgesetzt. Die geltende Rechtslage sieht bereits eine Pflicht zur Unterrichtung über bestimmte Aspekte des Dienstverhältnisses im Rahmen des Dienstvertrags bzw. des Anstellungsbescheides und der Beifügung zum Dienstvertrag bzw. zum Anstellungsbescheid vor. Nun sollen der Richtlinie (EU) 2019/1152 entsprechend weitere Aspekte des Dienstverhältnisses erfasst und eine Frist von sieben Kalendertagen normiert werden, binnen derer Informationen schriftlich zur Verfügung zu stellen sind (§ 11 Abs. 2 Z 2, Abs. 3 und Abs. 5 erster Satz DO 1994, § 2 Abs. 2 Z 4, Abs. 3 und 3b erster Satz VBO 1995 und § 3 Abs. 2 Z 4, Abs. 3 und Abs. 3b erster Satz W-BedG; Art. 3, 4 und 5 der Richtlinie (EU) 2019/1152).

Die Richtlinie (EU) 2019/1152 lässt es zu, dass bestimmte Informationen zum Dienstverhältnis aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung durch einen bloßen Hinweis auf die jeweiligen Rechts- und Verwaltungsvorschriften bereitgestellt werden. So kann z. B. hinsichtlich der Modalitäten im Zusammenhang mit einem Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst, hinsichtlich des Ausmaßes des Erholungsurlaubs (nicht jedoch hinsichtlich eines allfälligen Zusatzurlaubs für versehrte Bedienstete) und hinsichtlich der von der Dienstgeberin bereitzustellenden Aus- und Fortbildungen auf die geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften verwiesen werden (§ 11 Abs. 4 DO 1994, § 2 Abs. 3a VBO 1995 und § 3 Abs. 3a W-BedG; Art. 4 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2019/1152).

Sofern sichergestellt ist, dass die Bediensteten die bereitzustellenden Informationen speichern und ausdrucken können und dass die Dienstgeberin eine Übermittlungs- und Empfangsbestätigung erhält, können die Informationen auch elektronisch übermittelt werden (§ 11 Abs. 5 zweiter Satz DO 1994, § 2 Abs. 3b zweiter Satz VBO 1995 und § 3 Abs. 3b zweiter Satz W-BedG; Art. 3 der Richtlinie (EU) 2019/1152).

Auch jede in Bezug auf die zur Verfügung zu stellenden Informationen relevante Änderung der Arbeitsbedingungen bedarf der Schriftlichkeit und muss den von der Änderung betroffenen Bediensteten unverzüglich, spätestens jedoch am Tag des Wirksamwerdens der Änderung zur Verfügung gestellt werden. Eine Ausnahme hiervon soll gemäß der Richtlinie für jene Informationen bestehen, welche durch einen Hinweis auf die entsprechenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften erteilt wurden, sofern die Änderung lediglich auf einer Änderung der entsprechenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften basiert. Nicht unter diese Ausnahmen fallen Änderungen durch individuelle, personenbezogene Umstände wie z. B. im Fall einer Überstellung, Überreihung oder Verwendungsänderung. Über solche Änderungen müssen die Bediensteten daher fristgerecht schriftlich informiert werden (§ 11 Abs. 6 DO 1994, § 2 Abs. 3c VBO 1995 und § 3 Abs. 8 W-BedG; Art. 6 der Richtlinie (EU) 2019/1152). Auch die Information über eine Änderung des Dienstortes kann nicht durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften erteilt werden (Art. 4 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 2 lit. b und Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152).

Die bisherige Regelung des § 2 Abs. 6 VBO 1995 bzw. § 3 Abs. 8 W-BedG, wonach Änderungen des Dienstvertrags, welche die Erhöhung des Monatsbezugs bewirken, nicht der Schriftlichkeit bedürfen, hat entsprechend den Vorgaben der Richtlinie zu entfallen (Art. 6 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 4 Abs. 2 lit. k der Richtlinie (EU) 2019/1152). Die Einhaltung der Verpflichtung, die Bediensteten fristgerecht und in Schriftform über die im Sinn der Richtlinie (EU) 2019/1152 relevanten Änderungen der Arbeitsbedingungen zu informieren, darf jedoch keinesfalls zum Anlass dafür genommen werden, dass eine Änderung, die auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einer bzw. eines Bediensteten abzielt (wie z. B. eine Beförderung, Überstellung oder Höherreihung), zu einem späteren Zeitpunkt umgesetzt wird als dies ohne Einhaltung der Verpflichtung der Fall gewesen wäre.

Zu Art. I Z 5 bis 9 und 30 bis 32, Art. III Z 6 und Art. IV Z 11 (Überschrift zu § 16, § 16 Abs. 1 bis 4, § 71a Abs. 2 Z 4 und § 72 Abs. 1 und 5 erster Satz DO 1994; § 2 Abs. 4 VBO 1995 sowie § 3 Abs. 4 W-BedG):

In Entsprechung des Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1152, wonach eine Probezeit nicht länger als sechs Monate dauern darf, soll nun auch im Dienstrecht der Wiener Beamtinnen und Beamten eine sechsmonatige Probezeit verankert werden. Daran, dass das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis frühestens nach sechs Jahren definitiv wird und dass das definitive Dienstverhältnis unkündbar ist, soll sich nichts ändern. Zur besseren Unterscheidung von der Probezeit soll der bisher für das provisorische Dienstverhältnis verwendete Begriff „Probendienstzeit“ entfallen und in sämtlichen Gesetzesstellen durch den Ausdruck „provisorisches Dienstverhältnis“ ersetzt werden. In diesem Zusammenhang soll auch § 72 Abs. 5 hinsichtlich der in Abhängigkeit von der Dauer des Dienstverhältnisses jeweils zu beachtenden Kündigungsfrist geringfügig angepasst werden. Im Hinblick auf die grundsätzlich zu beachtende Begründungspflicht von Bescheiden soll auch während der Probezeit eine Kündigung nur unter Angabe des Kündigungsgrundes möglich sein.

Für Vertragsbedienstete und Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz ist schon derzeit eine richtlinienkonforme Probezeit im Ausmaß von jeweils einem Monat vorgesehen (vgl. § 2 Abs. 4 zweiter Satz VBO 1995 und § 3 Abs. 4 zweiter Satz W-BedG).

Mit der vorgesehenen Ergänzung des § 2 Abs. 4 VBO 1995 bzw. § 3 Abs. 4 W-BedG, wonach im Fall der Verlängerung des Dienstverhältnisses für dieselbe Verwendung keine weitere Probezeit vereinbart werden darf, soll Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152 umgesetzt werden. Art. 8 Abs. 3 dieser Richtlinie (betreffend die ausnahmsweise Verlängerung der Probezeit) ist fakultativ und soll nicht umgesetzt werden.

Zu Art. I Z 10, Art. III Z 13 und Art. IV Z 2 und 19 (§ 17b DO 1994; § 10a VBO 1995 sowie Inhaltsverzeichnis zum Wiener Bedienstetengesetz und § 18a W-BedG):

Den Vorgaben des Artikel 7 der Richtlinie (EU) 2019/1152 entsprechend soll für in einem anderen Staat verwendete Bedienstete eine zusätzliche Informationspflicht der Dienstgeberin normiert werden, sofern die Dauer der jeweiligen Auslandsverwendung vier aufeinander folgende Wochen übersteigt (§ 17b Abs. 1 DO 1994, § 10a Abs. 1 VBO 1995 und § 18a Abs. 1 W-BedG; Art. 7 Abs. 1 und 4 der Richtlinie (EU) 2019/1152).

Änderungen dieser Informationen müssen, sofern damit nicht bloß einer Änderung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften Rechnung getragen wird, auf welche bei der Information Bezug genommen wurde, spätestens am Tag des Wirksamwerdens der Änderung schriftlich zur Verfügung gestellt werden (§ 17b Abs. 2 DO 1994, § 10a Abs. 2 VBO 1995 und § 18a Abs. 2 W-BedG; Art. 6 der Richtlinie (EU) 2019/1152).

Zu Art. I Z 11, Art. III Z 10 und Art. IV Z 21 (§ 18a Abs. 1 DO 1994; § 4a Abs. 1 VBO 1995 sowie § 22 Abs. 1 W-BedG):

Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303, S 16, vom 2. Dezember 2000, schafft einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung unter anderem aus dem Grund der Religion oder Weltanschauung in Beschäftigung und Beruf (vgl. Art. 1 der Richtlinie). Diese Vorgabe wurde im Wiener Dienstrecht dahingehend umgesetzt, dass Religion und Weltanschauung in der Aufzählung der Diskriminierungsgründe als zwei eigenständige Gründe angeführt wurden.

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil C-344/20 vom 13. Oktober 2022 jedoch ausgesprochen, dass Religion und Weltanschauung als ein Diskriminierungsgrund anzusehen sind, weshalb der Wortlaut auf „Religion oder Weltanschauung“ geändert werden soll.

Zu Art. I Z 12, Art. III Z 11 und Art. IV Z 22 (§ 18a Abs. 3 Z 3 DO 1994; § 4a Abs. 3 Z 3 VBO 1995 sowie § 22 Abs. 5 Z 3 W-BedG):

§ 18a Abs. 3 Z 3 DO 1994, § 4a Abs. 3 Z 3 VBO 1995 und § 22 Abs. 5 Z 3 W-BedG definieren die Viktimisierung jeweils als Benachteiligung in Folge einer Beschwerde, Anzeige oder Aussage gegen eine Diskriminierung im Sinn des jeweiligen Gesetzes. Nachdem nunmehr in den betreffenden Gesetzen jeweils an anderer Stelle auch ein Verbot der Benachteiligung von Eltern und pflegenden Angehörigen aufgenommen werden soll, soll nunmehr eine Präzisierung dahingehend erfolgen, dass sich eine gegenständliche Beschwerde, Anzeige oder Aussage nach dieser Gesetzesstelle auf eine Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung bezieht.

Zu Art. I Z 13, Art. III Z 12 und Art. IV Z 23 (§ 23 Abs. 1 DO 1994; § 9 Abs. 1 VBO 1995 sowie § 31 Abs. 1 W-BedG):

In Umsetzung von Art. 13 der Richtlinie (EU) 2019/1152 soll die bereits gängige Verwaltungspraxis, wonach die Teilnahme an verpflichtenden Aus- und Fortbildungsveranstaltungen als Dienstzeit gilt und für die Bediensteten kostenlos ist, nun auch gesetzlich normiert werden.

Zu Art. I Z 14 bis 16, Art. III Z 14 bis 16 und Art. IV Z 3 und 24 bis 26 (§ 26a Abs. 3a, § 26b Abs. 2a und § 26e DO 1994; § 11a Abs. 3a, § 11b Abs. 2a und § 11e VBO 1995 sowie Inhaltsverzeichnis zum Wiener Bedienstetengesetz, § 34 Abs. 3a, § 35 Abs. 2a und § 36b W-BedG):

Die Regelungen des Art. 9 Abs. 1 und Abs. 3 zweiter Satz der Richtlinie (EU) 2019/1158 betreffend flexible Arbeitsregelungen sind zu einem großen Teil durch die bereits bestehenden Bestimmungen im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes, Pflergeteilzeit, Familienhospiz-Teilzeit, gleitende Arbeitszeit, Telearbeit und mobiles Arbeiten umgesetzt (§§ 26b bis 26d, 28, 55a und 61b DO 1994, §§ 11b bis 11d, 12, 33a und 37b VBO 1995, §§ 35 bis 36a, 59, 62 und 64 W-BedG).

Nunmehr sollen Ergänzungen bzw. Klarstellungen zu diesen Regelungsinhalten dahingehend erfolgen, dass auch Bediensteten, die ein Kind, welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, betreuen oder einen nahen Angehörigen oder eine im gemeinsamen Haushalt lebende Person pflegen oder unterstützen, die Möglichkeit offensteht, für diese Betreuungs- bzw. Pflegezwecke um flexible Arbeitsregelungen anzusuchen. Es handelt sich dabei um individuelle Anpassungen des Arbeitsmusters im Rahmen des für die Bediensteten jeweils geltenden Fix- oder Gleitzeitdienstplanes, Telearbeit, mobiles Arbeiten sowie Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes. Die Gewährung eines individuellen Arbeitsmusters wird bei Fixdienstplänen im Vergleich zu Gleitzeitdienstplänen nur in einem engeren Rahmen möglich sein, denkbar wäre beispielsweise eine Einteilung lediglich zu Tagdiensten oder

ein verschobener Dienstbeginn. Im Rahmen von Gleitzeitdienstplänen wäre insbesondere an die Aussetzung der Blockzeit, eine individuelle Anpassung der Arbeitstage bzw. der Lagerung der Sollzeit oder auch an eine Befreiung von etwaigen für die Dienststelle festgelegten Servicezeiten zu denken. Das Ansuchen um mobiles Arbeiten ist in diesem Zusammenhang als solches um die grundsätzliche Anordnung bzw. Vereinbarung von mobilem Arbeiten zu verstehen und bezieht sich nicht auf das mobile Arbeiten im Rahmen einer solchen Anordnung bzw. Vereinbarung an einzelnen Tagen (§ 26a Abs. 3a, § 26b Abs. 2a und § 26e Abs. 1 DO 1994; § 11a Abs. 3a, § 11b Abs. 2a und § 11e Abs. 1 VBO 1995; § 34 Abs. 3a, § 35 Abs. 2a und § 36b Abs. 1 W-BedG; Art. 9 Abs. 1 der RL (EU) 2019/1158).

Ein Ansuchen um flexible Arbeitsregelung ist binnen vier Wochen zu prüfen, wobei eine Abwägung zwischen den Bedürfnissen der bzw. des Bediensteten und dem Erfordernis der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes zu erfolgen hat. Wird das Ansuchen abgelehnt oder die flexible Arbeitsregelung aufgeschoben, ist dies zu begründen (§ 26e Abs. 1 DO 1994; § 11e Abs. 1 VBO 1995; § 36b Abs. 1 W-BedG; Art. 9 Abs. 2 der RL (EU) 2019/1158). Erfolgt binnen vier Wochen keine abschließende Prüfung, bedeutet dies jedoch nicht, dass dem Ansuchen stattgegeben wurde.

Die erwähnte Interessensabwägung kann auch dazu führen, dass die Genehmigung nur befristet gewährt wird. Diesfalls soll nach Ablauf der Frist wieder das ursprüngliche Arbeitsmuster zum Tragen kommen (§ 26e Abs. 2 DO 1994; § 11e Abs. 2 VBO 1995; § 36b Abs. 2 W-BedG). Wenn eine Änderung der Umstände dies rechtfertigt, kann die individuelle Anpassung des Arbeitsmusters auf Antrag der bzw. des Bediensteten auch vor Ablauf der Frist beendet werden, wobei auch hier eine Interessensabwägung und Antragsprüfung binnen vier Wochen zu erfolgen hat (§ 26e Abs. 3 DO 1994; § 11e Abs. 3 VBO 1995; § 36b Abs. 3 W-BedG; Art. 9 Abs. 3 der RL (EU) 2019/1158).

Zu Art. I Z 17 und 18a, Art. II Z 1, Art. III Z 17 und 18a und Art. IV Z 28 und 29a (§ 28 Abs. 1 und 3 DO 1994; § 7 Abs. 1a BO 1994; § 12 Abs. 1 und 5 VBO 1995 sowie § 59 Abs. 1 und 5 W-BedG):

Den Vorgaben des Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158 entsprechend soll der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes nunmehr bis zum Ablauf von acht Jahren nach der Geburt des Kindes, anstelle wie bisher bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt, gebühren (§ 28 Abs. 1 DO 1994; § 12 Abs. 2 VBO 1995; § 59 Abs. 1 W-BedG).

Grundsätzlich darf eine Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes außer im Fall der Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz nicht unterbrochen werden. Dies soll jedoch nicht für jene Fälle gelten, in denen die Teilzeitbeschäftigung vor Inkrafttreten des bis zum achten Lebensjahr geltenden Rechtsanspruchs geendet hat, weil das Kind das siebente Lebensjahr vollendet hat (§ 28 Abs. 3 DO 1994; § 12 Abs. 5 VBO 1995; § 59 Abs. 5 W-BedG).

Im Zusammenhang damit soll auch § 7 Abs. 1a BO 1994, wonach die Beamtin bzw. der Beamte schriftlich erklären kann, den Pensionsbeitrag für die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines in § 28 Abs. 1 DO 1994 genannten Kindes von der unverminderten Bemessungsgrundlage zu entrichten, angepasst werden.

Zu Art. I Z 18, Art. III Z 18 und Art. IV Z 29 (§ 28 Abs. 1a DO 1994; § 12 Abs. 2 VBO 1995 sowie § 59 Abs. 2 W-BedG):

In Entsprechung des Art. 9 Abs. 4 der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll die Wartefrist für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes von bisher drei Jahren auf sechs Monate beschränkt werden.

Zu Art. I Z 19 und 22, Art. III Z 19 und 22 und Art. IV Z 30 und 32 (§ 28 Abs. 8 und § 55 Abs. 1 Z 1 DO 1994; § 12 Abs. 8b und § 33 Abs. 1 Z 1 VBO 1995 sowie § 59 Abs. 9a und § 60 Abs. 2 Z 2 W-BedG, soweit er sich auf das Zitat zum Familienlastenausgleichsgesetz 1967 bezieht):

Künftig soll in Anlehnung an § 50b Abs. 6 BDG 1979 der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der ein im gemeinsamen Haushalt lebendes behindertes Kind pflegt oder betreut, für das eine erhöhte Familienbeihilfe gebührt, auf Antrag die Möglichkeit eröffnet werden, die Arbeitszeit auch nach Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes herabzusetzen (§ 28 Abs. 8 DO 1994 bzw. § 12 Abs. 8b VBO 1995 bzw. § 59 Abs. 9a W-BedG). Dies macht eine Zitat Anpassung in § 55 Abs. 1 Z 1 DO 1994, § 33 Abs. 1 Z 1 VBO 1995 und § 60 Abs. 2 Z 2 W-BedG erforderlich.

Zu Art. I Z 20 und 25 bis 27, Art. III Z 20 und 25 bis 27 und Art. IV Z 27 und 31 bis 33 (§ 48 Abs. 5, § 61 Abs. 1 Z 1, Abs. 2 Z 2 und Abs. 2a DO 1994; § 25 Abs. 5, § 37 Abs. 1 Z 1, Abs. 2 Z 2 und Abs. 2a VBO 1995 sowie § 46 Abs. 6 und § 60 Abs. 1 Z 1, Abs. 2 Z 2, soweit er sich nicht auf das Zitat zum Familienlastenausgleichsgesetz 1967 bezieht, und Abs. 3 W-BedG):

Die Möglichkeit, eine Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen, soll dahingehend erweitert werden, dass diese einerseits für die notwendige Pflege und Unterstützung einer bzw. eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen im Sinn des § 61 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 37 Abs. 5 VBO 1995 bzw. § 60 Abs. 1 W-BedG unabhängig davon, ob diese bzw. dieser im gemeinsamen Haushalt lebt, und andererseits wegen der notwendigen Pflege und Unterstützung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die keine Angehörige bzw. kein Angehöriger sein muss, gewährt wird. Damit wird dem Umstand der gesellschaftspolitisch an Bedeutung zunehmenden Pflege- und Unterstützungsleistung im nahen familiären Umfeld sowie dem Art. 6 iVm Art 3 Abs. 1 lit. c bis e der Richtlinie (EU) 2019/1158 Rechnung getragen (§ 61 Abs. 1 Z 1 DO 1994; § 37 Abs. 1 Z 1 VBO 1995; § 60 Abs. 1 Z 1 W-BedG).

Im Zusammenhang damit kann bei der Regelung über die erhöhte Pflegefreistellung für Kinder bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres die Anspruchsvoraussetzung des gemeinsamen Haushalts entfallen (§ 61 Abs. 2 Z 2 DO 1994; § 37 Abs. 2 Z 2 VBO 1995; § 60 Abs. 2 Z 2 W-BedG) und wird die Bestimmung über den Anspruch auf Pflegefreistellung des nicht mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebenden Elternteils (§ 61 Abs. 2a DO 1994; § 37 Abs. 2a VBO 1995; § 60 Abs. 3 W-BedG) obsolet.

Die Änderungen in § 48 Abs. 5 DO 1994, § 25 Abs. 5 VBO 1995 sowie § 46 Abs. 6 W-BedG ergeben sich aus dem Entfall des § 61 Abs. 2a DO 1994, des § 37 Abs. 2a VBO 1995 sowie des § 60 Abs. 3 W-BedG.

Zu Art. I Z 21 und Art. III Z 21 (§ 54b Abs. 4 DO 1994 und § 32b Abs. 4 VBO 1995):

Es wird in § 54b Abs. 4 DO 1994 und § 32b Abs. 4 VBO 1995 klargestellt, dass die befristete vertretungsweise Betrauung mit den Aufgaben eines auf Grund einer Eltern-Karenz nach (allen) gleichartigen dienstrechtlichen Bestimmungen (somit auch nach dem Wiener Bedienstetengesetz) vakanten Dienstpostens kein Rückkehrrecht begründet. Eine entsprechende Anpassung in § 58 Abs. 4 W-BedG war insofern nicht erforderlich, als dort bereits auf „gleichartige dienstrechtliche Bestimmungen“ Bezug genommen wird.

Auch eine Ergänzung im Hinblick auf die Pflegefreistellung (vgl. Art. 10 Abs. 2 der RL (EU) 2019/1158) konnte unterbleiben, da während der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung keine Änderung in Bezug auf den Dienstposten eintritt.

Zu Art. I Z 23 und 24, Art. III Z 23 und 24 und Art. IV Z 34 und 35 (§ 55a Abs. 1 und 4 DO 1994; § 33a Abs. 1 und 4 VBO 1995 sowie § 64 Abs. 1 und 5 W-BedG):

Im Interesse einer einheitlichen Vorgehensweise soll auch ein Antrag auf Pflegezeit unter Abwägung der Bedürfnisse der bzw. des Bediensteten und dem Erfordernis der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes binnen vier Wochen zu prüfen und eine Ablehnung des Antrages oder das Aufschieben der Pflegezeit entsprechend zu begründen sein (§ 55a Abs. 1 DO 1994 bzw. § 33a Abs. 1 VBO 1995 bzw. § 64 Abs. 1 W-BedG).

Eine Prüfung des Antrages unter der vorgenannten Interessenabwägung sowie eine Begründung im Fall einer Ablehnung sollen auch erfolgen, wenn die bzw. der in Pflegezeit befindliche Bedienstete (in sinngemäßer Anwendung des § 29 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 12 Abs. 10 VBO 1995 bzw. § 59 Abs. 12 W-BedG) die vorzeitige Rückkehr zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß oder eine sonstige Änderung der Pflegezeit beantragt (§ 55a Abs. 4 DO 1994 bzw. § 33a Abs. 4 VBO 1995 bzw. § 64 Abs. 5 W-BedG).

Zu Art. I Z 28, Art. II Z 2, Art. III Z 28 und Art. IV Z 36 (§ 65 Abs. 3 DO 1994; § 12 Abs. 2 BO 1994; § 40 Abs. 3 VBO 1995 sowie § 81 Abs. 2 W-BedG):

In den dienstrechtlichen Bestimmungen ist die Überlassung der Dienstbekleidung in das Eigentum der Bediensteten nach Ablauf der Mindesttragedauer bzw. Mindesttragdauer geregelt (vgl. § 65 Abs. 3 DO 1994, § 40 Abs. 3 VBO 1995, § 73 Abs. 3 W-BedG). Die besoldungsrechtlichen Bestimmungen des § 12 Abs. 2 BO 1994 und des § 81 Abs. 2 W-BedG (Natural- bzw. Sachbezüge) sehen in diesem Zusammenhang die unentgeltliche Überlassung in das Eigentum der Bediensteten vor, stellen dabei (bei sonst identem Regelungsinhalt) aber auf den Ablauf der Tragdauer bzw. Tragedauer ab. Nunmehr soll (auch in sprachlicher Hinsicht) vereinheitlichend klargestellt werden, dass in allen Fällen der Ablauf der Mindesttragedauer maßgebend sein soll.

Zu Art. I Z 29, Art. III Z 30 und Art. IV Z 4 und 39 (6c. Abschnitt der DO 1994; 6b. Abschnitt der VBO 1995 sowie Inhaltsverzeichnis des Wiener Bedienstetengesetzes und 6a. Abschnitt des W-BedG):

Diese Regelungen dienen der Umsetzung der Art. 17 bis 19 der Richtlinie (EU) 2019/1152 und der Art. 11 bis 15 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Bedienstete, welche die in diesen Richtlinien vorgesehenen Rechte wahrnehmen, sollen vor jeglicher Benachteiligung oder sonstigen negativen Konsequenz aus diesem Grund geschützt sein (§ 67k Abs. 1 und 2 DO 1994, § 54m Abs. 1 und 2 VBO 1995, § 126b Abs. 1 und 2 W-BedG; Art. 17 der RL (EU) 2019/1152 bzw. Art. 14 der RL (EU) 2019/1158). Dieser Schutz umfasst auch ein ausdrückliches Verbot der Kündigung des Dienstverhältnisses bzw. der Entlassung wegen der Beantragung und/oder Inanspruchnahme von in Umsetzung der genannten Richtlinien zustehenden Rechten. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Kündigung von Beamtinnen und Beamten generell nur während des provisorischen Dienstverhältnisses zulässig ist und eine Entlassung nur in besonders schwerwiegenden Fällen im Rahmen eines geordneten Verwaltungsverfahrens, welches zudem einer nachfolgenden verwaltungsgerichtlichen Kontrolle unterliegt, erfolgen kann.

Das Diskriminierungsverbot, insbesondere auch das Kündigungs- und Entlassungsverbot, soll ausdrücklich auch für den Fall einer Kündigung oder Entlassung wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung gelten (Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1152). Die Zulässigkeit der Nebenbeschäftigung ist dabei an Hand der bestehenden dienstrechtlichen Regelungen über Nebenbeschäftigungen (§ 25 DO 1994 bzw. § 16 VBO 1995 bzw. § 39 W-BedG) zu beurteilen, welche den diesbezüglichen Vorgaben gemäß Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152 hinsichtlich Unvereinbarkeit bereits vollinhaltlich entsprechen.

Vom Kündigungs- und Entlassungsverbot umfasst sollen auch alle eine Kündigung oder Entlassung vorbereitenden Maßnahmen sein (§ 67k Abs. 3 DO 1994, § 54m Abs. 3 VBO 1995, § 126b Abs. 3 W-BedG; Art. 18 Abs. 1 der RL (EU) 2019/1152 bzw. Art. 12 Abs. 1 der RL (EU) 2019/1158). In diesem Zusammenhang soll auch die in Art. 18 Abs. 3 der RL (EU) 2019/1152 bzw. Art. 12 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2019/1158 geregelte Beweislastumkehr vorgesehen werden.

Art. 18 Abs. 2 der RL (EU) 2019/1152 und Art. 12 Abs. 2 der RL (EU) 2019/1158 (schriftliche Darlegung der Kündigungsgründe) sind im Hinblick auf Beamtinnen und Beamte der Gemeinde Wien bereits dadurch umgesetzt, dass gemäß § 1 Abs. 1 des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29, in Verbindung mit § 58 Abs. 2 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51, Kündigungsbescheide stets (in Schriftform zu ergehen haben und) zu begründen sind. Für Bedienstete nach der Vertragsbedienstetenordnung 1995 und dem Wiener Bedienstetengesetz soll dies nunmehr ausdrücklich normiert werden (§ 54m Abs. 4 VBO 1995 bzw. § 126b Abs. 4 W-BedG).

Als Benachteiligung gilt auch jede Schlechterstellung oder sonstige negative Konsequenz, der die bzw. der Bedienstete ausgesetzt ist, weil sie bzw. er sich beschwert oder ein Verfahren zur Durchsetzung der durch die Richtlinie zustehenden Rechte angestrengt hat (§ 67k Abs. 4 DO 1994, § 54m Abs. 5 VBO 1995, § 126b Abs. 5 W-BedG; Art. 17 der Richtlinie (EU) 2019/1152 bzw. Art. 14 der RL (EU) 2019/1158).

Art. 19 der Richtlinie (EU) 2019/1152 und Art. 13 der Richtlinie (EU) 2019/1158 (Sanktionen) sind dadurch umgesetzt, dass Bedienstete, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, eine Dienstpflichtverletzung begehen, die bei Beamtinnen und Beamten nach dem 8. Abschnitt der Dienstordnung 1994 disziplinarrechtlich und bei Vertragsbediensteten und Bediensteten nach dem W-BedG dienstrechtlich zu ahnden ist. Dies kann in schweren Fällen zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses der bzw. des pflichtwidrig handelnden Bediensteten durch die Dienstgeberin führen (§ 67k Abs. 5 DO 1994, § 54m Abs. 6 VBO 1995, § 126b Abs. 6 W-BedG).

Die vorstehend genannten Regelungen über das Benachteiligungsverbot sollen sinngemäß auch für sonst vom Anwendungsbereich der Vertragsbedienstetenordnung 1995 bzw. des Wiener Bedienstetengesetzes ausgenommene Bedienstetengruppen gelten (§ 54m Abs. 7 VBO 1995; § 126b Abs. 7 W-BedG).

In Umsetzung der Vorgaben des Art. 15 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152 soll in der Vertragsbedienstetenordnung 1995 und im Wiener Bedienstetengesetz, jeweils noch vor den Bestimmungen über das Benachteiligungsverbot, eine Regelung betreffend eine gesetzliche Vermutung eingefügt werden. Dieser Vermutung zufolge sollen die für die Bedienstete bzw. den Bediensteten jeweils günstigeren Arbeitsbedingungen als vereinbart gelten, wenn die Dienstgeberin die Informationen über die Vereinbarung bzw. die Dauer einer Probezeit, über die Dauer des Dienstverhältnisses oder über das Beschäftigungsausmaß trotz diesbezüglicher schriftlicher Aufforderung nicht binnen 14 Tagen bereitgestellt hat. In einem solchen Fall soll der Dienstgeberin der Beweis obliegen, dass die Voraussetzungen für die Vermutung nicht gegeben sind (§ 54l VBO 1995 und in § 126a W-BedG). In der

Dienstordnung 1994 soll von einer vergleichbaren Regelung Abstand genommen werden, weil das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis ohnedies auf Lebenszeit angelegt ist und grundsätzlich nur in Vollbeschäftigung und auch nicht befristet eingegangen werden kann.

Durch § 671 DO 1994, § 54n VBO 1995 und § 126c W-BedG soll Art. 15 der Richtlinie (EU) 2019/1158 umgesetzt werden. In Ergänzung zu den sonstigen Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten soll diese somit auch für Fragen im Zusammenhang mit dem in § 67k DO 1994, § 54m VBO 1995 bzw. § 126b W-BedG geregelten Benachteiligungsverbot zuständig sein, soweit es sich auf die Vorgaben der genannten Richtlinie bezieht, wobei sie insbesondere von einer Benachteiligung betroffene Personen zu unterstützen und unabhängige Untersuchungen zu dem Thema durchzuführen hat.

Zu Art. I Z 33 bis 40 und Art. IV Z 20 (§ 74b Abs. 2, Abs. 3 erster Satz, Abs. 4 und 5, § 84 Abs. 4 und 5 erster Satz, § 86 Abs. 2 Z 1, Abs. 4 und 5 Z 4 und § 92 Abs. 1 DO 1994 und § 19 Abs. 5 W-BedG):

In Anbetracht des Umstandes, dass seit 1. Jänner 2018 Neuaufnahmen nur noch nach dem Wiener Bedienstetengesetz erfolgen und so gut wie keine Pragmatisierungen mehr erfolgen, reduziert sich der für das Amt einer fachkundigen Laienrichterin bzw. eines fachkundigen Laienrichters beim Verwaltungsgericht Wien zur Verfügung stehende Kreis an Beamtinnen und Beamten bzw. Vertragsbediensteten. Aus diesem Grund sollen auch Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz zu fachkundigen Laienrichterninnen bzw. Laienrichtern bestellt werden können (§ 74b Abs. 2 bis 5 DO 1994).

Die genannte Problematik stellt sich auch im Hinblick auf die Mitgliedschaft in der Disziplinarkommission, weshalb auch für dieses Amt die Bestellung von Bediensteten nach dem Wiener Bedienstetengesetz ermöglicht werden soll (§ 84 Abs. 4 und Abs. 5 erster Satz, § 86 Abs. 2 Z 1, Abs. 4 und Abs. 5 Z 4 DO 1994). In diesem Zusammenhang wird auch die Verpflichtung einer bzw. eines Bediensteten nach dem Wiener Bedienstetengesetz, der Bestellung zum Mitglied der Disziplinarkommission Folge zu leisten, geregelt (§ 19 Abs. 5 W-BedG in Verbindung mit § 86 Abs. 3 DO 1994).

Schließlich sollen sich Beschuldigte im Disziplinarverfahren ebenfalls auch durch Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz verteidigen lassen können. Bedienstete sind zur Übernahme der Verteidigung nicht verpflichtet. Übernehmen sie die Verteidigung, dürfen sie in keinem Fall eine Belohnung annehmen. Sie sind über alle ihnen in der Eigenschaft als Verteidigerin bzw. Verteidiger zukommenden Mitteilungen zur Verschwiegenheit verpflichtet (§ 92 Abs. 1 DO 1994; § 19 Abs. 5 W-BedG in Verbindung mit § 92 Abs. 2 und 3 DO 1994).

Zu Art. I Z 41, Art. II Z 4, Art. III Z 32, Art. IV Z 40, Art. V Z 2, Art. VI Z 3, Art. VII Z 2, Art. VIII Z 39 und Art. X Z 1 (§ 110 Abs. 2 und 3 DO 1994; § 42 Abs. 2 BO 1994; § 64 Abs. 2 und 3 VBO 1995; § 136 Abs. 2 und 3 W-BedG; § 74 Abs. 2 PO 1995; § 21 Abs. 2 VGW-DRG; § 76 Abs. 2 und 3 W-BedSchG 1998, § 50 Abs. 2 W-PVG sowie § 46 Abs. 2 und 3 W-GBG):

Soweit in der Dienstordnung 1994, der Vertragsbedienstetenordnung 1995, im Wiener Bedienstetengesetz, im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 und im Wiener Gleichbehandlungsgesetz auf Bundesgesetze und auf Richtlinien der Europäischen Union bzw. in der Besoldungsordnung 1994, der Pensionsordnung 1995, im Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetz und im Wiener Personalvertretungsgesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, soll im Sinn einer zulässigen statischen Verweisung jeweils deren am 1. Juni 2023 geltende Fassung maßgebend sein.

Zu Art. I Z 42, Art. III Z 31 und Art. IV Z 5 und 41 (§ 115t DO 1994; § 62o VBO 1995 sowie Inhaltsverzeichnis zum Wiener Bedienstetengesetz und § 138f W-BedG):

Es sollen für Bedienstete, deren Dienstverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 begonnen hat, die in Art. 22 der Richtlinie (EU) 2019/1152 vorgesehenen Übergangsbestimmungen geschaffen werden. Davon betroffenen Bediensteten sind die nach dieser Richtlinie zu erteilenden Informationen nur auf deren Verlangen zur Verfügung zu stellen.

Zu Art. I Z 43, Art. III Z 33, Art. IV Z 42 und Art. X Z 2 (§ 117 DO 1994; § 67 VBO 1995; § 142 W-BedG sowie § 48 W-GBG):

In die Dienstordnung 1994, die Vertragsbedienstetenordnung 1995, in das Wiener Bedienstetengesetz und in das Wiener Gleichbehandlungsgesetz sollen die gemäß Art. 21 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sowie Art. 20 der Richtlinie (EU) 2019/1158 erforderlichen Umsetzungshinweise aufgenommen werden.

Zu Art. III Z 1, 7 und 29 und Art. IV Z 6 (§ 1 Abs. 2 Z 9, § 2 Abs. 5a und 5a. Abschnitt VBO 1995 und § 1 Abs. 1 W-BedG):

Die Änderungen sollen dem Umstand Rechnung tragen, dass seit 1. Jänner 2018 ein Verwaltungspraktikum nur noch nach den Bestimmungen des Wiener Bedienstetengesetzes absolviert werden kann, weshalb die entsprechenden Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995 sowie die darauf Bezug nehmenden Verweise obsolet geworden sind und aufgehoben werden können.

Zu Art. III Z 8 und Art. IV Z 12 (§ 2 Abs. 6 VBO 1995 und § 3 Abs. 5a W-BedG):

Die Dienstgeberin hat Bedienstete mit einem befristeten Dienstvertrag (ein solcher kommt im Anwendungsbereich der Dienstordnung 1994 nicht in Betracht) über im Bereich der Dienststelle frei werdende unbefristete Dienstposten in der Form zu benachrichtigen, dass sie diese Information an einer für die Bediensteten leicht zugänglichen Stelle innerhalb der Dienststelle veröffentlicht oder betroffene Bedienstete darüber allenfalls auf elektronischem Weg (z.B. per E-Mail) informiert (Art. 12 der Richtlinie (EU) 2019/1152).

Zu Art. IV Z 14 bis 17 und 38 (§ 4 Abs. 1 und Abs. 3 bis 6 und § 113 Abs. 1a W-BedG):

In Hinkunft soll es zulässig sein, ein Verwaltungspraktikum bei der Gemeinde Wien auch mit einem herabgesetzten Stundenausmaß zu absolvieren. Mit dieser Änderung soll vor allem Studierenden die Absolvierung eines (Pflicht-)Praktikums schon während ihrer Ausbildung ermöglicht werden. Im Hinblick auf den Ausbildungscharakter des Verwaltungspraktikums soll die Normalarbeitszeit jedoch nur um höchstens die Hälfte, sohin auf mindestens 20 Stunden pro Woche, herabgesetzt werden können. Das Ausmaß und die Lage der Stunden sollten grundsätzlich bereits zu Beginn des Verwaltungspraktikums vereinbart werden. Eine spätere einvernehmliche Änderung der vereinbarten Stundenanzahl sollte auf begründete Ausnahmefälle beschränkt bleiben. Schließlich soll klargestellt werden, dass durch ein Verwaltungspraktikum in Teilzeit die höchstzulässige Gesamtdauer des Verwaltungspraktikums von zwölf Monaten nicht verlängert werden kann (§ 4 Abs. 3 und 4 W-BedG).

Durch die Zitat Anpassung in § 4 Abs. 3 erster Satz soll bewirkt werden, dass der Freistellungsanspruch grundsätzlich nur tageweise und nur in den im Gesetz genannten Fällen auch stundenweise verbraucht werden kann. Mit den weiteren Änderungen in § 4 Abs. 3 soll vorgesehen werden, dass bestimmte den Urlaubsanspruch der Bediensteten betreffende Bestimmungen des Wiener Bedienstetengesetzes, nämlich die Regelungen betreffend das Hinwirken der bzw. des Vorgesetzten auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs (§ 28 Abs. 1a), über die Neuberechnung des Urlaubsausmaßes bei Änderungen des Beschäftigungsausmaßes (§ 44 Abs. 7 erster und zweiter Satz), über den Verbrauch des Urlaubsanspruchs und den persönlichen Feiertag (§ 46 Abs. 1 bis 3a), über die Erkrankung und Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubs (§ 47), über die Urlaubsabgeltung für Vergütungen (§ 103) und die Urlaubersatzleistung (§ 113), sinngemäß auch auf den Freistellungsanspruch der Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten anzuwenden sind.

Das Ausmaß des Freistellungsanspruches, das bisher in § 4 Abs. 4 geregelt war, soll im Wesentlichen inhaltsgleich in den zur Gänze neu gefassten § 4 Abs. 5 übertragen werden. Dabei soll klarstellend festgelegt werden, dass nicht nur im Fall eines für einen kürzeren Zeitraum als zwölf Monate eingegangenen Verwaltungspraktikums, sondern (nunmehr) auch im Fall eines Verwaltungspraktikums mit herabgesetzter Arbeitszeit der Freistellungsanspruch entsprechend zu aliquotieren ist.

Abweichend von der bisherigen Regelung und in Anlehnung an das allgemein im Wiener Bedienstetengesetz geregelte Urlaubsrecht soll vorgesehen werden, dass in den ersten sechs Monaten des Verwaltungspraktikums der Anspruch entsprechend § 44 Abs. 3 W-BedG pro Monat um ein Zwölftel des jeweils gebührenden Ausmaßes anwachsen und nach sechs Monaten der – je nach vereinbarter Dauer des Verwaltungspraktikums gebührende – volle Anspruch zustehen soll. Dauert ein Verwaltungspraktikum höchstens sechs Monate, darf der zustehende Freistellungsanspruch mit Beginn des letzten Monats zur Gänze verbraucht werden (§ 4 Abs. 5a W-BedG). Durch die Zitat Anpassung in § 4 Abs. 6 wird lediglich dem geänderten Aufbau des § 4 Abs. 3 bis 5a Rechnung getragen.

Die Änderung des § 4 Abs. 1 W-BedG soll der Klarstellung dienen, dass ein Verwaltungspraktikum auch schon während der Absolvierung eines Studiums an einer Fachhochschule oder einer Universität, jedoch erst nach Abschluss der Ausbildung an einer höheren Schule, zulässig ist.

Für den Fall, dass eine Verwaltungspraktikantin bzw. ein Verwaltungspraktikant im unmittelbaren Anschluss an das Verwaltungspraktikum in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien übernommen wird, soll nunmehr ausdrücklich vorgesehen werden, dass ihr bzw. ihm keine Urlaubersatzleistung gebührt. Auf Grund des § 48 Abs. 5 W-BedG, der im nachfolgenden Dienstverhältnis anzuwenden ist, bleibt der noch nicht verbrauchte Freistellungsanspruch ohnedies als Urlaubsanspruch gewahrt.

Zu Art. IV Z 37 (§ 101 Abs. 3 und 4 W-BedG):

Nach der derzeit geltenden Rechtslage dürfen gesonderte Vergütungsregelungen gemäß § 101 W-BedG ausschließlich für Nebentätigkeiten im Sinn des § 39 Abs. 1 W-BedG geschaffen werden. Hintergrund dieser Regelung ist, dass aufgrund der im Wiener Bedienstetengesetz maßgebenden funktionsbezogenen Bewertung und Zuordnung von Dienstposten grundsätzlich alle mit einem Dienstposten verbundenen Tätigkeiten durch das jeweilige Gehalt angemessen entlohnt werden. Eine zusätzliche Vergütung sollte daher in aller Regel nur für solche Tätigkeiten vorgesehen werden, die als weitere Tätigkeiten für die Stadt Wien in einem anderen Wirkungskreis ausgeübt werden und dabei in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit den Dienstpflichten stehen, die mit dem jeweiligen Dienstposten verbunden sind. Beispiele dafür sind die Wahlentschädigungen für Bedienstete, die ansonsten in einem anderen Bereich tätig sind, sowie die Vergütungen für Vortragstätigkeiten.

Bei der Vollziehung dieser Gesetzesbestimmung hat sich der aktuelle Gesetzeswortlaut nunmehr als einschränkend herausgestellt. Aktueller Anlass für die Gesetzesänderung sind die sogenannten „Traumhochzeiten/Traumverpartnerungen“, die das Standesamt Wien außerhalb der Amtsräume und außerhalb der Amtszeiten anbietet, bei denen, neben den hoheitlichen Aspekten, die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Paares im Vordergrund stehen. Derzeit besteht allerdings keine Möglichkeit, jene Bediensteten, die im Zusammenhang mit Traumhochzeiten/Traumverpartnerungen eingesetzt werden, der Tätigkeit entsprechend höher zu entlohnen als Bedienstete, die im selben Bereich bei gleicher Einreihung nicht an den besonders anspruchsvollen Traumhochzeiten/Traumverpartnerungen mitwirken. Eine besoldungsrechtliche Differenzierung wäre einerseits als Anreiz zur Steigerung der Bereitschaft, an Traumhochzeiten/Traumverpartnerungen mitzuwirken, geboten. Andererseits wäre es durchaus auch sachlich gerechtfertigt, die mit Traumhochzeiten/Traumverpartnerungen verbundenen qualitativen und quantitativen Leistungsanforderungen sowie den damit verbundenen Mehraufwand besonders zu vergüten.

In einem solchen Fall ist weder auf der Ebene des Gehalts noch durch andere Arten von Vergütungen (z.B. Mehrdienstleistungsvergütungen und/oder Kostenersätze) eine hinreichende besoldungsrechtliche Differenzierung zweckmäßig und/oder zulässig. Daher sollen die derzeit bestehenden Möglichkeiten zur Festsetzung von gesonderten Vergütungen gemäß § 101 Abs. 1 und 2 W-BedG um die neuen Abs. 3 und 4 ergänzt und erweitert werden. Die darin festgelegten Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. Die Höhe der jeweiligen Vergütung soll vom Stadtsenat unter Bedachtnahme auf die Art und die Bedeutung der Tätigkeit sowie auf den damit verbundenen Zeitaufwand mit Verordnung festgesetzt werden.

Dabei ist weiterhin davon auszugehen, dass alle mit einem Dienstposten verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten grundsätzlich bereits bei der Zuordnung zu einer Modellstelle berücksichtigt und daher durch das für die Modellstelle vorgesehene Gehalt angemessen entlohnt werden. Die Regelung des § 101 Abs. 4 W-BedG soll in diesem Zusammenhang den Ausnahmecharakter einer Vergütung für Tätigkeiten, die bereits auf Grund der mit dem Dienstposten verbundenen Dienstpflichten auszuüben sind, herausstreichen. Von der Verordnungsermächtigung soll nur äußerst restriktiv Gebrauch gemacht werden. Vergütungsregelungen gemäß § 101 Abs. 3 W-BedG sollen nur zulässig sein, wenn sie zur besoldungsrechtlichen Differenzierung zwischen ansonsten gleich eingereihten Bediensteten unerlässlich sind. Diese Voraussetzung ist regelmäßig nur dann erfüllt, wenn zweifelsfrei davon ausgegangen werden kann, dass die betreffende Tätigkeit nicht bereits durch das für den Dienstposten vorgesehene Gehalt ausreichend abgegolten wird und dafür auch keine andere Vergütung im Sinn des § 95 oder eine andere angemessene Art der Entlohnung in Betracht kommt.

Zu Art. V Z 1 (§ 73v PO 1995):

Die in § 73v PO 1995 vorgesehene Aussetzung der Aliquotierung der erstmaligen Pensionsanpassung für die Kalenderjahre 2024 und 2025 orientiert sich an der für die Pensionistinnen und Pensionisten des Bundes geltenden Regelung des § 109 Abs. 93 des Pensionsgesetzes 1965.

Die Höhe der erstmaligen Pensionsanpassung ist abgestuft, abhängig davon, in welchem Monat erstmals ein Ruhe- bzw. Versorgungsbezug gebührt (§ 46 Abs. 2 PO 1995). 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.

Im Hinblick auf die aktuell außerordentlich hohen Inflationsraten sollen Beamtinnen und Beamte der Gemeinde Wien, die 2023 oder 2024 in den Ruhestand übertreten bzw. in den Ruhestand versetzt werden, unabhängig vom Monat des Ruhestandbeginns schon im nächstfolgenden Jahr die volle Pensionsanpassung erhalten.

Zu Art. VI Z 1 und 2 (§ 5 Abs. 1 und § 18 Abs. 1 Z 1 VGW-DRG):

Die in Umsetzung der Richtlinien (EU) 2019/1152 und 2019/1158 vorgesehenen Gesetzesänderungen sollen grundsätzlich in das im Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetz geregelte Dienstrecht der Mitglieder des Verwaltungsgerichts Wien und der Landesrechtspflegerinnen und Landesrechtspfleger übernommen werden. Im Hinblick auf die für Mitglieder des Verwaltungsgerichts Wien ohnedies geltenden speziellen arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen gilt dies jedoch nicht für flexible Arbeitsregelungen im Sinn der Richtlinie 2019/1158. In Bezug auf diese Richtlinie ist daher keine Änderung des Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetzes erforderlich.

In Bezug auf die Richtlinie 2019/1152 sind dagegen folgende Änderungen der Aufzählungen jener Bestimmungen der Dienstordnung 1994, die auf Mitglieder des Verwaltungsgerichts (§ 5 Abs. 1 VGW-DRG) sowie Landesrechtspflegerinnen und Landesrechtspfleger (§ 18 Abs. 1 VGW-DRG) nicht anzuwenden sind, erforderlich:

Auch wenn die Bestimmungen über den Anstellungsbescheid (§ 11 Abs. 1 und 2 DO 1994) für Mitglieder des Verwaltungsgerichts Wien weiterhin nur bedingt maßgebend sein können, soll § 11 DO 1994 in Zukunft doch in seiner Gesamtheit, insbesondere jedoch im Hinblick auf die neu hinzugekommenen Regelungsinhalte der Abs. 3 bis 6 betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis, sinngemäß auch für die Mitglieder des Verwaltungsgerichts Wien gelten. Auch diese sind daher über die in § 11 DO 1994 angeführten Aspekte des Dienstverhältnisses zu informieren. Die Regelung des § 17b (Informationen bei Verwendung im Ausland) soll dagegen weder für Mitglieder des Verwaltungsgerichts noch für Landesrechtspflegerinnen und Landesrechtspfleger gelten, weil für sie eine länger als vier Wochen dauernde Verwendung im Ausland nicht in Betracht kommt.

Zu Art. VII Z 1 (§ 61g W-BedSchG 1998):

Der Bund hat mit BGBl. I Nr. 214/2022 in Art. V des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 473/1992 geregelt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in einem der in § 1 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes aufgezählten Gesundheits- und Krankenpflegeberufe beschäftigt werden, als Schutzmaßnahme in jedem Kalenderjahr ab jenem, in dem sie das 43. Lebensjahr vollendet haben, eine Entlastungswoche im Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit, höchstens jedoch 40 Stunden, zu gewähren ist. Diese Regelung gilt unmittelbar für alle Bediensteten der Gemeinde Wien, die in einem der genannten Berufe in einem Betrieb im Sinn des Art. 21 Abs. 2 B-VG beschäftigt sind.

Durch die vorgesehene Änderung des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 soll nunmehr auch jenen Bediensteten, die als Pflegepersonen in einer Verwaltungsdienststelle der Gemeinde Wien tätig sind und auf welche die Bundesregelung daher nicht angewendet werden kann, die Entlastungswoche im Sinn eines einheitlichen Schutzniveaus im Bereich der betroffenen Berufsgruppen gewährt werden. Von dieser Änderung werden nur sehr wenige Bedienstete betroffen sein, zumal die Entlastungswoche gemäß der bundesgesetzlichen Vorgabe nur solange zu gewähren ist, bis der erhöhte Urlaubsanspruch von 240 Stunden zum Tragen kommt.

Zu Art. VIII Z 1 bis 3, 5 bis 34, 36 bis 38 und 40 (§ 3, § 7, § 8a, § 8b, § 10, § 11, §§ 14 bis 27, §§ 29 bis 33, § 39 Abs. 3 Z 1, § 47 Abs. 3 und § 51a Abs. 1, 2 und 4 W-PVG):

Kernstück der Änderung des Wiener Personalvertretungsgesetzes ist der Entfall der derzeit in jeder Hauptgruppe für jede Personalgruppe (§ 8a) gebildeten Personalgruppenausschüsse (§ 8b). Die Zusammenfassung der Bediensteten der einzelnen Hauptgruppen in Personalgruppen und deren Zuordnung zu einer Personalgruppe nach ihrer jeweiligen besoldungsrechtlichen Stellung hat sich als nicht mehr praktikabel und zeitgemäß erwiesen. Dies ist nicht zuletzt auf die Schaffung eines gänzlich neuen Besoldungssystems für die – inzwischen rund 22.000 – dem Wiener Bedienstetengesetz unterliegenden Bediensteten zurückzuführen. Mit der Abschaffung der Personalgruppen und der entsprechenden Ausschüsse mit je nach Anzahl der in der Personalgruppe vertretenen Bediensteten zwischen vier und zehn Mitgliedern entfallen insgesamt 144 Personalgruppenausschussmandate bzw. 56 Hauptausschussmandate.

Die Änderungen in § 7 Abs. 1 und § 10 Abs. 2 tragen dem Umstand Rechnung, dass der mit dem Entfall der Personalgruppenausschüsse verbundene Verlust von Mandaten zum Großteil durch die Erhöhung der Mitgliederzahlen der Dienststellenausschüsse bzw. Hauptausschüsse ausgeglichen werden soll. Dazu soll zum einen die Mitgliederzahl der Dienststellenausschüsse (der Vertrauenspersonen) für alle Dienststellen mit mehr als 100 Bediensteten um zwei zusätzliche gewählte Personalvertreterinnen bzw. Personalvertreter (insgesamt 132 zusätzliche Dienststellenausschussmandate) erhöht werden. Zum anderen ist die Erhöhung der Mitgliederzahl der Hauptausschüsse für Dienststellen mit mehr als 1.000 Bediensteten um eine weitere Personalvertreterin bzw. einen weiteren Personalvertreter (insgesamt 19 zusätzliche Hauptausschussmandate) vorgesehen.

Eine Neuregelung der bisherigen Kompetenzen der Personalgruppenausschüsse ist nicht erforderlich. Bisher hatte das jeweils zuständige Personalvertretungsorgan bei der Zustimmung zu bestimmten Maßnahmen (Schaffung, Streichung, Bewertung und Änderung der Bewertung von Dienstposten sowie Beförderungen) gemäß § 39 Abs. 3 Z 1 lit. b das Einvernehmen mit den betroffenen Personalgruppenausschüssen herzustellen. Die Zuständigkeit soll künftig uneingeschränkt dem grundsätzlich zur Entscheidung berufenen Organ, in der Regel dem jeweiligen Dienststellenausschuss, obliegen.

Vorgesehen ist in diesem Zusammenhang eine Übergangsregelung für die derzeit aufgrund ihrer Mitgliedschaft bzw. ihres Mandats in einem Personalgruppenausschuss gemäß § 35 Abs. 5 vom Dienst freigestellten Personalvertreterinnen und Personalvertreter. Eine bis zu den nächsten Personalvertretungswahlen im Jahr 2024 aufrechte Freistellung kann demnach in der dieser Wahl folgenden Funktionsperiode auch dann aufrecht bleiben, wenn die betroffene Person bei dieser Wahl etwa nur Ersatzmitglied wird (§ 51a Abs. 4).

Bei den Organen der Personalvertretung tritt dadurch insofern eine Änderung ein, als mit Inkrafttreten dieser Novelle die Personalgruppenausschüsse – wie auch die dann nicht mehr erforderlichen Personalgruppenwahlausschüsse – entfallen sollen (bisher § 3 Abs. 1 Z 3 und 7). Darüber hinaus ist die Einrichtung eines Geschäftsführungsausschusses als ständiger Bestandteil des jeweiligen Hauptausschusses vorgesehen (neuer § 3 Abs. 1 Z 4). Dieser kann vom Hauptausschuss bei Bedarf mit der Vorberatung und Beschlussfassung in einzelnen oder gleichartigen Angelegenheiten betraut werden. Die stimmberechtigten Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder hat der Hauptausschuss aus seiner Mitte zu bestellen. Die Kassierin bzw. der Kassier des Personalvertretungsfonds kann als ständiges, nicht stimmberechtigtes Mitglied dem neuen Organ beigezogen werden. Der Geschäftsführungsausschuss ist dem Hauptausschuss über sämtliche Beschlüsse berichtspflichtig und kann von diesem jederzeit abberufen werden (§ 10 Abs. 6 bis 8).

Im Anwendungsbereich des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes – KA-AZG soll auch nach der Abschaffung der Personalgruppenausschüsse weiterhin sichergestellt werden, dass das zuständige Personalvertretungsorgan im Rahmen seiner Mitwirkungsbefugnisse bei der Arbeitszeitgestaltung das Einvernehmen mit Vertreterinnen bzw. Vertretern der Bediensteten in Gesundheitsberufen im Sinn dieses Gesetzes, die den Verhandlungen beizuziehen sind, herstellt (vgl. § 3 Abs. 3 bis 5 KA-AZG). Im Bereich des Wiener Gesundheitsverbundes (derzeit Hauptgruppe II) sollen daher anstelle der für die Bediensteten(gruppen) aus den verschiedenen Gesundheitsberufen bisher vorgesehenen Personalgruppenausschüsse aus der Mitte der betroffenen Bediensteten gewählte Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG eingerichtet und im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen Mitwirkung bei der Arbeitszeitgestaltung eingesetzt werden. Die betroffenen Gesundheitsberufe im Sinn des § 1 Abs. 2 KA-AZG sollen dabei in drei Gruppen zusammengefasst werden, für die jeweils eine Vertretung einzurichten ist (neuer § 8a). Diese soll aus einer gewählten Vertreterin bzw. einem gewählten Vertreter und jeweils zwei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertretern bestehen. Für die zahlenmäßig größten Berufsgruppen der Ärztinnen und Ärzte sowie der Angehörigen der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe soll jeweils eine eigene Gruppe vorgesehen werden (§ 8a Abs. 3 lit. a und b). In der dritten Gruppe sollen alle übrigen Bediensteten, die im Bereich des Wiener Gesundheitsverbundes in Gesundheitsberufen tätig sind, zusammengefasst werden. Dazu gehören unter anderem die Psychologinnen und Psychologen, die Hebammen sowie die Angehörigen der gehobenen medizinisch-technischen Dienste, des medizinisch-technischen Fachdienstes, der Sanitätshilfsdienste und der medizinischen Assistenzberufe (§ 8a Abs. 3 lit. c).

Durch die Einrichtung dieser Vertretungen soll den Bestimmungen des § 3 KA-AZG hinsichtlich der Mitwirkung der Personalvertretung bei der Gestaltung der Arbeitszeit Rechnung getragen werden. Derzeit gehören den Hauptausschüssen die Vorsitzenden aller Dienststellen- und Personalgruppenausschüsse an, überdies haben die Ausschüsse großer Dienststellen zusätzliche gewählte Mitglieder in den Hauptausschuss zu entsenden (§ 10 Abs. 1). Künftig sollen nun die neuen Vertreterinnen und Vertreter bzw. im Fall ihrer Verhinderung ihre Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter sämtlichen Sitzungen des Hauptausschusses, für den sie bestellt sind, als ständige Mitglieder beizuziehen sein. Bei der Beschlussfassung kommt ihnen kein Stimmrecht zu. Dies gilt dann nicht, wenn der gewählten Vertreterin bzw. dem gewählten Vertreter als ordentlichem Mitglied des Hauptausschusses (Dienststellenausschussvorsitzende bzw. zusätzlich entsendete Mitglieder) ein Stimmrecht zukommt (§ 10 Abs. 2). Zudem soll in § 39 Abs. 3 Z 1 lit. a in Bezug auf die die Arbeitszeit betreffenden Zustimmungsrechte gemäß § 39 Abs. 2 Z 4 und 4a klargestellt werden, dass das jeweils zuständige Personalvertretungsorgan in Rahmen seiner Mitwirkungsbefugnis in den im Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz geregelten Angelegenheiten die Vertreterinnen bzw. die Vertreter der davon jeweils

betroffenen Berufsgruppen den Verhandlungen mit dem Magistrat beizuziehen und das Einvernehmen mit ihnen herzustellen hat.

Die zu Vertreterinnen und Vertretern im Sinn des § 3 Abs. 3 KA-AZG berufenen Bediensteten sind Personalvertreterinnen bzw. Personalvertreter im Sinn des Wiener Personalvertretungsgesetzes (§ 3 Abs. 2) mit sämtlichen damit verbundenen Rechten und Pflichten (vgl. §§ 35 bis 38). Hinsichtlich des Ruhens und Erlöschens der Funktion sind die in § 30 normierten Bestimmungen maßgebend.

Das Wahlverfahren ist an die vorgesehenen Änderungen insofern anzupassen, als zum einen auch die Regelungen über die Einrichtung von Personalgruppenwahlausschüssen sowie sämtliche auf diese oder die Wahl der Personalgruppenausschüsse Bezug nehmenden Bestimmungen entfallen sollen. Demgegenüber sind die für die Wahl der neuen Vertretungen im Gesundheitsbereich erforderlichen Vorschriften zu ergänzen. Zur Durchführung soll vor jeder Wahl ein gemeinsamer Wahlausschuss mit fünf Mitgliedern am Sitz des Hauptausschusses, dessen Wirkungsbereich sich auf die Bediensteten der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund erstreckt, eingerichtet werden (neuer § 16). Die für die Wahl der Mitglieder der Dienststellenausschüsse bzw. der Vertrauenspersonen hinsichtlich der Durchführung der Wahl und der Feststellung des Wahlergebnisses geltenden Bestimmungen des Wiener Personalvertretungsgesetzes (§§ 22 bis 28) sowie der gemäß § 29 erlassenen Wahlordnung sollen dabei sinngemäß zu Anwendung gelangen (§ 10 Abs. 2). Die Wahl ist gemäß § 19 Abs. 1 gemeinsam mit der Wahl der Mitglieder der Dienststellenausschüsse (bzw. der Vertrauenspersonen) vom Zentralwahlausschuss unter Bekanntgabe des allgemeinen Wahltages auszuschreiben; die gemäß § 21 in Bezug auf die Wahlvorschläge vorgesehenen Bestimmungen gelten analog. Aktiv wahlberechtigt sollen alle einer Gruppe gemäß § 8a Abs. 3 zuzuordnenden Bediensteten des Wiener Gesundheitsverbundes sein, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, in keinem Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und deren Dienstverhältnis nicht auf weniger als drei Monate eingegangen worden ist. Das passive Wahlrecht soll den aktiv Wahlberechtigten zukommen, die am Stichtag das 18. Lebensjahr vollendet haben und bereits mindestens sechs Monate Bedienstete sind. Von der Wählbarkeit ausgeschlossen sollen neben den Mitgliedern der obersten Organe der Vollziehung und den Bediensteten, deren Ausschluss vom Zentralausschuss verfügt wurde, auch mit Dienstgeberfunktionen betraute Bedienstete mit maßgebendem Einfluss auf Personalangelegenheiten sein. Die zu Vertreterinnen und Vertretern im Sinn des § 3 Abs. 3 KA-AZG berufenen Personen werden durch unmittelbare und geheime Wahl auf die Dauer von fünf Jahren – vom Tage der Wahl an – berufen (neuer § 14 in Verbindung mit § 13).

Die geänderten Bestimmungen sollen erstmals bei den im Jahr 2024 stattfindenden Personalvertretungswahlen zur Anwendung kommen (§ 51a Abs. 1 und 2).

Die übrigen Änderungen dienen der formalen Anpassung im Zusammenhang mit den vorgesehenen Streichungen und Neuregelungen sowie der Rechtsbereinigung. Unter anderem sollen die derzeit in § 51a Abs. 1 bis 8 vorgesehenen, nunmehr obsoleten Übergangsbestimmungen zu früheren Novellen entfallen. Außerdem sollen Anpassungen an die geänderte Rechtschreibung vorgenommen werden.

Zu Art. VIII Z 4 und 40 (§ 8 und § 51a Abs. 3 W-PVG):

Aus Anlass der dargestellten Änderungen soll auch die Zuordnung der Dienststellen zu den einzelnen Hauptgruppen in § 8 neu geregelt werden. Derzeit sind sechs Hauptgruppen vorgesehen, wobei der Gesamtmagistrat in drei Hauptgruppen und der Bereich der Wiener Stadtwerke in weiteren drei Hauptgruppen zusammengefasst sind. Dementsprechend sollen künftig auch höchstens sechs Hauptgruppen insgesamt festgelegt werden können. Jedoch sollen nur mehr diese Höchstanzahl der Hauptgruppen sowie die Einteilung in den Kernmagistratsbereich, einschließlich der Unternehmungen im Sinn der Wiener Stadtverfassung (Wiener Gesundheitsverbund, Wien Kanal und Stadt Wien – Wiener Wohnen), des Verwaltungsgerichts Wien und des Stadtrechnungshofs Wien, mit jedenfalls drei Hauptgruppen einerseits und in die Dienststellen, auf die sich das Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz bezieht, mit höchstens drei Hauptgruppen andererseits, im Gesetz explizit festgeschrieben sein. Die konkrete Zuordnung der einzelnen Dienststellen zu einer Hauptgruppe schon kraft Gesetz soll dagegen entfallen. Die Bezeichnungen der Hauptgruppen sowie die Aufteilung der einzelnen Dienststellen auf diese soll künftig – analog zu den Dienststellen gemäß § 4 – vom Magistrat auf Vorschlag des Zentralausschusses und im Einvernehmen mit diesem bestimmt und im Amtsblatt der Stadt Wien kundgemacht werden. Bis zur ersten Kundmachung im Sinn dieser Bestimmung steht die in § 8 bis zum Inkrafttreten dieser Neuregelung vorgesehene Festlegung der sechs Hauptgruppen unverändert weiter in Geltung (§ 51a Abs. 3).

Zu Art. VIII Z 35 (§ 35 Abs. 4 und 5 W-PVG):

Die Änderungen in § 35 Abs. 4 und 5 dienen der Klarstellung hinsichtlich der an die vom Dienst freigestellten Personalvertreterinnen bzw. Personalvertreter fortzuzählenden Entgeltbestandteile.

Insbesondere soll nunmehr klargestellt werden, dass Tagesgelder im Sinn des Einkommensteuergesetzes 1988 nicht fortzuzahlen sind.

Zu Art. IX (§ 25 Abs. 2 und 3 W-HSchG):

Durch Art. 51 der Verordnung (EU) 2022/1925 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. September 2022 über bestreitbare und faire Märkte im digitalen Sektor und zur Änderung der Richtlinien (EU) 2019/1937 und (EU) 2020/1828 (Gesetz über digitale Märkte) wurde der Anhang der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, um die Verordnung (EU) 2022/1925 ergänzt. Die Richtlinie (EU) 2019/1937 gilt somit auch hinsichtlich der Meldung von Verstößen gegen die Verordnung (EU) 2022/1925 und des Schutzes von Personen, die solche Verstöße melden.

Zur Anpassung des Wiener Hinweisgeberinnen- und Hinweisgeber-Schutzgesetzes an die geänderte Europarechtslage soll der Verweis auf Rechtsakte der Europäischen Union in § 25 Abs. 3 W-HSchG aktualisiert werden, wodurch die Verordnung (EU) 2022/1925 nunmehr auch bei der Vollziehung des Wiener Hinweisgeberinnen- und Hinweisgeber-Schutzgesetzes zu beachten sein wird. Aus diesem Anlass soll auch der statische Verweis auf Bundesgesetze in § 25 Abs. 3 W-HSchG angepasst werden.

Soweit im Wiener Hinweisgeberinnen- und Hinweisgeber-Schutzgesetz auf Bundesgesetze und Rechtsakte der Europäischen Union verwiesen wird, soll daher im Sinn einer zulässigen statischen Verweisung jeweils deren am 1. Juni 2023 geltende Fassung maßgebend sein.

Textgegenüberstellung

Das Inhaltsverzeichnis des Wiener Bedienstetengesetzes (Art. IV Z 1 bis 5) wurde in die Textgegenüberstellung nicht aufgenommen.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Artikel I

Änderung der Dienstordnung 1994

§ 7. (1) und (2)

(3) Auf die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen, Sonderkindergartenpädagogen, Hortpädagogen und Sonderhortpädagogen sind § 3 Abs. 2 und § 16 Abs. 4 des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG, LGBl. Nr. 17/2003, mit der Maßgabe anzuwenden, dass für Hortpädagogen auch die erfolgreiche Ablegung einer Lehrbefähigungs- oder Lehramtsprüfung und für Sonderhortpädagogen die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für Sonderschulen ausreichend ist.

Anstellungsbescheid

§ 11. (1)

(2) Dem Bescheid ist beizufügen:

1.
2. ein Hinweis, dass auf das Dienstverhältnis des Beamten im wesentlichen folgende gesetzliche Bestimmungen Anwendung finden:
 - a) Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 56 (insbesondere in **bezug auf Arbeitszeit, Urlaub, Probefristen, Dienstpflichten, Auflösung des Dienstverhältnisses, allfällig vom Dienstgeber einzuhaltende Kündigungsfristen, Disziplinarrecht**),
 - b) Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55 (**in bezug auf das Dienstverhältnis und dessen Auszahlung**),
 - c) bis e)

§ 7. (1) und (2)

(3) Auf die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen, Sonderkindergartenpädagogen, Hortpädagogen und Sonderhortpädagogen sind § 3 Abs. 2 und § 3b des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG, LGBl. Nr. 17/2003, mit der Maßgabe anzuwenden, dass für Hortpädagogen auch die erfolgreiche Ablegung einer Lehrbefähigungs- oder Lehramtsprüfung und für Sonderhortpädagogen die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für Sonderschulen ausreichend ist.

Anstellungsbescheid **und Informationen zum Dienstverhältnis**

§ 11. (1)

(2) Dem Bescheid ist beizufügen:

1.
2. ein Hinweis, dass auf das Dienstverhältnis des Beamten im wesentlichen folgende gesetzliche Bestimmungen Anwendung finden:
 - a) Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 56 (insbesondere in **Bezug auf Dienstpflichten und Disziplinarrecht**),
 - b) Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55,
 - c) bis e)

(3) Der Beamte ist bei Begründung und Änderung des Dienstverhältnisses **darüber hinaus über folgende Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten:**

1. die Bezeichnung und den Sitz der Dienstgeberin,

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

2. die Dauer und die Bedingungen des provisorischen Dienstverhältnisses sowie der Probezeit,
3. das bei einer Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Kündigungsfristen,
4. das Ausmaß der Normalarbeitszeit sowie gegebenenfalls die Modalitäten im Zusammenhang mit Mehrdienstleistungen und deren Vergütungen sowie mit einem Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst,
5. das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
6. die Bezüge, einzelne Bezugsteile, allfällige Nebengebühren und sonstige Zulagen sowie die Modalität der Bezugsauszahlung,
7. gegebenenfalls die Aus- und Fortbildungen, die von der Dienstgeberin bereitzustellen sind,
8. Angaben des Krankenfürsorgeträgers, der Krankenfürsorgebeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhält.

(4) Die Informationen nach Abs. 3 Z 2 bis 8 können durch Hinweis auf die Bestimmungen der in Abs. 2 Z 2 angeführten Gesetze und die auf Grund dieser Gesetze erlassenen Verordnungen sowie auf die Satzung der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien erteilt werden.

(5) Die Informationen zum Dienstverhältnis nach Abs. 1 bis 3 sind dem Beamten innerhalb von sieben Kalendertagen nach Beginn des Dienstverhältnisses in schriftlicher Form zur Verfügung zu stellen. Ist sichergestellt, dass die in Abs. 4 genannten Informationen von dem Beamten gespeichert und ausgedruckt werden können und die Dienstgeberin eine Übermittlungs- und Empfangsbestätigung erhält, können sie auch in elektronischer Form zur Verfügung gestellt werden.

(6) Informationen über Änderungen von in Abs. 1 bis 3 genannten Aspekten bedürfen der Schriftlichkeit und sind dem Beamten unverzüglich, spätestens aber am Tag der Wirksamkeit der Änderung, zur Verfügung zu stellen. Informationen über Änderungen von in Abs. 1 bis 3 genannten Aspekten bedürfen nicht der Schriftlichkeit, wenn die Änderungen lediglich auf einer Änderung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, auf die gemäß Abs. 4 verwiesen wird, beruhen.

Probendienstzeit**Provisorisches Dienstverhältnis**

Geltende Fassung

§ 16. (1) Die Anstellung wird nach Ablauf der Probefrist definitiv. Die Probefrist beträgt sechs Jahre und dauert jedenfalls bis zum vollenden 26. Lebensjahr.

(2) Voraussetzung für den Eintritt der definitiven Anstellung ist die erfolgreiche Ablegung der gemäß § 7 für die definitive Anstellung vorgeschriebenen Fachprüfung (Fachprüfungen). Legt der Beamte die Fachprüfung (Fachprüfungen) erst nach mehr als sechsjähriger Probefrist erfolgreich ab, so tritt die definitive Anstellung mit dem Tag der Ablegung der (letzten) Fachprüfung oder, falls der Beamte das 26. Lebensjahr später vollendet, mit diesem Zeitpunkt ein.

(3) Eine Probefrist, die

1. bis 3.

ablaufen würde, endet bei ungekündigtem Dienstverhältnis erst vier Monate nach Enden des Kündigungsschutzes oder des Karenzurlaubes.

(4) Die Probefrist kann während einer aufgeschobenen Eltern-Karenz nicht ablaufen.

§ 17a.

-

Vorgeschlagene Fassung

§ 16. (1) Die Anstellung ist zunächst provisorisch und wird nach Ablauf von sechs Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 26. Lebensjahres, definitiv.

(2) Voraussetzung für den Eintritt der definitiven Anstellung ist die erfolgreiche Ablegung der gemäß § 7 für die definitive Anstellung vorgeschriebenen Fachprüfung (Fachprüfungen). Legt der Beamte die Fachprüfung (Fachprüfungen) erst nach mehr als sechsjähriger Dienstzeit erfolgreich ab, so tritt die definitive Anstellung mit dem Tag der Ablegung der (letzten) Fachprüfung oder, falls der Beamte das 26. Lebensjahr später vollendet, mit diesem Zeitpunkt ein.

(3) Eine Anstellung, die

1. bis 3.

definitiv werden würde, wird bei ungekündigtem Dienstverhältnis erst vier Monate nach Enden des Kündigungsschutzes oder des Karenzurlaubes definitiv.

(4) Das Dienstverhältnis kann während einer aufgeschobenen Eltern-Karenz nicht definitiv werden.

§ 17a.

Informationen bei Verwendung im Ausland

§ 17b. (1) Im Fall einer mehr als vier Wochen dauernden Verwendung im Ausland sind dem Beamten zusätzlich zu den in § 11 Abs. 1 bis 3 genannten Informationen folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

1. die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,

2. die Dauer der Verwendung,

3. die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden,

4. allfällige mit der Verwendung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und

5. Angaben über die allfälligen Bedingungen der Beendigung der Verwendung im Ausland.

(2) Ändern sich Informationen gemäß Abs. 1, ist § 11 Abs. 6 sinngemäß anzuwenden.

Geltende Fassung

§ 18a. (1) Dem Beamten ist es im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft – zu diskriminieren. Insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Stadt Wien niemand von einem Beamten unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, vor allem nicht

1. bis 7.

(1a) bis (2a)

(3) 1. und 2.

3. jede von einem Beamten getroffene nachteilige das Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in Abs. 1 zweiter Satz genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeuge oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat,

4.

§ 23. (1) Der Beamte hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, in denen die für die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden oder in denen er die für seine Tätigkeit notwendige praktische Unterweisung erhält.

(2)

§ 26a. (1) bis (3)

-

Vorgeschlagene Fassung

§ 18a. (1) Dem Beamten ist es im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft – zu diskriminieren. Insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Stadt Wien niemand von einem Beamten unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, vor allem nicht

1. bis 7.

(1a) bis (2a)

(3) 1. und 2.

3. jede von einem Beamten getroffene nachteilige das Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in Abs. 1 zweiter Satz genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn des § 18a beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeuge oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat,

4.

§ 23. (1) Der Beamte hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, in denen die für die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden oder in denen er die für seine Tätigkeit notwendige praktische Unterweisung erhält. Die Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Rahmen der verpflichtenden dienstlichen Aus- und Fortbildung ist für den Beamten kostenlos und gilt als Dienstzeit.

(2)

§ 26a. (1) bis (3)

(3a) Der Beamte kann zur Betreuung eines Kindes (§ 28 Abs. 1 Z 1 bis 4), welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sowie zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 61 Abs. 5 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person um individuelle Anpassung seines Arbeitsmusters im Rahmen des für ihn geltenden Fixdienstplanes ansuchen.

Geltende Fassung

(4) bis (6)

§ 26b. (1) und (2)

(3) bis (7)

§ 26d.

Vorgeschlagene Fassung

(4) bis (6)

§ 26b. (1) und (2)

(2a) Der Beamte kann zur Betreuung eines Kindes (§ 28 Abs. 1 Z 1 bis 4), welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sowie zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 61 Abs. 5 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person um individuelle Anpassung seines Arbeitsmusters im Rahmen des für ihn geltenden Gleitzeitdienstplanes, insbesondere hinsichtlich der Arbeitstage, der Blockzeit und der zeitlichen Lagerung der Sollzeit, ansuchen.

(3) bis (7)

§ 26d.

Ansuchen um flexible Arbeitsregelung

§ 26e. (1) Das Ansuchen eines Beamten um Genehmigung bzw. Anordnung einer flexiblen Arbeitsregelung zur Betreuung eines Kindes, welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 61 Abs. 5 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebende Person in Form

1. einer individuellen Anpassung des Arbeitsmusters im Rahmen des geltenden Fixdienstplanes (§ 26a Abs. 3a) oder Gleitzeitdienstplanes (§ 26b Abs. 2a),
2. von Telearbeit (§ 26c),
3. von mobilem Arbeiten (§ 26d) oder
4. einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes (§ 28)

ist längstens binnen vier Wochen zu prüfen. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse des Beamten als auch die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Ansuchens bzw. das Aufschieben der flexiblen Arbeitsregelung ist zu begründen.

(2) Die Genehmigung einer flexiblen Arbeitsregelung kann befristet erteilt werden. Nach Ablauf der Frist gilt die Arbeitsregelung, die ohne die zwischenzeitig erteilte Genehmigung gegolten hätte.

(3) Eine individuelle Anpassung des Arbeitsmusters im Sinn des § 26a Abs. 3a bzw. § 26b Abs. 2a kann über Ansuchen des Beamten auch vor Ablauf der Frist beendet werden, wenn dies durch eine Änderung der für das Ansuchen maßgebenden

Geltende Fassung

§ 28. (1) Die Arbeitszeit des Beamten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1a auf seinen Antrag zur Betreuung

1. bis 4.

bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von **sieben** Jahren nach der Geburt des Kindes **oder bis zu einem späteren Schuleintritt** um höchstens die Hälfte herabzusetzen. § 27 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 5 und 7 sind anzuwenden.

(1a) Der Beamte hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen **drei Jahre** gedauert hat; diese Wartefrist gilt nicht, wenn der Beamte für dieses Kind Anspruch auf Eltern-Karenz gemäß § 53 gehabt hat. Die in einem unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien verbrachte Zeit ist auf die Wartefrist anzurechnen.

(2)

(3) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 muss mindestens zwei Monate betragen und darf außer im Fall der Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz gemäß § 53b nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes nicht unterbrochen werden.

(4) bis (7)

§ 48. (1) bis (4)

Vorgeschlagene Fassung

Umstände gerechtfertigt ist. Auf die Prüfung eines solchen Ansuchens ist Abs. 1 erster und zweiter Satz anzuwenden.

§ 28. (1) Die Arbeitszeit des Beamten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1a auf seinen Antrag zur Betreuung

1. bis 4.

bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von **acht** Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens die Hälfte herabzusetzen. § 27 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 5 und 7 sind anzuwenden.

(1a) Der Beamte hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen **sechs Monate** gedauert hat; diese Wartefrist gilt nicht, wenn der Beamte für dieses Kind Anspruch auf Eltern-Karenz gemäß § 53 gehabt hat. Die in einem unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien verbrachte Zeit ist auf die Wartefrist anzurechnen.

(2)

(3) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 muss mindestens zwei Monate betragen und darf außer im Fall der Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz gemäß § 53b nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes nicht unterbrochen werden. **Abweichend davon darf die Teilzeitbeschäftigung unterbrochen werden, wenn das Kind vor Inkrafttreten des Abs. 1 in der Fassung der 61. Novelle zu diesem Gesetz das siebente Lebensjahr vollendet hat.**

(4) bis (7)

(8) Abweichend von Abs. 1 ist die Arbeitszeit des Beamten auf seinen Antrag zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 – FLAG, BGBl. Nr. 376, bezogen wird, auch nach der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes herabzusetzen. Der gemeinsame Haushalt besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen einer Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

§ 48. (1) bis (4)

Geltende Fassung

(5) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung gemäß § 61 erschöpft, kann zu einem in § 61 Abs. 2 **oder 2a – Abs. 2a jedoch nur, soweit er sich auf § 61 Abs.2 bezieht –** genannten Zweck ein noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub auch ohne die gemäß Abs. 1 vorgesehene Festsetzung angetreten werden. Die Dienststelle ist unverzüglich zu verständigen.

§ 54b. (1) bis (3)

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

§ 55. (1) Dem Beamten ist auf Antrag eine Karenz (gegen Entfall der Bezüge) zu gewähren, wenn er sich der Pflege

1. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 **des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 – FLAG, BGBl. Nr. 376,** gewährt wird und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder

2. und 3.

Der gemeinsame Haushalt nach Z 1 bzw. die Pflege in häuslicher Umgebung nach Z 2 bestehen weiter, wenn sich der Beamte oder im Fall der Z 1 das behinderte Kind, im Fall der Z 2 der nahe Angehörige nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(1a) bis (5)

§ 55a. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 55 Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die Arbeitszeit des Beamten auf seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegeteilzeit), wenn keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 27 Abs. 5 bis 7 sowie § 29 Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 bis 3 sind sinngemäß anzuwenden.

Vorgeschlagene Fassung

(5) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung gemäß § 61 erschöpft, kann zu einem in § 61 Abs. 2 genannten Zweck ein noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub auch ohne die gemäß Abs. 1 vorgesehene Festsetzung angetreten werden. Die Dienststelle ist unverzüglich zu verständigen.

§ 54b. (1) bis (3)

(4) Die befristete vertretungsweise Betrauung mit den Aufgaben eines auf Grund eines Beschäftigungsverbotens gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 dieses Gesetzes oder **nach gleichartigen dienstrechtlichen Bestimmungen** vakanten Dienstpostens begründet keinen Anspruch nach den Abs. 1 bis 3.

§ 55. (1) Dem Beamten ist auf Antrag eine Karenz (gegen Entfall der Bezüge) zu gewähren, wenn er sich der Pflege

1. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 FLAG gewährt wird und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder

2. und 3.

Der gemeinsame Haushalt nach Z 1 bzw. die Pflege in häuslicher Umgebung nach Z 2 bestehen weiter, wenn sich der Beamte oder im Fall der Z 1 das behinderte Kind, im Fall der Z 2 der nahe Angehörige nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(1a) bis (5)

§ 55a. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 55 Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die Arbeitszeit des Beamten auf seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegeteilzeit), wenn keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. **Der Antrag ist längstens binnen vier Wochen zu prüfen. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse des Beamten als auch die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Antrags**

Geltende Fassung

(2) und (3)

(4) Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Beamten die vorzeitige Rückkehr zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß verfügen bei

1. bis 3.

des nahen Angehörigen.

§ 61. (1) Der Beamte, der nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist,
1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder

2. und 3.

hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen im Kalenderjahr.

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von weiteren sechs Werktagen im Kalenderjahr, wenn der Beamte

1.

2. wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder Kindes der Person, mit der der Beamte in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, an der Dienstleistung verhindert ist und das zu pflegende Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder für dieses Kind erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 FLAG gewährt wird.

(2a) Im Fall der notwendigen Pflege seines erkrankten minderjährigen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jener Beamte Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1 und Abs. 2, der nicht mit seinem erkrankten minderjährigen Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(3) bis (5)

§ 65. (1) und (2)

Vorgeschlagene Fassung

bzw. das Aufschieben der Pflgeteilzeit ist zu begründen. § 27 Abs. 5 bis 7 sowie § 29 Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 bis 3 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) und (3)

(4) Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Beamten die vorzeitige Rückkehr zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß verfügen bei

1. bis 3.

des nahen Angehörigen. Auf die Prüfung eines solchen Antrags ist Abs. 1 zweiter bis vierter Satz anzuwenden. Dies gilt auch für einen Antrag gemäß Abs. 1 letzter Satz in Verbindung mit § 29 Abs. 1.

§ 61. (1) Der Beamte, der nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist,

1. wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines in Abs. 5 genannten erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder

2. und 3.

hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen im Kalenderjahr.

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von weiteren sechs Werktagen im Kalenderjahr, wenn der Beamte

1.

2. wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung seines erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder Kindes der Person, mit der der Beamte in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, an der Dienstleistung verhindert ist und das zu pflegende Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder für dieses Kind erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 FLAG gewährt wird.

(3) bis (5)

§ 65. (1) und (2)

Geltende Fassung

(3) Die unentgeltliche Überlassung von Dienstbekleidungsstücken in das Eigentum des Beamten ist nur zulässig, wenn die Mindeststragdauer abgelaufen ist.

§ 67j.

Vorgeschlagene Fassung

(3) Die unentgeltliche Überlassung von Dienstbekleidungsstücken in das Eigentum des Beamten ist nur zulässig, wenn die Mindeststragdauer abgelaufen ist.

§ 67j.

6c. Abschnitt**Schutz vor Benachteiligung nach den Richtlinien (EU) 2019/1152 und (EU) 2019/1158****Benachteiligungsverbot**

§ 67k. (1) Der Beamte darf auf Grund der Beantragung und/oder Inanspruchnahme

1. einer flexiblen Arbeitsregelung (§ 26e),
2. einer Eltern-Karenz (§§ 53 bis 53b und 54),
3. einer Frühkarenz (§ 53c),
4. einer Pflegezeit (§ 55a) oder
5. einer Pflegefreistellung (§ 61)

durch einen Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden.

(2) Der Beamte darf als Reaktion auf

1. die angestrebte Durchsetzung des Rechts auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis gemäß § 11 und § 17b,
2. die angestrebte Durchsetzung des Rechts auf kostenlose Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Sinn des § 23 Abs. 1 letzter Satz während der Dienstzeit oder
3. die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung gemäß § 25

durch einen Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden.

(3) Die Kündigung (§ 72) eines Beamten ausschließlich oder überwiegend auf Grund der Beantragung und/oder der Inanspruchnahme einer flexiblen Arbeitsregelung (Abs. 1 Z 1) oder einer Eltern-Karenz, Frühkarenz, Pflegezeit oder Pflegefreistellung (Abs. 1 Z 2 bis 5) oder auf Grund der Anstrengung eines Verfahrens zur

Geltende Fassung

§ 71a. (1)

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

1. bis 3.

4. die Dienstgeberin das Dienstverhältnis **in der Probefrist** kündigt und den Beamten an der Kündigung kein Verschulden trifft.

§ 72 (1) Die Gemeinde Wien kann **durch Kündigung** das Dienstverhältnis **während der Probefrist** auflösen.

(2) bis (4a)

(5) Die Kündigungsfrist beträgt **nach einer bei Zustellung des Bescheides erreichten Probefrist von weniger als einem Jahr** **einem Jahr**

zwei Wochen,
einen Monat,

Vorgeschlagene Fassung

Durchsetzung der in Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Rechte oder auf Grund der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung (Abs. 2 Z 3) stellt eine Benachteiligung im Sinn des Abs. 1 bzw. Abs. 2 dar und ist verboten. Behauptet ein Beamter, dass er entgegen diesem Verbot gekündigt wurde, trägt die Dienstgeberin die Beweislast dafür, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist. Von diesem Verbot umfasst sind auch alle eine solche Kündigung vorbereitenden Maßnahmen.

(4) Als Benachteiligung im Sinn der Abs. 1 und 2 gilt auch jede Schlechterstellung oder sonstige negative Konsequenz, welcher der Beamte ausgesetzt ist, weil er sich beschwert oder ein Verfahren angestrengt hat, um die in Abs. 1 Z 1 bis 5 und Abs. 2 Z 1 bis 3 angeführten Rechte durchzusetzen.

(5) Ein Beamter, der das Benachteiligungsverbot gemäß Abs. 1 bis 4 oder § 54m VBO 1995 oder § 126b W-BedG verletzt, begeht eine Dienstpflichtverletzung und ist nach dem 8. Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten im Zusammenhang mit dem Verbot der Benachteiligung von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 67l. Für Fragen im Zusammenhang mit dem Benachteiligungsverbot gemäß § 67k, soweit es sich auf die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 bezieht, ist die Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26 W-GBG) zuständig, wobei sie insbesondere von einer Benachteiligung betroffene Personen zu unterstützen und unabhängige Untersuchungen zu dem Thema durchzuführen hat.

§ 71a. (1)

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

1. bis 3.

4. die Dienstgeberin das **provisorische** Dienstverhältnis kündigt und den Beamten an der Kündigung kein Verschulden trifft.

§ 72 (1) Die Gemeinde Wien kann das **provisorische** Dienstverhältnis **durch Kündigung** auflösen.

(2) bis (4a)

(5) Die Kündigungsfrist beträgt **während der ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses (Probefrist)**

zwei Wochen,

Geltende Fassung

drei Jahren
fünf Jahren

zwei Monate,
drei Monate.

Die Zeit des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 oder des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 hemmt den Lauf der Kündigungsfrist. Gleiches gilt für den Beamten, der Staatsangehöriger einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgern, ist, bei einem gleichartigen Dienst.

(6)

§ 74b. (1)

(2) Die Vertreter des Dienstgebers werden vom Magistratsdirektor nominiert und müssen rechtskundige Beamte bzw. rechtskundige Vertragsbedienstete der Gemeinde Wien sein.

(3) Die Vertreter der Dienstnehmer werden von dem gemäß § 11 des Wiener Personalvertretungsgesetzes, LGBl. Nr. 49/1985, gebildeten Zentralausschuss nominiert und müssen Beamte bzw. Vertragsbedienstete der Gemeinde Wien sein. Jeweils einer von ihnen und sein erster und zweiter Ersatzrichter müssen für Beamte der folgenden Verwendungsgruppen zuständig sein:

Laienrichter 1: Verwendungsgruppen A, KA 1, KA 2, RÄ, A 1, A 2, A 3, L 1

Laienrichter 2: Verwendungsgruppen K 1, K 2, P 5, P 6

Laienrichter 3: Verwendungsgruppen B, KA 3, L 2a, L 2b, LKA, LKP, LKS

Laienrichter 4: Verwendungsgruppen K 3 bis K 5, P 2 bis P 4, R

Laienrichter 5: Verwendungsgruppen C, R 1, R 2, L3, 1, 2, 3P

Laienrichter 6: Verwendungsgruppen D, D1, K 6, P 1, 3A

Laienrichter 7: Verwendungsgruppen E, E1, 3, 4

Vorgeschlagene Fassung

nach Ablauf der Probezeit

einen Monat,

nach einer bei Zustellung des Bescheides
erreichten Dienstzeit von drei Jahren

zwei Monate,

nach einer bei Zustellung des Bescheides
erreichten Dienstzeit von fünf Jahren

drei Monate.

Die Zeit des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 oder des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 hemmt den Lauf der Kündigungsfrist. Gleiches gilt für den Beamten, der Staatsangehöriger einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgern, ist, bei einem gleichartigen Dienst.

(6)

§ 74b. (1)

(2) Die Vertreter des Dienstgebers werden vom Magistratsdirektor nominiert und müssen rechtskundige Beamte bzw. rechtskundige Vertragsbedienstete der Gemeinde Wien bzw. rechtskundige Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz sein.

(3) Die Vertreter der Dienstnehmer werden von dem gemäß § 11 des Wiener Personalvertretungsgesetzes, LGBl. Nr. 49/1985, gebildeten Zentralausschuss nominiert und müssen Beamte bzw. Vertragsbedienstete der Gemeinde Wien bzw. Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz sein. Jeweils einer von ihnen und sein erster und zweiter Ersatzrichter müssen für Beamte der folgenden Verwendungsgruppen zuständig sein:

Laienrichter 1: Verwendungsgruppen A, KA 1, KA 2, RÄ, A 1, A 2, A 3, L 1

Laienrichter 2: Verwendungsgruppen K 1, K 2, P 5, P 6

Laienrichter 3: Verwendungsgruppen B, KA 3, L 2a, L 2b, LKA, LKP, LKS

Laienrichter 4: Verwendungsgruppen K 3 bis K 5, P 2 bis P 4, R

Laienrichter 5: Verwendungsgruppen C, R 1, R 2, L3, 1, 2, 3P

Laienrichter 6: Verwendungsgruppen D, D1, K 6, P 1, 3A

Laienrichter 7: Verwendungsgruppen E, E1, 3, 4

Geltende Fassung

Jeder fachkundige Laienrichter und jeder seiner Ersatzrichter soll einer der Verwendungsgruppen angehören, für die er zuständig ist.

(4) Das Amt als fachkundiger Laienrichter ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung) sowie – sofern diese Abwesenheiten allein oder in Verbindung miteinander ununterbrochen mindestens drei Monate dauern – während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, eines Freiquartals gemäß § 52b, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Frühkarenz gemäß § 53c, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a DO 1994 oder nach den gleichartigen Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995 sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 oder eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986. Steht von vornherein fest, dass die Abwesenheit mindestens drei Monate betragen wird, ruht das Amt bereits mit dem ersten Tag der Abwesenheit. In allen übrigen Fällen tritt das Ruhen des Amtes erst nach Ablauf von drei Monaten ein.

(5) Das Amt als fachkundiger Laienrichter endet zusätzlich zu den in § 9 Abs. 9 des Gesetzes über das Verwaltungsgericht Wien – VGWG, LGBl. Nr. 83/2012, genannten Gründen auch mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe, der Beendigung des Dienstverhältnisses und der Außerdienststellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59 dieses Gesetzes oder gleichartigen Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995.

(6)

§ 84. (1) bis (3)

(4) Die Senatsvorsitzenden und die rechtskundigen Beisitzer sowie deren Stellvertreter müssen rechtskundige Beamte bzw. rechtskundige Vertragsbedienstete der Gemeinde Wien sein. Für sie kommt dem Magistratsdirektor das Vorschlagsrecht zu.

(5) Die weiteren Beisitzer und deren Stellvertreter müssen Beamte bzw. Vertragsbedienstete der Gemeinde Wien sein, wobei jeweils einer von ihnen und sein Stellvertreter für Beamte der folgenden Verwendungsgruppen zuständig sein muss:

Beisitzer 1: Verwendungsgruppen A, KA 1, KA 2, RÄ, A 1, A 2, A 3, L 1

Vorgeschlagene Fassung

Jeder fachkundige Laienrichter und jeder seiner Ersatzrichter soll einer der Verwendungsgruppen angehören, für die er zuständig ist.

(4) Das Amt als fachkundiger Laienrichter ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung) sowie – sofern diese Abwesenheiten allein oder in Verbindung miteinander ununterbrochen mindestens drei Monate dauern – während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, eines Freiquartals gemäß § 52b, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Frühkarenz gemäß § 53c, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a DO 1994 oder nach den gleichartigen Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995 bzw. des Wiener Bedienstetengesetzes sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 oder eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986. Steht von vornherein fest, dass die Abwesenheit mindestens drei Monate betragen wird, ruht das Amt bereits mit dem ersten Tag der Abwesenheit. In allen übrigen Fällen tritt das Ruhen des Amtes erst nach Ablauf von drei Monaten ein.

(5) Das Amt als fachkundiger Laienrichter endet zusätzlich zu den in § 9 Abs. 9 des Gesetzes über das Verwaltungsgericht Wien – VGWG, LGBl. Nr. 83/2012, genannten Gründen auch mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe, der Beendigung des Dienstverhältnisses und der Außerdienststellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59 dieses Gesetzes oder gleichartigen Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995 bzw. des Wiener Bedienstetengesetzes.

(6)

§ 84. (1) bis (3)

(4) Die Senatsvorsitzenden und die rechtskundigen Beisitzer sowie deren Stellvertreter müssen rechtskundige Beamte bzw. rechtskundige Vertragsbedienstete der Gemeinde Wien bzw. rechtskundige Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz sein. Für sie kommt dem Magistratsdirektor das Vorschlagsrecht zu.

(5) Die weiteren Beisitzer und deren Stellvertreter müssen Beamte bzw. Vertragsbedienstete der Gemeinde Wien bzw. Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz sein, wobei jeweils einer von ihnen und sein Stellvertreter für Beamte der folgenden Verwendungsgruppen zuständig sein muss:

Beisitzer 1: Verwendungsgruppen A, KA 1, KA 2, RÄ, A 1, A 2, A 3, L 1

Geltende Fassung

Beisitzer 2: Verwendungsgruppen K 1, K 2, P 5, P 6

Beisitzer 3: Verwendungsgruppen B, KA 3, L 2a, L 2b, LKA, LKP, LKS

Beisitzer 4: Verwendungsgruppen K 3 bis K 5, P 2 bis P 4, R

Beisitzer 5: Verwendungsgruppen C, R 1, R 2, L 3, 1, 2, 3P

Beisitzer 6: Verwendungsgruppen D, D 1, K 6, P 1, 3A

Beisitzer 7: Verwendungsgruppen E, E 1, 3, 4

Für diese Beisitzer und ihre Stellvertreter kommt dem gemäß § 11 des Wiener Personalvertretungsgesetzes gebildeten Zentralausschuss ein Vorschlagsrecht zu. Jeder Beisitzer und sein Stellvertreter soll einer der Verwendungsgruppen angehören, für die er zuständig ist.

(6) bis (13)

§ 86. (1)

(2) Zu (stellvertretenden) Senatsvorsitzenden der Disziplarkommission dürfen nicht bestellt werden:

1. Beamte bzw. Vertragsbedienstete, die als Repräsentanten der Dienstbehörde (des Dienstgebers) gegenüber den Angehörigen von mehr als einer Dienststelle (§ 3 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien) fungieren;

2.

(3)

(4) Die Mitgliedschaft in der Disziplarkommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung), während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, eines Freiquartals gemäß § 52b, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a dieses Gesetzes oder nach den gleichartigen Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995 sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 und eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986.

(5) Die Mitgliedschaft in der Disziplarkommission endet:

Vorgeschlagene Fassung

Beisitzer 2: Verwendungsgruppen K 1, K 2, P 5, P 6

Beisitzer 3: Verwendungsgruppen B, KA 3, L 2a, L 2b, LKA, LKP, LKS

Beisitzer 4: Verwendungsgruppen K 3 bis K 5, P 2 bis P 4, R

Beisitzer 5: Verwendungsgruppen C, R 1, R 2, L 3, 1, 2, 3P

Beisitzer 6: Verwendungsgruppen D, D 1, K 6, P 1, 3A

Beisitzer 7: Verwendungsgruppen E, E 1, 3, 4

Für diese Beisitzer und ihre Stellvertreter kommt dem gemäß § 11 des Wiener Personalvertretungsgesetzes gebildeten Zentralausschuss ein Vorschlagsrecht zu. Jeder Beisitzer und sein Stellvertreter soll einer der Verwendungsgruppen angehören, für die er zuständig ist.

(6) bis (13)

§ 86. (1)

(2) Zu (stellvertretenden) Senatsvorsitzenden der Disziplarkommission dürfen nicht bestellt werden:

1. Beamte bzw. Vertragsbedienstete bzw. Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz, die als Repräsentanten der Dienstbehörde (des Dienstgebers) gegenüber den Angehörigen von mehr als einer Dienststelle (§ 3 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien) fungieren;

2.

(3)

(4) Die Mitgliedschaft in der Disziplarkommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung), während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, eines Freiquartals gemäß § 52b, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a dieses Gesetzes oder nach den gleichartigen Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995 bzw. des Wiener Bedienstetengesetzes sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 und eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986.

(5) Die Mitgliedschaft in der Disziplarkommission endet:

Geltende Fassung

1. bis 3.

4. mit der Außerdienststellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59 dieses Gesetzes oder gleichartigen Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995,

5 und 6.

(6) und (7)

§ 92. (1) Der Beschuldigte kann sich selbst verteidigen oder durch einen Rechtsanwalt, einen Verteidiger in Strafsachen oder einen Beamten bzw. Vertragsbediensteten verteidigen lassen.

(2) und (3)

§ 110. (1)

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze oder Verordnungen des Bundes verweist, sind diese in der am 1. Juni 2022 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Juni 2022 zu verstehen.

§ 115s.

-

§ 117. Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. bis 2.

3. Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18. Oktober 1991, S 32,

4. bis 15.

Vorgeschlagene Fassung

1. bis 3.

4. mit der Außerdienststellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59 dieses Gesetzes oder gleichartigen Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1995 bzw. des Wiener Bedienstetengesetzes,

5 und 6.

(6) und (7)

§ 92. (1) Der Beschuldigte kann sich selbst verteidigen oder durch einen Rechtsanwalt, einen Verteidiger in Strafsachen oder einen Beamten bzw. Vertragsbediensteten bzw. Bediensteten nach dem Wiener Bedienstetengesetz verteidigen lassen.

(2) und (3)

§ 110. (1)

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze oder Verordnungen des Bundes verweist, sind diese in der am 1. Juni 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Juni 2023 zu verstehen.

§ 115s.

Übergangsbestimmung zur 61. Novelle zur Dienstordnung 1994

§ 115t. Die nach § 11 Abs. 1 bis 4 und Abs. 6 sowie § 17b in der Fassung der 61. Novelle zur Dienstordnung 1994 zu erteilenden Informationen sind dem Beamten, dessen Dienstverhältnis bzw. Verwendung im Ausland vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur nach dessen Aufforderung zur Verfügung zu stellen.

§ 117. Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. bis 2.

3. bis 14.

Geltende Fassung

16. Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 68 vom 18. März 2010, S 13,
17. bis 22.
23. Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26. November 2019, S 17.

Vorgeschlagene Fassung

15. bis 20.
21. Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26. November 2019, S 17,
22. Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11. Juli 2019, S 105,
23. Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12. Juli 2019, S 79.

Artikel II

Änderung der Besoldungsordnung 1994

§ 7. (1)

(1a) Abweichend von Abs. 1 vierter und fünfter Satz kann der Beamte schriftlich erklären, den Pensionsbeitrag für die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines in § 28 Abs. 1 der Dienstordnung 1994 genannten Kindes bis längstens zum Ablauf des **siebenten** Lebensjahres des Kindes **oder bis zu dessen späterem Schuleintritt**, zur Pflege eines in § 55 Abs. 1 Z 1 der Dienstordnung 1994 Landesrecht Wien www.ris.bka.gv.at Seite 2 von 2 genannten Kindes bis längstens zum Ablauf des 40. Lebensjahres des Kindes, oder für die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 55a oder 61b der Dienstordnung 1994 von der unverminderten Bemessungsgrundlage zu entrichten. Soweit dadurch die volle Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag nicht überschritten wird, kann der Beamte auch erklären, den Pensionsbeitrag von der doppelten verminderten Bemessungsgrundlage zu entrichten.

(1b) bis (3)

§ 12. (1)

§ 7. (1)

(1a) Abweichend von Abs. 1 vierter und fünfter Satz kann der Beamte schriftlich erklären, den Pensionsbeitrag für die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines in § 28 Abs. 1 der Dienstordnung 1994 genannten Kindes bis längstens zum Ablauf des **achten** Lebensjahres des Kindes, zur Pflege eines in § 55 Abs. 1 Z 1 der Dienstordnung 1994 Landesrecht Wien www.ris.bka.gv.at Seite 2 von 2 genannten Kindes bis längstens zum Ablauf des 40. Lebensjahres des Kindes, oder für die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 55a oder 61b der Dienstordnung 1994 von der unverminderten Bemessungsgrundlage zu entrichten. Soweit dadurch die volle Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag nicht überschritten wird, kann der Beamte auch erklären, den Pensionsbeitrag von der doppelten verminderten Bemessungsgrundlage zu entrichten.

(1b) bis (3)

§ 12. (1)

Geltende Fassung

(2) Die Vergütung für Dienstkleider kann ermäßigt oder auch erlassen werden, wenn es das Interesse der Stadt Wien geboten erscheinen läßt. Eine unentgeltliche Überlassung von Dienstkleidern in das Eigentum des Beamten ist jedoch nur zulässig, wenn die **Tragdauer** abgelaufen ist.

§ 29. (1) und (2)

(2a) Die Dienstzulage gemäß Abs. 2 gebührt auch jener Kindergartenpädagogin und jener Hortpädagogin, die **aufgrund einer Bewilligung** gemäß § **16 Abs. 4** des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG, LGBl. Nr. 17/2003, befristet in einer Heilpädagogischen Kindergartengruppe oder einer Heilpädagogischen Hortgruppe verwendet wird, auf die Dauer dieser Verwendung.

(3)

§ 42. (1)

(2) Soweit dieses Gesetz und dessen Anlage 1 auf Bundesgesetze verweisen, sind diese in der am 1. **Jänner** 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

Vorgeschlagene Fassung

(2) Die Vergütung für Dienstkleider kann ermäßigt oder auch erlassen werden, wenn es das Interesse der Stadt Wien geboten erscheinen läßt. Eine unentgeltliche Überlassung von Dienstkleidern in das Eigentum des Beamten ist jedoch nur zulässig, wenn die **Mindesttragedauer** abgelaufen ist.

§ 29. (1) und (2)

(2a) Die Dienstzulage gemäß Abs. 2 gebührt auch jener Kindergartenpädagogin und jener Hortpädagogin, die gemäß § **3b** des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG, LGBl. Nr. 17/2003, befristet in einer Heilpädagogischen Kindergartengruppe oder einer Heilpädagogischen Hortgruppe verwendet wird, auf die Dauer dieser Verwendung.

(3)

§ 42. (1)

(2) Soweit dieses Gesetz und dessen Anlage 1 auf Bundesgesetze verweisen, sind diese in der am 1. **Juni** 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

Artikel III

Änderung der Vertragsbedienstetenordnung 1995

§ 1. (1)

(2) Dieses Gesetz gilt, soweit im Einzelnen nichts anderes bestimmt ist, nicht für

1. bis 8.

9. Personen, die nach dem 31. Dezember 2017 unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 49a einer Modellstelle gemäß § 8 des Wiener Bedienstetengesetzes, LGBl. Nr. 33/2017, zugeordnet wurden.

(3)

Dienstvertrag

§ 2. (1)

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls zu enthalten:

1. bis 3a.

§ 1. (1)

(2) Dieses Gesetz gilt, soweit im Einzelnen nichts anderes bestimmt ist, nicht für

1. bis 8.

9. Personen, die nach dem 31. Dezember 2017 unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 49a **in einer vor dem Inkrafttreten der 68. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 geltenden Fassung** einer Modellstelle gemäß § 8 des Wiener Bedienstetengesetzes, LGBl. Nr. 33/2017, zugeordnet wurden.

(3)

Dienstvertrag **und Informationen zum Dienstverhältnis**

§ 2. (1)

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls zu enthalten:

1. bis 3a.

Geltende Fassung

4. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird,

5 bis 7.

(3) Dem Dienstvertrag ist beizufügen:

1.

2. ein Hinweis, daß auf das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten im wesentlichen folgende gesetzliche Bestimmungen Anwendung finden:

- a) Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 50 (insbesondere in **bezug auf Arbeitszeit, Urlaub, Dienstpflichten, Auflösung des Dienstverhältnisses, Kündigungsfristen**),
- b) Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55, in Verbindung mit der Vertragsbedienstetenordnung 1995 (**in bezug auf das Entgelt und dessen Auszahlung**).

Vorgeschlagene Fassung

4. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird **und die Dauer eines auf Probe oder auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses**,

5 bis 7.

(3) Dem Dienstvertrag ist beizufügen:

1.

2. ein Hinweis, daß auf das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten im wesentlichen folgende gesetzliche Bestimmungen Anwendung finden:

- a) Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 50 (insbesondere in **Bezug** auf Dienstpflichten),
- b) Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55, in Verbindung mit der Vertragsbedienstetenordnung 1995,

3. die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,

4. gegebenenfalls die Aus- und Fortbildungen, die von der Dienstgeberin bereitzustellen sind,

5. das Ausmaß der Normalarbeitszeit sowie gegebenenfalls die Modalitäten im Zusammenhang mit Mehrdienstleistungen und deren Vergütungen sowie mit einem Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst,

6. die Bezüge, einzelne Bezugsteile, allfällige Nebengebühren und sonstige Zulagen sowie die Modalität der Bezugsauszahlung,

7. das Ausmaß des Erholungsurlaubes,

8. das bei einer Kündigung oder vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses von der Dienstgeberin und von dem Vertragsbediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Kündigungsfristen,

9. Angaben zu den Sozialversicherungsträgern bzw. zum Krankenfürsorgeträger, die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten,

10. gegebenenfalls ein Hinweis auf die auf das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten anzuwendenden Kollektivverträge.

Geltende Fassung

(4) Das Dienstverhältnis gilt dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat eingegangen werden.

(5)

(5a) Zeiten eines Verwaltungspraktikums gemäß Abschnitt 5a sind bei der Anwendung des Abs. 4 letzter Satz und des Abs. 5 nicht zu berücksichtigen.

(6) Änderungen des Dienstvertrages, welche die Erhöhung des Monatsbezuges des Vertragsbediensteten bewirken, bedürfen nicht der Schriftlichkeit.

Vorgeschlagene Fassung

(3a) Die Informationen nach Abs. 3 Z 3 bis 9 können durch Hinweis auf die Bestimmungen der in Abs. 3 Z 2 angeführten Gesetze und die auf Grund dieser Gesetze erlassenen Verordnungen sowie auf die Satzung der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien erteilt werden.

(3b) Der Dienstvertrag und die Beifügungen zum Dienstvertrag nach Abs. 3 sind dem Vertragsbediensteten innerhalb von sieben Kalendertagen nach Beginn des Dienstverhältnisses in schriftlicher Form zur Verfügung zu stellen. Ist sichergestellt, dass die in Abs. 3 genannten Informationen von dem Vertragsbediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und die Dienstgeberin eine Übermittlungs- und Empfangsbestätigung erhält, können sie auch in elektronischer Form zur Verfügung gestellt werden.

(3c) Änderungen des Dienstvertrages oder der Beifügungen zum Dienstvertrag bedürfen der Schriftlichkeit und sind dem Vertragsbediensteten unverzüglich, spätestens aber am Tag der Wirksamkeit der Änderung, zur Verfügung zu stellen. Änderungen der Beifügungen zum Dienstvertrag nach Abs. 3 bedürfen nicht der Schriftlichkeit, wenn die Änderungen lediglich auf einer Änderung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, auf die gemäß Abs. 3a verwiesen wird, beruhen.

(4) Das Dienstverhältnis gilt dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat eingegangen werden. Im Fall der Verlängerung des Dienstverhältnisses für dieselbe Verwendung ist die Vereinbarung einer weiteren Probezeit unzulässig.

(5)

(6) Die Dienstgeberin hat Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis über im Bereich der Dienststelle auf unbestimmte Zeit frei werdende Dienstposten zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für den Vertragsbediensteten leicht zugänglichen Stelle im Bereich der Dienststelle erfolgen. Ist sichergestellt, dass der Ver-

Geltende Fassung

(7) und (8)

§ 3b. Auf die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen, Sonderkindergartenpädagogen, Hortpädagogen und Sonderhortpädagogen sind § 3 Abs. 2, § 14 und § 16 Abs. 4 des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG, LGBl. Nr. 17/2003, mit der Maßgabe anzuwenden, dass für Hortpädagogen auch die erfolgreiche Ablegung einer Lehrbefähigungs- oder Lehramtsprüfung und für Sonderhortpädagogen die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für Sonderschulen ausreichend ist.

§ 4a. (1) Dem Vertragsbediensteten ist es im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft – zu diskriminieren. Insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Stadt Wien niemand von einem Vertragsbediensteten unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, vor allem nicht

1. bis 7.

(1a) und (2)

(3) Als Diskriminierung gilt auch

1. und 2.

3. jede von einem Vertragsbediensteten getroffene nachteilige das Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in Abs. 1 zweiter Satz genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeuge oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat,

4.

§ 9. (1) Der Vertragsbedienstete hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, in denen die für die Wahrnehmung

Vorgeschlagene Fassung

tragsbedienstete auf diese Weise Kenntnis von der Information erhält, kann die Bekanntgabe bzw. die Übermittlung der Information auch auf elektronischem Weg erfolgen.

(7) und (8)

§ 3b. Auf die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen, Sonderkindergartenpädagogen, Hortpädagogen und Sonderhortpädagogen sind § 3 Abs. 2, § 3b und § 14 des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG, LGBl. Nr. 17/2003, mit der Maßgabe anzuwenden, dass für Hortpädagogen auch die erfolgreiche Ablegung einer Lehrbefähigungs- oder Lehramtsprüfung und für Sonderhortpädagogen die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für Sonderschulen ausreichend ist.

§ 4a. (1) Dem Vertragsbediensteten ist es im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft – zu diskriminieren. Insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Stadt Wien niemand von einem Vertragsbediensteten unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, vor allem nicht

1. bis 7.

(1a) und (2)

(3) Als Diskriminierung gilt auch

1. und 2.

3. jede von einem Vertragsbediensteten getroffene nachteilige das Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in Abs. 1 zweiter Satz genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn des § 4a beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeuge oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat,

4.

§ 9. (1) Der Vertragsbedienstete hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, in denen die für die Wahrnehmung sei-

Geltende Fassung

seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden oder in denen er die für seine Tätigkeit notwendige praktische Unterweisung erhält.

(2)

§ 10.

§ 11a. (1) bis (3)

(4) bis (6)

§ 11b. (1) und (2)

Vorgeschlagene Fassung

ner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden oder in denen er die für seine Tätigkeit notwendige praktische Unterweisung erhält. Die Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Rahmen der verpflichtenden dienstlichen Aus- und Fortbildung ist für den Vertragsbediensteten kostenlos und gilt als Dienstzeit.

(2)

§ 10.

Informationen bei Verwendung im Ausland

§ 10a. (1) Im Fall einer mehr als vier Wochen dauernden Verwendung im Ausland sind dem Vertragsbediensteten zusätzlich zu den in § 2 Abs. 2 und 3 genannten Informationen insbesondere folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

1. die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
2. die Dauer der Verwendung,
3. die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden,
4. allfällige mit der Verwendung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
5. Angaben über die allfälligen Bedingungen der Beendigung der Verwendung im Ausland.

(2) Ändern sich Informationen gemäß Abs. 1, ist § 2 Abs. 3c sinngemäß anzuwenden.

§ 11a. (1) bis (3)

(3a) Der Vertragsbedienstete kann zur Betreuung eines Kindes (§ 12 Abs. 1 Z 1 bis 4), welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sowie zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 37 Abs. 5 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person um individuelle Anpassung seines Arbeitsmusters im Rahmen des für ihn geltenden Fixdienstplanes ansuchen.

(4) bis (6)

§ 11b. (1) und (2)

(2a) Der Vertragsbedienstete kann zur Betreuung eines Kindes (§ 12 Abs. 1 Z 1 bis 4), welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sowie zur Pflege oder

Geltende Fassung

(3) bis (7)

§ 11d.**Vorgeschlagene Fassung**

Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 37 Abs. 5 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person um individuelle Anpassung seines Arbeitsmusters im Rahmen des für ihn geltenden Gleitzeitdienstplanes, insbesondere hinsichtlich der Arbeitstage, der Blockzeit und der zeitlichen Lagerung der Sollzeit, ansuchen.

(3) bis (7)

§ 11d.**Ansuchen um flexible Arbeitsregelung**

§ 11e. (1) Das Ansuchen eines Vertragsbediensteten um Genehmigung einer flexiblen Arbeitsregelung zur Betreuung eines Kindes, welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 37 Abs. 5 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebende Person in Form

1. einer individuellen Anpassung des Arbeitsmusters im Rahmen des geltenden Fixdienstplanes (§ 11a Abs. 3a) oder Gleitzeitdienstplanes (§ 11b Abs. 2a),
2. von Telearbeit (§ 11c),
3. von mobilem Arbeiten (§ 11d) oder
4. einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes (§ 12)

ist längstens binnen vier Wochen zu prüfen. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse des Vertragsbediensteten als auch die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Ansuchens bzw. das Aufschieben der flexiblen Arbeitsregelung ist zu begründen.

(2) Die Genehmigung einer flexiblen Arbeitsregelung kann befristet erteilt werden. Nach Ablauf der Frist gilt die Arbeitsregelung, die ohne die zwischenzeitig erteilte Genehmigung gegolten hätte.

(3) Eine individuelle Anpassung des Arbeitsmusters im Sinn des § 11a Abs. 3a bzw. § 11b Abs. 2a kann über Ansuchen des Vertragsbediensteten auch vor Ablauf der Frist beendet werden, wenn dies durch eine Änderung der für das Ansuchen maßgebenden Umstände gerechtfertigt ist. Auf die Prüfung eines solchen Ansuchens ist Abs. 1 erster und zweiter Satz anzuwenden.

Geltende Fassung

§ 12. (1) Die Arbeitszeit des Vertragsbediensteten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 2 auf seinen Antrag zur Betreuung

1. bis 4.

bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von **sieben** Jahren nach der Geburt des Kindes **oder bis zu einem späteren Schuleintritt** um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit (§ 11 Abs. 2) herabzusetzen.

(2) Der Vertragsbedienstete hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen **drei Jahre** gedauert hat; diese Wartefrist gilt nicht, wenn der Vertragsbedienstete für dieses Kind Anspruch auf Eltern-Karenz gemäß § 31 gehabt hat. Die in einem unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien verbrachte Zeit ist auf die Wartefrist anzurechnen.

(3) und (4)

(5) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 endet vorzeitig durch eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 31 bis 31b oder § 33 oder durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Mutterschutzgesetz 1979 und muss mindestens zwei Monate betragen. Nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes darf sie außer im Fall der Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz gemäß § 31b nicht unterbrochen werden. Zeiten, um die sich eine ursprünglich vorgesehene Teilzeitbeschäftigung durch eine vorzeitige Beendigung verkürzt, bleiben unter Beachtung der Höchstdauer gemäß Abs. 1 für eine neuerliche Teilzeitbeschäftigung gewahrt.

(6) bis (8a)

-

Vorgeschlagene Fassung

§ 12. (1) Die Arbeitszeit des Vertragsbediensteten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 2 auf seinen Antrag zur Betreuung

1. bis 4.

bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von **acht** Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit (§ 11 Abs. 2) herabzusetzen.

(2) Der Vertragsbedienstete hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen **sechs Monate** gedauert hat; diese Wartefrist gilt nicht, wenn der Vertragsbedienstete für dieses Kind Anspruch auf Eltern-Karenz gemäß § 31 gehabt hat. Die in einem unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien verbrachte Zeit ist auf die Wartefrist anzurechnen.

(3) und (4)

(5) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 endet vorzeitig durch eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 31 bis 31b oder § 33 oder durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Mutterschutzgesetz 1979 und muss mindestens zwei Monate betragen. Nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes darf sie außer im Fall der Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz gemäß § 31b nicht unterbrochen werden. **Abweichend davon darf die Teilzeitbeschäftigung unterbrochen werden, wenn das Kind vor Inkrafttreten des Abs. 1 in der Fassung der 68. Novelle zu diesem Gesetz das siebente Lebensjahr vollendet hat.** Zeiten, um die sich eine ursprünglich vorgesehene Teilzeitbeschäftigung durch eine vorzeitige Beendigung verkürzt, bleiben unter Beachtung der Höchstdauer gemäß Abs. 1 für eine neuerliche Teilzeitbeschäftigung gewahrt.

(6) bis (8a)

(8b) Abweichend von Abs. 1 ist die Arbeitszeit des Vertragsbediensteten auf seinen Antrag zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 – FLAG, BGBl. Nr. 376, bezogen wird, auch nach der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes herabzusetzen. Der gemeinsame Haushalt besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen einer Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

Geltende Fassung

(9) bis (11)

§ 25. (1) bis (4)

(5) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung gemäß § 37 erschöpft, kann zu einem in § 37 Abs.2 **oder 2a – Abs. 2a jedoch nur, soweit er sich auf § 37 Abs. 2 bezieht** – genannten Zweck ein noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub auch ohne die gemäß Abs. 1 vorgesehene Festsetzung angetreten werden. Die Dienststelle ist unverzüglich zu verständigen.

§ 32b. (1) bis (3)

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

(5)

§ 33. (1) Dem Vertragsbediensteten ist auf Antrag eine Karenz (gegen Entfall der Bezüge) zu gewähren, wenn er sich der Pflege

1. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 **des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 – FLAG, BGBl. Nr. 376**, gewährt wird und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder

2. und 3.

Der gemeinsame Haushalt nach Z 1 bzw. die Pflege in häuslicher Umgebung nach Z 2 bestehen weiter, wenn sich der Vertragsbedienstete oder im Fall der Z 1 das behinderte Kind, im Fall der Z 2 der nahe Angehörige nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(1a) bis (5)

§ 33a. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 33 Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die Arbeitszeit des Vertragsbediensteten auf seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegeteilzeit), wenn

Vorgeschlagene Fassung

(9) bis (11)

§ 25. (1) bis (4)

(5) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung gemäß § 37 erschöpft, kann zu einem in § 37 Abs.2 genannten Zweck ein noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub auch ohne die gemäß Abs. 1 vorgesehene Festsetzung angetreten werden. Die Dienststelle ist unverzüglich zu verständigen.

§ 32b. (1) bis (3)

(4) Die befristete vertretungsweise Betrauung mit den Aufgaben eines auf Grund eines Beschäftigungsverbotens gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 31 bis 32 dieses Gesetzes oder **nach gleichartigen dienstrechtlichen Bestimmungen** vakanten Dienstpostens begründet keinen Anspruch nach den Abs. 1 bis 3.

(5)

§ 33. (1) Dem Vertragsbediensteten ist auf Antrag eine Karenz (gegen Entfall der Bezüge) zu gewähren, wenn er sich der Pflege

1. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 FLAG gewährt wird und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder

2. und 3.

Der gemeinsame Haushalt nach Z 1 bzw. die Pflege in häuslicher Umgebung nach Z 2 bestehen weiter, wenn sich der Vertragsbedienstete oder im Fall der Z 1 das behinderte Kind, im Fall der Z 2 der nahe Angehörige nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(1a) bis (5)

§ 33a. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 33 Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die Arbeitszeit des Vertragsbediensteten auf seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung

Geltende Fassung

keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 12 Abs. 9 und 10 dieses Gesetzes und § 27 Abs. 6 der Dienstordnung 1994 sind sinngemäß anzuwenden..

(2) und (3)

(4) Auf Antrag des Vertragsbediensteten kann die vorzeitige Rückkehr zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß vereinbart werden bei

1. bis 3.

des nahen Angehörigen.

(5)

§ 37. (1) Der Vertragsbedienstete, der nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder

2. und 3.

hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen im Kalenderjahr

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von weiteren sechs Werktagen im Kalenderjahr, wenn der Vertragsbedienstete

1.

2. wegen der notwendigen Pflege seines **im gemeinsamen Haushalt** lebenden erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, an der Dienstleistung verhindert ist und das zu pflegende

Vorgeschlagene Fassung

vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegeteilzeit), wenn keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. **Der Antrag ist längstens binnen vier Wochen zu prüfen. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse des Vertragsbediensteten als auch die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Antrags bzw. das Aufschieben der Pflegeteilzeit ist zu begründen.** § 12 Abs. 9 und 10 dieses Gesetzes und § 27 Abs. 6 der Dienstordnung 1994 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) und (3)

(4) Auf Antrag des Vertragsbediensteten kann die vorzeitige Rückkehr zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß vereinbart werden bei

1. bis 3.

des nahen Angehörigen. **Auf die Prüfung eines solchen Antrags ist Abs. 1 zweiter bis vierter Satz anzuwenden. Dies gilt auch für einen Antrag gemäß Abs. 1 letzter Satz in Verbindung mit § 12 Abs. 10.**

(5)

§ 37. (1) Der Vertragsbedienstete, der nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist

1. wegen der notwendigen Pflege **oder Unterstützung** eines **in Abs. 5 genannten erkrankten oder verunglückten** nahen Angehörigen **oder einer** im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten **Person** oder

2. und 3.

hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen im Kalenderjahr

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von weiteren sechs Werktagen im Kalenderjahr, wenn der Vertragsbedienstete

1.

2. wegen der notwendigen Pflege **oder Unterstützung** seines lebenden erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, an der Dienstleistung verhindert ist und das zu pflegende Kind das zwölfte Lebensjahr

Geltende Fassung

Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder für dieses Kind erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 FLAG gewährt wird.

(2a) Im Fall der notwendigen Pflege seines erkrankten minderjährigen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jener Vertragsbedienstete Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1 und Abs. 2, der nicht mit seinem erkrankten minderjährigen Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(3) bis (5)

§ 40. (1) bis (2)

(3) Die unentgeltliche Überlassung von Dienstbekleidungsstücken in das Eigentum des Vertragsbediensteten ist nur zulässig, wenn die Mindesttragdauer abgelaufen ist.

5. ABSCHNITT**Anwendung von Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979**

.....

5a. ABSCHNITT**Verwaltungspraktikum**

§ 49a. (1) Das Verwaltungspraktikum soll Personen, die eine Ausbildung an einer höheren Schule oder ein Studium an einer Fachhochschule oder einer Universität abgeschlossen haben, die Möglichkeit bieten, diese Ausbildung durch eine entsprechende praktische Ausbildung in der Verwaltung der Stadt Wien zu ergänzen. Auf die Zulassung zum Verwaltungspraktikum besteht kein Rechtsanspruch.

(2) Das Verwaltungspraktikum umfasst eine Einführung in die Verwaltungstätigkeit und die praktische Erprobung auf mindestens einem Arbeitsplatz. Das Verwaltungspraktikum endet spätestens nach einer Gesamtdauer von zwölf Monaten. Personen, die bereits ein Verwaltungspraktikum bei der Stadt Wien absolviert haben, und Personen, die bereits in einem sonstigen Dienstverhältnis zur Stadt Wien gestanden sind, sind zum Verwaltungspraktikum nicht zuzulassen.

Vorgeschlagene Fassung

noch nicht vollendet hat oder für dieses Kind erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 FLAG gewährt wird.

(3) bis (5)

§ 40. (1) bis (2)

(3) Die unentgeltliche Überlassung von Dienstbekleidungsstücken in das Eigentum des Vertragsbediensteten ist nur zulässig, wenn die Mindesttragedauer abgelaufen ist.

5. ABSCHNITT**Anwendung von Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979**

.....

Geltende Fassung

Bei der Stadt Wien absolvierte Ferrialpraktika stehen einer Zulassung zum Verwaltungspraktikum nicht entgegen.

(3) Soweit in diesem Abschnitt nicht anderes bestimmt ist, gelten für Verwaltungspraktikanten die Regelungen der Abschnitte 1 bis 5 und 6a sowie die §§ 64 bis 66 sinngemäß. Der 6. Abschnitt, § 2 Abs. 5, § 10, § 11a Abs. 4, § 11b Abs. 4, §§ 11c, 12, 12a, 14, 15, 17, 18 und 20, § 21 Abs. 3 bis 6, §§ 22, 23, 24, § 25 Abs. 2a bis 5, §§ 27, 30 bis 36, 37a bis 39 und 41 bis 43, § 44 Abs. 2 sowie §§ 48 bis 48b sind nicht anzuwenden. Die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung (§ 2 Abs. 2 Z 6) ist unzulässig. § 21 Abs. 1 und 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Monatsbezuges der Ausbildungsbeitrag, gegebenenfalls zuzüglich der Kinderzulage, tritt.

Rechte des Verwaltungspraktikanten

§ 49b. (1) Dem Verwaltungspraktikanten gebührt für die Dauer der ordnungsgemäßen Teilnahme am Verwaltungspraktikum ein monatlicher Ausbildungsbeitrag. Dieser beträgt in den ersten drei Monaten des Verwaltungspraktikums 60% und in den darüber hinausgehenden Zeiträumen 100% des Monatsgehalts eines Vertragsbediensteten der Dienstklasse III, Gehaltsstufe 1, der dem Ausbildungsstand des Verwaltungspraktikanten jeweils entsprechenden Verwendungsgruppe.

(2) Der Ausbildungsbeitrag ist im Nachhinein am Monatsletzten fällig. Gebührt der Ausbildungsbeitrag nur für einen Teil des Monats, so entfällt auf jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil des monatlichen Ausbildungsbeitrages.

(3) Hinsichtlich der Ansprüche bei Verhinderung an der Teilnahme durch Unfall oder Krankheit ist § 19 Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein Anspruch auf den Ausbildungsbeitrag bis zur Dauer von höchstens sechs Wochen besteht.

(4) Für Verwaltungspraktikanten gelten die §§ 4, 5, 9, 10 und 34 der Besoldungsordnung 1994 sowie die Reisegebührenvorschrift der Stadt Wien sinngemäß. § 3 Abs. 3 und 4 der Besoldungsordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Monatsbezuges der Ausbildungsbeitrag, gegebenenfalls zuzüglich der Kinderzulage, tritt. Steht der Verwaltungspraktikant während des Kalenderhalbjahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununter-

Vorgeschlagene Fassung

Geltende Fassung

brochen im Genuss des Ausbildungsbeitrages von 100% des Monatsgehalts gemäß Abs. 1, gebührt ihm als Sonderzahlung der durchschnittliche Prozentsatz des Ausbildungsbeitrages während dieses Kalenderhalbjahres.

(5) Der Verwaltungspraktikant hat für ein Verwaltungspraktikum in der Dauer von zwölf Monaten Anspruch auf Freistellung im Ausmaß von 200 Stunden. In den ersten sechs Monaten des Verwaltungspraktikums darf der Verbrauch des Freistellungsanspruches 16 Stunden für jeden begonnenen Kalendermonat nicht übersteigen. § 25 Abs. 1 und 2 sowie § 26 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erholungsurlaubes der Freistellungsanspruch tritt.

(6) Dauert das Verwaltungspraktikum kürzer als zwölf Monate, vermindert sich das Ausmaß der Freistellung gemäß Abs. 5 in dem Verhältnis, das der Dauer dieses Verwaltungspraktikums zu zwölf Monaten entspricht. Ergeben sich hiebei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Auf Verwaltungspraktika, deren Dauer sechs Monate nicht übersteigt, ist Abs. 5 zweiter Satz mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Freistellungsanspruch mit Beginn des letzten Monats des Verwaltungspraktikums zur Gänze verbraucht werden darf.

(7) Aus wichtigen persönlichen Gründen kann dem Verwaltungspraktikanten über das im Abs. 5 angeführte Ausmaß hinaus eine dem Anlass angemessene Freistellung bis zu drei Arbeitstagen gewährt werden.

Beendigung des Verwaltungspraktikums

§ 49c. (1) Das Verwaltungspraktikum endet

1. durch Tod,
2. durch einvernehmliche Auflösung (§ 44 Abs. 1),
3. durch vorzeitige Auflösung (§ 45),
4. durch gerichtliche Verurteilung (§ 46),
5. durch Zeitablauf,
6. durch schriftliche Erklärung des Verwaltungspraktikanten,
7. durch schriftliche Erklärung des Magistrats aus den in § 42 Abs. 2 Z 1, 2, 4, 5 oder 6 genannten Gründen oder
8. während der Probezeit (§ 2 Abs. 4 zweiter Satz) jederzeit durch Erklärung des Magistrats oder des Verwaltungspraktikanten.

Vorgeschlagene Fassung

Geltende Fassung

(2) Eine schriftliche Erklärung gemäß Abs. 1 Z 6 oder 7 beendet das Verwaltungspraktikum vorzeitig. Die Erklärung ist spätestens zehn Arbeitstage vor der beabsichtigten Beendigung des Verwaltungspraktikums bekannt zu geben.

6. ABSCHNITT

.....

 § 54k.

-

Vorgeschlagene Fassung**6. ABSCHNITT**

.....

 § 54k.

6b. Abschnitt**Schutz vor Benachteiligung nach den Richtlinien (EU) 2019/1152 und (EU) 2019/1158****Rechtsvermutung**

§ 54l. (1) Wurden dem Vertragsbediensteten innerhalb der Frist des § 2 Abs. 3b keine schriftlichen Informationen über die Vereinbarung bzw. die Dauer einer Probezeit, die Dauer des Dienstverhältnisses (§ 2 Abs. 2 Z 4) oder das Beschäftigungsausmaß (§ 2 Abs. 2 Z 6) zur Verfügung gestellt, greift die Vermutung, dass das Dienstverhältnis ohne Probezeit eingegangen wurde bzw. ein unbefristetes Dienstverhältnis bzw. eine Vollbeschäftigung besteht. Der Dienstgeberin obliegt es zu beweisen, dass diese Vermutungen nicht zutreffen.

(2) Die Rechtsvermutung gemäß Abs. 1 kommt erst zur Anwendung, wenn der Vertragsbedienstete die Dienstgeberin schriftlich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen nachzureichen und diese der Aufforderung nicht innerhalb von 14 Tagen nachgekommen ist.

Benachteiligungsverbot

§ 54m. (1) Der Vertragsbedienstete darf auf Grund der Beantragung und/oder Inanspruchnahme

1. einer flexiblen Arbeitsregelung (§ 11e)
2. einer Eltern-Karenz (§§ 31 bis 31b und 32),
3. einer Frühkarenz (§ 31c),
4. einer Pflegezeit (§ 33a) oder

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung****5. einer Pflegefreistellung (§ 37)**

durch einen Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden.

(2) Der Vertragsbedienstete darf als Reaktion auf

1. die angestrebte Durchsetzung des Rechts auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis gemäß § 2 Abs. 2 und 3 und § 10a,

2. die angestrebte Durchsetzung des Rechts auf kostenlose Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Sinn des § 9 Abs. 1 letzter Satz während der Dienstzeit oder

3. wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung gemäß § 16

durch einen Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden.

(3) Die Kündigung (§ 42) oder Entlassung (§ 45) des Vertragsbediensteten ausschließlich oder überwiegend auf Grund der Beantragung und/oder der Inanspruchnahme einer flexiblen Arbeitsregelung (Abs. 1 Z 1) oder einer Eltern-Karenz, Frühkarenz, Pflgeteilzeit oder Pflegefreistellung (Abs. 1 Z 2 bis 5) oder auf Grund der Anstrengung eines Verfahrens zur Durchsetzung der in Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Rechte oder auf Grund der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung (Abs. 2 Z 3) stellt eine Benachteiligung im Sinn des Abs. 1 bzw. Abs. 2 dar und ist verboten. Von diesem Verbot umfasst sind auch alle eine solche Kündigung oder Entlassung vorbereitenden Maßnahmen.

(4) Ist der Vertragsbedienstete der Ansicht, dass er entgegen dem Verbot gemäß Abs. 3 gekündigt oder entlassen wurde, kann er verlangen, dass ihm hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder Entlassung genannt werden. In den in Abs. 1 Z 2 bis 4 genannten Fällen sind diese Gründe schriftlich darzulegen. Wird die Kündigung oder Entlassung angefochten, trägt die Dienstgeberin die Beweislast dafür, dass die Kündigung oder Entlassung aus anderen Gründen erfolgt ist.

(5) Als Benachteiligung im Sinn der Abs. 1 und 2 gilt auch jede Schlechterstellung oder sonstige negative Konsequenz, welcher der Vertragsbedienstete ausgesetzt ist, weil er sich beschwert oder ein Verfahren angestrengt hat, um die in Abs. 1 Z 1 bis 5 und Abs. 2 Z 1 bis 3 angeführten Rechte durchzusetzen.

Geltende Fassung

§ 62n.

§ 64. (1)

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. **Jänner** 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. **Jänner** 2023 zu verstehen.

§ 67. Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. und 2.

3. Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18. Oktober 1991, S 32.

4 bis 10.

Vorgeschlagene Fassung

(6) Ein Vertragsbediensteter, der das Benachteiligungsverbot gemäß Abs. 1 bis 3 und 5 oder § 67k DO 1994 oder § 126b W-BedG verletzt, begeht eine Dienstpflichtverletzung, die dienstrechtlich zu ahnden ist.

(7) Die Abs. 1 bis 5 sind sinngemäß auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1 und 3 bis 7 genannten Personen anzuwenden.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten im Zusammenhang mit dem Verbot der Benachteiligung von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 54n. Für Fragen im Zusammenhang mit dem Benachteiligungsverbot gemäß § 54m, soweit es sich auf die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 bezieht, ist die Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26 W-GBG) zuständig, wobei sie insbesondere von einer Benachteiligung betroffene Personen zu unterstützen und unabhängige Untersuchungen zu dem Thema durchzuführen hat.

§ 62n.

Übergangsbestimmung zur 68. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995

§ 62o. Die nach § 2 Abs. 2 bis 3a und Abs. 3c in der Fassung der 68. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 zu erteilenden Informationen sind dem Vertragsbediensteten, dessen Dienstverhältnis bzw. Verwendung im Ausland vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen.

§ 64. (1)

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. **Juni** 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. **Juni** 2023 zu verstehen.

§ 67. Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. und 2.

3 bis 9.

Geltende Fassung

11. Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 68 vom 18. März 2010, S 13,

12 bis 15.

16. Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26. November 2019, S 17.

Vorgeschlagene Fassung

10 bis 13.

14. Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26. November 2019, S 17,

15. Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11. Juli 2019, S 105,

16. Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/ EU, ABl. Nr. L 188 vom 12. Juli 2019, S 79.

Artikel IV**Änderung des Wiener Bedienstetengesetzes**

§ 1. (1) Dieses Gesetz gilt, soweit in Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist, für Personen, deren vertragliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien nach dem 31. Dezember 2017 begründet worden ist sowie für Personen, die nach dem 31. Dezember 2017 unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 49a der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995, LGBl. Nr. 50, einer Modellstelle zugeordnet worden sind.

(2) und (3)

Dienstvertrag

§ 3. (1)

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls zu enthalten:

1. bis 3a.

4. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird,

§ 1. (1) Dieses Gesetz gilt, soweit in Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist, für Personen, deren vertragliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien nach dem 31. Dezember 2017 begründet worden ist sowie für Personen, die nach dem 31. Dezember 2017 unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 49a der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995, LGBl. Nr. 50, in einer vor dem Inkrafttreten der 68. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 geltenden Fassung einer Modellstelle zugeordnet worden sind.

(2) und (3)

Dienstvertrag und Informationen zum Dienstverhältnis

§ 3. (1)

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls zu enthalten:

1. bis 3a.

4. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird und die Dauer eines auf Probe oder auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses,

Geltende Fassung

5. bis 7.

(3) Dem Dienstvertrag ist beizufügen:

1.

2. ein Hinweis, dass auf das Dienstverhältnis der bzw. des Bediensteten im Wesentlichen das Wiener Bedienstetengesetz Anwendung findet.

Vorgeschlagene Fassung

5. bis 7.

(3) Dem Dienstvertrag ist beizufügen:

1.

2. ein Hinweis, dass auf das Dienstverhältnis der bzw. des Bediensteten im Wesentlichen das Wiener Bedienstetengesetz Anwendung findet,

3. die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,

4. gegebenenfalls die Aus- und Fortbildungen, die von der Dienstgeberin bereitzustellen sind,

5. das Ausmaß der Normalarbeitszeit sowie gegebenenfalls die Modalitäten im Zusammenhang mit Mehrdienstleistungen und deren Vergütungen sowie mit einem Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst,

6. die Bezüge, einzelne Bezugsteile, allfällige Vergütungen und die Modalität der Bezugsauszahlung,

7. das Ausmaß des Erholungsurlaubes,

8. das bei einer Kündigung oder vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses von der Dienstgeberin und von der bzw. dem Bediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Kündigungsfristen,

9. Angaben der Sozialversicherungsträger, die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten,

10. gegebenenfalls ein Hinweis auf die auf das Dienstverhältnis der bzw. des Bediensteten anzuwendenden Kollektivverträge.

(3a) Die Informationen nach Abs. 3 Z 3 bis 9 können durch Hinweis auf die Bestimmungen des Wiener Bedienstetengesetzes und die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen sowie auf die Satzung der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien erteilt werden.

(3b) Der Dienstvertrag und die Beifügungen zum Dienstvertrag nach Abs. 3 sind der bzw. dem Bediensteten innerhalb von sieben Kalendertagen nach Beginn des Dienstverhältnisses in schriftlicher Form zur Verfügung zu stellen. Ist sichergestellt, dass die in Abs. 3 genannten Informationen von der bzw. dem Bediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und die Dienstgeberin eine Übermittlungs-

Geltende Fassung

(4) Das Dienstverhältnis gilt dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat eingegangen werden.

(5)

(6) bis (7)

(8) Änderungen des Dienstvertrages, welche die Erhöhung des Monatsbezuges der bzw. des Bediensteten bewirken, bedürfen nicht der Schriftlichkeit.

(9) bis (11)

§ 4. (1) Das Verwaltungspraktikum soll Personen, die eine Ausbildung an einer höheren Schule oder ein Studium an einer Fachhochschule oder einer Universität abgeschlossen haben, die Möglichkeit bieten, diese Ausbildung durch eine entsprechende praktische Ausbildung in der Verwaltung der Stadt Wien zu ergänzen. Auf die Zulassung zum Verwaltungspraktikum besteht kein Rechtsanspruch.

(2)

Vorgeschlagene Fassung

und Empfangsbestätigung erhält, können sie auch in elektronischer Form zur Verfügung gestellt werden.

(4) Das Dienstverhältnis gilt dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat eingegangen werden. Im Fall der Verlängerung des Dienstverhältnisses für dieselbe Verwendung ist die Vereinbarung einer weiteren Probezeit unzulässig.

(5)

(5a) Die Dienstgeberin hat Bedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis über im Bereich der Dienststelle auf unbestimmte Zeit frei werdende Dienstposten zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die bzw. den Bediensteten leicht zugänglichen Stelle im Bereich der Dienststelle erfolgen. Ist sichergestellt, dass die bzw. der Bedienstete auf diese Weise Kenntnis von der Information erhält, kann die Bekanntgabe bzw. die Übermittlung der Information auch auf elektronischem Weg erfolgen.

(6) bis (7)

(8) Änderungen des Dienstvertrags oder der Beifügungen zum Dienstvertrag bedürfen der Schriftlichkeit und sind der bzw. dem Bediensteten unverzüglich, spätestens aber am Tag der Wirksamkeit der Änderung, zur Verfügung zu stellen. Änderungen der Beifügungen zum Dienstvertrag nach Abs. 3 bedürfen nicht der Schriftlichkeit, wenn die Änderungen lediglich auf einer Änderung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf die gemäß Abs. 3a verwiesen wird, beruhen.

(9) bis (11)

§ 4. (1) Das Verwaltungspraktikum soll Personen, die eine Ausbildung an einer höheren Schule abgeschlossen haben oder ein Studium an einer Fachhochschule oder einer Universität absolvieren oder abgeschlossen haben, die Möglichkeit bieten, diese Ausbildung durch eine entsprechende praktische Ausbildung in der Verwaltung der Stadt Wien zu ergänzen. Auf die Zulassung zum Verwaltungspraktikum besteht kein Rechtsanspruch.

(2)

Geltende Fassung

(3) Dieses Gesetz gilt für Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten mit der Maßgabe, dass § 3 Abs. 5 und 6, §§ 7 und 11 bis 14, §§ 16 bis 18, § 34 Abs. 4, § 35 Abs. 4, §§ 36, 37, 44 und 45, § 46 Abs. 3 und 4 bis 6, §§ 48 bis 50, 52 bis 59a, 61 bis 72, 127 bis 131 und § 132 Abs. 2 nicht anzuwenden sind. Die Bestimmungen des 5. Abschnitts sind nur insoweit anzuwenden, als dies in § 109 vorgesehen ist. Die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung (§ 3 Abs. 2 Z 6) ist unzulässig.

(4) Die Verwaltungspraktikantin bzw. der Verwaltungspraktikant hat für ein Verwaltungspraktikum in der Dauer von zwölf Monaten Anspruch auf Freistellung im Ausmaß von 200 Stunden. In den ersten sechs Monaten des Verwaltungspraktikums darf der Verbrauch des Freistellungsanspruches 16 Stunden für jeden begonnenen Kalendermonat nicht übersteigen. § 46 Abs. 1 und 2 sowie § 47 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erholungsurlaubes der Freistellungsanspruch tritt.

(5) Dauert das Verwaltungspraktikum kürzer als zwölf Monate, vermindert sich das Ausmaß der Freistellung gemäß Abs. 4 in dem Verhältnis, das der Dauer dieses Verwaltungspraktikums zu zwölf Monaten entspricht. Ergeben sich hiebei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Auf Verwaltungspraktika, deren Dauer sechs Monate nicht übersteigt, ist Abs. 4 zweiter Satz mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Freistellungsanspruch mit Beginn des letzten Monats des Verwaltungspraktikums zur Gänze verbraucht werden darf.

Vorgeschlagene Fassung

(3) Dieses Gesetz gilt für Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten mit der Maßgabe, dass § 3 Abs. 5 und 6, §§ 7 und 11 bis 14, §§ 16 bis 18, § 34 Abs. 4, § 35 Abs. 4, §§ 36, 37, 44 und 45, § 46 Abs. 4 bis 6, §§ 48 bis 50, 52 bis 59a, 61 bis 72, 127 bis 131 und § 132 Abs. 2, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, nicht anzuwenden sind. Die Bestimmungen des 5. Abschnitts sind nur insoweit anzuwenden, als dies in § 109 vorgesehen ist. § 28 Abs. 1a, § 44 Abs. 7 erster und zweiter Satz, § 46 Abs. 1 bis 3b, § 47, § 103 Abs. 1 und § 113 Abs. 1 bis 3a sind sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erholungsurlaubes bzw. des Urlaubsausmaßes der Freistellungsanspruch tritt.

(4) Mit einer Verwaltungspraktikantin bzw. einem Verwaltungspraktikanten kann die Herabsetzung der Arbeitszeit um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit (§ 33 Abs. 2) vereinbart werden. Durch eine solche Vereinbarung wird die höchstzulässige Gesamtdauer eines Verwaltungspraktikums gemäß Abs. 2 nicht verlängert.

(5) Für ein Verwaltungspraktikum in der Dauer von zwölf Monaten besteht ein Anspruch auf Freistellung im Ausmaß von 200 Stunden. Dieses Ausmaß reduziert sich entsprechend der Herabsetzung der Arbeitszeit gemäß Abs. 4. Dauert das Verwaltungspraktikum kürzer als zwölf Monate, vermindert sich das Ausmaß der Freistellung in dem Verhältnis, das der Dauer des Verwaltungspraktikums zu zwölf Monaten entspricht.

(5a) In den ersten sechs Monaten des Verwaltungspraktikums beträgt das Freistellungsausmaß für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des gemäß Abs. 5 erster und zweiter Satz gebührenden Ausmaßes. Hat das Verwaltungspraktikum ununterbrochen sechs Monate gedauert, gebührt der volle Freistellungsanspruch gemäß Abs. 5; ergeben sich hierbei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Dauert ein Verwaltungspraktikum nicht länger als sechs Monate, darf der Freistellungsanspruch mit Beginn des letzten Monats des Verwaltungspraktikums zur Gänze verbraucht werden.

Geltende Fassung

(6) Aus wichtigen persönlichen Gründen kann der Verwaltungspraktikantin bzw. dem Verwaltungspraktikanten über das **im Abs. 4** angeführte Ausmaß hinaus eine dem Anlass angemessene Freistellung bis zu drei Arbeitstagen gewährt werden.

(7) bis (8)

§ 5. Auf die von der Gemeinde Wien anzustellenden Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen, Sonderkindergartenpädagoginnen und Sonderkindergartenpädagogen, Hortpädagoginnen und Hortpädagogen sowie Sonderhortpädagoginnen und Sonderhortpädagogen sind § 3 Abs. 2, § 14 und **§ 16 Abs. 4** des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG, LGBl. Nr. 17/2003, mit der Maßgabe anzuwenden, dass für Hortpädagoginnen und Hortpädagogen auch die erfolgreiche Ablegung einer Lehrbefähigungs- oder Lehramtsprüfung und für Sonderhortpädagoginnen und Sonderhortpädagogen die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für Sonderschulen ausreichend ist.

§ 18.

§ 19. (1) bis (4)

Vorgeschlagene Fassung

(6) Aus wichtigen persönlichen Gründen kann der Verwaltungspraktikantin bzw. dem Verwaltungspraktikanten über das **in Abs. 5 und 5a** angeführte Ausmaß hinaus eine dem Anlass angemessene Freistellung bis zu drei Arbeitstagen gewährt werden.

(7) bis (8)

§ 5. Auf die von der Gemeinde Wien anzustellenden Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen, Sonderkindergartenpädagoginnen und Sonderkindergartenpädagogen, Hortpädagoginnen und Hortpädagogen sowie Sonderhortpädagoginnen und Sonderhortpädagogen sind § 3 Abs. 2, § **3b** und § 14 des Wiener Kindergartengesetzes – WKGG, LGBl. Nr. 17/2003, mit der Maßgabe anzuwenden, dass für Hortpädagoginnen und Hortpädagogen auch die erfolgreiche Ablegung einer Lehrbefähigungs- oder Lehramtsprüfung und für Sonderhortpädagoginnen und Sonderhortpädagogen die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für Sonderschulen ausreichend ist.

§ 18.

Informationen bei Verwendung im Ausland

§ 18a. (1) Im Fall einer mehr als vier Wochen dauernden Verwendung im Ausland sind der bzw. dem Bediensteten zusätzlich zu den in § 3 Abs. 2 und 3 genannten Informationen folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

1. die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
2. die Dauer der Verwendung,
3. die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden,
4. allfällige mit der Verwendung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
5. Angaben über die allfälligen Bedingungen der Beendigung der Verwendung im Ausland.

(2) Ändern sich Informationen gemäß Abs. 1, ist § 3 Abs. 8 sinngemäß anzuwenden.

§ 19. (1) bis (4)

(5) § 86 Abs. 3 sowie § 92 Abs. 2 und 3 der Dienstordnung 1994 gelten auch für Bedienstete nach diesem Gesetz.

Geltende Fassung

§ 22. (1) Der bzw. dem Bediensteten ist es im Rahmen ihrer bzw. seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft – zu diskriminieren. Insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Gemeinde Wien niemand von einer bzw. einem Bediensteten unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, vor allem nicht

1. bis 7.

(2) bis (4)

(5) Als Diskriminierung gilt auch

1. und 2.

3. jede von einer bzw. einem Bediensteten getroffene nachteilige das Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in Abs. 1 zweiter Satz genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich die bzw. der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeugin bzw. Zeuge oder Beteiligte bzw. Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat,

4.

(6)

§ 31. (1) Die bzw. der Bedienstete hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, in denen die für die Wahrnehmung ihrer bzw. seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden oder in denen sie bzw. er die für ihre bzw. seine Tätigkeit notwendige praktische Unterweisung erhält.

(2)

§ 34. (1) bis (3)

Vorgeschlagene Fassung

§ 22. (1) Der bzw. dem Bediensteten ist es im Rahmen ihrer bzw. seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft – zu diskriminieren. Insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Gemeinde Wien niemand von einer bzw. einem Bediensteten unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, vor allem nicht

1. bis 7.

(2) bis (4)

(5) Als Diskriminierung gilt auch

1. und 2.

3. jede von einer bzw. einem Bediensteten getroffene nachteilige das Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in Abs. 1 zweiter Satz genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich die bzw. der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn des § 22 beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeugin bzw. Zeuge oder Beteiligte bzw. Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat,

4.

(6)

§ 31. (1) Die bzw. der Bedienstete hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, in denen die für die Wahrnehmung ihrer bzw. seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden oder in denen sie bzw. er die für ihre bzw. seine Tätigkeit notwendige praktische Unterweisung erhält. Die Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Rahmen der verpflichtenden dienstlichen Aus- und Fortbildung ist für die bzw. den Bediensteten kostenlos und gilt als Dienstzeit.

(2)

§ 34. (1) bis (3)

Geltende Fassung

(4) bis (6)

§ 35. (1) und (2)

(3) bis (8)

§ 36a.

Vorgeschlagene Fassung

(3a) Die bzw. der Bedienstete kann zur Betreuung eines Kindes (§ 59 Abs. 1 Z 1 bis 4), welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sowie zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 6 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person um individuelle Anpassung ihres bzw. seines Arbeitsmusters im Rahmen des für sie bzw. ihn geltenden Fixdienstplanes ansuchen.

(4) bis (6)

§ 35. (1) und (2)

(2a) Die bzw. der Bedienstete kann zur Betreuung eines Kindes (§ 59 Abs. 1 Z 1 bis 4), welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sowie zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 6 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person um individuelle Anpassung ihres bzw. seines Arbeitsmusters im Rahmen des für sie bzw. ihn geltenden Gleitzeitdienstplanes, insbesondere hinsichtlich der Arbeitstage, der Blockzeit und der zeitlichen Lagerung der Sollzeit, ansuchen.

(3) bis (8)

§ 36a.

Ansuchen um flexible Arbeitsregelung

§ 36b. (1) Das Ansuchen einer bzw. eines Bediensteten um Genehmigung einer flexiblen Arbeitsregelung zur Betreuung eines Kindes, welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder zur Pflege oder Unterstützung eines nahen Angehörigen im Sinn des § 60 Abs. 6 oder einer im gemeinsamen Haushalt lebende Person in Form

1. einer individuellen Anpassung des Arbeitsmusters im Rahmen des geltenden Fixdienstplanes (§ 34 Abs. 3a) oder Gleitzeitdienstplanes (§ 35 Abs. 2a),

2. von Telearbeit (§ 36),

3. von mobilem Arbeiten (§ 36a) oder

4. einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes (§ 59)

ist längstens binnen vier Wochen zu prüfen. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse der bzw. des Bediensteten als auch die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Ansuchens bzw. das Aufschieben der flexiblen Arbeitsregelung ist zu begründen.

Geltende Fassung

§ 46. (1) bis (5)

(6) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung gemäß § 60 erschöpft, kann zu einem in § 60 Abs. 2 **oder 3 – Abs. 3 jedoch nur, soweit er sich auf § 60 Abs. 2 bezieht** – genannten Zweck ein noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub auch ohne die gemäß Abs. 1 vorgesehene Festsetzung angetreten werden. Die Dienststelle ist unverzüglich zu verständigen.

§ 59. (1) Die Arbeitszeit der bzw. des Bediensteten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 2 auf ihren bzw. seinen Antrag zur Betreuung

1. bis 4.

bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von **sieben** Jahren nach der Geburt des Kindes **oder bis zu einem späteren Schuleintritt** um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit (§ 33 Abs. 2) herabzusetzen.

(2) Die bzw. der Bedienstete hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen **drei Jahre** gedauert hat; diese Wartefrist gilt nicht, wenn die bzw. der Bedienstete für dieses Kind Anspruch auf Eltern-Karenz gemäß § 53 gehabt hat. Die in einem unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien verbrachte Zeit ist auf die Wartefrist anzurechnen.

(3) und (4)

(5) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 endet vorzeitig durch eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 53 bis 55 oder § 63 oder durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des Mutterschutzgesetzes 1979 und muss mindestens zwei Monate betragen. Nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes darf sie außer

Vorgeschlagene Fassung

(2) Die Genehmigung einer flexiblen Arbeitsregelung kann befristet erteilt werden. Nach Ablauf der Frist gilt die Arbeitsregelung, die ohne die zwischenzeitig erteilte Genehmigung gegolten hätte.

(3) Eine individuelle Anpassung des Arbeitsmusters im Sinn des § 34 Abs. 3a bzw. § 35 Abs. 2a kann über Ansuchen der bzw. des Bediensteten auch vor Ablauf der Frist beendet werden, wenn dies durch eine Änderung der für das Ansuchen maßgebenden Umstände gerechtfertigt ist. Auf die Prüfung eines solchen Ansuchens ist Abs. 1 erster und zweiter Satz anzuwenden.

§ 46. (1) bis (5)

(6) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung gemäß § 60 erschöpft, kann zu einem in § 60 Abs. 2 genannten Zweck ein noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub auch ohne die gemäß Abs. 1 vorgesehene Festsetzung angetreten werden. Die Dienststelle ist unverzüglich zu verständigen.

§ 59. (1) Die Arbeitszeit der bzw. des Bediensteten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 2 auf ihren bzw. seinen Antrag zur Betreuung

1. bis 4.

bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von **acht** Jahren nach der Geburt des Kindes um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit (§ 33 Abs. 2) herabzusetzen.

(2) Die bzw. der Bedienstete hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen **sechs Monate** gedauert hat; diese Wartefrist gilt nicht, wenn die bzw. der Bedienstete für dieses Kind Anspruch auf Eltern-Karenz gemäß § 53 gehabt hat. Die in einem unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien verbrachte Zeit ist auf die Wartefrist anzurechnen.

(3) und (4)

(5) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 endet vorzeitig durch eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 53 bis 55 oder § 63 oder durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des Mutterschutzgesetzes 1979 und muss mindestens zwei Monate betragen. Nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes darf sie außer im Fall der

Geltende Fassung

im Fall der Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz gemäß § 55 nicht unterbrochen werden. Zeiten, um die sich eine ursprünglich vorgesehene Teilzeitbeschäftigung durch eine vorzeitige Beendigung verkürzt, bleiben unter Beachtung der Höchstdauer gemäß Abs. 1 für eine neuerliche Teilzeitbeschäftigung gewahrt.

(6) bis (9)

(10) bis (13)

§ 60. (1) Die bzw. der Bedienstete, die bzw. der nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist,

1. wegen der notwendigen Pflege einer **bzw.** eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder

2. und 3.

hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen im Kalenderjahr.

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von weiteren sechs Werktagen im Kalenderjahr, wenn die bzw. der Bedienstete

1.

2. wegen der notwendigen Pflege ihres bzw. seines **im gemeinsamen Haushalt lebenden** erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebens-

Vorgeschlagene Fassung

Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Eltern-Karenz gemäß § 55 nicht unterbrochen werden. **Abweichend davon darf die Teilzeitbeschäftigung unterbrochen werden, wenn das Kind vor Inkrafttreten des Abs. 1 in der Fassung der 22. Novelle zu diesem Gesetz das siebente Lebensjahr vollendet hat.** Zeiten, um die sich eine ursprünglich vorgesehene Teilzeitbeschäftigung durch eine vorzeitige Beendigung verkürzt, bleiben unter Beachtung der Höchstdauer gemäß Abs. 1 für eine neuerliche Teilzeitbeschäftigung gewahrt.

(6) bis (9)

(9a) Abweichend von Abs. 1 ist die Arbeitszeit der bzw. des Bediensteten auf ihren bzw. seinen Antrag zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 – FLAG, BGBl. Nr. 376, bezogen wird, auch nach der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes herabzusetzen. Der gemeinsame Haushalt besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen einer Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(10) bis (13)

§ 60. (1) Die bzw. der Bedienstete, die bzw. der nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist,

1. wegen der notwendigen Pflege **oder Unterstützung** eines **in Abs. 6 genannten** erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen **oder** einer im gemeinsamen Haushalt lebenden **erkrankten oder verunglückten Person** oder

2. und 3.

hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen im Kalenderjahr.

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von weiteren sechs Werktagen im Kalenderjahr, wenn die bzw. der Bedienstete

1.

2. wegen der notwendigen Pflege **oder Unterstützung** ihres bzw. seines erkrankten Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der die bzw. der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt, an der

Geltende Fassung

gemeinschaft lebt, an der Dienstleistung verhindert ist und das zu pflegende Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder für dieses Kind erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 – FLAG, BGBl. Nr. 376, gewährt wird.

(3) Im Fall der notwendigen Pflege ihres bzw. seines erkrankten minderjährigen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene bzw. jener Bedienstete Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1 und Abs. 2, die bzw. der nicht mit ihrem bzw. seinem erkrankten minderjährigen Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(4) bis (6)

§ 64. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 63 Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die Arbeitszeit der bzw. des Bediensteten auf ihren bzw. seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegezeit), wenn keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 59 Abs. 10 und 12 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) bis (4)

(5) Auf Antrag der bzw. des Bediensteten kann die vorzeitige Rückkehr zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß vereinbart werden bei

1. bis 3.

der bzw. des nahen Angehörigen.

(6) und (7)

§ 81. (1)

(2) Die Vergütung für die Dienstbekleidung kann ermäßigt oder auch erlassen werden, wenn es das Interesse der Gemeinde Wien geboten erscheinen lässt. Eine unentgeltliche Überlassung von Dienstbekleidung in das Eigentum der bzw. des Bediensteten ist jedoch nur zulässig, wenn die Tragedauer abgelaufen ist.

Vorgeschlagene Fassung

Dienstleistung verhindert ist und das zu pflegende Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder für dieses Kind erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 FLAG gewährt wird.

(4) bis (6)

§ 64. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 63 Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die Arbeitszeit der bzw. des Bediensteten auf ihren bzw. seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegezeit), wenn keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 59 Abs. 10 und 12 ist sinngemäß anzuwenden. Der Antrag ist längstens binnen vier Wochen zu prüfen. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse der bzw. des Bediensteten als auch die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Antrags bzw. das Aufschieben der Pflegezeit ist zu begründen.

(2) bis (4)

(5) Auf Antrag der bzw. des Bediensteten kann die vorzeitige Rückkehr zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß vereinbart werden bei

1. bis 3.

der bzw. des nahen Angehörigen. Auf die Prüfung eines solchen Antrags ist Abs. 1 zweiter bis vierter Satz anzuwenden. Dies gilt auch für einen Antrag gemäß Abs. 1 letzter Satz in Verbindung mit § 59 Abs. 12.

(6) und (7)

§ 81. (1)

(2) Die Vergütung für die Dienstbekleidung kann ermäßigt oder auch erlassen werden, wenn es das Interesse der Gemeinde Wien geboten erscheinen lässt. Eine unentgeltliche Überlassung von Dienstbekleidung in das Eigentum der bzw. des Bediensteten ist jedoch nur zulässig, wenn die Mindesttragedauer abgelaufen ist.

Geltende Fassung

§ 101. (1) und (2)

-

§ 113. (1)

-

(2) bis (4)

§ 126.

Vorgeschlagene Fassung

§ 101. (1) und (2)

(3) Abs. 1 und 2 sind auf eine Tätigkeit, welche die Voraussetzungen des § 39 Abs. 1 nicht erfüllt, sinngemäß anzuwenden, sofern die Tätigkeit

1. von den sonst mit dem Dienstposten verbundenen Tätigkeiten in örtlicher und/oder zeitlicher Hinsicht klar abgrenzbar ist,
2. im Vergleich mit den sonst mit dem Dienstposten verbundenen Tätigkeiten eine erhöhte Bedeutung bzw. einen erhöhten Stellenwert besitzt,
3. nur unregelmäßig anfällt und/oder nicht von allen Bediensteten, die einen vergleichbaren Dienstposten einer gleich bewerteten Modellstelle innehaben, im gleichen Umfang ausgeübt wird und
4. eine besondere Einsatzbereitschaft voraussetzt und/oder besonders anspruchsvoll ist und/oder mit einem erhöhten Aufwand verbunden ist.

(4) Die Festsetzung einer Vergütung gemäß Abs. 2 für eine Tätigkeit gemäß Abs. 3 ist nur zulässig,

1. soweit die in Abs. 3 genannten Voraussetzungen nicht bei der Modellstellenfestlegung (§ 9) berücksichtigt werden können und
2. wenn dafür auch keine andere Vergütung gemäß § 95 Abs. 2, keine Leistungsprämie gemäß § 104 Abs. 1 und keine andere angemessene Art der Entlohnung in Betracht kommen.

§ 113. (1)

(1a) Wird eine Verwaltungspraktikantin bzw. ein Verwaltungspraktikant unmittelbar im Anschluss an das Verwaltungspraktikum in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien übernommen, gebührt für einen nicht verbrauchten Freistellungsanspruch (§ 4 Abs. 5 und 5a) keine Urlaubersatzleistung.

(2) bis (4)

§ 126.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung****6a. Abschnitt****Schutz vor Benachteiligung nach den Richtlinien (EU) 2019/1152 und (EU) 2019/1158****Rechtsvermutung**

§ 126a. (1) Wurden der bzw. dem Bediensteten innerhalb der Frist des § 3 Abs. 3b keine schriftlichen Informationen über die Vereinbarung bzw. die Dauer einer Probezeit, die Dauer des Dienstverhältnisses (§ 3 Abs. 2 Z 4) oder das Beschäftigungsausmaß (§ 3 Abs. 2 Z 6) zur Verfügung gestellt, greift die Vermutung, dass das Dienstverhältnis ohne Probezeit eingegangen wurde bzw. ein unbefristetes Dienstverhältnis bzw. eine Vollbeschäftigung besteht. Der Dienstgeberin obliegt es zu beweisen, dass diese Vermutungen nicht zutreffen.

(2) Die Rechtsvermutung gemäß Abs. 1 kommt erst zur Anwendung, wenn die bzw. der Bedienstete die Dienstgeberin schriftlich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen nachzureichen und diese der Aufforderung nicht innerhalb von 14 Tagen nachgekommen ist.

Benachteiligungsverbot

§ 126b. (1) Die bzw. der Bedienstete darf auf Grund der Beantragung und/oder Inanspruchnahme

1. einer flexiblen Arbeitsregelung (§ 36b),
2. einer Eltern-Karenz (§§ 53 bis 56),
3. einer Frühkarenz (§ 52),
4. einer Pflegefreistellung (§ 60) oder
5. einer Pflegeteilzeit (§ 64)

durch einen Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen werden.

(2) Die bzw. der Bedienstete darf als Reaktion auf

1. die angestrebte Durchsetzung des Rechts auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis gemäß § 3 Abs. 2 und 3 und § 18a,

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

2. die angestrebte Durchsetzung des Rechts auf kostenlose Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Sinn des § 31 Abs.1 letzter Satz während der Dienstzeit oder

3. wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung gemäß § 39

durch eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden.

(3) Die Kündigung (§ 129) oder Entlassung (§ 133) der bzw. des Bediensteten ausschließlich oder überwiegend auf Grund der Beantragung und/oder der Inanspruchnahme einer flexiblen Arbeitsregelung (Abs. 1 Z 1) oder einer Eltern-Karenz, Frühkarenz, Pflegefreistellung oder Pflegeteilzeit (Abs. 1 Z 2 bis 5) oder auf Grund der Anstrengung eines Verfahrens zur Durchsetzung der in Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Rechte oder auf Grund der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung (Abs. 2 Z 3) stellt eine Benachteiligung im Sinn des Abs. 1 bzw. Abs. 2 dar und ist verboten. Von diesem Verbot umfasst sind auch alle eine solche Kündigung oder Entlassung vorbereitenden Maßnahmen.

(4) Ist die bzw. der Bedienstete der Ansicht, dass sie bzw. er entgegen dem Verbot gemäß Abs. 3 gekündigt oder entlassen wurde, kann sie bzw. er verlangen, dass ihr bzw. ihm hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder Entlassung genannt werden. In den in Abs. 1 Z 2 bis 4 genannten Fällen sind diese Gründe schriftlich darzulegen. Wird die Kündigung oder Entlassung angefochten, trägt die Dienstgeberin die Beweislast dafür, dass die Kündigung oder Entlassung aus anderen Gründen erfolgt ist.

(5) Als Benachteiligung im Sinn der Abs. 1 und 2 gilt auch jede Schlechterstellung oder sonstige negative Konsequenz, welcher die bzw. der Bedienstete ausgesetzt ist, weil sie bzw. er sich beschwert oder ein Verfahren angestrengt hat, um die in Abs. 1 Z 1 bis 5 und Abs. 2 Z 1 bis 3 angeführten Rechte durchzusetzen.

(6) Eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter, die bzw. der das Benachteiligungsverbot gemäß Abs. 1 bis 3 und 5 oder § 67k DO 1994 oder § 54m VBO 1995 verletzt, begeht eine Dienstpflichtverletzung, die dienstrechtlich zu ahnden ist.

(7) Die Abs. 1 bis 5 sind sinngemäß auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1 und 3 bis 5 genannten Personen anzuwenden.

Geltende Fassung

§ 136. (1)

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. **Jänner** 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. **Jänner** 2023 zu verstehen.

§ 138e.

§ 142. Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1.

2. **Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18. Oktober 1991, S 32,**

3. bis 9.

10. **Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 68 vom 18. März 2010, S 13,**

Vorgeschlagene Fassung

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten im Zusammenhang mit dem Verbot der Benachteiligung von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 126c. Für Fragen im Zusammenhang mit dem Benachteiligungsverbot gemäß § 126b, soweit es sich auf die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 bezieht, ist die Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26 W-GBG) zuständig, wobei sie insbesondere von einer Benachteiligung betroffene Personen zu unterstützen und unabhängige Untersuchungen zu dem Thema durchzuführen hat.

§ 136. (1)

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. **Juni** 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. **Juni** 2023 zu verstehen.

§ 138e.

Übergangsbestimmung zur 22. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz

§ 138f. Die nach § 3 Abs. 2 bis 3a und Abs. 8 sowie § 18a in der Fassung der 22. Novelle zum Wiener Bedienstetengesetz zu erteilenden Informationen sind der bzw. dem Bediensteten, deren bzw. dessen Dienstverhältnis bzw. Verwendung im Ausland vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf deren bzw. dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen.

§ 142. Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1.

2 bis 8.

Geltende Fassung

11. bis 14.

15. Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26. November 2019, S 17.

Vorgeschlagene Fassung

9. bis 12.

13. Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26. November 2019, S 17,

14. Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11. Juli 2019, S 105,

15. Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/ EU, ABl. Nr. L 188 vom 12. Juli 2019, S 79.

Artikel V**Änderung der Pensionsordnung 1995**

§ 73u.

§ 73u.

Erstmalige Pensionsanpassung für die Kalenderjahre 2024 und 2025

§ 73v. § 46 Abs. 2 ist mit Ausnahme des ersten Satzes bei der erstmaligen Anpassung von Ruhe- und Versorgungsbezügen für die Kalenderjahre 2024 und 2025 nicht anzuwenden.

§ 74. (1)

§ 74. (1)

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

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Juni 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

Artikel VI**Änderung des Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetzes**

§ 5. (1) Auf die Mitglieder des Verwaltungsgerichts sind die §§ 2a, 3, 6 bis 17a, 19 und 22, § 23 Abs. 2, § 24, § 25 Abs. 4 bis 7, §§ 26 bis 27, § 31 Abs. 5, § 33, § 37 Abs. 1 Z 1, § 38 Abs. 1, §§ 40 bis 42, 57 und 64 der Dienstordnung 1994 nicht anzuwenden.

§ 5. (1) Auf die Mitglieder des Verwaltungsgerichts sind die §§ 2a, 3, 6 bis 10, §§ 12 bis 17b, 19 und 22, § 23 Abs. 2, § 24, § 25 Abs. 4 bis 7, §§ 26 bis 27, § 31 Abs. 5, § 33, § 37 Abs. 1 Z 1, § 38 Abs. 1, §§ 40 bis 42, 57 und 64 der Dienstordnung 1994 nicht anzuwenden. § 11 der Dienstordnung 1994 ist, soweit er sich auf für die Mitglieder des Verwaltungsgerichts in Betracht kommende Informationen zum Dienstverhältnis bezieht, sinngemäß anzuwenden.

(2) und (3)

(2) und (3)

Geltende Fassung

§ 18. (1) Die Dienstordnung 1994 gilt für die Landesrechtspflegerinnen und Landesrechtspfleger mit folgenden Abweichungen:

1. Die §§ 2a, 3, 8 bis 10, 16 bis 17a, 19, 24, 33, 57 und 72 sowie § 74 Z 3 DO 1994 sind für die Dauer der Funktion nicht anwendbar.

2.

(2) bis (4)

§ 21. (1)

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. **Jänner** 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

Vorgeschlagene Fassung

§ 18. (1) Die Dienstordnung 1994 gilt für die Landesrechtspflegerinnen und Landesrechtspfleger mit folgenden Abweichungen:

1. Die §§ 2a, 3, 8 bis 10, 16 bis 17b, 19, 24, 33, 57 und 72 sowie § 74 Z 3 DO 1994 sind für die Dauer der Funktion nicht anwendbar.

2.

(2) bis (4)

§ 21. (1)

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. **Juni** 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

Artikel VII**Änderung des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998**

§ 61f.

§ 61f.

Entlastungswoche als Schutzmaßnahme für das Pflegepersonal

§ 61g. Auf Bedienstete, die in einem der in § 1 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes – GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997, angeführten Berufe beschäftigt werden, sind § 3a und § 5 Abs. 1c des Art. V des Bundesgesetzes, mit dem das Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz, das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts und die Einführung einer Pflegefreistellung, das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert und Maßnahmen zum Ausgleich gesundheitlicher Belastungen für das Krankenpflegepersonal getroffen werden, BGBl. Nr. 473/1992, sinngemäß anzuwenden.

§ 76. (1)

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der am 1. Juni **2021** geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Juni **2021** zu verstehen.

§ 76. (1)

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der am 1. Juni **2023** geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Juni **2023** zu verstehen.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung****Artikel VIII****Änderung des Wiener Personalvertretungsgesetzes****Organe**

§ 3. (1) Organe der Personalvertretung sind

1. die Dienststellenversammlung,
2. der Dienststellenausschuß (die Vertrauensperson),
3. der **Personalgruppenausschuß**,
4. der **Hauptausschuß**,
5. der **Zentralausschuß**,
6. der **Dienststellenwahlausschuß**,
7. der **Personalgruppenwahlausschuss**,
8. der **Zentralwahlausschuß**.

(2) Personalvertreterinnen und Personalvertreter im Sinne dieses Gesetzes sind die Mitglieder der Dienststellenausschüsse, **der Personalgruppenausschüsse**, der Hauptausschüsse und des Zentralausschusses sowie die Vertrauenspersonen.

Dienststellenausschuß (Vertrauenspersonen)

§ 7. (1) In jeder Dienststelle sind Vertrauenspersonen zu wählen. Die Anzahl der Vertrauenspersonen beträgt bei jeder Dienststelle mit

- 5 bis 9 Bediensteten eine,
- 10 bis 19 Bediensteten zwei,
- 20 bis 50 Bediensteten drei,
- 51 bis 100 Bediensteten vier.

Bei Dienststellen mit mehr als **100** Bediensteten erhöht sich die Anzahl der Vertrauenspersonen für je weitere 100 Bedienstete um eine, bei Dienststellen mit mehr als 1000 Bediensteten für je weitere 400 Bedienstete um eine. Bruchteile von Hundert bzw. Vierhundert werden voll gerechnet.

Organe

§ 3. (1) Organe der Personalvertretung sind

1. die Dienststellenversammlung,
2. der Dienststellenausschuß (die Vertrauensperson),
3. der **Hauptausschuss**,
4. der **Geschäftsführungsausschuss**,
5. der **Zentralausschuss**,
6. der **Dienststellenwahlausschuss**,
7. der **Wahlausschuss für die Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG**,
8. der **Zentralwahlausschuss**.

(2) Personalvertreterinnen und Personalvertreter im Sinn dieses Gesetzes sind die Mitglieder der Dienststellenausschüsse, der Hauptausschüsse und des Zentralausschusses sowie die Vertrauenspersonen **und die zu Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG berufenen Personen**.

Dienststellenausschuss (Vertrauenspersonen)

§ 7. (1) In jeder Dienststelle sind Vertrauenspersonen zu wählen. Die Anzahl der Vertrauenspersonen beträgt bei jeder Dienststelle mit

- 5 bis 9 Bediensteten eine,
- 10 bis 19 Bediensteten zwei,
- 20 bis 50 Bediensteten drei,
- 51 bis 100 Bediensteten vier,
- 101 bis 200 Bediensteten sieben.**

Bei Dienststellen mit mehr als **200** Bediensteten erhöht sich die Anzahl der Vertrauenspersonen für je weitere 100 Bedienstete um eine, bei Dienststellen mit mehr als

Geltende Fassung

(2) Bei Anwendung des Abs. 1 ist die Anzahl der wahlberechtigten Bediensteten der Dienststelle (§ 13 Abs. 2) maßgebend. Eine Änderung der Zahl der Bediensteten der Dienststelle ist auf die Anzahl der Vertrauenspersonen während deren Funktionsdauer ohne Einfluß.

(3) Beträgt in einer Dienststelle die Anzahl der Vertrauenspersonen mindestens drei, so bilden diese den Dienststellenausschuß.

(4) Der Wirkungsbereich des Dienststellenausschusses (der Vertrauenspersonen) erstreckt sich auf die Bediensteten der Dienststelle, bei der dieses Organ errichtet ist.

Hauptgruppen

§ 8. Die Hauptgruppen umfassen die Dienststellen folgender Bereiche:

1. Magistrat der Stadt Wien mit Ausnahme der unter Z 2 bis 6 fallenden Dienststellen und Verwaltungsgericht Wien (Hauptgruppe I);
2. Wiener Gesundheitsverbund (Hauptgruppe II);
3. Magistratische Betriebe (MA 31, 44, 48) und Friedhöfe Wien (Hauptgruppe III);
4. WIENER STADTWERKE Holding, WIENER LINIEN und BESTATTUNG WIEN (Hauptgruppe IV);
5. ENERGIE WIEN (Hauptgruppe V);
6. Wiener Netze (Hauptgruppe VI).

Den in Z 4 bis 6 enthaltenen Bereichsbezeichnungen sind die unmittelbar vor der Betriebsaufnahme im Sinn des § 1 Abs. 1 des Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetzes gültigen Organisationsstrukturen zugrunde zu legen.

Personalgruppen

§ 8a. (1) Die Bediensteten einer Hauptgruppe sind entsprechend ihrer besoldungsrechtlichen Stellung in folgende Personalgruppen zusammenzufassen:

Vorgeschlagene Fassung

1000 Bediensteten für je weitere 400 Bedienstete um eine. Bruchteile von Hundert bzw. Vierhundert werden voll gerechnet.

(2) Bei Anwendung des Abs. 1 ist die Anzahl der wahlberechtigten Bediensteten der Dienststelle (§ 13 Abs. 2) maßgebend. Eine Änderung der Zahl der Bediensteten der Dienststelle ist auf die Anzahl der Vertrauenspersonen während deren Funktionsdauer ohne Einfluß.

(3) Beträgt in einer Dienststelle die Anzahl der Vertrauenspersonen mindestens drei, so bilden diese den Dienststellenausschuß.

(4) Der Wirkungsbereich des Dienststellenausschusses (der Vertrauenspersonen) erstreckt sich auf die Bediensteten der Dienststelle, bei der dieses Organ errichtet ist.

Hauptgruppen

§ 8. (1) Die Dienststellen im Sinn des § 4 sind in höchstens sechs Hauptgruppen zusammenzufassen. Drei Hauptgruppen haben die Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien (einschließlich der Unternehmungen, des Verwaltungsgerichts Wien sowie des Stadtrechnungshofs Wien) und bis zu drei Hauptgruppen die Dienststellen, auf die sich das Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz bezieht, zu umfassen.

(2) Die Bezeichnungen der Hauptgruppen sowie die Aufteilung der einzelnen Dienststellen auf diese Hauptgruppen hat der Magistrat auf Vorschlag des Zentralausschusses und im Einvernehmen mit diesem zu bestimmen und kundzumachen. Dabei sind die in der Wiener Stadtverfassung und in den Statuten der Unternehmungen festgelegte Organisation der Gemeindeverwaltung bzw. die Organisationsstrukturen im Sinn des § 1 Abs. 1 des Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetzes zu berücksichtigen.

Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG

§ 8a. (1) In der gemäß § 8 für die Unternehmung „Wiener Gesundheitsverbund“ gebildeten Hauptgruppe ist für jede der in Abs. 3 genannten, aus den Angehörigen der einzelnen Gesundheitsberufe zusammengefassten Gruppen eine berufliche Vertretung in den im Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz – KA-AZG, BGBl. I Nr. 8/1997, vor-

Geltende Fassung

1. in der Hauptgruppe I

- a) die Bediensteten der Verwendungsgruppen A, KA 1 und KA 2 und RÄ sowie die Bediensteten im Schema VGW;
- b) die Bediensteten der Verwendungsgruppen B, KA 3, K 1 und K 2;
- c) die Bediensteten der Verwendungsgruppen C, D 1, D, E 1, E, K 3, K 4, K 5, K 6, R, R 1 und R 2;
- d) die Bediensteten der Verwendungsgruppen L 1, L 2a, LKA, LKP, LKS, L 2b 1 und L 3;
- e) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2, 3P, 3A, 3 und 4, sofern nicht lit. f zutrifft;
- f) die Kindergartenassistentinnen und Kindergartenassistenten;

2. in der Hauptgruppe II

- a) die Ärztlichen Direktorinnen und Ärztlichen Direktoren, Ärztlichen Abteilungs(Instituts)vorstände, Ärztinnen und Ärzte sowie Psychologinnen und Psychologen;
- b) die Bediensteten des höheren technischen Dienstes, Fachbediensteten des technischen Dienstes, Chemikerinnen und Chemiker mit Reifeprüfung, Bediensteten des technischen Dienstes, Werkmeisterinnen und Werkmeister, Betriebsbeamtinnen und Betriebsbeamten, Maschinenmeisterinnen und Maschinenmeister sowie die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2, 3P, 3A, 3 und 4 der technischen Werkstätten;
- c) die Bediensteten der Verwendungsgruppen A, B und C, sofern nicht lit. a oder b zutrifft, und die Bediensteten der Verwendungsgruppen LKP, D, D 1 und E, sofern nicht lit. b zutrifft;
- d) die Bediensteten der Verwendungsgruppen K 1, K 2, K 3, K 4, P 3, P 4, P 5 und P 6, sofern nicht lit. e zutrifft, sowie die Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten und die Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten;

Vorgeschlagene Fassung

gesehenen Angelegenheiten einzurichten. Dazu sind von den diesen Gruppen zugeordneten Bediensteten jeweils eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Berufsgruppe sowie für diese jeweils zwei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter zu wählen.

Geltende Fassung

- e) die Leiterinnen und Leiter der Bildungseinrichtung für MTDG, Lehrerinnen und Lehrer für MTDG, Leiterinnen MTDG und Leiter MTDG, Bereichsleiterinnen MTDG und Bereichsleiter MTDG, Fachbereichsleiterinnen MTDG und Fachbereichsleiter MTDG, Bediensteten der gehobenen medizinisch-technischen Dienste, die medizinisch-technischen Fachkräfte, Hebammen, (Leitenden) Lehrhebammen, Bereichsleiterinnen Hebammen und Bereichsleiter Hebammen, Leitenden Hebammen, Fachbereichsleiterinnen Hebammen, Fachbereichsleiter Hebammen, die Heilmasseurinnen und Heilmasseur sowie die (Leitenden) Medizinischen Fachassistentinnen und (Leitenden) Medizinischen Fachassistenten, (Leitenden) Medizinischen Masseurinnen und (Leitenden) Medizinischen Masseur, die (Leitenden) Operationsassistentinnen und (Leitenden) Operationsassistenten, (Leitenden) Desinfektionsassistentinnen und (Leitenden) Desinfektionsassistenten, Ordinationsassistentinnen und Ordinationsassistenten, (Ersten, Leitenden) Obduktionsassistentinnen und (Ersten, Leitenden) Obduktionsassistenten, Gipsassistentinnen und Gipsassistenten, Röntgenassistentinnen und Röntgenassistenten, Laborassistentinnen und Laborassistenten, Laborgehilfinnen und Laborgehilfen sowie Sanitätsgehilfinnen und Sanitätsgehilfen sowie die Bediensteten der Verwendungsgruppen K 6 und P 1, sofern nicht lit. d zutrifft;
- f) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2, 3P, 3A, 3 und 4, sofern nicht lit. b oder e zutrifft;
3. in den Hauptgruppen III, V und VI
- a) die Bediensteten der Verwendungsgruppe A, sofern nicht Z 7 zutrifft;
- b) die Bediensteten der Verwendungsgruppe B, sofern nicht Z 7 zutrifft;
- c) die Bediensteten der Verwendungsgruppen C, D 1, D und E;
- d) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2 und 3P, sofern nicht Z 4 oder 6 zutrifft;
- e) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 3A, 3 und 4, sofern nicht Z 4 oder 6 zutrifft;
4. in der Hauptgruppe III die Kraftwagenlenkerinnen und Kraftwagenlenker;

Vorgeschlagene Fassung

Geltende Fassung

5. in der Hauptgruppe IV die Bediensteten sämtlicher Verwendungsgruppen des Schemas II/IV;
6. in den Hauptgruppen IV, V und VI die Bediensteten sämtlicher Verwendungsgruppen des Schemas I/III;
7. in der Hauptgruppe V die Bediensteten der Verwendungsgruppen A und B.

(2) Bedienstete, die nach den im Abs. 1 angeführten Merkmalen keiner Personalgruppe zugeordnet werden können, sind vom Magistrat auf Vorschlag des Zentralausschusses und im Einvernehmen mit diesem einer Personalgruppe zuzuordnen. Dabei sind der Tätigkeitsbereich und die Höhe des Gehaltes der zuzuordnenden Bediensteten im Vergleich zum Tätigkeitsbereich und der Höhe des Gehaltes der im Abs. 1 angeführten Bedienstetengruppen zu berücksichtigen.

(3) Wird durch eine Änderung der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 – BO 1994 eine Bedienstetengruppe neu geschaffen und ist diese Bedienstetengruppe eine der im Abs. 1 angeführten Bedienstetengruppen hinsichtlich des Tätigkeitsbereiches und der besoldungsrechtlichen Einreihung ähnlich, so ist die neu geschaffene Bedienstetengruppe vom Magistrat auf Vorschlag des Zentralausschusses und im Einvernehmen mit diesem einer der Personalgruppen gemäß Abs. 1 zuzuordnen.

(4) Auf Bedienstete, für die das Wiener Bedienstetengesetz – W-BedG, LGBl. Nr. 33/2017, gilt, findet Abs. 2 sinngemäß Anwendung. Ist aufgrund der vergleichsweisen Betrachtung eine eindeutige Zuordnung zu einer Personalgruppe nicht möglich, ist die bzw. der Bedienstete jener Personalgruppe zuzuordnen, der sie bzw. er angehören würde, wenn ihr bzw. sein Dienstverhältnis nach den Bestimmungen der VBO 1995 begründet worden wäre.

Personalgruppenausschuß

§ 8b. (1) In jeder Hauptgruppe (§ 8) ist für jede Personalgruppe (§ 8a Abs. 1) ein Personalgruppenausschuß zu bilden.

(2) In jeden Personalgruppenausschuß sind zu wählen:

bei Personalgruppen bis 500 Bedienstete 3 Mitglieder,

bei Personalgruppen von 501 bis 1 000 Bediensteten 4 Mitglieder,

Vorgeschlagene Fassung

(2) Der Wirkungsbereich der gewählten Vertretungen gemäß Abs. 1 erstreckt sich auf die einer Gruppe gemäß Abs. 3 zuzuordnenden Bediensteten, sofern für diese das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz gilt. Die Zuständigkeit richtet sich nach § 3 Abs. 3 und 4 in Verbindung mit Abs. 5 KA-AZG.

(3) Die Angehörigen von Gesundheitsberufen gemäß § 1 Abs. 2 KA-AZG sind in folgende Gruppen zusammenzufassen:

a) Gesundheitsberufe gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 KA-AZG;

b) Gesundheitsberufe gemäß § 1 Abs. 2 Z 2 KA-AZG;

c) Gesundheitsberufe gemäß § 1 Abs. 2 Z 3 bis 10, 12 und 13 KA-AZG.

-

Geltende Fassung

bei Personalgruppen von 1 001 bis 2 000 Bediensteten 5 Mitglieder,
 bei Personalgruppen von 2 001 bis 3 000 Bediensteten 6 Mitglieder,
 bei Personalgruppen von 3 001 bis 5 000 Bediensteten 7 Mitglieder,
 bei Personalgruppen von 5 001 bis 7 000 Bediensteten 8 Mitglieder,
 bei Personalgruppen von 7 001 bis 10 000 Bediensteten 9 Mitglieder,
 bei Personalgruppen über 10 000 Bediensteten 10 Mitglieder.
 § 4 Abs. 6 und § 7 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(3) Der Wirkungsbereich des Personalgruppenausschusses erstreckt sich auf die Bediensteten jener Hauptgruppe und Bedienstetengruppen, für die er gewählt wurde.

Hauptauschuß

§ 10. (1) Für jede Hauptgruppe (§ 8) ist ein Hauptauschuß zu bilden.

(2) Mitglieder des Hauptauschusses sind die Vorsitzenden der Dienststellenausschüsse und der Personalgruppenausschüsse. Überdies haben Dienststellen und Personalgruppen mit mehr als 500 Bediensteten ein zusätzliches Mitglied sowie Dienststellen und Personalgruppen mit mehr als 2.000 Bediensteten je ein weiteres Mitglied in den Hauptauschuß zu entsenden; diese zusätzlichen Mitglieder sind vom Dienststellenausschuß (Personalgruppenausschuß) aus seiner Mitte zu wählen. Die Vertrauenspersonen der Dienststellen, bei denen keine Dienststellenausschüsse zu bilden sind, haben aus ihrer Mitte ein Mitglied in den Hauptauschuß zu wählen. § 4 Abs. 6 und § 7 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(3) Jede Wählerinnen- und Wählergruppe, der innerhalb der Hauptgruppe zumindest eine Personalvertreterin bzw. ein Personalvertreter angehört, muss im Hauptauschuß mindestens entsprechend ihrem Stimmenverhältnis zu der gemäß Abs. 2 mandatsstärksten Wählerinnen- und Wählergruppe vertreten sein. Maßgebend ist jeweils die Summe der zur Wahl der Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) und der Personalgruppenausschüsse der Hauptgruppe auf die Wählerinnen- und Wählergruppen entfallenen gültigen Stimmen. Für Mandatsteile ist ein Mandat zu vergeben, wenn die erste Dezimale größer als 4 ist.

Vorgeschlagene Fassung

Hauptauschuß und Geschäftsführungsausschuß

§ 10. (1) Für jede Hauptgruppe (§ 8) ist ein Hauptauschuß zu bilden.

(2) Mitglieder des Hauptauschusses sind die Vorsitzenden der Dienststellenausschüsse. Überdies haben Dienststellen mit mehr als 500 Bediensteten ein zusätzliches Mitglied, Dienststellen mit mehr als 1.000 Bediensteten zwei und Dienststellen mit mehr als 2.000 Bediensteten drei zusätzliche Mitglieder in den Hauptauschuß zu entsenden; diese zusätzlichen Mitglieder sind vom Dienststellenausschuß aus seiner Mitte zu wählen. Die Vertrauenspersonen der Dienststellen, bei denen keine Dienststellenausschüsse zu bilden sind, haben aus ihrer Mitte ein Mitglied in den Hauptauschuß zu wählen. § 4 Abs. 6 und § 7 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden. Die Vertreterinnen und Vertreter im Sinn des § 8a und im Fall ihrer Verhinderung die jeweiligen Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter sind den Sitzungen des Hauptauschusses, für den sie bestellt sind, als ständige Mitglieder beizuziehen. Bei der Beschlussfassung kommt ihnen kein Stimmrecht zu, sofern sie nicht zugleich Mitglieder im Sinn des ersten bis dritten Satzes sind.

(3) Jede Wählerinnen- und Wählergruppe, der innerhalb der Hauptgruppe zumindest eine Personalvertreterin bzw. ein Personalvertreter angehört, muss im Hauptauschuß mindestens entsprechend ihrem Stimmenverhältnis zu der gemäß Abs. 2 mandatsstärksten Wählerinnen- und Wählergruppe vertreten sein. Maßgebend ist jeweils die Summe der zur Wahl der Dienststellenausschüsse

Geltende Fassung

(4) Erreicht eine Wählerinnen- und Wählergruppe auf Grund des Abs. 2 die Mindestanzahl der Mandate gemäß Abs. 3 nicht, so haben die Personalvertreterinnen und Personalvertreter der Hauptgruppe, die dieser Wählerinnen- und Wählergruppe angehören, die fehlenden Mitglieder des Hauptausschusses aus ihrer Mitte zu wählen.

(5) Der Wirkungsbereich des Hauptausschusses erstreckt sich auf die Bediensteten jener Dienststellen, für die der Hauptausschuß errichtet ist.

Zentralausschuß

§ 11. (1) Zur Gesamtvertretung der Bediensteten ist ein Zentralausschuß zu bilden.

(2) Mitglieder des Zentralausschusses sind die Vorsitzenden der Hauptausschüsse. Überdies haben Hauptgruppen mit bis 5 000 Bediensteten ein, mit 5 001 bis 7 500 Bediensteten zwei, mit 7 501 bis 10 000 Bediensteten drei, mit 10

Vorgeschlagene Fassung

(Vertrauenspersonen) der Hauptgruppe auf die Wählerinnen- und Wählergruppen entfallenen gültigen Stimmen. Für Mandatsteile ist ein Mandat zu vergeben, wenn die erste Dezimale größer als 4 ist.

(4) Erreicht eine Wählerinnen- und Wählergruppe auf Grund des Abs. 2 die Mindestanzahl der Mandate gemäß Abs. 3 nicht, so haben die Personalvertreterinnen und Personalvertreter der Hauptgruppe, die dieser Wählerinnen- und Wählergruppe angehören, die fehlenden Mitglieder des Hauptausschusses aus ihrer Mitte zu wählen.

(5) Der Wirkungsbereich des Hauptausschusses erstreckt sich auf die Bediensteten jener Dienststellen, für die der Hauptausschuss errichtet ist.

(6) Der Hauptausschuss kann zur Vorberatung einzelner oder gleichartiger Angelegenheiten einen Geschäftsführungsausschuss als ständigen Bestandteil des Hauptausschusses einrichten. Die Anzahl der aus der Mitte des Hauptausschusses zu nominierenden Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Geschäftsführungsausschusses bestimmt der Hauptausschuss. Dabei ist Abs. 3 sinngemäß anzuwenden. Im Fall des Ausscheidens eines Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) hat die Wählerinnen- und Wählergruppe, welcher das ausgeschiedene Mitglied (Ersatzmitglied) angehört hat, für die restliche Dauer der Tätigkeit des Geschäftsführungsausschusses neuerlich eine Nominierung innerhalb von 14 Tagen vorzunehmen.

(7) Der Hauptausschuss kann auch beschließen, dass der Geschäftsführungsausschuss in den Angelegenheiten, für deren Behandlung er eingesetzt ist, anstelle des sonst zuständigen Hauptausschusses Beschlüsse fasst. In diesem Fall kann die Kassierin bzw. der Kassier des Personalvertretungsfonds (§ 44 Abs. 2) als ständiges nicht stimmberechtigtes Mitglied dem Geschäftsführungsausschuss beigezogen werden.

(8) Der Geschäftsführungsausschuss ist dem Hauptausschuss über sämtliche Beschlüsse berichtspflichtig und kann mit Mehrheitsbeschluss des Hauptausschusses jederzeit abberufen werden.

Zentralausschuss

§ 11. (1) Zur Gesamtvertretung der Bediensteten ist ein Zentralausschuss zu bilden.

(2) Mitglieder des Zentralausschusses sind die Vorsitzenden der Hauptausschüsse. Überdies haben Hauptgruppen mit bis 5 000 Bediensteten ein, mit 5 001 bis 7 500 Bediensteten zwei, mit 7 501 bis 10 000 Bediensteten drei, mit 10 001 bis 15

Geltende Fassung

001 bis 15 000 Bediensteten vier, mit 15 001 bis 20 000 Bediensteten sechs und mit mehr als 20 000 Bediensteten sieben zusätzliche Mitglieder in den Zentralausschuß zu entsenden; diese zusätzlichen Mitglieder sind vom Hauptausschuß aus dem Kreis der Personalvertreterinnen und Personalvertreter der Hauptgruppe zu wählen. § 4 Abs. 6 und § 7 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(3) Jede Wählerinnen- und Wählergruppe, der zumindest eine Personalvertreterin bzw. ein Personalvertreter angehört, muss im Zentralausschuss mindestens entsprechend ihrem Stimmenverhältnis zu der gemäß Abs. 2 mandatsstärksten Wählerinnen- und Wählergruppe vertreten sein. Maßgebend ist jeweils die Summe der zur Wahl der Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) und der Personalgruppenausschüsse auf die Wählerinnen- und Wählergruppen entfallenen gültigen Stimmen. Für Mandatsteile ist ein Mandat zu vergeben, wenn die erste Dezimale größer als 4 ist.

(4) Erreicht eine Wählerinnen- und Wählergruppe auf Grund des Abs. 2 die Mindestanzahl der Mandate gemäß Abs. 3 nicht, so haben die Personalvertreterinnen und Personalvertreter, die dieser Wählerinnen- und Wählergruppe angehören, die fehlenden Mitglieder des Zentralausschusses aus ihrer Mitte zu wählen.

(5) Dem Zentralausschuss obliegt die Beschlussfassung über die gemeinsame Auflösung des Hauptausschusses, aller Personalgruppenausschüsse und aller Dienststellenausschüsse sowie die Abberufung aller Vertrauenspersonen auf Antrag des Hauptausschusses. Der Beschluss ist in Anwesenheit von mindestens drei Vierteln seiner Mitglieder zu fassen und bedarf einer Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen.

Berufung der Mitglieder der Personalgruppenausschüsse

§ 14. Auf die Berufung der Mitglieder der Personalgruppenausschüsse ist § 13 Abs. 1 bis 3 und Abs. 4 Z 1 und 3 sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, daß an die Stelle der Dienststelle die Personalgruppe tritt. Überdies sind Bedienstete nicht wählbar, die als Repräsentantinnen bzw. Repräsentanten der Dienstbehörde (der Dienstgeberin) gegenüber der Gesamtheit der Angehörigen der jeweiligen Personalgruppe fungieren und maßgebenden Einfluß auf Personalangelegenheiten haben.

Vorgeschlagene Fassung

000 Bediensteten vier, mit 15 001 bis 20 000 Bediensteten sechs und mit mehr als 20 000 Bediensteten sieben zusätzliche Mitglieder in den Zentralausschuss zu entsenden; diese zusätzlichen Mitglieder sind vom Hauptausschuss aus dem Kreis der Personalvertreterinnen und Personalvertreter der Hauptgruppe zu wählen. § 4 Abs. 6 und § 7 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(3) Jede Wählerinnen- und Wählergruppe, der zumindest eine Personalvertreterin bzw. ein Personalvertreter angehört, muss im Zentralausschuss mindestens entsprechend ihrem Stimmenverhältnis zu der gemäß Abs. 2 mandatsstärksten Wählerinnen- und Wählergruppe vertreten sein. Maßgebend ist jeweils die Summe der zur Wahl der Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) auf die Wählerinnen- und Wählergruppen entfallenen gültigen Stimmen. Für Mandatsteile ist ein Mandat zu vergeben, wenn die erste Dezimale größer als 4 ist.

(4) Erreicht eine Wählerinnen- und Wählergruppe auf Grund des Abs. 2 die Mindestanzahl der Mandate gemäß Abs. 3 nicht, so haben die Personalvertreterinnen und Personalvertreter, die dieser Wählerinnen- und Wählergruppe angehören, die fehlenden Mitglieder des Zentralausschusses aus ihrer Mitte zu wählen.

(5) Dem Zentralausschuss obliegt die Beschlussfassung über die gemeinsame Auflösung des Hauptausschusses, aller Geschäftsführungsausschüsse und aller Dienststellenausschüsse sowie die Abberufung aller Vertrauenspersonen auf Antrag des Hauptausschusses. Der Beschluss ist in Anwesenheit von mindestens drei Vierteln seiner Mitglieder zu fassen und bedarf einer Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen.

Berufung der Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG

§ 14. Auf die Berufung der Vertreterinnen und Vertreter im Sinn des § 8a und ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter ist § 13 Abs. 1 bis 3 und Abs. 4 Z 1 und 3 sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle der Dienststelle die jeweilige Gruppe gemäß § 8a Abs. 3 tritt. Überdies sind Bedienstete nicht wählbar, die als Repräsentantinnen bzw. Repräsentanten der Dienstbehörde (der Dienstgeberin) gegenüber der Gesamtheit der Angehörigen der jeweiligen Gruppe fungieren und maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten haben.

Geltende Fassung
Dienststellenwahlausschuß

§ 15. (1) bis (5)

(6) Jede Wählerinnen- und Wählergruppe, die zwar nicht für die Wahl des Dienststellenausschusses, aber für die Wahl eines Personalgruppenausschusses derselben Hauptgruppe kandidiert, hat das Recht auf Entsendung einer Wahlzeugin bzw. eines Wahlzeugen in den Dienststellenwahlausschuß. Die Wahlzeuginnen und Wahlzeugen müssen zu einem Dienststellenausschuß derselben Hauptgruppe wählbar sein. Sie sind berechtigt, an den Sitzungen des Dienststellenwahlausschusses vom Beginn der Wahlhandlung gemäß § 23 bis zur Übermittlung der abgegebenen Wahlkuverts für die Wahl der Mitglieder der Personalgruppenausschüsse an den Personalgruppenwahlausschuß gemäß § 25 ohne Stimmrecht teilzunehmen.

(7) Die Namen der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Wahlausschüsse sind in der Dienststelle, bei der die Wahl stattfindet, kundzumachen. § 31 Abs. 4 bis 6 ist mit der Maßgabe sinngemäß anzuwenden, dass die erste Sitzung des Dienststellenwahlausschusses von seinem an Lebensjahren ältesten Mitglied, bei Verhinderung oder Säumigkeit dieses Mitgliedes vom jeweils nächstältesten Mitglied, spätestens zwei Wochen nach der Bestellung des Wahlausschusses einzu-berufen ist.

(8) Der Dienststellenausschuß kann

1. für Dienststellen mit weit auseinanderliegenden Dienststellenteilen, um den Wählerinnen und Wählern den Weg zum Wahllokal zu erleichtern, oder
2. für Dienststellen mit einer hohen Anzahl von Wahlberechtigten, um den reibungslosen Ablauf der Wahlhandlung zu gewährleisten,

neben dem Dienststellenwahlausschuß eine oder mehrere Sprengelwahlkommissionen bestellen. Die Sprengelwahlkommission besteht aus drei Mitgliedern. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestellen, das das Mitglied im Verhinderungsfall vertritt. Abs. 3 erster bis dritter Satz, Abs. 4 erster bis dritter Satz, Abs. 5 und Abs. 6 sowie § 31 Abs. 6 sind auf die Sprengelwahlkommissionen sinngemäß anzuwenden.

Vorgeschlagene Fassung
Dienststellenwahlausschuß

§ 15. (1) bis (5)

(6) Die Namen der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Wahlausschüsse sind in der Dienststelle, bei der die Wahl stattfindet, kundzumachen. § 31 Abs. 4 bis 6 ist mit der Maßgabe sinngemäß anzuwenden, dass die erste Sitzung des Dienststellenwahlausschusses von seinem an Lebensjahren ältesten Mitglied, bei Verhinderung oder Säumigkeit dieses Mitgliedes vom jeweils nächstältesten Mitglied, spätestens zwei Wochen nach der Bestellung des Wahlausschusses einzu-berufen ist.

(7) Der Dienststellenausschuß kann

1. für Dienststellen mit weit auseinanderliegenden Dienststellenteilen, um den Wählerinnen und Wählern den Weg zum Wahllokal zu erleichtern, oder
2. für Dienststellen mit einer hohen Anzahl von Wahlberechtigten, um den reibungslosen Ablauf der Wahlhandlung zu gewährleisten,

neben dem Dienststellenwahlausschuß eine oder mehrere Sprengelwahlkommissionen bestellen. Die Sprengelwahlkommission besteht aus drei Mitgliedern. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestellen, das das Mitglied im Verhinderungsfall vertritt. Abs. 3 erster bis dritter Satz, Abs. 4 erster bis dritter Satz, Abs. 5 und Abs. 6 sowie § 31 Abs. 6 sind auf die Sprengelwahlkommissionen sinngemäß anzuwenden.

Geltende Fassung

Personalgruppenwahlausschuss

§ 16. (1) Vor jeder Wahl der Mitglieder eines Personalgruppenausschusses ist am Sitz des Hauptausschusses ein Personalgruppenwahlausschuss zu bilden. Er besteht aus drei, bei Personalgruppen mit mehr als 3.000 Bediensteten aus fünf Mitgliedern.

(2) Die Mitglieder des Personalgruppenwahlausschusses sind vom Hauptausschuss zu bestellen; sie müssen zum Personalgruppenausschuss wählbar sein. Im Übrigen ist § 15 Abs. 1 bis 5 und 7 sinngemäß anzuwenden.

Zentralwahlausschuß

§ 17. (1) Vor jeder Wahl der Mitglieder der Dienststellenausschüsse (der Vertrauenspersonen) und der Personalgruppenausschüsse ist am Sitze des Zentralausschusses ein Zentralwahlausschuß zu bilden. Er besteht aus neun Mitgliedern.

(2) Die Mitglieder des Zentralwahlausschusses sind vom Zentralausschuß zu bestellen; sie müssen zu einem der Personalgruppenausschüsse wählbar sein. Im übrigen ist § 15 Abs. 1 bis 5 und 7 sinngemäß anzuwenden.

Ruhen oder Erlöschen der Mitgliedschaft zum Dienststellen-(Personalgruppen-, Zentral-)wahlausschuss und zur Sprengelwahlkommission

§ 18. (1) § 30 Abs. 1 bis 3 ist auf den Dienststellen-(Personalgruppen-, Zentral-)wahlausschuss und auf die Sprengelwahlkommission sinngemäß anzuwenden.

(2) Erlischt die Funktion eines Mitgliedes, so tritt sein Ersatzmitglied an seine Stelle. Im übrigen ist gemäß § 15 Abs. 2 bis 4 vorzugehen.

(3) Der Abs. 2 ist für die Dauer des Ruhens der Funktion eines Mitgliedes sinngemäß anzuwenden.

(4) Über das Ruhen oder Erlöschen der Funktion als Mitglied des Wahlausschusses oder der Sprengelwahlkommission hat im Streitfall der Zentralwahlausschuß von Amts wegen oder auf Antrag des betroffenen Mitgliedes oder des Wahlausschusses (der Sprengelwahlkommission) zu entscheiden. Gegen die

Vorgeschlagene Fassung

Wahlausschuss für die Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG

§ 16. Vor jeder Wahl der Vertreterinnen und Vertreter im Sinn des § 8a sowie ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter ist am Sitz des Hauptausschusses, für den sie bestellt sind, ein gemeinsamer Wahlausschuss zu bilden. Er besteht aus fünf Mitgliedern, die vom Hauptausschuss zu bestellen sind. Im Übrigen ist § 15 Abs. 2 bis 6 sinngemäß anzuwenden. Die Durchführung der Wahl hat unter sinngemäßer Heranziehung der für die Wahl der Mitglieder der Dienststellenausschüsse geltenden Bestimmungen (§§ 22 bis 29) zu erfolgen.

Zentralwahlausschuss

§ 17. (1) Vor jeder Wahl der Mitglieder der Dienststellenausschüsse (der Vertrauenspersonen) und der Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG ist am Sitze des Zentralausschusses ein Zentralwahlausschuss zu bilden. Er besteht aus neun Mitgliedern.

(2) Die Mitglieder des Zentralwahlausschusses sind vom Zentralausschuss zu bestellen; sie müssen zu einem der Dienststellenausschüsse wählbar sein. Im Übrigen ist § 15 Abs. 2 bis 6 sinngemäß anzuwenden.

Ruhen oder Erlöschen der Mitgliedschaft zum Dienststellen- bzw. Zentralwahlausschuss und zur Sprengelwahlkommission

§ 18. (1) § 30 Abs. 1 bis 3 ist auf den Dienststellen- bzw. Zentralwahlausschuss und auf die Sprengelwahlkommission sinngemäß anzuwenden.

(2) Erlischt die Funktion eines Mitgliedes, so tritt sein Ersatzmitglied an seine Stelle. Im übrigen ist gemäß § 15 Abs. 2 bis 4 vorzugehen.

(3) Der Abs. 2 ist für die Dauer des Ruhens der Funktion eines Mitgliedes sinngemäß anzuwenden.

(4) Über das Ruhen oder Erlöschen der Funktion als Mitglied des Wahlausschusses oder der Sprengelwahlkommission hat im Streitfall der Zentralwahlausschuss von Amts wegen oder auf Antrag des betroffenen Mitgliedes oder des Wahlausschusses (der Sprengelwahlkommission) zu entscheiden. Gegen die Entscheidung des Zentralwahlausschusses kann Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien erhoben werden.

Geltende Fassung

Entscheidung des Zentralwahlausschusses kann Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien erhoben werden.

Wahlausschreibung

§ 19. (1) Die Wahl der Mitglieder der Dienststellenausschüsse (der Vertrauenspersonen) und der **Personalgruppenausschüsse** ist vom Zentralwahlausschuss unter Bekanntgabe des allgemeinen Wahltages und des Zeitraumes der Auflage der Wählerinnen- und Wählerlisten (§ 20) zur Einsichtnahme spätestens acht Wochen vor dem allgemeinen Wahltag auszuschreiben. Die Ausschreibung ist jedenfalls in jenen Dienststellen, deren Personalvertreterinnen und Personalvertreter gewählt werden, kundzumachen.

(2) und (3) ...

Wählerinnen- und Wählerlisten

§ 20. (1) ...

(2) Die Dienststellenwahlausschüsse haben die Wählerinnen- und Wählerlisten zu verfassen. Jeder Dienststellenwahlausschuss hat in die von ihm zu verfassende Wählerinnen- und Wählerliste alle Bediensteten im Sinn dieses Gesetzes (§ 1) aufzunehmen, die spätestens am letzten Tag der Auflage der Wählerinnen- und Wählerliste das 18. Lebensjahr vollenden, in keinem Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen, deren Dienstverhältnis nicht auf weniger als drei Monate eingegangen worden ist und die Bedienstete der Dienststelle sind, deren Dienststellenausschuss (Vertrauensperson) gewählt wird. Wurden Sprengelwahlkommissionen (§ 15 Abs. 8) bestellt, ist die Wählerinnen- und Wählerliste entsprechend zu teilen.

(3) und (4) ...

Wahlvorschläge, Wählerinnen- und Wählergruppen

§ 21. (1) Die Vorschläge jener Bediensteten, die sich um die Wahl als Personalvertreterinnen und Personalvertreter bewerben (Wahlvorschläge), müssen spätestens vier Wochen vor dem allgemeinen Wahltag schriftlich beim zuständigen Wahlausschuss (**Dienststellen- bzw. Personalgruppenwahlausschuss**) eingebracht werden.

(2) Die Wahlvorschläge dürfen nicht mehr Bewerberinnen und Bewerber (Kandidatinnen und Kandidaten) als die doppelte Anzahl der bei der Wahl zu

Vorgeschlagene Fassung

Wahlausschreibung

§ 19. (1) Die Wahl der Mitglieder der Dienststellenausschüsse (der Vertrauenspersonen) und der **Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG** ist vom Zentralwahlausschuss unter Bekanntgabe des allgemeinen Wahltages und des Zeitraumes der Auflage der Wählerinnen- und Wählerlisten (§ 20) zur Einsichtnahme spätestens acht Wochen vor dem allgemeinen Wahltag auszuschreiben. Die Ausschreibung ist jedenfalls in jenen Dienststellen, deren Personalvertreterinnen und Personalvertreter gewählt werden, kundzumachen.

(2) und (3) ...

Wählerinnen- und Wählerlisten

§ 20. (1) ...

(2) Die Dienststellenwahlausschüsse haben die Wählerinnen- und Wählerlisten zu verfassen. Jeder Dienststellenwahlausschuss hat in die von ihm zu verfassende Wählerinnen- und Wählerliste alle Bediensteten im Sinn dieses Gesetzes (§ 1) aufzunehmen, die spätestens am letzten Tag der Auflage der Wählerinnen- und Wählerliste das 18. Lebensjahr vollenden, in keinem Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen, deren Dienstverhältnis nicht auf weniger als drei Monate eingegangen worden ist und die Bedienstete der Dienststelle sind, deren Dienststellenausschuss (Vertrauensperson) gewählt wird. Wurden Sprengelwahlkommissionen (§ 15 Abs. 7) bestellt, ist die Wählerinnen- und Wählerliste entsprechend zu teilen.

(3) und (4) ...

Wahlvorschläge, Wählerinnen- und Wählergruppen

§ 21. (1) Die Vorschläge jener Bediensteten, die sich um die Wahl als Personalvertreterinnen und Personalvertreter bewerben (Wahlvorschläge), müssen spätestens vier Wochen vor dem allgemeinen Wahltag schriftlich beim zuständigen Wahlausschuss (**Dienststellenwahlausschuss bzw. Wahlausschuss gemäß § 16**) eingebracht werden.

(2) Die Wahlvorschläge dürfen nicht mehr Bewerberinnen und Bewerber (Kandidatinnen und Kandidaten) als die doppelte Anzahl der bei der Wahl zu vergebenden

Geltende Fassung

vergebenden Mandate enthalten; enthält der Wahlvorschlag mehr Kandidatinnen und Kandidaten, so gelten jene, die die doppelte Zahl der zu vergebenden Mandate überschreiten, als nicht angeführt.

(3) Jeder Wahlvorschlag muß von mindestens 1 vH der Wahlberechtigten der Dienststelle bzw. der Personalgruppe, mindestens aber von zwei Wahlberechtigten, unterschrieben sein.

(4) Der Wahlausschuss hat über die Zulassung der Wahlvorschläge zur Wahl des Ausschusses (der Vertrauenspersonen) innerhalb dreier Arbeitstage zu entscheiden.

(5) Der Dienststellenwahlausschuss hat die von ihm und den jeweils in Betracht kommenden Personalgruppenwahlausschüssen zugelassenen Wahlvorschläge spätestens am siebenten Tag vor dem (ersten) Wahltag in der Dienststelle, bei der die Wahl stattfindet, kundzumachen. Die Bediensteten, deren Wahlvorschlag zugelassen wurde, bilden eine Wählerinnen- und Wählergruppe.

(6) Die zugelassenen Wahlvorschläge sind unverzüglich vom Dienststellenwahlausschuß dem Zentralwahlausschuß und von diesem dem Magistrat schriftlich bekanntzugeben.

Zeit und Ort (Orte) der Wahl

§ 22. (1) ...

(2) Wurden Sprengelwahlkommissionen (§ 15 Abs. 8) bestellt, so ist in der Kundmachung anzugeben, welche Bediensteten ihr Wahlrecht vor dem Dienststellenwahlausschuß und welche es vor den einzelnen Sprengelwahlkommissionen auszuüben haben.

Wahlhandlung

§ 23. (1) Die Dienststellenwahlausschüsse und die Sprengelwahlkommissionen haben die Wahlhandlung zu leiten.

(2) Jede bzw. jeder Wahlberechtigte hat je eine Stimme für die Wahl der Mitglieder des Dienststellenausschusses (der Vertrauenspersonen) und der Mitglieder des Personalgruppenausschusses.

(3) Die Wahl hat mittels amtlicher vom Zentralwahlausschuss aufzulegender Stimmzettel („amtlicher Stimmzettel“) zu erfolgen, wobei für die Wahl der

Vorgeschlagene Fassung

Mandate enthalten; enthält der Wahlvorschlag mehr Kandidatinnen und Kandidaten, so gelten jene, die die doppelte Zahl der zu vergebenden Mandate überschreiten, als nicht angeführt.

(3) Jeder Wahlvorschlag muss von mindestens 1 vH der Wahlberechtigten der Dienststelle bzw. der Gruppe gemäß § 8a Abs. 3, mindestens aber von zwei Wahlberechtigten, unterschrieben sein.

(4) Der Wahlausschuss hat über die Zulassung der Wahlvorschläge zur Wahl des Ausschusses (der Vertrauenspersonen) innerhalb dreier Arbeitstage zu entscheiden.

(5) Der Dienststellenwahlausschuss hat die von ihm und dem Wahlausschuss gemäß § 16 zugelassenen Wahlvorschläge spätestens am siebenten Tag vor dem (ersten) Wahltag in der Dienststelle, bei der die Wahl stattfindet, kundzumachen. Die Bediensteten, deren Wahlvorschlag zugelassen wurde, bilden eine Wählerinnen- und Wählergruppe.

(6) Die zugelassenen Wahlvorschläge sind unverzüglich vom Dienststellenwahlausschuss dem Zentralwahlausschuss und von diesem dem Magistrat schriftlich bekanntzugeben.

Zeit und Ort (Orte) der Wahl

§ 22. (1) ...

(2) Wurden Sprengelwahlkommissionen (§ 15 Abs. 7) bestellt, so ist in der Kundmachung anzugeben, welche Bediensteten ihr Wahlrecht vor dem Dienststellenwahlausschuß und welche es vor den einzelnen Sprengelwahlkommissionen auszuüben haben.

Wahlhandlung

§ 23. (1) Die Dienststellenwahlausschüsse und die Sprengelwahlkommissionen haben die Wahlhandlung zu leiten.

(2) Jede bzw. jeder für die Wahl der Mitglieder des Dienststellenausschusses (der Vertrauenspersonen) Wahlberechtigte hat eine Stimme.

(3) Die Wahl hat mittels amtlicher vom Zentralwahlausschuss aufzulegender Stimmzettel („amtlicher Stimmzettel“) zu erfolgen. Der bzw. dem Wahlberechtigten

Geltende Fassung

Mitglieder des Dienststellenausschusses (der Vertrauenspersonen) und der Mitglieder des Personalgruppenausschusses eigene Stimmzettel vorzusehen sind.

(4) Das Wahlrecht ist grundsätzlich persönlich auszuüben. Die Stimmabgabe mittels Briefwahl ist zulässig, wenn die bzw. der Wahlberechtigte am Wahltag (an den Wahltagen) voraussichtlich verhindert sein wird, ihre bzw. seine Stimme vor dem zuständigen Dienststellenwahlausschuss (der zuständigen Landesrecht Wien www.ris.bka.gv.at Seite 11 von 28 Sprengelwahlkommission) abzugeben und sie bzw. er vom Zentralwahlausschuss zur Briefwahl zugelassen wurde; gegen die Entscheidung des Zentralwahlausschusses kann Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien erhoben werden. Die mittels Briefwahl abgegebenen Stimmen sind so rechtzeitig an den Zentralwahlausschuss zu übermitteln, dass sie am allgemeinen Wahltag spätestens bis zum Ablauf der für die Stimmabgabe festgesetzten Zeit bei diesem einlangen. Später einlangende Briefumschläge verbleiben beim Zentralwahlausschuss und sind bei der Stimmenauszählung durch den Dienststellenwahlausschuss nicht mehr zu berücksichtigen.

(5) Der bzw. dem Wahlberechtigten sind vom Dienststellenwahlausschuss (von der Sprengelwahlkommission) neben den Stimmzetteln zwei Wahlkuverts zu übergeben. In das für die Wahl des Dienststellenausschusses (der Vertrauenspersonen) vorgesehene Wahlkuvert hat die bzw. der Wahlberechtigte den Stimmzettel für die Wahl der Mitglieder des Dienststellenausschusses (der Vertrauenspersonen), in das für die Wahl ihres bzw. seines Personalgruppenausschusses vorgesehene Wahlkuvert den Stimmzettel für die Wahl der Mitglieder des Personalgruppenausschusses zu legen.

Feststellung des Ergebnisses der Wahl der Mitglieder der Dienststellenausschüsse (der Vertrauenspersonen), Zuteilung der Mandate an die Wählerinnen- und Wählergruppen

§ 24. (1) und (2) ...

(3) Der Dienststellenwahlausschuss darf die Wahlkuverts erst öffnen, nachdem die Wahlkuverts der Briefwählerinnen und Briefwähler oder die Meldung gemäß Abs. 2 letzter Satz und – sofern für Dienststellen Sprengelwahlkommissionen eingerichtet sind (§ 15 Abs. 8) – die Meldungen gemäß Abs. 1 erster Satz aller Sprengelwahlkommissionen und die gemäß Abs. 1 letzter Satz zu übermittelnden Wahlkuverts bei ihm eingelangt sind.

Vorgeschlagene Fassung

sind vom Dienststellenwahlausschuss (von der Sprengelwahlkommission) ein amtlicher Stimmzettel und ein Wahlkuvert zu übergeben. Die bzw. der Wahlberechtigte hat den Stimmzettel in das Wahlkuvert zu legen.

(4) Das Wahlrecht ist grundsätzlich persönlich auszuüben. Die Stimmabgabe mittels Briefwahl ist zulässig, wenn die bzw. der Wahlberechtigte am Wahltag (an den Wahltagen) voraussichtlich verhindert sein wird, ihre bzw. seine Stimme vor dem zuständigen Dienststellenwahlausschuss (der zuständigen Sprengelwahlkommission) abzugeben und sie bzw. er vom Zentralwahlausschuss zur Briefwahl zugelassen wurde; gegen die Entscheidung des Zentralwahlausschusses kann Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien erhoben werden. Die mittels Briefwahl abgegebenen Stimmen sind so rechtzeitig an den Zentralwahlausschuss zu übermitteln, dass sie am allgemeinen Wahltag spätestens bis zum Ablauf der für die Stimmabgabe festgesetzten Zeit bei diesem einlangen. Später einlangende Briefumschläge verbleiben beim Zentralwahlausschuss und sind bei der Stimmenauszählung durch den Dienststellenwahlausschuss nicht mehr zu berücksichtigen.

Feststellung des Ergebnisses der Wahl der Mitglieder der Dienststellenausschüsse (der Vertrauenspersonen), Zuteilung der Mandate an die Wählerinnen- und Wählergruppen

§ 24. (1) und (2) ...

(3) Der Dienststellenwahlausschuss darf die Wahlkuverts erst öffnen, nachdem die Wahlkuverts der Briefwählerinnen und Briefwähler oder die Meldung gemäß Abs. 2 letzter Satz und – sofern für Dienststellen Sprengelwahlkommissionen eingerichtet sind (§ 15 Abs. 7) – die Meldungen gemäß Abs. 1 erster Satz aller Sprengelwahlkommissionen und die gemäß Abs. 1 letzter Satz zu übermittelnden Wahlkuverts bei ihm eingelangt sind.

Geltende Fassung

(4) bis (8) ...

Feststellung des Ergebnisses der Wahl der Mitglieder der Personalgruppenausschüsse, Zuteilung der Mandate an die Wählerinnen- und Wählergruppen

§ 25. (1) Nach Beendigung der Wahlhandlung hat jede Sprengelwahlkommission die bei ihr abgegebenen Wahlkuverts für die Wahl der Mitglieder der Personalgruppenausschüsse ungeöffnet dem Dienststellenwahlausschuss und jeder Dienststellenwahlausschuss die bei ihm abgegebenen Wahlkuverts für die Wahl der Mitglieder der Personalgruppenausschüsse zusammen mit jenen der Sprengelwahlkommissionen ungeöffnet dem zuständigen Personalgruppenwahlausschuss zu übermitteln.

(2) Nach Einlagen der Wahlkuverts von allen Dienststellenwahlausschüssen und dem Zentralwahlausschuss hat der Personalgruppenwahlausschuss die Wahlkuverts zu öffnen, die Summen der ungültigen und der für jede Wählerinnen- und Wählergruppe abgegebenen gültigen Stimmen festzustellen und die Mandate den einzelnen Wählerinnen- und Wählergruppen zuzuteilen. § 24 Abs. 5 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.

Zuweisung der Mandate an die Bewerberinnen und Bewerber, Ersatzmitglieder

§ 26. (1) ...

(2) Die Gewählten sind vom Dienststellen- bzw. Personalgruppenwahlausschuss nach Feststellung des Wahlergebnisses unverzüglich von ihrer Wahl zu verständigen. Erklärt die bzw. der Gewählte nicht innerhalb dreier Arbeitstage, dass sie bzw. er die Wahl ablehnt, so gilt sie als angenommen.

(3) bis (5) ...

Kundmachung des Wahlergebnisses

§ 27. Die Dienststellenwahlausschüsse und die Personalgruppenwahlausschüsse haben das Ergebnis der Wahlen dem Zentralwahlausschuss mitzuteilen. Dieser hat das Ergebnis dem Magistrat zur Kundmachung im offiziellen Publikationsorgan der Gemeinde Wien zu übermitteln.

Vorgeschlagene Fassung

(4) bis (8) ...

-

Zuweisung der Mandate an die Bewerberinnen und Bewerber, Ersatzmitglieder

§ 26. (1) ...

(2) Die Gewählten sind vom Dienststellenwahlausschuss nach Feststellung des Wahlergebnisses unverzüglich von ihrer Wahl zu verständigen. Erklärt die bzw. der Gewählte nicht innerhalb dreier Arbeitstage, dass sie bzw. er die Wahl ablehnt, so gilt sie als angenommen.

(3) bis (5) ...

Kundmachung des Wahlergebnisses

§ 27. Die Dienststellenwahlausschüsse haben das Ergebnis der Wahlen dem Zentralwahlausschuss mitzuteilen. Dieser hat das Ergebnis dem Magistrat zur Kundmachung im offiziellen Publikationsorgan der Gemeinde Wien zu übermitteln.

Geltende Fassung

Wahlordnung

§ 29. Die näheren Bestimmungen über die Durchführung der Wahlen der Mitglieder der Dienststellenausschüsse (der Vertrauenspersonen) **und der Personalgruppenausschüsse** sind durch Verordnung des Stadtsenates zu erlassen.

Ruhens und Erlöschen der Funktion als Personalvertreterin bzw. Personalvertreter

§ 30. (1) Die Funktion als Personalvertreterin bzw. Personalvertreter ruht während der Zeit der Ausübung einer der in § 13 Abs. 4 Z 1 und 2 **sowie § 14 letzter Satz** genannten Funktionen und während der Abwesenheit wegen eines Sonder- oder Erholungsurlaubes, Freijahres oder Freiquartals, einer (Eltern-)Karenz, eines Karenzurlaubes, einer Pflegefreistellung, eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes, einer von der Dienstgeberin angeordneten Aus-, Fort- oder Weiterbildung sowie einer die Funktionsausübung hindernden Krankheit oder eines Kuraufenthaltes, sofern diese Abwesenheiten allein oder in Verbindung miteinander ununterbrochen mindestens drei Monate andauern. Steht von vornherein fest, dass die Abwesenheit mindestens drei Monate betragen wird, ruht die Funktion bereits mit dem ersten Tag der Abwesenheit. In allen übrigen Fällen tritt das Ruhen der Funktion als Personalvertreter erst nach Ablauf von drei Monaten ein.

(2) bis (6) ...

Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung

§ 31. (1) ...

(2) Die Wählerinnen- und Wählergruppe, welche die meisten Mandate, bei Mandatsgleichheit die meisten gültigen Stimmen auf sich vereinigt, hat ein Vorschlagsrecht für die bzw. den Vorsitzenden. Jeder Wählerinnen- und Wählergruppe, welche mindestens ein Drittel der gültigen Stimmen auf sich vereinigt, steht ein Vorschlagsrecht für eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter der bzw. des Vorsitzenden zu. Bei den Hauptausschüssen und beim Zentralausschuss ist bezüglich der Anzahl der gültigen Stimmen die Summe der im jeweiligen Wirkungsbereich zur Wahl der Mitglieder der Dienststellenausschüsse (der Vertrauenspersonen) **und der Personalgruppenausschüsse** auf die Wählerinnen- und Wählergruppe entfallenen gültigen Stimmen maßgebend.

Vorgeschlagene Fassung

Wahlordnung

§ 29. Die näheren Bestimmungen über die Durchführung der Wahlen der Mitglieder der Dienststellenausschüsse (der Vertrauenspersonen) sind durch Verordnung des Stadtsenates zu erlassen.

Ruhens und Erlöschen der Funktion als Personalvertreterin bzw. Personalvertreter

§ 30. (1) Die Funktion als Personalvertreterin bzw. Personalvertreter ruht während der Zeit der Ausübung einer der in § 13 Abs. 4 Z 1 und 2 genannten Funktionen und während der Abwesenheit wegen eines Sonder- oder Erholungsurlaubes, Freijahres oder Freiquartals, einer (Eltern-)Karenz, eines Karenzurlaubes, einer Pflegefreistellung, eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes, einer von der Dienstgeberin angeordneten Aus-, Fort- oder Weiterbildung sowie einer die Funktionsausübung hindernden Krankheit oder eines Kuraufenthaltes, sofern diese Abwesenheiten allein oder in Verbindung miteinander ununterbrochen mindestens drei Monate andauern. Steht von vornherein fest, dass die Abwesenheit mindestens drei Monate betragen wird, ruht die Funktion bereits mit dem ersten Tag der Abwesenheit. In allen übrigen Fällen tritt das Ruhen der Funktion als Personalvertreter erst nach Ablauf von drei Monaten ein.

(2) bis (6) ...

Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung

§ 31. (1) ...

(2) Die Wählerinnen- und Wählergruppe, welche die meisten Mandate, bei Mandatsgleichheit die meisten gültigen Stimmen auf sich vereinigt, hat ein Vorschlagsrecht für die bzw. den Vorsitzenden. Jeder Wählerinnen- und Wählergruppe, welche mindestens ein Drittel der gültigen Stimmen auf sich vereinigt, steht ein Vorschlagsrecht für eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter der bzw. des Vorsitzenden zu. Bei den Hauptausschüssen und beim Zentralausschuss ist bezüglich der Anzahl der gültigen Stimmen die Summe der im jeweiligen Wirkungsbereich zur Wahl der Mitglieder der Dienststellenausschüsse (der Vertrauenspersonen) auf die Wählerinnen- und Wählergruppe entfallenen gültigen Stimmen maßgebend.

(3) bis (9) ...

Geltende Fassung

(3) bis (9) ...

Beendigung der Funktion der Organe der Personalvertretung

§ 32. (1) Die Funktion der Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) **und der Personalgruppenausschüsse** endet mit Ablauf der Zeit, für die sie gewählt wurden. Gleichzeitig endet die Funktion der Hauptausschüsse und des Zentralausschusses.

(2) bis (4) ...

Neuwahl

§ 33. Vor Ablauf der gesetzlichen Funktionsdauer der Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) **und der Personalgruppenausschüsse** sind Neuwahlen so rechtzeitig auszuschreiben und durchzuführen, daß die neugewählten Organe ihre Funktion unmittelbar nach Ablauf der Funktionsdauer der abtretenden Organe aufnehmen können. In den Fällen des § 32 Abs. 2 Z 2 bis 6 sind Neuwahlen für den Rest der gesetzlichen Funktionsdauer der anderen Organe innerhalb sechs Wochen nach Beendigung der Funktionsdauer des abtretenden Organes auszuschreiben. Eine Wahl der Mitglieder der anderen Organe findet in einem solchen Fall nicht statt.

Rechte und Pflichten der Personalvertreterinnen und Personalvertreter

§ 35. (1) bis (3) ...

(4) Den Personalvertreterinnen und Personalvertretern, den Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfern (Stellvertreterinnen und Stellvertretern) und den Mitgliedern der Wahlausschüsse (Sprengelwahlkommissionen) ist unter Fortzahlung ihres Dienst Einkommens die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige freie Zeit zu gewähren.

(5) Auf Antrag des Zentralausschusses, der vorher den jeweiligen Hauptausschuß zu hören hat, können unter Bedachtnahme auf die im § 2 festgelegten Grundsätze und die Anzahl der vertretenen Bediensteten einzelne Personalvertreterinnen und Personalvertreter unter Fortzahlung ihres Dienst Einkommens mit Ausnahme der Aufwandentschädigungen, Auslagenersätze bzw. Kostenersatz und Fehlgeldentschädigungen auf bestimmte oder unbestimmte Zeit vom Dienst freigestellt werden. Ein Anspruch auf Fahrtkostenzuschuß (§ 35 Abs. 2 der Besoldungsordnung 1994 – BO 1994) und auf Frachtkostenersatz (§ 31 der

Vorgeschlagene Fassung

Beendigung der Funktion der Organe der Personalvertretung

§ 32. (1) Die Funktion der Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) endet mit Ablauf der Zeit, für die sie gewählt wurden. Gleichzeitig endet die Funktion der Hauptausschüsse und des Zentralausschusses.

(2) bis (4) ...

Neuwahl

§ 33. Vor Ablauf der gesetzlichen Funktionsdauer der Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) sind Neuwahlen so rechtzeitig auszuschreiben und durchzuführen, daß die neugewählten Organe ihre Funktion unmittelbar nach Ablauf der Funktionsdauer der abtretenden Organe aufnehmen können. In den Fällen des § 32 Abs. 2 Z 2 bis 6 sind Neuwahlen für den Rest der gesetzlichen Funktionsdauer der anderen Organe innerhalb sechs Wochen nach Beendigung der Funktionsdauer des abtretenden Organes auszuschreiben. Eine Wahl der Mitglieder der anderen Organe findet in einem solchen Fall nicht statt.

Rechte und Pflichten der Personalvertreterinnen und Personalvertreter

§ 35. (1) bis (3) ...

(4) Den Personalvertreterinnen und Personalvertretern, den Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfern (Stellvertreterinnen und Stellvertretern) und den Mitgliedern der Wahlausschüsse (Sprengelwahlkommissionen) ist unter Fortzahlung ihres Dienst Einkommens **mit Ausnahme der Aufwandentschädigungen, Tagesgelder, Auslagenersätze bzw. Kostenersatz und Fehlgeldentschädigungen** die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige freie Zeit zu gewähren.

(5) Auf Antrag des Zentralausschusses, der vorher den jeweiligen Hauptausschuß zu hören hat, können unter Bedachtnahme auf die im § 2 festgelegten Grundsätze und die Anzahl der vertretenen Bediensteten einzelne Personalvertreterinnen und Personalvertreter unter Fortzahlung ihres Dienst Einkommens mit Ausnahme der Aufwandentschädigungen, **Tagesgelder**, Auslagenersätze bzw. Kostenersatz und Fehlgeldentschädigungen auf bestimmte oder unbestimmte Zeit vom Dienst freigestellt

Geltende Fassung

Reisegebührenvorschrift der Stadt Wien) wird durch die Dienstfreistellung nicht berührt.

(6) ...

Mitwirkungsrechte der Personalvertretung

§ 39. (1) und (2) ...

(3)

1. Der Magistrat hat rechtzeitig, spätestens aber zwei Wochen vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zuständige Gemeindeorgan,
 - a) in den Fällen des Abs. 2 Z 1 bis 4a die beabsichtigten Maßnahmen der Personalvertretung schriftlich zur Kenntnis zu bringen und über die beabsichtigten Maßnahmen mit der Personalvertretung Verhandlungen zu führen;
 - b) in den Fällen des Abs. 2 Z 5 bis 14 die beabsichtigten Maßnahmen der Personalvertretung schriftlich zur Kenntnis zu bringen; in den Fällen des Abs. 2 Z 7 und 8 hat das gemäß Abs. 9 zuständige Organ der Personalvertretung auch das Einvernehmen mit den betroffenen Personalgruppenausschüssen herzustellen. Äußert sich die Personalvertretung nicht innerhalb zweier Wochen, so gilt dies als Zustimmung, sofern nicht innerhalb dieser Frist gemäß Z 2 eine Verhandlung anberaumt wird oder die Personalvertretung die Anberaumung einer Verhandlung verlangt.
2. In den in Z 1 lit. b genannten Angelegenheiten kann der Magistrat aus Gründen der Raschheit und Einfachheit ebenfalls eine Verhandlung anberaumen. Der Magistrat hat dies zu tun, wenn es die Personalvertretung innerhalb der zweiwöchigen Frist verlangt. Gleiches gilt, wenn die Personalvertretung einen Antrag betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 stellt und diesem Antrag nicht entsprochen wird.
3. Die Personalvertretung ist berechtigt, zu Verhandlungen weitere Personalvertreterinnen und Personalvertreter, Vertreterinnen und Vertreter einer Berufsvereinigung im Sinn des § 2 Abs. 3 und Sachverständige beizuziehen sowie die Beiziehung von sachverständigen Bediensteten zu

Vorgeschlagene Fassung

werden. Ein Anspruch auf Fahrtkostenzuschuß (§ 35 Abs. 2 der Besoldungsordnung 1994 – BO 1994) und auf Frachtkostenersatz (§ 31 der Reisegebührenvorschrift der Stadt Wien) wird durch die Dienstfreistellung nicht berührt.

(6) ...

Mitwirkungsrechte der Personalvertretung

§ 39. (1) und (2) ...

(3)

1. Der Magistrat hat rechtzeitig, spätestens aber zwei Wochen vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zuständige Gemeindeorgan,
 - a) in den Fällen des Abs. 2 Z 1 bis 4a die beabsichtigten Maßnahmen der Personalvertretung schriftlich zur Kenntnis zu bringen und über die beabsichtigten Maßnahmen mit der Personalvertretung Verhandlungen zu führen; in den Fällen des Abs. 2 Z 4 und 4a hat das gemäß Abs. 9 zuständige Organ der Personalvertretung auch das Einvernehmen mit der jeweiligen Vertretung gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG (§ 8a), die den Verhandlungen beizuziehen ist, herzustellen.
 - b) in den Fällen des Abs. 2 Z 5 bis 14 die beabsichtigten Maßnahmen der Personalvertretung schriftlich zur Kenntnis zu bringen. Äußert sich die Personalvertretung nicht innerhalb zweier Wochen, so gilt dies als Zustimmung, sofern nicht innerhalb dieser Frist gemäß Z 2 eine Verhandlung anberaumt wird oder die Personalvertretung die Anberaumung einer Verhandlung verlangt.
2. In den in Z 1 lit. b genannten Angelegenheiten kann der Magistrat aus Gründen der Raschheit und Einfachheit ebenfalls eine Verhandlung anberaumen. Der Magistrat hat dies zu tun, wenn es die Personalvertretung innerhalb der zweiwöchigen Frist verlangt. Gleiches gilt, wenn die Personalvertretung einen Antrag betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 stellt und diesem Antrag nicht entsprochen wird.
3. Die Personalvertretung ist berechtigt, zu Verhandlungen weitere Personalvertreterinnen und Personalvertreter, Vertreterinnen und Vertreter einer Berufsvereinigung im Sinn des § 2 Abs. 3 und Sachverständige beizuziehen sowie

Geltende Fassung

beantragen, sofern dadurch die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 36 nicht gefährdet wird.

(4) bis (13) ...

Wirkungsbereich und Beschlussfähigkeit

§ 47. (1) und (2) ...

(3) Die gemeinderätliche Personalkommission hat den Zentralausschuß, einen Hauptausschuß, einen Personalgruppenausschuß oder einen Dienststellenausschuß aufzulösen oder die Vertrauenspersonen zu entheben, wenn das Organ der Personalvertretung wiederholt Gesetzesverletzungen begeht und die Auflösung bzw. Enthebung angedroht worden ist.

(4) bis (11) ...

Verweisung auf andere Gesetze

§ 50. (1) Soweit in diesem Gesetz auf andere Wiener Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

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

Übergangsbestimmungen

§ 51a. (1) § 8a in der Fassung der 5. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz ist erstmals der im Jahre 2002 durchzuführenden allgemeinen Wahl der Personalgruppenausschüsse zu Grunde zu legen.

(2) Auf vom Magistrat vor dem In-Kraft-Treten der 5. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz bereits eingeleitete Maßnahmen finden in Bezug auf die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung die Bestimmungen der §§ 39 und 40 in der bis zu diesem In-Kraft-Treten geltenden Fassung weiterhin Anwendung, wobei § 39 Abs. 4 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass das Verhandlungsverlangen auch vom Magistrat gestellt werden kann. § 39a ist in solchen Fällen nicht anzuwenden.

(3) § 8a in der Fassung der 10. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz ist erstmals der im Jahr 2006 durchzuführenden allgemeinen Wahl der Personalgruppenausschüsse zu Grunde zu legen

Vorgeschlagene Fassung

die Beiziehung von sachverständigen Bediensteten zu beantragen, sofern dadurch die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 36 nicht gefährdet wird.

(4) bis (13) ...

Wirkungsbereich und Beschlussfähigkeit

§ 47. (1) und (2) ...

(3) Die gemeinderätliche Personalkommission hat den Zentralausschuss, einen Hauptausschuss, einen Geschäftsführungsausschuss oder einen Dienststellenausschuss aufzulösen oder die Vertrauenspersonen zu entheben, wenn das Organ der Personalvertretung wiederholt Gesetzesverletzungen begeht und die Auflösung bzw. Enthebung angedroht worden ist.

(4) bis (11) ...

Verweisung auf andere Gesetze

§ 50. (1) Soweit in diesem Gesetz auf andere Wiener Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Juni 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

Übergangsbestimmungen

§ 51a. (1) Die Regelungen betreffend Vertretungen gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG in § 3 Abs. 1 Z 7 und Abs. 2, § 8a, § 10 Abs. 2, § 14, § 16, § 17 Abs. 1, § 19 Abs. 1, § 21 Abs. 1, 3 und 5 und § 39 Abs. 3 Z 1 lit. a sowie der Entfall der Regelungen betreffend

1. Personalgruppenausschüsse in § 3 Abs. 1 Z 3 und Abs. 2, § 8b, § 10 Abs. 2 und 3, § 11 Abs. 3 und 5, § 14, § 15 Abs. 6, § 17, § 19 Abs. 1, § 23 Abs. 2, 3 und 5, § 25 Abs. 1, § 29, § 31 Abs. 2, § 32 Abs. 1, § 33, § 39 Abs. 3 Z 1 lit. b und § 47 Abs. 3,

2. Personalgruppenwahlausschüsse in § 3 Abs. 1 Z 7, § 15 Abs. 6, § 16, § 18 Abs. 1, § 21 Abs. 1 und 5, § 25 Abs. 1 und 2, § 26 Abs. 2 und § 27 sowie

3. Personalgruppen in § 8a, § 10 Abs. 2 und § 21 Abs. 3,

jeweils in der Fassung der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz, sind erstmals den im Jahr 2024 durchzuführenden allgemeinen Personalvertretungswahlen

Geltende Fassung

(4) § 8a in der Fassung der 15. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz ist erstmals der im Jahr 2010 durchzuführenden allgemeinen Wahl der Personalgruppenausschüsse zu Grunde zu legen.

(5) § 8a in der Fassung der 18. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz ist erstmals der im Jahr 2014 durchzuführenden allgemeinen Wahl der Personalgruppenausschüsse zu Grunde zu legen.

(6) Auf die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der 18. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz bestehenden Hauptausschüsse ist § 10 Abs. 2 in der Fassung vor der 18. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz bis zur Beendigung ihrer Funktion gemäß § 32 Abs. 1 und 3 weiterhin anzuwenden.

(7) Auf Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der 18. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz als Mitglieder der Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) oder der Personalgruppenausschüsse berufen sind, ist § 13 Abs. 1 in der Fassung vor der 18. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz bis zur Beendigung der Funktion der genannten Organe gemäß § 32 Abs. 1 und 3 weiterhin anzuwenden.

(8) Auf Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der 18. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz als Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer (Stellvertreterinnen und Stellvertreter) bestellt sind, ist § 44 Abs. 4 in der Fassung vor der 18. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz weiterhin anzuwenden.

Vorgeschlagene Fassung

zu Grunde zu legen. Auf Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz als Mitglieder der in Z 1 und 2 genannten Organe berufen sind, sind die in Z 1 und 2 genannten Bestimmungen in der vor Inkrafttreten der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz geltenden Fassung bis zur Beendigung ihrer jeweiligen Funktion weiterhin anzuwenden.

(2) § 7 Abs. 1 und § 10 Abs. 2 in der Fassung der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz sind erstmals den im Jahr 2024 durchzuführenden allgemeinen Personalvertretungswahlen zu Grunde zu legen. Bis zum Vorliegen des Endergebnisses dieser Wahlen richtet sich die Anzahl der Vertrauenspersonen und die Anzahl der Mitglieder der Hauptausschüsse nach der bis zum Inkrafttreten der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz geltenden Rechtslage.

(3) Die in § 8 in der vor Inkrafttreten der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz geltenden Fassung vorgesehene Regelung der Hauptgruppen gilt bis zu einer Kundmachung gemäß § 8 Abs. 2 in der Fassung der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz unverändert weiter. In einer Kundmachung gemäß § 8 Abs. 2 in der Fassung der 31. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz kann die Weitergeltung der von der Kundmachung nicht betroffenen Regelungsinhalte über den Zeitpunkt der Kundmachung hinaus vorgesehen werden.

(4) § 35 Abs. 5 und 6 gelten in der den im Jahr 2024 durchzuführenden allgemeinen Personalvertretungswahlen folgenden Funktionsperiode sinngemäß für Ersatzmitglieder im Sinn des § 37 Abs. 4 erster Satz, die in der vorangegangenen Funktionsperiode aufgrund eines Mandats in einem Personalgruppenausschuss gemäß § 35 Abs. 5 vom Dienst freigestellt waren. Im Übrigen bleiben die nach diesem Gesetz bestehenden Rechte und Pflichten der Ersatzmitglieder unberührt.

Artikel IX

Änderung des Wiener Hinweisgeberinnen- und Hinweisgeber-Schutzgesetz

§ 25. (1)

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

(3) Soweit dieses Gesetz auf Rechtsakte der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Rechtsakte am 1. Juni 2022 zu verstehen.

§ 25. (1)

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Juni 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Rechtsakte der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Rechtsakte am 1. Juni 2023 zu verstehen.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung****Artikel X****Änderung des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes****§ 46. (1)**

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

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Juni 2021 zu verstehen.

§ 48. Durch dieses Gesetz wird folgende Richtlinie umgesetzt:

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. Nr. L 204 vom 26. Juli 2006 S. 23-36.

§ 46. (1)

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Juni 2023 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen Union verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am 1. Juni 2023 zu verstehen.

§ 48. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. Nr. L 204 vom 26. Juli 2006 S. 23,
2. Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12. Juli 2019, S. 79.