

ENTWURF

Beilage Nr. 41/2012

**WIENER LANDTAG**

**Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 (32. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (38. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), die Pensionsordnung 1995 (23. Novelle zur Pensionsordnung 1995), das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (13. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz), das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (6. Novelle zum Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998), das Wiener Antidiskriminierungsgesetz (3. Novelle zum Wiener Antidiskriminierungsgesetz) und das Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen geändert werden**

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

**Artikel I**

Die Dienstordnung 1994, LGBl. Nr. 56, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 50/2012, wird wie folgt geändert:

*1. § 3 Abs. 1 Z 2 lautet:*

„2. die Staatsangehörigkeit einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund des Rechtes der Europäischen Union oder eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgern, oder unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt,“

*2. § 7a Abs. 1 lautet:*

„(1) Für von § 3 Abs. 1 Z 2 erfasste Personen ohne inländischen Ausbildungsnachweis gelten hinsichtlich der besonderen Anstellungserfordernisse ergänzend die Abs. 2 bis 5.“

*3. In § 7a Abs. 4 entfällt die Wortfolge „um einen nicht österreichischen Staatsangehörigen vorbehaltenen Dienstposten“.*

4. In § 18a Abs. 1 und 2a wird jeweils die Wortfolge „sexuellen Ausrichtung“ durch die Wortfolge „sexuellen Orientierung“ ersetzt.

5. In § 18c wird in Abs. 1 jeweils nach der Wortfolge „auf Grund des Geschlechts“ die Wortfolge „oder der Geschlechtsidentität“ eingefügt, entfällt in Abs. 3 Z 3 der Ausdruck „sowie“, wird am Ende der Z 3 ein Beistrich eingefügt, entfällt in Abs. 3 Z 4 der Schlusspunkt, wird in Abs. 3 Z 4 nach dem Ausdruck „Mutterschaft“ der Ausdruck „sowie“ eingefügt und dem Abs. 3 folgende Z 5 angefügt:

„5. jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit der Elternschaft.“

6. In § 29 Abs. 4 wird der Ausdruck „Bruchteile eines Jahres“ durch den Ausdruck „Bruchteile eines halben Jahres“ ersetzt.

7. § 35 Abs. 3 Z 3 lautet:

„3. jede Veränderung seiner Staatsangehörigkeit und seines unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt,“

8. § 35 Abs. 3 Z 3a entfällt.

9. Nach § 35 wird folgender § 35a samt Überschrift eingefügt:

### **„Schutz vor Benachteiligung**

**§ 35a.** Der Beamte, der gemäß § 35 Abs. 1 im guten Glauben den begründeten Verdacht einer in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, BGBl. I Nr. 72/2009, genannten strafbaren Handlung meldet, darf durch einen Vertreter der Dienstgeberin als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt, wenn er einen derartigen Verdacht dem Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung meldet.“

10. In § 68 Abs. 3 entfällt die Wortfolge „oder eines auf Versetzung in den Ruhestand lautenden Disziplinarerkenntnisses“.

11. Nach § 68c wird folgender § 68d samt Überschrift eingefügt:

#### **„Folgebeschäftigung**

**§ 68d.** (1) Dem Beamten des Ruhestandes ist es für die Dauer von sechs Monaten nach Übertritt oder Versetzung in den Ruhestand untersagt, für einen Rechtsträger,

1. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes, des Kontrollamts der Stadt Wien oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und
2. auf dessen Rechtsposition seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor dem Übertritt oder der Versetzung in den Ruhestand maßgeblichen Einfluss hatten,

tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen.

(2) Abs. 1 ist nur anzuwenden, wenn der für den letzten Monat des aktiven Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, überschritten hat.“

12. Nach § 71 wird folgender § 71a samt Überschrift eingefügt:

#### **„Folgebeschäftigung**

**§ 71a.** (1) Dem Beamten ist es für die Dauer von sechs Monaten nach Auflösung des Dienstverhältnisses untersagt, für einen Rechtsträger,

1. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes, des Kontrollamts der Stadt Wien oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und
2. auf dessen Rechtsposition seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor der Auflösung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss hatten,

tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen. Für den Fall des Zuwiderhandelns hat der Beamte der Stadt Wien eine Konventionalstrafe in Höhe des Dreifachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezuges zu leisten. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

1. dadurch das Fortkommen des Beamten unbillig erschwert wird,
2. der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht überschritten hat,
3. die Dienstgeberin oder einer ihrer Vertreter durch schuldhaftes Verhalten dem Beamten begründeten Anlass zum Austritt gegeben hat oder
4. die Dienstgeberin das Dienstverhältnis in der Probedienstzeit kündigt und den Beamten an der Kündigung kein Verschulden trifft.“

13. § 73 Abs. 3 zweiter Satz lautet:

„Gleiches gilt für den Beamten des Dienst- oder Ruhestandes bei Wegfall der in § 3 Abs. 1 Z 2 genannten Voraussetzungen.“

14. § 74b Abs. 2 erster Satz lautet:

„Der Vorsitzende und seine Stellvertreter müssen zum Zeitpunkt ihrer Bestellung Richter des Aktivstandes sein.“

15. In § 86 Abs. 1 entfällt die Wortfolge „ihr Dienstverhältnis definitiv ist,“.

16. In § 88 Abs. 2 entfällt der Klammersausdruck „(mit Ausnahme der Notwendigkeit eines definitiven Dienstverhältnisses)“.

17. In § 94 Abs. 8 Z 2 entfällt die Wortfolge „oder an deren Stelle die Versetzung in den Ruhestand ausgesprochen“.

18. Die Überschrift zu § 110 lautet:

**„Verweisungen auf andere Gesetze und auf Richtlinien der Europäischen Union“**

19. In § 110 Abs. 2 erster Satz wird das Datum „1. Dezember 2010“ durch das Datum „1. Juli 2012“ ersetzt.

20. In § 110 Abs. 3 wird der Ausdruck „des Rates oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften“ durch den Ausdruck „der Europäischen Union“ und das Datum „1. Jänner 2008“ durch das Datum „1. Juli 2012“ ersetzt.

21. In § 117 entfällt die Z 1, erhalten die Z 3 bis 5 sowie 7 die Bezeichnung „1“, „2“, „3“, „4“, wird nach der neuen Z 4 folgende Z 5 eingefügt:

„5. Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S 9,“, erhalten die Z 8 und 9 die Bezeichnung „6“ und „7“, wird nach der neuen Z 7 folgende Z 8 eingefügt:

„8. Richtlinie 2003/86/EG betreffend das Recht auf Familienzusammenführung, ABl. Nr. L 251 vom 3. Oktober 2003, S 12,“, erhalten die Z 10 und 11 die Bezeichnung „9“ und „10“ und wird in der neuen Z 10 nach dem Ausdruck „S 44“ die Wortfolge „in der Fassung der Richtlinie 2011/51/EU, ABl. Nr. L 132 vom 19. Mai 2011, S 1“ angefügt, erhalten die Z 12, 13, 14 und 15 die Bezeichnung „11“, „12“, „13“ und „14“ und wird die Z 16 durch folgende Z 15 bis 21 ersetzt:

- „15. Richtlinie 2006/54/EG 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,
- 16. Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABl. Nr. L 155 vom 18. Juni 2009, S 17,
- 17. 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,
- 18. Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG, ABl. Nr. L 180 vom 15. Juli 2010, S 1,
- 19. Richtlinie 2011/93/EU zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI, ABl. Nr. L 335 vom 17. Dezember 2011, S 1,
- 20. Richtlinie 2011/95/EU über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit An-

recht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes (Neufassung), ABl. Nr. L 337 vom 20. Dezember 2011, S 9,

21. Richtlinie 2011/98/EU über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABl. Nr. L 343 vom 23. Dezember 2011, S 1.“

## **Artikel II**

Die Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 50/2012, wird wie folgt geändert:

1. *§ 2 wird folgender Abs. 8 angefügt:*

„(8) Abs. 7 ist auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 3 genannten Bediensteten anzuwenden.“

2. *Nach § 4 Abs. 6 wird folgender Abs. 6a eingefügt:*

„(6a) Der Vertragsbedienstete, der gemäß Abs. 6 im guten Glauben den begründeten Verdacht einer in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, BGBl. I Nr. 72/2009, genannten strafbaren Handlung meldet, darf durch einen Vertreter der Dienstgeberin als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt, wenn er einen derartigen Verdacht dem Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung meldet.“

3. *§ 4 Abs. 8 Z 3 lautet:*

„3. jede Veränderung seiner Staatsangehörigkeit und seines unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt,“

4. *§ 4 Abs. 8 Z 3a entfällt.*

5. *In § 4a Abs. 1 und 2a wird jeweils die Wortfolge „sexuellen Ausrichtung“ durch die Wortfolge „sexuellen Orientierung“ ersetzt.*

6. In § 4c wird in Abs. 1 jeweils nach der Wortfolge „auf Grund des Geschlechts“ die Wortfolge „oder der Geschlechtsidentität“ eingefügt, entfällt in Abs. 3 Z 3 der Ausdruck „sowie“, wird am Ende der Z 3 ein Beistrich eingefügt, entfällt in Abs. 3 Z 4 der Schlusspunkt, wird in Abs. 3 Z 4 nach dem Ausdruck „Mutterschaft“ der Ausdruck „sowie“ eingefügt und dem Abs. 3 folgende Z 5 angefügt:

„5. jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit der Elternschaft.“

7. § 12 Abs. 5 lautet:

„(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. 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.“

8. Nach § 41 wird folgender § 41a samt Überschrift eingefügt:

#### **„Folgebeschäftigung**

**§ 41a.** (1) Dem Vertragsbediensteten ist es nach Beendigung des Dienstverhältnisses für die Dauer von sechs Monaten untersagt, für einen Rechtsträger,

1. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes, des Kontrollamts der Stadt Wien oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und
2. auf dessen Rechtsposition seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor der Beendigung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss hatten,

tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen. Für den Fall des Zuwiderhandelns hat der Vertragsbedienstete der Stadt Wien eine Konventionalstrafe in Höhe des Dreifachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts zu leisten. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

1. dadurch das Fortkommen des Vertragsbediensteten unbillig erschwert wird,
2. das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht überschritten hat,
3. die Dienstgeberin oder einer ihrer Vertreter durch schuldhaftes Verhalten dem Vertragsbediensteten begründeten Anlass zur vorzeitigen Auflösung oder zur Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben hat,
4. die Dienstgeberin das Dienstverhältnis löst, sofern keiner der in § 42 Abs. 2 Z 1, 3, 5 und 6 oder § 45 Abs. 2 aufgezählten Gründe vorliegt, oder
5. das Dienstverhältnis gemäß § 41 Abs. 2 erster Satz endet.“

9. *In § 64 Abs. 2 erster Satz wird das Datum „1. Dezember 2010“ durch das Datum „1. Juli 2012“ ersetzt.*

10. *In § 67 entfällt die Z 1, erhalten die Z 2 bis 5 die Bezeichnung „1“, „2“, „3“, „4“, wird nach der neuen Z 4 folgende Z 5 eingefügt:*

„5. Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S 9,“

*und wird die Z 10 durch folgende Z 10 bis 13 ersetzt:*

- „10. Richtlinie 2006/54/EG 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,
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. Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG, ABl. Nr. L 180 vom 15. Juli 2010, S 1,
13. Richtlinie 2011/93/EU zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI des Rates, ABl. Nr. L 335 vom 17. Dezember 2011, S 1.“



### Artikel III

Die Pensionsordnung 1995, LGBl. Nr. 67, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 10/2011, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 2 Z 1 lautet:

„1. Entfall der in § 3 Abs. 1 Z 2 der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, genannten Voraussetzungen,“

2. § 2 Abs. 2 Z 1a entfällt.

3. § 11 Z 1 lautet:

„1. Entfall der in § 3 Abs. 1 Z 2 DO 1994 genannten Voraussetzungen,“

4. § 11 Z 1a entfällt.

5. Nach § 73k wird folgender § 73l samt Überschrift eingefügt:

#### **„Besondere Pensionsanpassung**

**§ 73l.** (1) Alle Pensionen, auf die am 1. Oktober 2012 Anspruch besteht, sind zu diesem Zeitpunkt mit dem Faktor 1,011 zu vervielfachen, wenn

1. auf sie bereits am 31. Dezember 2007 Anspruch bestanden hat,
2. sie am 31. Dezember 2007 nicht mehr als 725,99 Euro betragen haben und
3. für das Kalenderjahr 2008 nur um 1,7 % erhöht worden sind.

(2) Mit dem Faktor 1,011 sind auch jene Pensionen von Hinterbliebenen zu vervielfachen, auf die am 1. Oktober 2012 Anspruch besteht, wenn diese von Pensionen abgeleitet werden, auf die die in Abs. 1 Z 1 bis 3 genannten Voraussetzungen zutreffen.

(3) Mit 1. Jänner 2008 angefallene Pensionen von Hinterbliebenen, die für das Kalenderjahr 2008 um 1,7 % erhöht worden sind und auf die am 1. Oktober 2012 Anspruch besteht, sind mit dem Faktor 1,011 zu vervielfachen, wenn diese von Pensionen abgeleitet werden, auf die am 1. Dezember 2007 Anspruch bestanden hat und deren Höhe am 1. Dezember 2007 nicht mehr als 725,99 Euro betragen hat.

(4) Unter Pension im Sinn des Abs. 1 bis 3 ist die Summe aus dem Ruhe- oder Versorgungsgenuss, dem Kinderzurechnungsbetrag und der Ruhe- oder Versorgungszulage zu verstehen. Die Kinderzulage, die Ergänzungszulage und das Pflegegeld zählen nicht zur Pension.“

*6. In § 74 Abs. 2 wird das Datum „1. Dezember 2010“ durch das Datum „1. Juli 2012“ ersetzt.*

#### **Artikel IV**

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBl. Nr. 18/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 16/2012, wird wie folgt geändert:

*1. In § 2 wird in Abs. 4 erster Satz nach dem Ausdruck „Diskriminierung“ die Wortfolge „auf Grund des Geschlechts“ eingefügt und dem Abs. 4 folgender Satz angefügt:*

„Als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gilt auch die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Geschlechtsidentität.“

*2. In § 2 Abs. 5 entfällt in Z 4 der Ausdruck „sowie“, wird am Ende der Z 4 ein Beistrich eingefügt, entfällt in Z 5 der Schlusspunkt, wird in Z 5 nach dem Ausdruck „Arbeitsverboten“ der Ausdruck „sowie“ eingefügt und folgende Z 6 angefügt:*

„6. jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit der Elternschaft.“

*3. In § 46 Abs. 2 wird das Datum „1. Mai 2010“ durch das Datum „1. Juli 2012“ ersetzt.*

#### **Artikel V**

Das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998, LGBl. Nr. 49, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 42/2010, wird wie folgt geändert:

*1. In § 76 Abs. 2 wird das Datum „1. Mai 2010“ durch das Datum „1. Juli 2012“ ersetzt.*

*2. In § 81a wird in Z 23 der Schlusspunkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 24 angefügt:*

„24. Richtlinie 2009/161/EU zur Festlegung einer dritten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG und zur Änderung der Richtlinie 2000/39/EG, ABl. Nr. L 338 vom 19. Dezember 2009 S. 87.“

## **Artikel VI**

Das Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung (Wiener Antidiskriminierungsgesetz), LGBl. Nr. 35/2004, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 44/2010, wird wie folgt geändert:

1. *§ 1 Abs. 1 Z 5 lautet:*

„5. Zugang zu und Erweiterung selbständiger Erwerbstätigkeit.“

2. *In § 3 Abs. 3 Z 2 wird nach dem Wort „beeinträchtigt“ die Wortfolge „oder dies bezweckt“ eingefügt.*

3. *In § 3 Abs. 4 Z 1 wird nach dem Wort „beeinträchtigt“ die Wortfolge „oder dies bezweckt“ eingefügt.*

4. *In § 4 Abs. 1 erster Satz wird der Betrag „720 Euro“ durch den Betrag „1.000 Euro“ ersetzt.*

5. *§ 11 samt Überschrift lautet:*

### **„§ 11.**

#### **Umsetzung von Gemeinschaftsrecht**

Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22,
2. Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004, S. 37,
3. Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG, ABl. Nr. L 180 vom 15. Juli 2010, S. 1.“

## Artikel VII

Das Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen, LGBl. Nr. 1/1971, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 5/2008, wird wie folgt geändert:

1. *In § 4 Abs. 2 wird nach dem Ausdruck „österreichischen Staatsbürgern/Staatsbürgerinnen,“ die Wortfolge „und für andere Personen mit unbeschränktem Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ohne inländischen Ausbildungsnachweis“ eingefügt.*

2. *§ 8 lautet:*

**„§ 8.** Durch dieses Gesetz werden in Bezug auf die in § 1 genannten Bediensteten-  
gruppen Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABl. Nr. L 255 vom 30. September 2005, S 22,
2. Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABl. Nr. L 155 vom 18. Juni 2009, S 17,
3. Richtlinie 2011/95/EU über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes (Neufassung), ABl. Nr. L 337 vom 20. Dezember 2011, S 9,
4. Richtlinie 2011/98/EU über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABl. Nr. L 343 vom 23. Dezember 2011, S 1.“

## Artikel VIII

Es treten in Kraft:

1. Art. III Z 5 mit 1. Oktober 2012,
2. Art. I Z 14 mit 31. Dezember 2012,

3. alle sonstigen Bestimmungen dieses Gesetzes mit dem der Kundmachung folgenden Tag.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

## Vorblatt

### **Ziele und wesentlicher Inhalt:**

Österreich hat sich mit dem Beitritt zur Staatengruppe gegen Korruption (GRECO) zu einer Reihe von Antikorruptionsmaßnahmen verpflichtet, die bisher allerdings noch nicht zur Gänze umgesetzt sind. Um für den Bereich des Dienstrechts der Wiener Gemeindebediensteten einen den Empfehlungen des jüngsten GRECO-Evaluierungsberichts entsprechenden Rechtszustand herzustellen, sollen ein dienstrechtlicher Schutz für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber, um diese vor ungerechtfertigten dienst- und disziplinarrechtlichen Maßnahmen zu schützen, und Regelungen betreffend den Wechsel von Bediensteten der Gemeinde Wien in die Privatwirtschaft, welche zur Hintanhaltung von Interessenkonflikten beitragen, geschaffen werden.

Der Gesetzentwurf stellt klar, dass Diskriminierungen auf Grund der Geschlechtsidentität als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gelten. Weiters wird in den dienstrechtlichen Antidiskriminierungsbestimmungen der Begriff der „sexuellen Ausrichtung“ durch den im internationalen Sprachgebrauch verwendeten Begriff der „sexuellen Orientierung“ ersetzt und ein ausdrücklicher Schutz vor ungerechtfertigten Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Elternschaft geschaffen.

Weiters beinhaltet der Gesetzentwurf neben legislatischen Anpassungen wesentliche Vereinfachungen im Zusammenhang mit der Prüfung des Vorliegens allgemeiner Anstellungserfordernisse, die Aktualisierung von Richtlinien-Umsetzungshinweisen sowie eine besondere Pensionsanpassung für jene Kleinstpensionistinnen und -pensionisten, deren Pensionen im Jahr 2008 nur mit 1,7 % erhöht worden sind.

Schließlich werden im Wiener Antidiskriminierungsgesetz der Schutzbereich erweitert und die Höhe des Mindestschadenersatzes angehoben.

### **Auswirkungen des Regelungsvorhabens:**

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Durch die besondere Pensionsanpassung entstehen für die Gemeinde Wien im Jahr 2012 Mehrkosten von ca. 14.400 Euro und ab dem Jahr 2013 jährliche Mehrkosten von ca. 50.300 Euro. Sonstige Mehrkosten fallen durch den Gesetzentwurf nicht an.

Für den Bund und andere Gebietskörperschaften entstehen keine Kosten.

#### **Wirtschaftspolitische Auswirkungen:**

- Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Die vorgeschlagenen Regelungen zur Umsetzung der GRECO-Empfehlungen dienen in erster Linie der Vermeidung von Interessenkonflikten und damit der Vorbeugung der Entstehung korruptiver Handlungen. Korruption führt dazu, dass Verwaltungshandeln nicht mehr auf Grundlage der Gesetze erfolgt und somit für die Rechtsunterworfenen nicht mehr nachvollziehbar ist. Korruption schädigt daher massiv den Ruf eines Staates als sicherer und verlässlicher Wirtschaftsstandort. Die vorgeschlagenen Regelungen tragen daher zu einer Stärkung des guten Rufes Österreichs als Wirtschaftsstandort bei.

- Sonstige wirtschaftspolitische Auswirkungen oder Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht sind mit dem Regelungsvorhaben nicht verbunden.

- Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Korruption gefährdet nicht nur den Wirtschaftsstandort, sondern verursacht auch einen massiven Vertrauensverlust der Bevölkerung in die sachliche und objektive Aufgabenwahrnehmung der Verwaltung und damit einen erheblichen sozialen Schaden. Die vorgeschlagenen Regelungen zur Umsetzung der GRECO-Empfehlungen tragen daher wesentlich zur Stärkung des Vertrauens der Allgemeinheit in die korrekte Aufgabenwahrnehmung der Verwaltung bei.

Die Erhöhung der Kleinstpensionen stellt einen Beitrag zur sozialen Ausgewogenheit dar.

#### **Geschlechtsspezifische Auswirkungen:**

Durch die Klarstellung, dass der Schutz vor Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts auch den Schutz vor Diskriminierungen auf Grund der Geschlechtsidentität beinhaltet, wird eine Rechtssicherheit für Transgender-Personen geschaffen.

#### **Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Der Entwurf enthält eine Aktualisierung der gemeinschaftsrechtlich gebotenen Hinweise auf umgesetzte EU-Richtlinien.

Im Hinblick auf die Umsetzung der GRECO-Empfehlungen enthält das EU-Recht zwar keine gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben dieser Materie, die Europäische Kommission hat jedoch in ihrer Mitteilung vom 28. Mai 2003 über eine umfassende EU-Politik zur Bekämpfung der Korruption [KOM (2003) 317 endg.] alle Mitgliedstaaten aufgefordert, der Staatengruppe gegen Korruption (GRECO) beizutreten.

#### **Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine

## Erläuterungen

**zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Dienstordnung 1994 (32. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (38. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), die Pensionsordnung 1995 (23. Novelle zur Pensionsordnung 1995), das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (13. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz), das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (6. Novelle zum Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998), das Wiener Antidiskriminierungsgesetz (3. Novelle zum Wiener Antidiskriminierungsgesetz) und das Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen geändert werden**

## Allgemeiner Teil

Österreich hat das Zivilrechtsübereinkommen über Korruption samt Abkommen über die Errichtung der Staatengruppe gegen Korruption – GRECO unterzeichnet (vgl. BGBl. III Nr. 155/2006). Im Zuge der ersten und zweiten Evaluierungsrunde empfahl die Staatengruppe gegen Korruption (GRECO) die Einführung eines Schutzmechanismus für sogenannte "whistle blower" (Empfehlung xvi.) und die Schaffung eines Rahmens, um im Zusammenhang mit einem Wechsel vom öffentlichen Dienst in den privaten Sektor Interessenkonflikte zu vermeiden (Empfehlung xix.).

Vorliegender Entwurf trägt diesen Empfehlungen Rechnung, indem Regelungen über den Schutz vor Benachteiligung und über Folgebeschäftigungen geschaffen werden.

In den dienstrechtlichen Antidiskriminierungsbestimmungen und im Gleichbehandlungsgesetz wird klargestellt, dass auch Diskriminierungen auf Grund der Geschlechtsidentität eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellen, und damit eine Rechtssicherheit für Transgender-Personen geschaffen. Weiters wird in den dienstrechtlichen Antidiskriminierungsbestimmungen der Begriff der „sexuellen Ausrichtung“ durch jenen der „sexuellen Orientierung“ ersetzt und ein ausdrücklicher Schutz vor ungerechtfertigten Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Elternschaft verankert.

Im Wiener Antidiskriminierungsgesetz werden der Schutzbereich erweitert und die Höhe des Mindestschadenersatzes angehoben.



Im Zusammenhang mit den allgemeinen Anstellungserfordernissen sind derzeit bei der Bewerbung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen komplexe Prüfungshandlungen durch die Dienstbehörde bzw. Personalstelle erforderlich, welche wesentlich vereinfacht werden sollen.

Weiters sollen mit diesem Entwurf Kleinstpensionen, die im Jahr 2008 nur mit 1,7 % erhöht wurden, – wie im ASVG – außertourlich mit Wirksamkeit 1. Oktober 2012 um 1,1 % erhöht werden.

Darüber hinaus werden mit diesem Gesetz legislative Anpassungen vorgenommen und die Richtlinien-Umsetzungshinweise aktualisiert.

#### **Darstellung der finanziellen Erläuterungen:**

Von der außertourlichen Pensionsanpassung profitieren insgesamt 53 Bezieherinnen und Bezieher von Eigenpensionen und 948 Bezieherinnen und Bezieher von Hinterbliebenenpensionen. Die Mehrkosten für die Stadt Wien werden sich im Jahr 2012 auf ca. 14.400 Euro und in den Folgejahren auf ca. 50.300 Euro belaufen. Von diesen Kosten nicht umfasst sind jene Kosten, die auf den vom Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz erfassten Bereich entfallen (ca. 10.000 Euro im Jahr 2012 und ca. 35.000 Euro in den Folgejahren), da diese Kosten gemäß § 3 Abs. 3 Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz der Stadt Wien zu ersetzen sind.

Mit dem restlichen Gesetzentwurf sind keine Mehrkosten verbunden.

Für den Bund und andere Gebietskörperschaften entstehen keine Kosten.

#### **Besonderer Teil**

Zu Art. I Z 1, 2, 7, 8 und 13, Art. II Z 3 und 4, Art. III Z 1 bis 4 sowie Art. VII Z 1 (§ 3 Abs. 1 Z 2, § 7a Abs. 1, § 35 Abs. 3 Z 3 und 3a und § 73 Abs. 3 DO 1994; § 4 Abs. 8 Z 3 und 3a VBO 1995; § 2 Abs. 2 Z 1 und 1a, § 11 Z 1 und 1a PO 1995; § 4 Abs. 2 des Gesetzes über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen):

In jenen Bereichen des Dienstes zur Gemeinde Wien, in denen eine Beschäftigung nicht österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern vorbehalten ist, können bereits jetzt Personen, welche die Staatsangehörigkeit eines Landes innehaben, dessen Angehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration oder auf Grund des Rechtes der Europäischen Union dieselben Rechte für den Berufs-

zugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern (Inländerinnen und Inländern), beschäftigt werden. Gleiches gilt für gemäß der Richtlinie 2004/83/EG über Mindestnormen für die Anerkennung und den Status von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Flüchtlinge oder als Personen, die anderweitig internationalen Schutz benötigen, und über den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABl. Nr. L 304 vom 30. September 2004, S 12, als Flüchtling oder als Person mit subsidiärem Schutzstatus anerkannte Personen (§ 3 Abs. 1 Z 2 DO 1994).

Die Anerkennung im Ausland erworbener Ausbildungsnachweise ist für diese Personen in § 7a DO 1994 sowie in § 4 des Gesetzes über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen näher geregelt.

Aus Anlass der im Hinblick auf die Richtlinie 2011/95/EU über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes (Neufassung), ABl. Nr. L 337 vom 20. Dezember 2011, S 9, und auf die Richtlinie 2011/98/EU über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABl. Nr. L 343 vom 23. Dezember 2011, S 1, erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen soll die Gleichstellung von Drittstaatsangehörigen und Staatenlosen mit EWR-Bürgern in diesen Bereichen einfacher geregelt werden.

Die derzeitige Rechtslage im Dienstrecht der Wiener Gemeindebediensteten hat nämlich im Fall der (erfolgreichen) Bewerbung einer oder eines Drittstaatsangehörigen bzw. einer oder eines Staatenlosen komplexe Prüfungshandlungen im Zusammenhang mit Niederlassungs- und Aufenthaltsrecht durch die Dienstbehörde bzw. Personalstelle zur Folge, die im Wesentlichen bereits durch die zuständigen Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörden durchgeführt wurden und außerdem durch die Notwendigkeit einer europarechtskonformen Interpretation der einschlägigen dienstrechtlichen Regelungen zusätzlich erschwert werden. Daher sollen die dienstrechtlichen Ernennungs- bzw. Aufnahmeerfordernisse dahin gehend angepasst werden, dass eine Beschäftigung im nicht vorbehaltenen Bereich all jener Personen möglich ist, die bereits vollen Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt genießen, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft oder der Art ihres Aufenthaltstitels.

Die Dienstbehörde bzw. Personalstelle kann sich daher hinkünftig auf die Überprüfung des Vorliegens eines Aufenthaltstitels, mit dem der unbeschränkte Arbeitsmarktzugang verbunden ist, beschränken, wodurch in diesem Bereich eine wesentliche Verwaltungsvereinfachung erreicht werden kann.

Da solche Aufenthaltstitel notwendigerweise nicht unbefristet sind, sind auch die entsprechenden Endigungsgründe anzupassen. Diese sollen nicht mehr auf den Verlust der Staatsbürgerschaft, sondern allgemein auf den nachträglichen Wegfall des Ernennungs- bzw. Aufnahmeerfordernisses des Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt abstellen. Ist dieser nicht mehr gegeben, etwa weil der entsprechende Aufenthaltstitel nicht verlängert oder entzogen wird, soll dies für Beamtinnen und Beamte als Austritt gelten. Flankierend wird auch eine entsprechende Meldepflicht der Bediensteten vorgesehen.

Zu Art. I Z 3 (§ 7a Abs. 4 DO 1994):

Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 2. März 2012, G 123/11, ausgesprochen, dass die in § 4a des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 enthaltene Wortfolge „um eine Inländern nicht vorbehaltene Verwendung“, welche mit der Dienstrechts-Novelle 2011 aufgehoben wurde, verfassungswidrig war.

Der Verfassungsgerichtshof hat zu der dem § 7a Abs. 4 DO 1994 gleichlautenden Bestimmung des Bundes ausgesprochen, dass kein sachlicher Grund dafür zu erkennen sei, dass eine im Hinblick auf eine bestimmte Verwendung vorgesehene Anerkennung von Ausbildungsnachweisen, die im EU-Ausland erworben wurden, nicht möglich war, wenn es sich um eine Verwendung handelte, die österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern vorbehalten war. Aus diesem Grund ist auch die gegenständliche Wortfolge des § 7a Abs. 4 DO 1994 aufzuheben.

Zu Art. I Z 4 und Art. II Z 5 (§ 18a Abs. 1 und 2a DO 1994 sowie § 4a Abs. 1 und 2a VBO 1995):

Der Begriff „sexuelle Ausrichtung“ wird durch den sowohl im Wiener Antidiskriminierungsgesetz als auch im internationalen Sprachgebrauch und in der einschlägigen Literatur verwendeten Begriff „sexuelle Orientierung“ ersetzt.

Zu Art. I Z 5, Art. II Z 6 und Art. IV Z 1 und 2 (§ 18c DO 1994, § 4c VBO 1995 sowie § 2 Abs. 4 und 5 W-GBG):

Durch diese Änderungen wird klargestellt, dass Diskriminierungen auf Grund der Geschlechtsidentität eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellen. In diesem Zusammenhang ist auch auf das Urteil des EuGH vom 30. April 1996, C-13/94, hinzuweisen, worin dieser ausgesprochen hat, dass der Anwendungsbereich der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207 „nicht auf die Diskriminierungen beschränkt werden kann, die sich

aus der Zugehörigkeit zu dem einen oder dem anderen Geschlecht ergeben“. Nach der Definition der Resolution 1728 (2010) der Parlamentarischen Versammlung des Europarates vom 29. April 2010 „Discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity“ bezieht sich geschlechtliche Identität auf das tief empfundene, innere und individuelle Empfinden des eigenen Geschlechts jeder Person. Eine Transgender Person ist eine Person, deren Geschlechtsidentität nicht jenem Geschlecht entspricht, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde.

In § 18c DO 1994, § 4c VBO 1995 und § 2 Abs. 5 W-GBG wird ein ausdrücklicher Schutz vor ungerechtfertigten Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Elternschaft verankert.

Zu Art. I Z 6 (§ 29 Abs. 4 DO 1994):

Diese legislative Anpassung ist darin begründet, dass eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 27 Abs. 2 Z 1 DO 1994 seit der 26. Novelle zur Dienstordnung 1994, LGBl. Nr. 20/2009, anstelle eines Jahres oder eines Vielfachen desselben für die Dauer eines halben Jahres oder eines Vielfachen eines halben Jahres wirksam wird.

Zu Art. I Z 9 und Art. II Z 2 (§ 35a DO 1994 und § 4 Abs. 6a VBO 1995):

Der von GRECO, der beim Europarat eingerichteten Staatengruppe gegen Korruption (Groupe d'états contre la corruption), im Dezember 2008 veröffentlichte Evaluierungsbericht zu Österreich (deutsche Übersetzung abrufbar unter: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/evaluations/round2/GrecoEval1-2\(2007\)2\\_Austria\\_AU.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/evaluations/round2/GrecoEval1-2(2007)2_Austria_AU.pdf)) führt aus, dass österreichische öffentlich Bedienstete nach den einschlägigen Dienstrechtvorschriften (vgl. § 35 Abs. 1 DO 1994 und § 4 Abs. 6 VBO 1995) sowie gemäß § 78 StPO verpflichtet sind, gewisse korruptive Handlungen zu melden. Es gebe jedoch keine speziellen Schutzmaßnahmen für sogenannte "whistle blower", welche verhindern würden, dass diejenigen, die im guten Glauben Fälle anzeigen, Vergeltungsmaßnahmen fürchten müssen, welche insbesondere ihre Karriere betreffen. Der Bericht empfiehlt daher die Einführung eines Schutzes für sogenannte "whistle blower" für alle öffentlich Bediensteten, das heißt Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete (Empfehlung xvi.).

Die gegenständliche Einführung des § 35a DO 1994 und des § 4 Abs. 6a VBO 1995 soll in Umsetzung der Empfehlung xvi. des GRECO-Evaluierungsberichts einen wirksamen dienstrechtlichen Schutz für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber (sogenannte "whistle blower") schaffen. Da es sich bei der Korruption in der Regel um ein sogenanntes „opferloses Verbrechen“ handelt, es also in den seltensten Fällen ein physisches Opfer gibt, sondern vielmehr die Allgemeinheit unter den Folgen korruptiven Verhaltens zu leiden hat, sind Dienstgeberin und Strafverfolgungsbehörden in ihrem Bemühen um Aufklärung

und Verfolgung von korrupten Handlungen verstärkt auf Hinweise von Personen angewiesen, die solche in ihrem Arbeitsumfeld unmittelbar selbst erleben oder erlebt haben. Um zu verhindern, dass potentielle Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber davor zurückschrecken, bei Wahrnehmung korruptiver Handlungen eine entsprechende Meldung zu erstatten, soll ein wirksamer Rechtsschutz vor Repressalien als Reaktion auf die Erstattung einer Meldung geschaffen werden. In systematischer Hinsicht ist dieser Schutz als besondere Dienstpflicht der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin konzipiert, gegenüber einer von dieser Bestimmung erfassten Hinweisgeberin oder einem solchen Hinweisgeber keine repressiven Maßnahmen zu ergreifen. Die verfahrensgesetzlich geschützten Rechte jener Personen, die von einem solchen Hinweis – als Beschuldigte im weiteren Sinn – betroffen sind, werden dadurch keinesfalls berührt oder geschmälert.

Eine Abgrenzung jener strafrechtlich relevanten Handlungen, welche als Korruption betrachtet und vom Schutzbereich des § 35a DO 1994 bzw. des § 4 Abs. 6a VBO 1995 erfasst werden, wurde mit dem in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, BGBl. I Nr. 72/2009, kodifizierten Zuständigkeitskatalog des genannten Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) geschaffen.

Der Rechtsschutz setzt in Anlehnung an Art. 9 des Zivilrechtsübereinkommens über Korruption, BGBl. III Nr. 155/2006, das kumulative Vorliegen zweier Voraussetzungen voraus: Der Meldung hat ein begründeter Verdacht zu Grunde zu liegen und sie hat „in gutem Glauben“ zu erfolgen. „Guter Glaube“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Meldungslegerin oder der Meldungsleger die von ihr oder ihm gemeldeten Tatsachen aus wahrscheinlichen Gründen als korrekt erachten konnte. Ein substanzloses „Vernadern“ oder „Anpatzen“ etwa von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern in einem Ausschreibungsverfahren schließt die Redlichkeit und damit den Schutz aus.

Weiters ist erforderlich, dass der Verdacht an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten gemeldet wird, wobei auch eine Meldung an die Dienstaufsicht oder das Antikorruptionstelefon der Stadt Wien, bei welchem Fragen rund um Korruptionsprävention und ethische Verwaltung beantwortet werden (Telefonnummer 4000-82400), möglich ist. Der Rechtsschutz umfasst auch Meldungen an das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung.

Das Ausmaß des Rechtsschutzes wird in Anlehnung an § 2 Abs. 5 Z 2 und 4 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes – W-GBG als jede nachteilige, das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung zu definieren sein. Die vorliegende Neuregelung bewirkt damit in erster Linie den Schutz vor motivmäßig verpönten Maßnahmen.

Von diesem Schutz sind nicht nur die oder der meldende Bedienstete, sondern auch andere Bedienstete, die diese Meldung unterstützen, umfasst. Unter Unterstützung ist eine qualifizierte Unterstützung in dem Sinn zu verstehen, dass sich die oder der Bedienstete als Zeugin oder Zeuge oder durch ihr oder sein aktives Verhalten gegenüber der Dienstgeberin oder der oder dem Vorgesetzten einem gewissen Risiko aussetzt. Außerdem muss ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen der Meldung und der qualifizierten Unterstützung einerseits und der Reaktion der Dienstgeberin andererseits bestehen.

Zu Art. I Z 10 und 17 (§ 68 Abs. 3 und § 94 Abs. 8 Z 2 DO 1994):

Diese Bestimmungen dienen der Rechtsbereinigung, da die Möglichkeit, anstelle der Disziplinarstrafe der Entlassung die Versetzung in den Ruhestand zu verfügen, mit der 27. Novelle zur Dienstordnung 1994, LGBl. Nr. 2/2010, aufgehoben wurde.

Zu Art. I Z 11 und 12 sowie Art. II Z 8 (§ 68d und § 71a DO 1994 sowie § 41a VBO 1995):

Der GRECO-Evaluierungsbericht (vgl. Erläuterungen zu Art. I Z 9 und Art. II Z 2) führt weiters aus, „dass es keine Beschränkungen hinsichtlich Beamtinnen und Beamter gibt, die in den privaten Bereich wechseln (Cooling-off-Zeiten, Beschränkungen der Möglichkeit, zu einem Unternehmen zu wechseln, über welches die Beamtin oder der Beamte eine gewisse Kontrolle ausgeübt hat, etc.), die sinnvoll die Verpflichtung der ehemaligen Beamtinnen und Beamten ergänzen könnten, weiterhin die Amtsverschwiegenheit zu wahren“. Der Bericht empfiehlt daher unter anderem die Schaffung eines Rahmens, um mit dem Wechsel von öffentlich Bediensteten in den privaten Sektor umzugehen (Empfehlung xix.).

Dieser Empfehlung soll durch die vorliegende Neuregelung in grundsätzlicher Anlehnung an das private Arbeitsrecht und den dort üblichen, auf § 36 AngG beruhenden Konkurrenzklauseln Rechnung getragen werden.

Ziel der neuen Bestimmungen ist es, unter größtmöglicher Wahrung der berechtigten Interessen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer solche Folgebeschäftigungen im Privatsektor hintan zu halten, welche geeignet sind, die Achtung und das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche und korrekte Wahrnehmung der ursprünglichen dienstlichen Aufgaben der oder des Bediensteten zu beeinträchtigen (vgl. § 18 Abs. 2 zweiter Satz DO 1994 und § 4 Abs. 4 zweiter Satz VBO 1995). Darüber hinaus dienen die neuen Bestimmungen auch der Vermeidung von Interessenkonflikten, da durch die durch sie auferlegten Beschäftigungsbeschränkungen die bevorzugte Behandlung einer potentiellen

späteren privaten Dienstgeberin oder eines solchen Dienstgebers keinerlei persönliche Vorteile für die betroffene Bedienstete oder den betroffenen Bediensteten mit sich bringt.

Ein Wechsel von Bediensteten in den privaten Sektor kann auf der Grundlage des geltenden Dienstrechts in zweierlei Ausgestaltung stattfinden, nämlich

1. nach dem Ausscheiden aus einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien und
2. während des Ruhestandes.

Zu 1:

Folgebeschäftigungen, welche von ehemaligen Bediensteten der Gemeinde Wien ausgeübt werden, werden von § 71a DO 1994 (Beamtinnen und Beamte) und § 41a VBO 1995 (Vertragsbedienstete) in inhaltlich annähernd gleicher Weise erfasst.

Sanktioniert sind lediglich Folgebeschäftigungen während einer Abkühlungsphase von sechs Monaten bei Rechtsträgern, die nicht der Kontrolle durch den Rechnungshof, durch gleichartige Einrichtungen der Länder, durch das Kontrollamt der Stadt Wien oder durch eine vergleichbare internationale oder ausländische Kontrolleinrichtung unterliegen. Ein Wechsel von einer Gebietskörperschaft zur anderen ist damit weiterhin ohne Einschränkungen möglich.

Keinesfalls soll durch die vorliegende Regelung der Folgebeschäftigung ein Wechsel von Bediensteten der Gemeinde Wien in die Privatwirtschaft schlechthin verhindert werden, sondern soll eine solche nur ausgeschlossen sein, wenn die dienstlichen Entscheidungen der oder des Bediensteten in den letzten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss auf die Rechtsposition der Rechtsträgerin oder des Rechtsträgers und der neuen Arbeitgeberin oder des neuen Arbeitgebers hatten oder haben konnten. Darunter werden in erster Linie Entscheidungen in der Sache selbst sowie Vertragsabschlüsse und die damit verbundenen maßgeblichen entscheidungsrelevanten Vorbereitungshandlungen zu verstehen sein. Erfasst sind weiters die „Prüfbereiche“ der Wiener Gemeindeverwaltung: Dort, wo Bedienstete regelmäßig Prüfhandlungen gegenüber Rechtsträgern (z.B. Prüfung der Einhaltung des Gewerberechts, der baurechtlichen Bestimmungen, etc.) zu setzen haben, soll ein direkter Wechsel zu solchen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die von den Prüfhandlungen der oder des Bediensteten in ihrer Rechtsposition betroffen waren, nur unter erschwerten Bedingungen zulässig sein.

Durch die Wendung „tätig zu werden“ kommt zum Ausdruck, dass von der Regelung nicht nur unselbständige Dienst- und Arbeitsverhältnisse, sondern auch andere Arten von Dienstleistungsverhältnissen, wie etwa auf Werkverträgen beruhende Beratungstätigkeiten oder Ähnliches, erfasst werden.

Darüber hinaus ist ihre Anwendung ausgeschlossen, wenn ihre Befolgung im Verhältnis zu dem durch § 71a Abs. 1 DO 1994 bzw. § 41a Abs. 1 VBO 1995 geschützten Interesse zu einer unbilligen Erschwerung des Fortkommens der oder des Bediensteten führt. Dabei ist eine Interessenabwägung zwischen dem Interesse der Aufrechterhaltung des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der vormals dienstlichen Aufgaben der oder des Bediensteten (§ 18 Abs. 2 zweiter Satz DO 1994 und § 4 Abs. 4 zweiter Satz VBO 1995 und die dazu ergangene Rechtsprechung werden hier als Orientierungspunkte dienen) und dem Interesse der oder des Bediensteten am beruflichen Fortkommen vorzunehmen. Schlägt diese Abwägung zu Gunsten der oder des Bediensteten aus, sind die Beschränkungen für Folgebeschäftigungen nicht anzuwenden. Ferner ist die Anwendbarkeit dieser Bestimmungen ausgeschlossen, wenn der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug (Beamtinnen und Beamte) bzw. das Monatsentgelt (Vertragsbedienstete) das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG (diese beträgt gemäß § 1 Z 2 der Kundmachung BGBl. II Nr. 398/2011 derzeit 141,00 Euro) nicht übersteigt.

§ 71a Abs. 2 DO 1994 und § 41a Abs. 2 VBO 1995 schließen die Anwendbarkeit der Beschäftigungsbeschränkungen außerdem dann aus, wenn die Dienstgeberin bzw. eine oder einer ihrer Vertreterinnen oder Vertreter der oder dem Bediensteten schuldhaft Anlass geben, das Dienstverhältnis durch Austritt, Kündigung oder vorzeitige Auflösung zu beenden. Dies wird etwa dann der Fall sein, wenn die Dienstgeberin es im Falle von Mobbing unterlässt, entsprechend Abhilfe zu schaffen. Außerdem ist eine Anwendbarkeit im Wesentlichen dann ausgeschlossen, wenn die Dienstgeberin das (provisorische) Dienstverhältnis kündigt, ohne dass die Bedienstete oder den Bediensteten ein Verschulden an der Endigung trifft. Schließlich kommen die Beschäftigungsbeschränkungen auch bei Endigung eines auf bestimmte Zeit eingegangenen vertraglichen Dienstverhältnisses durch Zeitablauf nicht zur Anwendung.

Bei Zuwiderhandeln ist der Stadt Wien von der oder dem Bediensteten eine Konventionalstrafe in Form eines pauschalierten Schadenersatzes in Höhe des Dreifachen des zuletzt gebührenden Monatsbezugs (Beamtinnen und Beamte) bzw. des zuletzt gebührenden Monatsentgelts (Vertragsbedienstete) zu ersetzen. Eine solche macht die Feststellung des konkreten Schadenseintritts und der Schadenshöhe entbehrlich (siehe dazu auch Welser/Zöchling-Jud, Bürgerliches Recht, Band II). Bereits die potentielle Eignung einer Folgebeschäftigung, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen, löst daher die Konventionalstrafe aus. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens oder eines Anspruchs auf Er-



fällung, also der Einhaltung der Bestimmungen des § 71a DO 1994 bzw. § 41a VBO 1995, ist dabei jedoch ausgeschlossen.

Die Geltendmachung des pauschalierten Schadenersatzes folgt, ähnlich wie beispielsweise in Fällen der Organhaftung, den Regeln des Zivil- und Zivilverfahrensrechts. Ein richterliches Mäßigungsrecht auf Grund von Billigkeitserwägungen besteht jedoch, anders als etwa im Bereich der Organhaftpflicht, nicht.

Zu 2:

Da Beamtinnen und Beamte des Ruhestands weiterhin dem Disziplinarrecht der Gemeinde Wien unterliegen, enthält § 68d DO 1994 eine dem § 71a DO 1994 nachgebildete Dienstpflicht des Ruhestands. Die in § 71a Abs. 2 Z 1 DO 1994 vorgesehene Interessenabwägung kann dabei aufgrund des immer noch aufrechten Dienstverhältnisses entfallen. Auf pensionierte Vertragsbedienstete ist § 41a VBO 1995 anzuwenden.

Zu Art. I Z 14 (§ 74b Abs. 2 DO 1994):

Künftig soll für die Richterin oder den Richter, die oder der den Vorsitz des Dienstrechtssenates führt, der Aktivstand im Zeitpunkt der Bestellung ausreichend sein.

Zu Art. I Z 15 und 16 (§ 86 Abs. 1 und § 88 Abs. 2 DO 1994):

Die Mitglieder der Disziplinarkommission müssen Beamtinnen und Beamte der Gemeinde Wien sein, wobei für die Bestellung derzeit ein definitives Dienstverhältnis erforderlich ist. In Anbetracht des Umstandes, dass die Zahl der Pragmatisierungen rückläufig ist und sich somit die Zahl der öffentlich-rechtlichen Bediensteten verringert, wird im Interesse einer hinreichend großen Auswahl an geeigneten Personen für die Bestellung zum Mitglied der Disziplinarkommission vom Erfordernis der Definitivstellung Abstand genommen (§ 86 Abs. 1).

Für die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt galt dies schon bisher, die Ausnahme des definitiven Dienstverhältnisses im Verweis auf § 86 Abs. 1 ist aber nun obsolet geworden.

Zu Art. I Z 18 bis 20, Art. II Z 9, Art. III Z 6, Art. IV Z 3 und Art. V Z 1 (§ 110 DO 1994, § 64 Abs. 2 VBO 1995, § 74 Abs. 2 PO 1995, § 46 Abs. 2 W-GBG und § 76 Abs. 2 W-BedSchG 1998):

Soweit in der Dienstordnung 1994, der Vertragsbedienstetenordnung 1995, der Pensionsordnung 1995, im Wiener Gleichbehandlungsgesetz und im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 auf Bundesgesetze bzw. Richtlinien verwiesen wird, soll im Sinn einer zulässigen statischen Verweisung jeweils deren am 1. Juli 2012 geltende Fassung maß-

gebend sein. Weiters wird dem Umstand Rechnung getragen, dass es sich bei Richtlinien der Europäischen Gemeinschaften nunmehr um solche der Europäischen Union handelt.

Zu Art. I Z 21, Art. II Z 10, Art. V Z 2, Art. VI Z 5 und Art. VII Z 2 (§ 117 DO 1994, § 67 VBO 1995, § 81a W-BedSchG 1998, § 11 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes und § 8 des Gesetzes über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen):

Die genannten Regelungen enthalten eine Aktualisierung der gemeinschaftsrechtlich gebotenen Hinweise auf umgesetzte EU-Richtlinien, wobei im Interesse der Übersichtlichkeit neu in die Umsetzungshinweise aufgenommene Richtlinien in chronologischer Reihenfolge (ein)geordnet wurden.

Zu Art. II Z 1 (§ 2 Abs. 8 VBO 1995):

Mit dem Zweiten Gewaltschutzgesetz, BGBl. I Nr. 40/2009, wurde unter anderem auch das Strafgesetzbuch dahingehend geändert, dass einer Täterin oder einem Täter, die oder der eine strafbare Handlung gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung einer minderjährigen Person begangen hat und im Tatzeitpunkt eine Erwerbstätigkeit oder sonstige Tätigkeit in einem Verein oder einer anderen Einrichtung ausübt oder auszuüben beabsichtigt, welche die Erziehung, Ausbildung oder Beaufsichtigung Minderjähriger einschließt, die Ausübung dieser oder vergleichbarer Tätigkeiten zu untersagen ist. Diese Tätigkeitsverbote sind auf Grund einer entsprechenden Änderung des Strafregistergesetzes 1968 in das Strafregister aufzunehmen, entsprechende Sonderauskünfte für Dienstbehörden und Personalstellen der Gebietskörperschaften im Zusammenhang mit der Anstellung von Personen an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen sind nach Maßgabe besonderer gesetzlicher Regelungen zu erteilen, welche mit der 28. Novelle zur Dienstordnung 1994 und der 32. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. Nr. 42/2010, geschaffen wurden.

Nach dem vorliegenden Entwurf sollen nun auch im Zusammenhang mit der Anstellung von Lehrerinnen und Lehrern der Musiklehranstalten der Stadt Wien derartige Sonderauskünfte eingeholt werden können.

Zu Art. II Z 7 (§ 12 Abs. 5 VBO 1995):

Mit dieser Regelung sollen die Gleichbehandlung von Beamtinnen und Beamten, deren Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes unter anderem durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder eine (Eltern-)Karenz vorzeitig endet (vgl. § 29 Abs. 2 DO 1994), und von Vertragsbediensteten, deren Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes in den genannten Fällen lediglich unterbrochen wird, her-

gestellt und sachlich nicht gerechtfertigte unterschiedliche Folgen dieser Differenzierung beseitigt werden.

Zu Art. III Z 5 (§ 73I PO 1995):

Im Jahr 2008 wurden die nach der Pensionsordnung 1995 gebührenden Pensionen – wie die ASVG-Pensionen – besonders erhöht. Der Mindestsatz für die Ergänzungszulage für die nicht verheiratete Beamtin bzw. den nicht verheirateten Beamten (Anm.: dieser entspricht dem Ausgleichszulagenrichtsatz für alleinstehende Pensionsbezieherinnen und Pensionsbezieher nach dem ASVG) wurde um 21 Euro auf 747 Euro erhöht (Verordnung des Stadtsenates vom 11. Dezember 2007, Pr.Z. 05626-2007/0001-GIF, ABl. Nr. 52/2007, S. 18). Pensionen bis zur Höhe dieses Mindestsatzes wurden um 1,7 %, also mit dem Anpassungsfaktor auf Grund des Verbraucherpreisindex, erhöht. Pensionen über dem Mindestsatz bis zu 1.050 Euro wurden um 21 Euro und damit um bis zu 2,81 % erhöht. Pensionen zwischen 1.050 Euro und 1.700 Euro wurden um 2 % angepasst. Ab 1.700 Euro wurde die prozentuelle Erhöhung linear auf 1,7 % abgeschmolzen und ab 2.161,50 Euro gebührte ein Fixbetrag in der Höhe von 36,75 Euro monatlich (§ 73e PO 1995 in der Fassung LGBl. Nr. 22/2008).

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 20. Oktober 2011, C-123/10, Brachner, entschieden, dass in der Anpassung der Pensionen unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz im Rahmen der Pensionsanpassung 2008 mit (nur) 1,7 % im Vergleich zur außerordentlichen Erhöhung anderer Pensionen die Möglichkeit einer verbotenen Diskriminierung der Frauen nach der Richtlinie 79/7/EWG liegen kann, wenn in der in Betracht kommenden Gruppe von Pensionsbezieherinnen und Pensionsbeziehern wesentlich mehr Frauen als Männer betroffen sind.

In Umsetzung dieses Urteils hat der Oberste Gerichtshof hinsichtlich des ASVG festgestellt, dass tatsächlich eine Diskriminierung von Frauen vorliegt und für die betroffenen Personen die Pensionsanpassung 2008 daher 2,81 % betragen müsste (OGH vom 6. Dezember 2011, 10 ObS 129/11k). Da von diesem Urteil nur jene ASVG-Pensionistinnen und Pensionisten profitierten, die die Pensionsanpassung 2008 gerichtlich bekämpft haben, gewährt der Bund den von der geringen Pensionserhöhung 2008 betroffenen Pensionistinnen und Pensionisten mit 1. Oktober 2012 eine außertourliche Pensionserhöhung von 1,1 % (BGBl. I Nr. 76/2012).

Mit dem vorliegenden Entwurf soll diese außertourliche Pensionserhöhung auch in das Wiener Pensionsrecht umgesetzt werden. Zu diesem Zweck sieht § 73I Abs. 1 vor, dass alle Pensionen (= Eigenpensionen und Hinterbliebenenpensionen), die am 31. Dezember 2007 nicht mehr als 725,99 Euro betragen haben und im Jahr 2008 nur um 1,7 % erhöht

wurden, mit 1. Oktober 2012 um 1,1 % erhöht werden. Ebenso sind von solchen Eigenpensionen abgeleitete Hinterbliebenenpensionen zu erhöhen (§ 73I Abs. 2). § 73I Abs. 3 erfasst jene Fälle, in denen die Bezieherin oder der Bezieher einer kleinen Eigenpension im Dezember 2007 verstorben ist und die mit 1. Jänner 2008 angefallene Hinterbliebenenpension gemäß § 46 Abs. 2 Z 2 PO 1995 um 1,7 % erhöht worden ist. Voraussetzung für die Erhöhung ist in allen drei genannten Fällen, dass der Anspruch auf die Eigen- bzw. Hinterbliebenenpension am 1. Oktober 2012 aufrecht ist.

Zu Art. VI Z 1 (§ 1 Abs. 1 Z 5 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes):

Die Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie) verbietet gemäß Artikel 4 jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im öffentlichen oder privaten Sektor, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder mit der Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger Tätigkeit. Erfasst sind alle Personen, die nach den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben. Das Wiener Antidiskriminierungsgesetz umfasst derzeit nur den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit (§ 1 Abs. 1 Z 5). Die Formulierung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie geht jedoch über den bloßen Zugang hinaus. Durch die Neuregelung soll der Geltungsbereich dahingehend erweitert werden, dass nunmehr auch die Erweiterung einer selbständigen Erwerbstätigkeit vom Diskriminierungsverbot umfasst ist.

Zu Art. VI Z 2 und 3 (§ 3 Abs. 3 Z 2 und Abs. 4 Z 1 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes):

Die Richtlinie 2004/113/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen definiert in Art. 2 lit. c die Belästigung als Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, und in Art. 2 lit. d als sexuelle Belästigung jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Mit der Ergänzung des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes in § 3 Abs. 3 und 4 wird eindeutig klargestellt, dass nicht nur jene Verhaltensweisen verpönt

sind, die einen Eingriff in die Würde des Menschen bewirken, sondern auch jene, die einen solchen schon bezwecken.

Zu Art. VI Z 4 (§ 4 Abs. 1 erster Satz des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes):

Die Höhe des Mindestschadenersatzes zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung bei Verletzung des Verbotes der Diskriminierung und bei Benachteiligungen wird in § 4 Abs. 1 erster Satz des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes auf den im Gleichbehandlungsgesetz des Bundes vorgesehenen Betrag von 1.000 Euro angehoben.

## Textgegenüberstellung

alt

neu

(Im neuen Text ersatzlos entfallende Textstellen sind durch „**Fettdruck**“ gekennzeichnet.)

(Geänderte sowie neu eingefügte Textstellen sind durch „**Fett-  
druck**“ gekennzeichnet.)

## Dienstordnung 1994

## Dienstordnung 1994

Art. I Z 1:

§ 3. (1) Zur Unterstellung unter die Dienstordnung 1994 (Anstellung) ist im allgemeinen erforderlich:

1. ....
2. die Staatsangehörigkeit einer 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, oder **die Anerkennung als Flüchtling oder Person mit subsidiärem Schutzstatus nach der Richtlinie 2004/83/EG über Mindestnormen für die Anerkennung und den Status von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Flüchtlinge oder als Personen, die anderweitig internationalen Schutz benötigen, und über den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABI. Nr. L 304 vom 30. September**

§ 3. (1) Zur Unterstellung unter die Dienstordnung 1994 (Anstellung) ist im allgemeinen erforderlich:

1. ....
2. die Staatsangehörigkeit einer Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund **des Rechtes der Europäischen Union oder** eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgern, oder **unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt,**

2004, S. 12,

3. und 4. ....

Art. I Z 2 und 3:

**§ 7a.** (1) Für **Staatsangehörige einer 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, sowie für Personen, die nach der Richtlinie 2004/83/EG als Flüchtlinge oder Personen mit subsidiärem Schutzstatus anerkannt sind**, gelten hinsichtlich der besonderen Anstellungserfordernisse ergänzend die Abs. 2 bis 5.

(4) Der Magistrat hat auf Antrag eines österreichischen Bewerbers oder auf Antrag eines anderen Bewerbers gemäß Abs. 1 **um einen nicht österreichischen Staatsangehörigen vor-behaltenen Dienstposten** im Einzelfall zu entscheiden,

1. ....

2. ....

Art. I Z 4:

**§ 18a.** (1) Dem Beamten ist es im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der ethnischen Zugehö-

3. und 4. ....

**§ 7a.** (1) Für **von § 3 Abs. 1 Z 2 erfasste Personen ohne inländischen Ausbildungsnachweis** gelten hinsichtlich der besonderen Anstellungserfordernisse ergänzend die Abs. 2 bis 5.

(4) Der Magistrat hat auf Antrag eines österreichischen Bewerbers oder auf Antrag eines anderen Bewerbers gemäß Abs. 1 im Einzelfall zu entscheiden,

1. ....

2. ....

**§ 18a.** (1) Dem Beamten ist es im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der ethnischen Zugehö-

rigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen **Ausrichtung** 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. ....

(2a) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Angehörige einer bestimmten ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung bzw. Personen mit einer Behinderung, in einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen **Ausrichtung** gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Gleiches gilt für Merkmale gestalteter Lebensbereiche in Bezug auf Personen mit einer Behinderung.

Art. I Z 5:

**§ 18c.** (1) Dem Beamten ist im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit auch jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts (§ 2 Abs. 4 Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996), die nicht

rigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen **Orientierung** 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. ....

(2a) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Angehörige einer bestimmten ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung bzw. Personen mit einer Behinderung, in einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen **Orientierung** gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Gleiches gilt für Merkmale gestalteter Lebensbereiche in Bezug auf Personen mit einer Behinderung.

**§ 18c.** (1) Dem Beamten ist im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit auch jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts **oder der Geschlechtsidentität** (§ 2 Abs. 4 Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBl. für



vom Anwendungsbereich des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes erfasst ist, verboten. Diskriminierungen von Bediensteten sowie von Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Gemeinde Wien bewerben, auf Grund des Geschlechts sind nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz zu beurteilen.

(3) Als Diskriminierung im Sinn des Abs. 1 gelten auch:

1. und 2. ....
3. jede nachteilige Entscheidung, die deshalb erfolgt, weil die betroffene Person eine Belästigung im Sinn des Abs. 2 zurückgewiesen oder geduldet hat **sowie**
4. jede ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder Mutterschaft.

Art. I Z 6:

**§ 29.** (4) Bruchteile eines Jahres, die durch Abs. 3 oder durch § 27 Abs. 2 Z 2 entstehen, können bei einer neuerlichen Teilzeitbeschäftigung gemäß § 27 nur ungeteilt in Anspruch genommen werden.

Wien Nr. 18/1996), die nicht vom Anwendungsbereich des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes erfasst ist, verboten. Diskriminierungen von Bediensteten sowie von Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Gemeinde Wien bewerben, auf Grund des Geschlechts **oder der Geschlechtsidentität** sind nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz zu beurteilen.

(3) Als Diskriminierung im Sinn des Abs. 1 gelten auch:

1. und 2. ....
3. jede nachteilige Entscheidung, die deshalb erfolgt, weil die betroffene Person eine Belästigung im Sinn des Abs. 2 zurückgewiesen oder geduldet hat,
4. jede ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder Mutterschaft **sowie**
- 5. jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit der Elternschaft.**

**§ 29.** (4) Bruchteile eines **halben** Jahres, die durch Abs. 3 oder durch § 27 Abs. 2 Z 2 entstehen, können bei einer neuerlichen Teilzeitbeschäftigung gemäß § 27 nur ungeteilt in Anspruch genommen werden.

Art. I Z 7 und 8:

**§ 35.** (3) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der Beamte dem Magistrat unverzüglich schriftlich zu melden:

1. ....
  2. ....
  3. **Erwerb und Verlust der Staatsangehörigkeit einer 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,**
- 3a. Erlöschen, Aberkennung oder Beendigung des Flüchtlingsstatus oder des subsidiären Schutzstatus,**

Art. I Z 9:

-

**§ 35.** (3) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der Beamte dem Magistrat unverzüglich schriftlich zu melden:

1. ....
2. ....
3. **jede Veränderung seiner Staatsangehörigkeit und seines unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt,**

entfällt.

**Schutz vor Benachteiligung**

**§ 35a.** Der Beamte, der gemäß § 35 Abs. 1 im guten Glauben den begründeten Verdacht einer in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, BGBl. I Nr. 72/2009, genannten strafbaren Handlung meldet, darf durch einen Vertreter der

**Dienstgeberin als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt, wenn er einen derartigen Verdacht dem Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung meldet.**

Art. I Z 10:

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

Art. I Z 11:

-

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

#### **Folgebeschäftigung**

**§ 68d. (1) Dem Beamten des Ruhestandes ist es für die Dauer von sechs Monaten nach Übertritt oder Versetzung in den Ruhestand untersagt, für einen Rechtsträger,**

- 1. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes, des Kontrollamts der Stadt Wien oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und**
- 2. auf dessen Rechtsposition seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor dem Übertritt oder der Versetzung in den Ruhestand maßgeblichen Einfluss hatten,**

tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen.

(2) Abs. 1 ist nur anzuwenden, wenn der für den letzten Monat des aktiven Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, überschritten hat.

Art. I Z 12:

-

#### Folgebeschäftigung

§ 71a. (1) Dem Beamten ist es für die Dauer von sechs Monaten nach Auflösung des Dienstverhältnisses untersagt, für einen Rechtsträger,

1. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes, des Kontrollamts der Stadt Wien oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und
2. auf dessen Rechtsposition seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor der Auflösung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss

**hatten,  
tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen. Für den Fall des Zuwiderhandelns hat der Beamte der Stadt Wien eine Konventionalstrafe in Höhe des Dreifachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezuges zu leisten. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.**

**(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn**

- 1. dadurch das Fortkommen des Beamten unbillig erschwert wird,**
- 2. der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht überschritten hat,**
- 3. die Dienstgeberin oder einer ihrer Vertreter durch schuldhaftes Verhalten dem Beamten begründeten Anlass zum Austritt gegeben hat oder**
- 4. die Dienstgeberin das Dienstverhältnis in der Probearbeitzeit kündigt und den Beamten an der Kündigung kein Verschulden trifft.**

Art. I Z 13:

**§ 73.** (3) Die Begründung sowie das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu einer anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaft gelten für den Beamten des Dienststandes als Austritt. Gleiches gilt für den Beamten des Dienst- oder Ruhestandes bei **Verlust einer in § 3 Abs. 1 Z 2 genannten Staatsangehörigkeit, sofern keine andere solche Staatsangehörigkeit weiterhin vorliegt oder gleichzeitig erworben wird, oder bei Erlöschen, Aberkennung oder Beendigung des Flüchtlingsstatus oder des subsidiären Schutzstatus, sofern nicht gleichzeitig eine in § 3 Abs. 1 Z 2 genannte Staatsangehörigkeit erworben wird.**

Art. I Z 14:

**§ 74b.** (2) Der Vorsitzende und seine Stellvertreter müssen Richter des Aktivstandes sein. Für ihre Bestellung kommt dem Präsidenten des Oberlandesgerichtes Wien ein Vorschlagsrecht zu.

Art. I Z 15:

**§ 86.** (1) Beamte dürfen nur dann zu Mitgliedern der Disziplinarkommission bestellt werden, wenn **ihr Dienstverhältnis definitiv ist**, sie disziplinar unbescholten sind und gegen sie kein Disziplinarverfahren anhängig ist.

**§ 73.** (3) Die Begründung sowie das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu einer anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaft gelten für den Beamten des Dienststandes als Austritt. Gleiches gilt für den Beamten des Dienst- oder Ruhestandes bei **Wegfall der in § 3 Abs. 1 Z 2 genannten Voraussetzungen.**

**§ 74b.** (2) Der Vorsitzende und seine Stellvertreter müssen **zum Zeitpunkt ihrer Bestellung** Richter des Aktivstandes sein. Für ihre Bestellung kommt dem Präsidenten des Oberlandesgerichtes Wien ein Vorschlagsrecht zu.

**§ 86.** (1) Beamte dürfen nur dann zu Mitgliedern der Disziplinarkommission bestellt werden, wenn sie disziplinar unbescholten sind und gegen sie kein Disziplinarverfahren anhängig ist.

Art. I Z 16:

**§ 88.** (2) Auf den Disziplinaranwalt (Stellvertreter) sind § 84 Abs. 12 erster Satz und § 86 Abs. 1 **(mit Ausnahme der Notwendigkeit eines definitiven Dienstverhältnisses)**, Abs. 3 und 4 sinngemäß anzuwenden. Der Beamte scheidet aus dem Amt als Disziplinaranwalt (Stellvertreter) aus:

1. bis 5. ....

Art. I Z 17:

**§ 94.** (8) Ist der Beamte suspendiert und wurde sein Monatsbezug aus diesem Anlass gekürzt, wird die Kürzung endgültig, wenn

1. ....

2. über ihn im Disziplinarverfahren eine Geldbuße oder eine Geldstrafe im Ausmaß von jeweils mehr als einem halben Monatsbezug oder die Disziplinarstrafe der Entlassung verhängt **oder an deren Stelle die Versetzung in den Ruhestand ausgesprochen** wird oder

3. ....

Art. I Z 18, 19 und 20:

Verweisungen auf andere Gesetze und auf **EG-Richtlinien**

**§ 110.** (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist,

**§ 88.** (2) Auf den Disziplinaranwalt (Stellvertreter) sind § 84 Abs. 12 erster Satz und § 86 Abs. 1, Abs. 3 und 4 sinngemäß anzuwenden. Der Beamte scheidet aus dem Amt als Disziplinaranwalt (Stellvertreter) aus:

1. bis 5. ....

**§ 94.** (8) Ist der Beamte suspendiert und wurde sein Monatsbezug aus diesem Anlass gekürzt, wird die Kürzung endgültig, wenn

1. ....

2. über ihn im Disziplinarverfahren eine Geldbuße oder eine Geldstrafe im Ausmaß von jeweils mehr als einem halben Monatsbezug oder die Disziplinarstrafe der Entlassung verhängt wird oder

3. ....

Verweisungen auf andere Gesetze und auf Richtlinien **der Europäischen Union**

**§ 110.** (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist,

sind diese in der am **1. Dezember 2010** geltenden Fassung anzuwenden. Verweisen auf das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, BGBl. Nr. 244/1965, ist die am 1. August 2001 geltende Fassung zu Grunde zu legen.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien **des Rates oder der Kommission** der Europäischen **Gemeinschaften** verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am **1. Jänner 2008** zu verstehen.

Art. I Z 21:

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

- 1. Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABI. Nr. L 39 vom 14. Februar 1976, S 40 in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG, ABI. Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S 15,**
- 2. entfällt; LGBl. Nr. 5/2008 vom 19.2.2008,**
- 3. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABI. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S 1,**

sind diese in der am **1. Juli 2012** geltenden Fassung anzuwenden. Verweisen auf das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, BGBl. Nr. 244/1965, ist die am 1. August 2001 geltende Fassung zu Grunde zu legen.

(3) Soweit dieses Gesetz auf Richtlinien der Europäischen **Union** verweist, ist darunter die Fassung dieser Richtlinien am **1. Juli 2012** zu verstehen.

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

- 1. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABI. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S 1,**



4. Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S 1,
5. 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,
- 6. entfällt; LGBl. Nr. 5/2008 vom 19.2.2008,**
7. Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992, S 1,
8. Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S 22,
9. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S 16,
2. Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S 1,
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. Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992, S 1,
- 5. Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S 9,**
6. Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S 22,
7. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S 16,

- 10.** Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. November 2003, S 9,
- 11.** Richtlinie 2003/109/EG betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, ABl. Nr. L 16 vom 23. Jänner 2004, S 44,
- 12.** Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, ABl. Nr. L 158 vom 30. April 2004, S 77,
- 13.** Richtlinie 2004/83/EG über Mindestnormen für die Anerkennung und den Status von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Flüchtlinge oder als Personen, die anderweitig internationalen Schutz benötigen, und über den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABl. Nr. L 304 vom 30. September 2004, S. 12,
- 14.** Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004, S 37,
- 8. Richtlinie 2003/86/EG betreffend das Recht auf Familienzusammenführung, ABl. Nr. L 251 vom 3. Oktober 2003, S 12,**
- 9.** Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. November 2003, S 9,
- 10.** Richtlinie 2003/109/EG betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, ABl. Nr. L 16 vom 23. Jänner 2004, S 44 **in der Fassung der Richtlinie 2011/51/EU, ABl. Nr. L 132 vom 19. Mai 2011, S 1,**
- 11.** Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, ABl. Nr. L 158 vom 30. April 2004, S 77,
- 12.** Richtlinie 2004/83/EG über Mindestnormen für die Anerkennung und den Status von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Flüchtlinge oder als Personen, die anderweitig internationalen Schutz benötigen, und über den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABl. Nr. L 304 vom 30. September 2004, S. 12,
- 13.** Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004, S 37,

15. Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABl. Nr. L 255 vom 30. September 2005, S 22,
16. Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESS-EUROPE, 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.
14. Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABl. Nr. L 255 vom 30. September 2005, S 22,
15. **Richtlinie 2006/54/EG 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,**
16. **Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABl. Nr. L 155 vom 18. Juni 2009, S 17,**
17. Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESS-EUROPE, 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,
18. **Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG, ABl. Nr. L 180 vom 15. Juli 2010, S 1,**
19. **Richtlinie 2011/93/EU zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung**

des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI, ABI. Nr. L 335 vom 17. Dezember 2011, S 1,

20. Richtlinie 2011/95/EU über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes (Neufassung), ABI. Nr. L 337 vom 20. Dezember 2011, S 9,
21. Richtlinie 2011/98/EU über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABI. Nr. L 343 vom 23. Dezember 2011, S 1.

#### Vertragsbedienstetenordnung 1995

Art. II Z 1:

-

#### Vertragsbedienstetenordnung 1995

§ 2. (8) Abs. 7 ist auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 3 genannten Bediensteten anzuwenden.

Art. II Z 2, 3 und 4:

-

(8) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der Vertragsbedienstete dem Magistrat unverzüglich schriftlich zu melden:

1. und 2. ....
3. **Erwerb und Verlust der Staatsangehörigkeit einer 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,**
- 3a. **Erlöschen, Aberkennung oder Beendigung des Flüchtlingsstatus oder des subsidiären Schutzstatus,**

**§ 4. (6a) Der Vertragsbedienstete, der gemäß Abs. 6 im guten Glauben den begründeten Verdacht einer in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, BGBl. Nr. 72/2009, genannten strafbaren Handlung meldet, darf durch einen Vertreter der Dienstgeberin als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt, wenn er einen derartigen Verdacht dem Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung meldet.**

(8) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der Vertragsbedienstete dem Magistrat unverzüglich schriftlich zu melden:

1. und 2. ....
3. **jede Veränderung seiner Staatsangehörigkeit und seines unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt,**

entfällt

4. bis 8. ....

Art. II Z 5:

**§ 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 **Ausrichtung** 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. ....

(2a) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Angehörige einer bestimmten ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung bzw. Personen mit einer Behinderung, in einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen **Ausrichtung** gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Gleiches gilt für Merkmale gestalteter Lebensbereiche in Bezug

4. bis 8. ....

**§ 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** 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. ....

(2a) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Angehörige einer bestimmten ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung bzw. Personen mit einer Behinderung, in einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen **Orientierung** gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Gleiches gilt für Merkmale gestalteter Lebensbereiche in Bezug

auf Personen mit einer Behinderung.

Art. II Z 6:

**§ 4c.** (1) Dem Vertragsbediensteten ist im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit auch jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts (§ 2 Abs. 4 Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996), die nicht vom Anwendungsbereich des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes erfasst ist, verboten. Diskriminierungen von Bediensteten sowie von Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Gemeinde Wien bewerben, auf Grund des Geschlechts sind nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz zu beurteilen.

(3) Als Diskriminierung im Sinn des Abs. 1 gelten auch:

1. und 2. ....
3. jede nachteilige Entscheidung, die deshalb erfolgt, weil die betroffene Person eine Belästigung im Sinn des Abs. 2 zurückgewiesen oder geduldet hat **sowie**
4. jede ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder Mutterschaft.

auf Personen mit einer Behinderung.

**§ 4c.** (1) Dem Vertragsbediensteten ist im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit auch jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts **oder der Geschlechtsidentität** (§ 2 Abs. 4 Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996), die nicht vom Anwendungsbereich des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes erfasst ist, verboten. Diskriminierungen von Bediensteten sowie von Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zur Gemeinde Wien bewerben, auf Grund des Geschlechts **oder der Geschlechtsidentität** sind nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz zu beurteilen.

(3) Als Diskriminierung im Sinn des Abs. 1 gelten auch:

1. und 2. ....
3. jede nachteilige Entscheidung, die deshalb erfolgt, weil die betroffene Person eine Belästigung im Sinn des Abs. 2 zurückgewiesen oder geduldet hat,
4. jede ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder Mutterschaft **sowie**
5. **jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit der Elternschaft.**

Art. II Z 7:

**§ 12.** (5) Die Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 1 **darf nur** durch eine (Eltern-)Karenz gemäß §§ 31 bis 31b oder § 33 oder durch ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Mutterschutzgesetz 1979 **unterbrochen werden** und muss mindestens zwei Monate betragen. Zeiten, um die sich eine Teilzeitbeschäftigung durch eine **Unterbrechung** verkürzt, bleiben unter Beachtung der Höchstdauer gemäß Abs. 1 für eine neuerliche Teilzeitbeschäftigung gewahrt.

Art. II Z 8:

-

**§ 12.** (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. 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.

**Folgebeschäftigung**

**§ 41a. (1) Dem Vertragsbediensteten ist es nach Beendigung des Dienstverhältnisses für die Dauer von sechs Monaten untersagt, für einen Rechtsträger,**

- 1. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes, des Kontrollamts der Stadt Wien oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und**
  - 2. auf dessen Rechtsposition seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor der Beendigung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss hatten,**
- tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit ge-**



eignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen. Für den Fall des Zuwiderhandelns hat der Vertragsbedienstete der Stadt Wien eine Konventionalstrafe in Höhe des Dreifachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts zu leisten. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

**(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn**

- 1. dadurch das Fortkommen des Vertragsbediensteten unbillig erschwert wird,**
- 2. das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht überschritten hat,**
- 3. die Dienstgeberin oder einer ihrer Vertreter durch schuldhaftes Verhalten dem Vertragsbediensteten begründeten Anlass zur vorzeitigen Auflösung oder zur Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben hat,**
- 4. die Dienstgeberin das Dienstverhältnis löst, sofern keiner der in § 42 Abs. 2 Z 1, 3, 5 und 6 oder § 45 Abs. 2 aufgezählten Gründe vorliegt, oder**
- 5. das Dienstverhältnis gemäß § 41 Abs. 2 erster Satz endet.**

Art. II Z 9:

**§ 64.** (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am **1. Dezember 2010** geltenden Fassung anzuwenden. Soweit bei Vollziehung des § 51 das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, BGBl. Nr. 244/1965, anzuwenden ist, ist dessen am 1. August 2001 geltende Fassung zu Grunde zu legen.

Art. II Z 10:

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

- 1. Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABI. Nr. L 39 vom 14. Februar 1976, S 40 in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG, ABI. Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S 15,**
2. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABI. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S 1,
3. Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, ABI. Nr. L 393

**§ 64.** (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am **1. Juli 2012** geltenden Fassung anzuwenden. Soweit bei Vollziehung des § 51 das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, BGBl. Nr. 244/1965, anzuwenden ist, ist dessen am 1. August 2001 geltende Fassung zu Grunde zu legen.

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

1. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABI. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S 1,
2. Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, ABI. Nr. L 393

- vom 30. Dezember 1989, S 1,
4. 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,
  5. Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992, S 1,
6. bis 8. ....
10. Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESS-EUROPE, 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.

- vom 30. Dezember 1989, S 1,
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. Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992, S 1,
  5. **Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S 9,**
6. bis 8. ....
10. **Richtlinie 2006/54/EG 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,**
  11. Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESS-EUROPE, 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. **Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grund-**

satzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG, ABl. Nr. L 180 vom 15. Juli 2010, S 1,

13. Richtlinie 2011/93/EU zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI des Rates, ABl. Nr. L 335 vom 17. Dezember 2011, S 1.

#### Pensionsordnung 1995

Art. III Z 1 und 2:

§ 2. (2) Die Anwartschaft erlischt durch

1. **Verlust einer** in § 3 Abs. 1 Z 2 der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, genannten **Staatsangehörigkeit, sofern keine andere solche Staatsangehörigkeit weiterhin vorliegt oder gleichzeitig erworben wird,**

**1a. Erlöschen, Aberkennung oder Beendigung des Flüchtlingsstatus oder des subsidiären Schutzstatus, sofern nicht gleichzeitig eine in § 3 Abs. 1 Z 2 DO 1994 genannte Staatsangehörigkeit erworben wird,**

2. bis 5. ....

#### Pensionsordnung 1995

§ 2. (2) Die Anwartschaft erlischt durch

1. **Entfall der** in § 3 Abs. 1 Z 2 der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, genannten **Voraussetzungen,**

entfällt

2. bis 5. ....

Art. III Z 3 und 4:

**§ 11.** Der Anspruch auf Ruhegehalt erlischt durch

1. **Verlust einer** in § 3 Abs. 1 Z 2 **der Dienstordnung** 1994 genannten **Staatsangehörigkeit, sofern keine andere solche Staatsangehörigkeit weiterhin vorliegt oder gleichzeitig erworben wird,**

**1a. Erlöschen, Aberkennung oder Beendigung des Flüchtlingsstatus oder des subsidiären Schutzstatus, sofern nicht gleichzeitig eine in § 3 Abs. 1 Z 2 DO 1994 genannte Staatsangehörigkeit erworben wird,**

2. bis 4. ....

Art. III Z 5:

-

**§ 11.** Der Anspruch auf Ruhegehalt erlischt durch

1. **Entfall der** in § 3 Abs. 1 Z 2 **DO** 1994 genannten **Voraussetzungen,**

entfällt

2. bis 4. ....

### Besondere Pensionsanpassung

**§ 73I. (1) Alle Pensionen, auf die am 1. Oktober 2012 Anspruch besteht, sind zu diesem Zeitpunkt mit dem Faktor 1,011 zu vervielfachen, wenn**

1. **auf sie bereits am 31. Dezember 2007 Anspruch bestanden hat,**
2. **sie am 31. Dezember 2007 nicht mehr als 725,99 Euro betragen haben und**
3. **für das Kalenderjahr 2008 nur um 1,7 % erhöht worden sind.**

(2) Mit dem Faktor 1,011 sind auch jene Pensionen von Hinterbliebenen zu vervielfachen, auf die am 1. Oktober 2012 Anspruch besteht, wenn diese von Pensionen abgeleitet werden, auf die die in Abs. 1 Z 1 bis 3 genannten Voraussetzungen zutreffen.

(3) Mit 1. Jänner 2008 angefallene Pensionen von Hinterbliebenen, die für das Kalenderjahr 2008 um 1,7 % erhöht worden sind und auf die am 1. Oktober 2012 Anspruch besteht, sind mit dem Faktor 1,011 zu vervielfachen, wenn diese von Pensionen abgeleitet werden, auf die am 1. Dezember 2007 Anspruch bestanden hat und deren Höhe am 1. Dezember 2007 nicht mehr als 725,99 Euro betragen hat.

(4) Unter Pension im Sinn des Abs. 1 bis 3 ist die Summe aus dem Ruhe- oder Versorgungsgenuss, dem Kinderzurechnungsbetrag und der Ruhe- oder Versorgungsgenusszulage zu verstehen. Die Kinderzulage, die Ergänzungszulage und das Pflegegeld zählen nicht zur Pension.

Art. III Z 6:

**§ 74.** (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am **1. Dezember 2010** geltenden Fassung anzuwenden.

**§ 74.** (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am **1. Juli 2012** geltenden Fassung anzuwenden.

## Wiener Gleichbehandlungsgesetz

### Art. IV Z 1 und 2:

**§ 2.** (4) Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer Person des anderen Geschlechts benachteiligt wird. Eine Diskriminierung liegt insbesondere auch vor, wenn eine ihrem Wortlaut nach Frauen und Männer gleichermaßen betreffende Regelung, ein Beurteilungskriterium oder eine Maßnahme Angehörige eines Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Angehörigen des anderen Geschlechts benachteiligt oder benachteiligen könnte, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich (mittelbare Diskriminierung).

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

1. bis 3. ....
4. jede nachteilige, das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, die deshalb erfolgt, weil die oder der Bedienstete eine Belästigung im Sinn des § 7 oder des § 7a zurückgewiesen

## Wiener Gleichbehandlungsgesetz

**§ 2.** (4) Eine Diskriminierung **auf Grund des Geschlechts** liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer Person des anderen Geschlechts benachteiligt wird. Eine Diskriminierung liegt insbesondere auch vor, wenn eine ihrem Wortlaut nach Frauen und Männer gleichermaßen betreffende Regelung, ein Beurteilungskriterium oder eine Maßnahme Angehörige eines Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Angehörigen des anderen Geschlechts benachteiligt oder benachteiligen könnte, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich (mittelbare Diskriminierung). **Als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gilt auch die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Geschlechtsidentität.**

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

1. bis 3. ....
4. jede nachteilige, das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, die deshalb erfolgt, weil die oder der Bedienstete eine Belästigung im Sinn des § 7 oder des § 7a zurückgewiesen

oder geduldet hat **sowie**

5. jede ungünstigere Behandlung einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten.

oder geduldet hat,

5. jede ungünstigere Behandlung einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten **sowie**
- 6. jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit der Elternschaft.**

Art. IV Z 3:

**§ 46.** (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am **1. Mai 2010** geltenden Fassung anzuwenden.

**§ 46.** (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am **1. Juli 2012** geltenden Fassung anzuwenden.

### **Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998**

Art. V Z 1:

**§ 76.** (2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der am **1. Mai 2010** geltenden Fassung anzuwenden.

**§ 76.** (2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der am **1. Juli 2012** geltenden Fassung anzuwenden.

Art. V Z 2:

**§ 81a.** Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. bis 22. ....
23. Richtlinie 2009/148/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, ABI.

**§ 81a.** Durch dieses Gesetz werden Bestimmungen folgender Richtlinien umgesetzt:

1. bis 22. ....
23. Richtlinie 2009/148/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, ABI.



Nr. L 330 vom 16. Dezember 2009 S. 28.

Nr. L 330 vom 16. Dezember 2009 S. 28,

**24. Richtlinie 2009/161/EU zur Festlegung einer dritten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG und zur Änderung der Richtlinie 2000/39/EG, ABl. Nr. L 338 vom 19. Dezember 2009 S. 87.**

### Wiener Antidiskriminierungsgesetz

### Wiener Antidiskriminierungsgesetz

#### Art. VI Z 1:

**§ 1.** (1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für folgende Angelegenheiten des Landes und der Gemeinde, sofern diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen:

1. bis 4. ....
5. Zugang zu **selbstständiger** Erwerbstätigkeit.

**§ 1.** (1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für folgende Angelegenheiten des Landes und der Gemeinde, sofern diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen:

1. bis 4. ....
5. Zugang zu **und Erweiterung selbstständiger** Erwerbstätigkeit.

#### Art. VI Z 2 und 3:

**§ 3.** (3) Eine Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einem in § 2 Abs. 1 genannten Merkmal einer natürlichen Person dieser gegenüber ein Verhalten gesetzt oder ein Umfeld geschaffen wird, das

1. ....
2. die Würde dieser Person beeinträchtigt und

**§ 3.** (3) Eine Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einem in § 2 Abs. 1 genannten Merkmal einer natürlichen Person dieser gegenüber ein Verhalten gesetzt oder ein Umfeld geschaffen wird, das

1. ....
2. die Würde dieser Person beeinträchtigt **oder dies bezweckt** und

3. ....

(4) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

1. die Würde einer natürlichen Person beeinträchtigt und

2. ....

Art. VI Z 4:

**§ 4.** (1) Bei Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen gemäß Abs. 3 hat die benachteiligte Person neben dem Anspruch auf Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung einen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf **720** Euro. ....

Art. VI Z 5:

### **§ 11.**

#### **Umsetzung von Gemeinschaftsrecht**

Durch dieses Gesetz werden **die** Richtlinie 2000/43/EG **des Rates vom 29. Juni 2000** zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22, **und die** Richtlinie 2004/113/EG **des Rates vom 13. Dezember 2004** zur

3. ....

(4) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

1. die Würde einer natürlichen Person beeinträchtigt **oder dies bezweckt** und

2. ....

**§ 4.** (1) Bei Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen gemäß Abs. 3 hat die benachteiligte Person neben dem Anspruch auf Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung einen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf **1.000** Euro. ....

### **§ 11.**

#### **Umsetzung von Gemeinschaftsrecht**

Durch dieses Gesetz werden **Bestimmungen folgender Richtlinien** umgesetzt:

**1.** Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22,

Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004 S. 37, umgesetzt.

2. Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004, S. 37,

3. **Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG, ABl. Nr. L 180 vom 15. Juli 2010, S. 1.**

**Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen**

**Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für die von der Stadt Wien anzustellenden Kindergartenpädagogen/Kindergartenpädagoginnen und Hortpädagogen/Hortpädagoginnen**

Art. VII Z 1:

**§ 4.** (2) Für Staatsangehörige einer 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/Staatsbürgerinnen, gelten hinsichtlich der besonderen Anstellungserfordernisse ergänzend die Abs. 3 bis 7.

**§ 4.** (2) Für Staatsangehörige einer 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/Staatsbürgerinnen, **und für andere Personen mit unbeschränktem Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ohne inländischen Ausbildungs-**

**nachweis** gelten hinsichtlich der besonderen Anstellungserfordernisse ergänzend die Abs. 3 bis 7.

Art. VII Z 2:

§ 8. Durch dieses Gesetz **wird** in Bezug auf die in § 1 genannten Bedienstetengruppen **die Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABI. Nr. L 255 vom 30. September 2005, S 22**, umgesetzt.

§ 8. Durch dieses Gesetz **werden** in Bezug auf die in § 1 genannten Bedienstetengruppen **Bestimmungen folgender Richtlinien** umgesetzt:

1. **Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABI. Nr. L 255 vom 30. September 2005, S 22,**
2. **Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABI. Nr. L 155 vom 18. Juni 2009, S 17,**
3. **Richtlinie 2011/95/EU über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes (Neufassung), ABI. Nr. L 337 vom 20. Dezember 2011, S 9,**
4. **Richtlinie 2011/98/EU über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mit-**

**gliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitsnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABI. Nr. L 343 vom 23. Dezember 2011, S 1.**