

Erläuterungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Dienstordnung 1994 (26. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Besoldungsordnung 1994 (33. Novelle zur Besoldungsordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (29. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), das Wiener Personalvertretungsgesetz (14. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz), das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (4. Novelle zum Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998) und das Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995 (10. Novelle zum Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995) geändert werden

Allgemeiner Teil

Die Dienstordnung 1994 und die Vertragsbedienstetenordnung 1995 enthalten lediglich rudimentäre Bestimmungen über die Arbeitszeit der Bediensteten der Gemeinde Wien, welche den heutigen Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung in einer modernen Verwaltung nicht mehr gerecht werden. So gibt es heute bereits vielfältige flexible Arbeitszeitmodelle, die eine klare und eindeutige gesetzliche Regelung erforderlich machen. Dazu gehört auch die ausdrückliche Verpflichtung der Bediensteten zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen, wodurch zum einen eine zweifelsfreie Feststellung der von den Bediensteten geleisteten Mehrdienstleistungen und zum anderen die Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften über die Arbeitszeitgestaltung ermöglicht werden soll. Zudem sollen die von den Bediensteten zu leistenden Bereitschaftszeiten (Anwesenheitsbereitschaft und Rufbereitschaft) klar definiert und die arbeitszeitrechtliche Bewertung der von den Bediensteten auf Dienstreisen an außerhalb des Dienstortes verbrachten Zeiten (Reisezeiten) geregelt werden. Darüber hinaus wird für alle Dienste bei der Gemeinde Wien mit Ausnahme jener im Lehrberuf an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule nunmehr in dienstrechtlicher Hinsicht eine durchschnittliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich festgelegt.

Kernstück der Arbeitszeitreform ist die Aufnahme von detaillierten Regelungen für die im Rahmen der fixen Arbeitszeit sowie für die im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit tätigen Bediensteten in die Dienstordnung 1994 bzw. Vertragsbedienstetenordnung 1995, wobei hier vor allem den Festlegungen im Zusammenhang mit der gleitenden Arbeitszeit und der in beiden Arbeitsorganisationsformen möglichen Telearbeit besondere Bedeutung zukommt. Die gleitende Arbeitszeit ist nach dem vorliegenden Entwurf grundsätzlich für alle Bediensteten einzuführen; ausgenommen davon sind nur jene Bediensteten, die im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst oder die hauptamtlich im Lehrberuf an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind, und jene Bediensteten, die auf einem

Arbeitsplatz verwendet werden, für den die gleitende Arbeitszeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht in Betracht kommt. Wesenskern der gleitenden Arbeitszeit ist die Übertragung von Zeitsouveränität an die Bediensteten, das heißt die Einräumung der Möglichkeit an diese, die Arbeitszeit innerhalb vorgegebener Grenzen und unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse in Anbetracht der einer öffentlichen Verwaltung zukommenden Aufgaben selbst zu bestimmen. Diese Grenzen werden im Wesentlichen durch den Inhalt des Gleitzeitdienstplanes, der im Gesetz näher definiert wird, gezogen. Beide Arbeitszeitmodelle sehen – so wie bisher – die grundsätzliche Verpflichtung der Bediensteten zur Erbringung von Mehrdienstleistungen vor und regeln den Fall, in welchem ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen als angeordnet gelten. Neu ist der Entfall der Verpflichtung zur Erbringung von Mehrdienstleistungen, wenn dem berücksichtigungswürdige Interessen des oder der Bediensteten entgegenstehen und eine vorzunehmende Interessenabwägung ergeben hat, dass die Interessen des oder der Bediensteten das öffentliche oder dienstliche Interesse an der Erbringung der Mehrdienstleistung überwiegen. Auf Grund der Verschiedenheit der beiden Arbeitszeitformen wurde jeweils eine eigene Überstundendefinition in das Gesetz aufgenommen.

Im Interesse der Bediensteten an mehr Freizeit und im Interesse einer effizienten Verwaltung wurde die Möglichkeit geschaffen, auch Sonn-, Feiertags- und Nachtüberstunden zur Gänze in Freizeit im Verhältnis 1:2 ausgleichen zu können. Welche Abgeltungs- bzw. Ausgleichsform für Überstunden zur Anwendung gelangt, richtet sich dabei – wie bisher – nach der Anordnung des oder der zur Anordnung von Mehrdienstleistungen befugten Vorgesetzten.

Wie bereits oben angesprochen, soll eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage für die Verrichtung von Telearbeit geschaffen werden. Die Telearbeit ermöglicht eine Modernisierung der Arbeitsorganisation und bietet den Bediensteten die Möglichkeit, Beruf und soziales Leben in Einklang zu bringen und eine größere Selbständigkeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu erreichen. Die durch Telearbeit bewirkte örtliche Flexibilisierung der Dienstverrichtung soll auch eine höhere Motivation der Bediensteten durch Übernahme von mehr Eigenverantwortung und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewirken.

Ebenfalls im Interesse einer noch besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll die Mindestdauer für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung, auf die kein Rechtsanspruch besteht, von einem auf ein halbes Jahr bzw. ein Vielfaches eines halben Jahres gesenkt werden.

Mit dem Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 61/2007, sowie mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96/2007, wurde ein Zuschlag für Teilzeitbeschäftigte in der Höhe von 25% für die Zeit einer zusätzlichen Dienstleistung geschaffen. In Anlehnung daran sieht der vorliegende Entwurf vor, dass auch Mehrdienstleistungen von teilzeitbeschäftigten Gemeindebediensteten, durch die die volle Arbeitszeit nicht überschritten wird und die nicht innerhalb des gesetzlich vorgesehenen Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden, entweder im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen, nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten sind. Wie bisher dürfen Teilzeitbeschäftigte allerdings nur dann zu Mehrdienstleistungen herangezogen werden, wenn dies zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter oder eine Bedienstete mit voller Arbeitszeit nicht zur Verfügung steht.

Um der Gemeinde Wien die korrekte Erfüllung der sie als Dienstgeberin nach dem Behinderteneinstellungsgesetz treffenden Pflichten zu ermöglichen und einen aus nicht erfolgten Meldungen entstehenden finanziellen Nachteil für die Gemeinde Wien zu vermeiden, sollen die Bediensteten künftig verpflichtet sein, den Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes zu melden, wobei die Verletzung dieser Dienstpflicht lediglich mit einer Belehrung oder Ermahnung im Sinn des § 34 DO 1994 geahndet werden kann.

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 26. Juni 2001, Rs C-173/99, BEC-TU, ausgesprochen, dass es Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. November 2003, S 9, CELEX-Nr. 32003L0088, einem Mitgliedstaat nicht erlaubt, eine nationale Regelung zu erlassen, nach der ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erst dann erwirbt, wenn er oder sie eine ununterbrochene Mindestbeschäftigungsdauer bei demselben Arbeitgeber oder derselben Arbeitgeberin zurückgelegt hat. Dieser Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes folgend soll die bisher für das Entstehen des Urlaubsanspruchs vorgesehene Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten entfallen.

Durch die geplante Reform des Urlaubsrechtes soll auch der Urlaubsanspruch im Hinblick auf die bereits bestehenden unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle, welche insbesondere auch unterschiedlich lange Arbeitszeiten an den einzelnen Tagen der Woche vorsehen, künftig nicht mehr in Tagen (Werktagen oder Arbeitstagen), sondern in Stunden bemessen werden, um allen Bediensteten ein gleich hohes Ausmaß an Dienstbefreiung durch den Erholungsurlaub zu gewährleisten.

Da eine mit der Tätigkeit der Bediensteten verbundene bloß mögliche Gefährdung von deren Gesundheit durch einen Zusatzurlaub weder beseitigt noch verringert werden kann, soll künftig ein Anspruch auf Zusatzurlaub nur mehr dann bestehen, wenn die Gesundheit der Bediensteten durch deren Tätigkeit konkret belastet wird. Durch die Gewährung von zusätzlichen Erholungsmöglichkeiten sollen diese Belastungen der Gesundheit ausgeglichen bzw. gemildert werden.

Weiters soll in Anlehnung an die im Urlaubsgesetz vorgesehene Verjährungsfrist von zwei Jahren die Verfallsfrist für den Erholungsurlaub von bisher einem auf zwei Jahre ausgedehnt werden.

Im Zuge des demografischen Wandels werden in den nächsten Jahren die über 45-jährigen die größte Gruppe unter den Beschäftigten bilden und wird – einhergehend mit der Anhebung des Pensionsantrittsalters – der überwiegende Teil der im Arbeitsleben stehenden Personen der Gruppe der „älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ zuzurechnen sein. Diese Entwicklung macht auch für den Bereich der bei der Gemeinde Wien beschäftigten Personen nicht halt und werden daher künftig auch die an eine öffentliche Verwaltung gestellten Herausforderungen mit einem durchschnittlich älteren Personal bewältigt werden müssen. Um dies zu ermöglichen, bedarf es bereits heute entsprechender Strategien um Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten an die Leistungsfähigkeit der Bediensteten anzupassen und eine gesundheitsfördernde Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu erreichen. Das auf diesem Gedanken basierende „productive ageing“ Programm der Stadt Wien, das sich zum Ziel gesetzt hat, unter Berücksichtigung der zweifellos gegebenen (zusätzlichen) Belastungen und Einschränkungen im Arbeitsleben von älteren Bediensteten diese länger als bisher in einem für die Ausübung des Dienstes erforderlichen Gesundheitszustand im Dienst belassen zu können, sieht in diesem Zusammenhang eine Vielzahl von Maßnahmen vor, von denen der erhöhte Urlaubsanspruch für ältere Bedienstete (ab dem 57. bzw. 60. Lebensjahr) gesetzlich zu regeln ist und durch dieses Gesetzesvorhaben auch geregelt wird.

Der OGH hat in seinem Urteil vom 16. Oktober 2002, 9 ObA 90/02d, zu § 16 UrlG ausgesprochen, dass der Gesetzgeber den vorliegenden Fall des Auftretens eines Pflegebedarfs für Angehörige während des Urlaubes nicht bedacht habe und somit eine durch Analogie zu schließende ungewollte Regelungslücke vorliege. Der Erholungsurlaub werde bei Erkrankung eines oder einer nahen Angehörigen ähnlich beeinträchtigt wie bei eigener Erkrankung, weshalb, sofern die Voraussetzungen nach § 16 UrlG gegeben sind, eine Unterbrechung des Urlaubs analog der Bestimmung des § 5 Abs. 1 UrlG angezeigt sei.

Da es auch für die Bediensteten der Gemeinde Wien keine ausdrückliche gesetzliche Grundlage für eine Nichtanrechnung der Zeit des Pflegebedarfes auf das Urlaubsausmaß gibt, soll eine solche nunmehr geschaffen werden, zumal die zB aus der Pflege eines oder

einer erkrankten nahen Angehörigen resultierende Belastung nicht mit dem Erholungszweck desurlaubes vereinbar ist.

Die bisher geltende Rechtslage, wonach das Freijahr in der Regel nur mit einem 1. Jänner oder einem 1. Juli beginnen kann, hat sich in der Praxis als zu unflexibel erwiesen. Künftig soll daher das Freijahr nach Ablauf von zwei Jahren der Rahmenzeit grundsätzlich mit einem beliebigen Monatsersten beginnen können. Ausgenommen von dieser Regelung sind – wie bisher – jene Bediensteten, die hauptamtlich im Lehrberuf an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind, bei welchen das Freijahr aus organisatorischen Gründen weiterhin mit einem Schuljahr beginnen muss.

Neu geschaffen wird die Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines Freiquartals. Im Rahmen des Freiquartals kann der oder die Bedienstete auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von einem Jahr für drei Monate vom Dienst freigestellt werden. Damit soll dem Bedürfnis der Bediensteten nach mehr Freizeitmöglichkeiten innerhalb kürzerer Rahmenzeiten Rechnung getragen werden. Während der Rahmenzeit gebühren der Monatsbezug und die Sonderzahlungen zu 75%. Der Anspruch auf Nebengebühren wird während der neunmonatigen Arbeitsphase nicht beeinträchtigt; für die Zeit des Freiquartals stehen hingegen keine Nebengebühren zu, es sei denn, der oder die Bedienstete wird kurzzeitig zu Dienstleistungen, für welche Nebengebühren zustehen, herangezogen.

Die im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 vorgesehenen Bestimmungen über die Arbeitszeitgestaltung dienen der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. November 2003, S 9, CELEX-Nr. 32003L0088, sowie der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben, ABl. Nr. L 80 vom 23. März 2002, S 35, CELEX-Nr. 32002L0015. Da es sich dabei ausschließlich um Angelegenheiten des ArbeitnehmerInnenschutzes der Bediensteten der Gemeinde Wien handelt, in welchen dem Landesgesetzgeber bezüglich der in Betrieben im Sinn des Art. 21 Abs. 2 B-VG tätigen Gemeindebediensteten keine Gesetzgebungskompetenz zukommt, erfolgt die Umsetzung der genannten Richtlinien im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998, welches auf die in Betrieben tätigen Gemeindebediensteten nicht anzuwenden ist. Die im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 enthaltenen Begriffsbestimmungen betreffend die Arbeitszeiten und Ruhezeiten sind ausschließlich den in diesem Gesetz enthaltenen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen zugrunde zu legen und daher für die Berechnung der Ruhezeiten und der Höchstarbeitszeit relevant; über den Anwendungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 hinaus kommt ihnen jedoch keine Bedeutung zu, sodass sich der der Dienstordnung 1994

bzw. der Vertragsbedienstetenordnung 1995 zugrunde liegende Arbeitszeitbegriff von jenem des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 unterscheiden kann. Entsprechend den eingangs genannten Richtlinien werden in das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 Regelungen über die tägliche und wöchentliche Ruhezeit, die Ruhepausen, die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die Dauer der Nachtarbeit sowie Sonderbestimmungen für die Lenker und Lenkerinnen von Kraftfahrzeugen aufgenommen und den genannten Richtlinien entsprechende Ausnahme- und Abweichungsmöglichkeiten normiert.

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 6. April 2006, Rs C-428/04, festgestellt, dass die Republik Österreich die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S 1, CELEX-Nr. 389L0391, nicht hinreichend in österreichisches Recht umgesetzt hat. Diesem Urteil folgend werden die Bestimmungen des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 betreffend die Beteiligung und Anhörung der Sicherheitsvertrauenspersonen in Anlehnung an die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz getroffenen Regelungen (vgl. § 11 Abs. 5 und 7 ASchG) angepasst.

Schließlich werden Anpassungen von Gesetzeszitataten an zwischenzeitlich geänderte Rechtsnormen vorgenommen und ein Firmenwortlaut aktualisiert.

Näheres zu diesen und den sonstigen Änderungen siehe den Besonderen Teil der Erläuterungen.

Finanzielle Erläuterungen:

a) Mehrdienstleistungszuschlag für teilzeitbeschäftigte Bedienstete (§ 27 Abs. 7 DO 1994; § 12 Abs. 9 VBO 1995):

Im Bereich des Magistrats der Stadt Wien wurden im Jahr 2007 29.532 Mehrstunden für teilzeitbeschäftigte Bedienstete angefordert. Daraus ergibt sich unter Zugrundelegung eines 25%igen Mehrdienstleistungszuschlages ein zusätzlicher jährlicher Mehraufwand von 75.320 Euro. Für den vom Gesetz über die Zuweisung von Bediensteten der Wiener Stadtwerke erfassten Bereich ergeben sich durch die Einführung eines Zuschlages für Mehrdienstleistungen von Teilzeitbeschäftigten jährliche Mehrkosten in der Höhe von ca. 2.500 Euro. Insgesamt ergibt sich somit ein jährlicher Mehraufwand von ca. 77.820 Euro, wenn zum einen sämtliche von den Teilzeitbeschäftigten erbrachten Mehrdienstleistungen nicht innerhalb des vorgesehenen Durchrechnungszeitraumes in Freizeit ausgeglichen werden können und zum anderen diese Mehrdienstleistungen ausschließlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abgegolten werden. Da diese Annahme jedoch nicht realistisch erscheint, wird eine besol-

dungsrechtliche Abgeltung in höchstens 2/3 der Fälle angenommen, sodass sich diese Kosten auf ca. 51.880 Euro jährlich reduzieren würden.

b) Reform des Urlaubsrechtes (§ 46 DO 1994; § 23 VBO 1995):

- aa) Durch den zusätzlichen Urlaubsanspruch für ältere Bedienstete (§ 46 Abs. 1 DO 1994; § 23 Abs. 2 VBO 1995), von dem unter Zugrundelegung des Beschäftigtenstandes 3.010 Bedienstete (bei den „Wiener Stadtwerken“: 654 Bedienstete) Gebrauch nehmen könnten, würden sich für den Magistrat der Stadt Wien unter der Voraussetzung, dass alle zusätzlichen Urlaubsstunden voll durch einen anderen Bediensteten bzw. eine andere Bedienstete geleistet werden müssten, Mehrkosten in der Höhe von ca. 2 Millionen Euro (für den Bereich der „Wiener Stadtwerke“: ca. 430.000 Euro) ergeben. Da jedoch davon ausgegangen werden kann, dass in höchstens 2/3 der Fälle eine solche zusätzliche Dienstleistung erforderlich sein wird, können die maximalen Mehrkosten für den Magistrat mit ca. 1,4 Millionen Euro jährlich angenommen werden (für den Bereich der „Wiener Stadtwerke“: ca. 288.000 Euro).
- bb) Die Reform der Bestimmungen über den Zusatzurlaub wegen Gesundheitsbelastung wird nach dem Ergebnis einer repräsentativen Umfrage zu ca. 2.000 erstmals anspruchsberechtigten Bediensteten führen. Daraus ergeben sich unter Zugrundelegung der aktuellen Kalkulationsrichtlinien der MA 6 (Einheitssatz ohne Differenzierung zuzüglich Dienstgeberbeiträge und kalkulatorischer Zuschläge) für den Bereich des Magistrats der Stadt Wien jährliche Mehrkosten in der Höhe von ca. 0,89 Millionen Euro (für den Bereich der „Wiener Stadtwerke“: ca. 1,1 Millionen Euro). Insgesamt ergäbe sich somit ein jährlicher Mehraufwand von ca. 2 Millionen Euro, wenn jede Zusatzurlaubsstunde voll durch einen Bediensteten zu ersetzen wäre. Da dies als nicht realistisch anzusehen ist, wird dieser Vollersatz in höchstens 2/3 der Fälle angenommen, sodass sich diese Kosten auf ca. 1,33 Millionen Euro reduzieren würden. Eine weitere Kostenreduktion ist aber auch deshalb zu erwarten, weil die durchgeführte Umfrage den noch durch Verordnung festzulegenden Mindestzeitraum, in welchem der oder die Bedienstete der gesundheitsschädlichen Auswirkung ausgesetzt sein muss, sowie zu treffende Bedienstetenschutzmaßnahmen (zB Lärmschutz) nicht berücksichtigt. Im Übrigen steht diesen Mehrkosten der Entfall von langfristig – nach Auslaufen der vorgesehenen Übergangsbestimmung für den bisherigen Anspruch auf Zusatzurlaub – 29.700 Zusatzurlaubstagen pro Jahr gegenüber, was unter Zugrundelegung der aktuellen Kalkulationsrichtlinien der MA 6 (Einheitssatz ohne Differenzierung zuzüglich Dienstgeberbeiträge und kalkulatorischer Zuschläge) einem Betrag von 5,35 Millionen Euro entspricht. Ausgehend von ei-

nem auch hier anzunehmenden Vollersatz von höchstens 2/3 reduzieren sich die Einsparungen auf ca. 3,57 Millionen Euro.

Das bedeutet, dass dieser Reformschritt bei seinem vollen Wirksamwerden insgesamt jährliche Einsparungen von ca. 2,24 Millionen Euro nach sich ziehen würde.

cc) Insgesamt gesehen ist damit die Reform des Urlaubsrechtes in ihrer Gesamtheit als im Wesentlichen kostenneutral zu bewerten.

c) Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH zu den Bereitschaftsdiensten (Abschnitt 6a W-BedSchG 1998):

Durch diese Maßnahmen muss ausgehend von den anlässlich einer Umfrage abgegebenen Personalbedarfsprognosen der Dienststellen mit einem zusätzlichen Personalbedarf von bis zu ca. 1.860 Bediensteten gerechnet werden, wenn auch durch Änderungen in der Arbeitsorganisation und/oder Inanspruchnahme diverser in der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehener möglicher Ausnahmebestimmungen dieser zusätzliche Personalbedarf nicht minimiert werden kann. Unter Zugrundelegung der aktuellen Kalkulationsrichtlinien der MA 6 (zuzüglich Dienstgeberbeiträge und kalkulatorischer Zuschläge sowie eines jeweils 20%igen Sach- und Verwaltungsgemeinkostenanteils) ergäbe sich ein jährlicher Mehraufwand von ca. 85,67 Millionen Euro. Zu diesen Kosten kommen noch einmalige Investitionskosten für allfällige bauliche Maßnahmen, zusätzliche Ausrüstungsgegenstände etc. im Zusammenhang mit der Aufnahme zusätzlichen Personals, die jedoch derzeit noch nicht abgeschätzt werden können. Auch ist zu berücksichtigen, dass bei Zutreffen der Personalbedarfsprognosen auch mit einer Kostenreduktion infolge des durch die Aufnahme zusätzlichen Personals bewirkten Entfalls von bisher besoldungsrechtlich abgegoltenen Mehrdienstleistungen zu rechnen ist.

d) Sonstiges:

Die sonstigen Bestimmungen des Gesetzes sind in ihrer Gesamtheit als kostenneutral anzusehen.

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

Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 bis 3, Art. III Z 2 bis 4 und Art. IV Z 3 und 5 bis 10 (§§ 26 bis 26c DO 1994; §§ 11 bis 11c VBO 1995; § 39 Abs. 2 Z 4, Abs. 7 Z 10 und 12, Abs. 7a, Abs. 8 und Abs. 9 Z 1, § 39a Abs. 4a sowie § 51c W-PVG):

Diese Bestimmungen bilden das dienstrechtliche Kernstück der Reform des für die Bediensteten der Gemeinde Wien geltenden Arbeitszeitrechtes.

§ 26 DO 1994 bzw. § 11 VBO 1995 enthält die allgemeinen für alle Bediensteten geltenden arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen, unabhängig davon, ob für diese die fixe oder die gleitende Arbeitszeit gilt. Zunächst soll, wie bisher, die Verpflichtung des oder der Bediensteten zur Einhaltung der festgesetzten Arbeitszeit normiert werden (§ 26 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 1 VBO 1995). Die von den Bediensteten einzuhaltende Arbeitszeit soll künftig generell in Dienstplänen festgesetzt werden (Fixdienstplan bei fixer Arbeitszeit gemäß § 26a DO 1994 bzw. § 11a VBO 1995, Gleitzeitdienstplan bei gleitender Arbeitszeit gemäß § 26b DO 1994 bzw. § 11b VBO 1995). Unter Einhaltung der Arbeitszeit sind daher primär die sich jeweils aus den Dienstplänen ergebenden (zwingenden) Arbeitszeiten zu verstehen. Dies bedeutet zB in Bezug auf Gleitzeitdienstpläne die Beachtung von Block- und Servicezeiten sowie das Verbot der Unterschreitung des gesetzlich zulässigen Minussaldos am Ende des Durchrechnungszeitraumes. Die Erstellung sowie auch die Änderung eines Dienstplans bedarf als generelle Maßnahme der Aufteilung der Arbeitszeit der Zustimmung der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien (§ 39 Abs. 2 Z 4 W-PVG), was insoweit der für Bundesbedienstete (vgl. § 9 Abs. 2 lit. b PVG) und der für private Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (vgl. § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG) geltenden Rechtslage entspricht. § 51c W-PVG stellt dieses Mitwirkungsrecht auch für den Übergangszeitraum ab Kundmachung dieses Gesetzes bis 31. Dezember 2009 sicher. Weiters wird eine Verpflichtung der Bediensteten zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen normiert, wodurch einerseits eine zweifelsfreie Feststellung geleisteter Mehrdienstleistungen (vgl. in Bezug auf Überstunden auch Dienstrechtssenat vom 19. Dezember 2001, DS-16/2001), andererseits eine Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften über die Arbeitszeitgestaltung gewährleistet werden soll. Wie die Aufzeichnungen zu führen sind, wird durch (generelle) Weisung festzulegen sein. Die Form, in welcher die Arbeitsaufzeichnungen zu führen sind, ist gemäß § 39 Abs. 7 Z 12 W-PVG dem nach § 39 Abs. 9 Z 3 W-PVG zuständigen Organ der Personalvertretung unverzüglich mitzuteilen. Die Arbeitszeitaufzeichnungen sollen im Sinn einer effizienten Verwaltung auch automationsunterstützt geführt werden können und ist der Personalvertretung auf deren Verlangen Einsicht in diese Aufzeichnungen zu gewähren (§ 39 Abs. 7a Z 3 W-PVG).

In § 26 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 2 VBO 1995 wird die Normalarbeitszeit der Bediensteten – und zwar unabhängig davon, ob die Bediensteten im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet werden oder nicht – generell mit 40 Stunden pro Woche festgesetzt; ausgenommen davon sind, wie bisher, die hauptamtlich als Leiter oder Leiterin sowie als Lehrer oder Lehrerin an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätigen Bediensteten (§ 30 DO 1994 bzw. § 51 VBO 1995). Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage sind – der geltenden Rechtslage entsprechend – im Sinne einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung bei Erstellung des Dienstplans möglichst freizuhalten. Diese Bestimmung gilt für alle Bediensteten mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden, unabhängig davon, ob für diese die fixe oder die gleitende Arbeitszeit gilt.

Die in § 26 Abs. 3 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 3 VBO 1995 enthaltenen Regelungen über den Ausgleich oder die Abgeltung von Überstunden wurden um die Möglichkeit eines Freizeitausgleichs für Nacht-, Sonn- und Feiertagsüberstunden im Verhältnis 1:2 erweitert. Kann ein Freizeitausgleich für Überstunden nicht innerhalb von sechs Monaten bzw. bei Vorliegen einer entsprechenden Zustimmung des oder der Bediensteten innerhalb weiterer sechs Monate gewährt werden, sind diese Überstunden – sofern eine besoldungsrechtliche Abgeltung nicht bereits früher erfolgt ist – unverzüglich nach Ablauf der jeweils in Betracht kommenden Frist nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

In § 26 Abs. 4 und 5 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 4 und 5 VBO 1995 wird in Anlehnung an die Rechtslage beim Bund (vgl. § 50 BDG 1979) die Verpflichtung des oder der Bediensteten zur Leistung von Bereitschaftsdiensten normiert und werden die Bereitschaftsdienste definiert (Anwesenheitsbereitschaft und Rufbereitschaft). Weiters wird die für Bereitschaftsdienste bereits bisher geltende Sonderbestimmung betreffend den Ausgleich oder die Abgeltung von Überstunden übernommen. Inwieweit eine besoldungsrechtliche Abgeltung im Zusammenhang mit einer Rufbereitschaft erfolgt, richtet sich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften.

In den dienstrechtlichen Bestimmungen neu geregelt wird die arbeitszeitrechtliche Bewertung von Reisezeiten (§ 26 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 6 VBO 1995). Ob eine Dienstreise an einen außerhalb des Dienstortes gelegenen Ort vorliegt, richtet sich nach den Bestimmungen des Beschlusses des Stadtsenates über die Reisegebührenvorschrift der Stadt Wien (abrufbar im Wiener Rechtsinformationssystem [WRI] unter der Ordnungszahl D040-040). Der Dienstort wird in der Regel die Gemeinde Wien sein; es kann aber auch eine andere Gemeinde sein, wenn sich die Dienststelle des oder der Bediensteten außerhalb Wiens befindet. Bei den Zeiten der auf Grund einer solchen Dienstreise erfolgenden Hin- und Rückreise handelt es sich um Reisezeiten, wenn der oder die Bedienstete eine tatsächliche Dienstleistung nicht erbringt. Eine tatsächliche Dienstleistung bei der Hin- oder Rückreise wird beispielsweise dann erbracht, wenn der oder die Bedienstete auf Anordnung ein Kraftfahrzeug selbst lenken muss oder wenn er oder sie sich wäh-

rend der Anreise zu einer Besprechung auf diese vorbereiten muss. Die Reisezeiten gelten in dem Ausmaß als Arbeitszeit, das dem oder der Bediensteten für den Tag, an dem die Reisebewegung stattfindet, zur Erreichung der im Fixdienstplan vorgesehenen Arbeitszeit bzw. zur Erreichung der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit (siehe § 26b Abs. 2 Z 4 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 2 Z 4 VBO 1995) fehlt. Begibt sich daher beispielsweise ein Bediensteter oder eine Bedienstete, für den oder die die gleitende Arbeitszeit und laut Gleitzeitdienstplan eine Sollzeit von acht Stunden pro Tag gilt, und der oder die seinen oder ihren Dienst um 8 Uhr begonnen hat, um 13 Uhr auf Grund einer Dienstreise an einen außerhalb des Dienstortes gelegenen Ort (Hinreise) und dauert die Hinreise bis 20 Uhr, gilt die Reisezeit im Ausmaß von drei Stunden als Arbeitszeit (5 Stunden Dienstzeit + 3 Stunden Reisezeit = 8 Stunden Sollzeit).

Bei den nunmehr in § 26 Abs. 7 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 7 VBO 1995 geregelten Dienst erleichterungen bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen für eine Pflegefreistellung im Rahmen der sog. „Familienhospiz“ wurde die gesetzliche Zuständigkeit des Dienststellenleiters bzw. der Dienststellenleiterin beseitigt und dementsprechend einer magistratsinternen Regelung vorbehalten. Im Übrigen wurde die bestehende Rechtslage beibehalten.

§ 26a DO 1994 bzw. § 11a VBO 1995 enthält Ergänzungen bzw. Adaptionen der allgemeinen Bestimmungen des § 26 DO 1994 bzw. § 11 VBO 1995 für jene Bediensteten, für die die fixe Arbeitszeit gilt. Die fixe Arbeitszeit gilt für alle Bediensteten, für die nicht die gleitende Arbeitszeit einzuführen ist (§ 26a Abs. 1 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 1 VBO 1995). Ausgenommen von der gleitenden Arbeitszeit sind Bedienstete, die

1. im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst tätig sind,
2. die hauptamtlich als Leiter oder Leiterin sowie als Lehrer oder Lehrerin an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind oder
3. die auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, für den die gleitende Arbeitszeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht in Betracht kommt.

Für diese Bediensteten ist mit Zustimmung der Personalvertretung (vgl. § 39 Abs. 2 Z 4 W-PVG) ein Fixdienstplan zu erstellen, in welchem die Normalarbeitszeit nach den dienstlichen Erfordernissen im Interesse des Bedienstetenschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglichst regelmäßig und bleibend aufzuteilen ist. Von diesem generellen Fixdienstplan zu unterscheiden ist die tatsächliche Diensterteilung des oder der Bediensteten, für die das Zustimmungsrecht der Personalvertretung nicht gilt.

In § 26a Abs. 2 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 2 VBO 1995 wird die Möglichkeit zur Einführung von Jahresarbeitszeitmodellen sowohl im „Normaldienst“ als auch im Turnus-, Wechsel- und Schichtdienst in Anlehnung an die Rechtslage beim Bund (vgl. § 48 Abs. 2 BDG 1979) geschaffen. Das bedeutet, dass die Normalarbeitszeit nur im Durchschnitt des im Fixdienstplan festzulegenden Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche be-

tragen muss. Damit soll insbesondere auch auf saisonale Schwankungen in der Intensität der Erbringung von Dienstleistungen reagiert werden können. Im Fixdienstplan ist der Durchrechnungszeitraum und das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes festzulegen.

Bei der Festlegung des Durchrechnungszeitraumes ist auf die Besonderheiten des Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienstes Bedacht zu nehmen (§ 26a Abs. 3 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 3 VBO 1995). Es kann daher auch bei diesem Personenkreis ein in Wochen bemessener Durchrechnungszeitraum (zB sechs Wochen) basierend auf einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden festgelegt werden. Neu aufgenommen wurde eine einheitliche Definition von Turnus-, Wechsel- und Schichtdiensten, welche dann vorliegen, wenn die Bediensteten aus organisatorischen Gründen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nach einem bestimmten Zeitplan sukzessive eingesetzt werden.

§ 26a Abs. 4 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 4 VBO 1995 enthält die Verpflichtung der Bediensteten zur Erbringung von Mehrdienstleistungen. Diese Verpflichtung besteht dann nicht, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des oder der Bediensteten der Erbringung von Mehrdienstleistungen entgegenstehen und diese Interessen das öffentliche oder dienstliche Interesse an der Erbringung der Mehrdienstleistungen überwiegen (§ 26a Abs. 5 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 5 VBO 1995). Da es sich hierbei um eine Ausnahmeregelung handelt, wird bei deren Vollzug ein strenger Maßstab anzulegen sein, zumal auch zu bedenken ist, dass die Dienstausübung im Bereich des öffentlichen Dienstes wegen der Eigenart dieses Dienstes in der Mehrzahl der Fälle der Erfüllung eines öffentlichen Auftrages dient. Es wird dabei vor allem zu berücksichtigen sein, inwieweit sich die Weigerung auf Gründe stützen kann, die einem gewichtigen Hinderungsgrund (zB Pflegefall) nahekommen bzw. inwieweit durch die Nichterbringung der Mehrdienstleistung die Aufgabenerfüllung durch die Gemeinde Wien gefährdet wird. Besteht der oder die Vorgesetzte auf der Erbringung der Mehrdienstleistung wird diese zu erbringen sein, will sich der oder die Bedienstete nicht der Gefahr dienst- oder disziplinarrechtlicher Konsequenzen aussetzen. Die Rechtmäßigkeit der Anordnung kann nur im Nachhinein einer rechtlichen Prüfung unterzogen werden. Das Vortäuschen von Gründen, die eine Ablehnung rechtfertigen könnten, stellt eine Dienstpflichtverletzung dar. Die Anordnung von Mehrdienstleistungen ist in der Regel ausdrücklich, also schriftlich oder mündlich, zu erteilen. Ist eine ausdrückliche Anordnung nicht möglich, weil der oder die zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugte nicht erreicht werden kann, die Mehrdienstleistung, deren Notwendigkeit nicht vorhersehbar gewesen, aber zur Abwehr eines unmittelbar drohenden Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig ist, können diese Mehrdienstleistungen dann als angeordnet gelten, wenn der oder die Bedienstete diese Mehrdienstleistungen dem oder der zur Anordnung Befugten unverzüglich nach deren Erbringung schriftlich meldet und gleichzeitig die Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Dienstleistung darlegt. Unverzüglich bedeutet, dass die Meldung so

schnell als möglich, somit ohne schuldhaftige Verzögerung durch den Bediensteten oder die Bedienstete, zu erfolgen hat. Die schriftliche Bestätigung einer Mehrdienstleistung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten hat nur dann zu erfolgen, wenn die Voraussetzungen des § 26a Abs. 4 zweiter Satz DO 1994 bzw. § 11a Abs. 4 zweiter Satz VBO 1995 vorliegen. Eine Überstunde liegt entsprechend der bereits bisher geltenden Rechtslage vor, wenn der oder die Bedienstete auf Anordnung eine Mehrdienstleistung erbracht hat und durch diese Mehrdienstleistung die Normalarbeitszeit des oder der Bediensteten (§ 26 Abs. 2 oder 3 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 2 oder 3 VBO 1995) überschritten wird; beide Voraussetzungen müssen demnach kumulativ gegeben sein. Auch bei Teilzeitbeschäftigten liegt eine Überstunde erst vor, wenn durch die angeordnete Mehrdienstleistung die Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche überschritten wird (siehe aber auch die Erläuterungen zu Art. I Z 6 bzw. Art. III Z 6).

In § 26a Abs. 6 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 6 VBO 1995 wurde die bereits bisher geltende Bestimmung betreffend den Ausgleich von Mehrstunden bei Einarbeitung der Arbeitszeit übernommen.

§ 26b DO 1994 bzw. § 11b VBO 1995 enthält Ergänzungen bzw. Adaptionen der allgemeinen Bestimmungen des § 26 DO 1994 bzw. § 11 VBO 1995 für jene Bediensteten, für die die gleitende Arbeitszeit gilt. Bei der gleitenden Arbeitszeit kann der oder die Bedienstete den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb des Gleitzeitrahmens unter Berücksichtigung jener sich aus Abs. 2 ergebenden Zeiten, in denen er oder sie jedenfalls Dienst zu versehen hat, selbst bestimmen. Zum Geltungsbereich der gleitenden Arbeitszeit siehe auch die Erläuterungen zu § 26a Abs. 1 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 1 VBO 1995.

Ist für bestimmte Bereiche einer Dienststelle oder für die gesamte Dienststelle die gleitende Arbeitszeit nach den sich aus Abs. 1 ergebenden Kriterien einzuführen, ist (jeweils) ein Gleitzeitdienstplan zu erstellen (§ 26b Abs. 2 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 2 VBO 1995). Es kann daher innerhalb einer Dienststelle auch mehrere Gleitzeitdienstpläne bzw. sowohl Gleitzeitdienstpläne als auch Fixdienstpläne geben. Dieser Dienststellenbegriff erfasst dabei nicht nur die in § 3 GOM genannten Dienststellen, sondern auch andere, außerhalb der GOM stehende organisatorische Einheiten, denen Bedienstete dienstzugeteilt sind, wie zB das Büro des oder der Unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten oder die Büros der Geschäftsgruppen. Für mehrere Dienststellen kann auch ein einheitlicher Gleitzeitdienstplan erstellt werden, was insbesondere bei gleichartigen Dienststellen der Fall sein kann. Der Gleitzeitdienstplan, welcher der Zustimmung der Personalvertretung bedarf (vgl. § 39 Abs. 2 Z 4 W-PVG) hat die nachfolgenden in § 26b Abs. 2 Z 1 bis 7 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 2 Z 1 bis 7 VBO 1995 geregelten Inhalte zu enthalten:

Arbeitstage (Z 1): Im Gleitzeitdienstplan sind die Arbeitstage, an denen die Bediensteten die Normalarbeitszeit zu erbringen haben (Gleittage), festzulegen. Als Arbeitstage wer-

den im Hinblick auf die in § 26 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 2 VBO 1995 enthaltene Verpflichtung, Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten, grundsätzlich die Tage von Montag bis Freitag in Betracht kommen, wobei das Gesetz nicht vorschreibt, wie viele Tage der Woche als Arbeitstage zu bestimmen sind, weshalb beispielsweise auch eine Vier-Tage-Woche zulässig wäre. Samstage und Sonntage dürfen nur dann als Arbeitstage im Gleitzeitdienstplan festgelegt werden, wenn dies zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen erfordern. Dies gilt grundsätzlich auch für nicht auf ein Wochenende fallende Feiertage, doch wird in diesem Fall der Feiertag in der Regel „fiktiv“ als Arbeitstag, an dem der Dienstgeber auf die Erbringung der Dienstleistung verzichtet, auszuweisen sein. Andernfalls wäre nämlich die durch einen Feiertag entfallende Arbeitszeit entgegen bestehender Usancen einzuarbeiten. Hat der oder die Bedienstete auf Anordnung an anderen als den im Gleitzeitdienstplan festgelegten Arbeitstagen Dienstleistungen zu erbringen, handelt es sich bei diesen Dienstleistungen ex lege um Überstunden (siehe § 26b Abs. 6 Z 4 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 6 Z 4 VBO 1995).

Gleitzeitrahmen (Z 2): Der Gleitzeitrahmen ist im Gleitzeitdienstplan innerhalb des Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr festzulegen. Da durch die gleitende Arbeitszeit dem oder der Bediensteten im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine weitgehende Gestaltungsfreiheit hinsichtlich des Beginns und des Endes seiner oder ihrer täglichen Arbeit ermöglicht werden soll, wird der Gleitzeitrahmen mit mindestens zwölf Stunden festgelegt. Es handelt sich daher um ein Recht des oder der Bediensteten, einen Gleitzeitrahmen mit diesem Mindestausmaß zu erhalten. Innerhalb des Gleitzeitrahmens kann der oder die Bedienstete den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich, das heißt, unter Berücksichtigung jener Zeiten, in denen er oder sie jedenfalls Dienst zu versehen hat (vgl. § 26b Abs. 1 letzter Satz DO 1994 bzw. § 11b Abs. 1 letzter Satz VBO 1995), selbst bestimmen. Hat der oder die Bedienstete auf Anordnung Dienstleistungen zu erbringen und wird dadurch die tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden überschritten, handelt es sich bei diesen Mehrdienstleistungen ex lege um Überstunden (siehe § 26b Abs. 6 Z 2 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 6 Z 2 VBO 1995). Weiters handelt es sich ex lege um Überstunden, wenn der oder die Bedienstete auf Anordnung außerhalb des für die Festlegung des Gleitzeitrahmens maßgeblichen Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr Dienstleistungen zu erbringen hat (siehe § 26b Abs. 6 Z 3 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 6 Z 3 VBO 1995). Hinsichtlich der Verpflichtung zur Erbringung von Mehrdienstleistungen (§ 26b Abs. 4 und 5 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 4 und 5 VBO 1995) siehe die Ausführungen zu § 26a Abs. 4 und 5 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 4 und 5 VBO 1995.

Blockzeit (Z 3): Die Blockzeit ist jener Zeitraum, in welchem alle vom Gleitzeitdienstplan erfassten Bediensteten jedenfalls Dienst zu versehen haben; diese ist entsprechend den dienstlichen Erfordernissen festzusetzen und hat mindestens drei und maximal sechs Stunden täglich zu betragen. Da es Bereiche geben kann, in welchen eine tägliche gleich-

zeitige Anwesenheit aller vom Gleitzeitdienstplan erfassten Bediensteten nicht erforderlich ist, kann von der Festlegung einer Blockzeit im Gleitzeitdienstplan abgesehen werden, wenn dem dienstliche Erfordernisse nicht entgegenstehen; dies gilt insbesondere auch für teilzeitbeschäftigte Bedienstete.

Sollzeit (Z 4): Die Sollzeit ist die durchschnittlich an einem Arbeitstag zu erbringende Arbeitszeit und dient der Feststellung des Gleitzeitsaldos sowie der Bewertung von Dienstabwesenheiten (vgl. §§ 31 Abs. 5, 48 Abs. 2a letzter Satz und 49 Abs. 1 DO 1994 bzw. §§ 13 Abs. 3a, 25 Abs. 2a letzter Satz und 26 Abs. 1 VBO 1995). Die tägliche Dauer der Sollzeit wird im Sinn einer einheitlichen Vorgangsweise bei einer Fünf-Tage-Woche mit 7.30 Uhr bis 15.30 Uhr festgelegt; erscheint dies auf Grund der dienstlichen Erfordernisse in der jeweiligen Dienststelle nicht angemessen (zB in Dienststellen, in welchen eine andere zeitliche Lagerung dienstlich geboten ist), kann für die Dauer der täglichen Sollzeit auch ein anderer Zeitraum (zB von 8 Uhr bis 16 Uhr) festgelegt werden.

Servicezeiten (Z 5): Bei den Servicezeiten handelt es sich um jene Zeiten, in denen nicht wie bei der Blockzeit alle Bediensteten, sondern nur bestimmte Bedienstete bzw. eine bestimmte Anzahl von Bediensteten (allenfalls eingegrenzt auf bestimmte Bedienstetenkategorien) anwesend zu sein haben. Eine Regelung dieser Zeiten kann zur Aufrechterhaltung des außerhalb der Blockzeit liegenden Dienstbetriebes, insbesondere auch zur Abdeckung von längeren Öffnungszeiten, erforderlich sein. Grundsätzlich soll die Servicezeit innerhalb der Sollzeit liegen, doch wird eine Festsetzung von Servicezeiten außerhalb der Sollzeit bei Vorliegen vor allem öffentlicher, dienstlicher oder verwaltungsökonomischer Interessen geboten sein. Ist ein Bediensteter oder eine Bedienstete an einem bestimmten Tag zu einem solchen Dienst eingeteilt, kann er oder sie innerhalb dieser Servicezeit den Beginn bzw. das Ende seiner oder ihrer täglichen Arbeitszeit, wie bei der Blockzeit, nicht selbst bestimmen (vgl. § 26b Abs. 1 letzter Satz DO 1994 bzw. § 11b Abs. 1 letzter Satz VBO 1995). Welche Bediensteten zu den im Gleitzeitdienstplan festgesetzten Servicezeiten konkret anwesend zu sein haben, soll dabei grundsätzlich von den Bediensteten selbst eingeteilt werden können; falls dies nicht möglich sein sollte, hätte eine entsprechende Festlegung durch den jeweiligen Vorgesetzten zu erfolgen. Ein Zustimmungsrecht der Personalvertretung besteht bei dieser konkreten Dienstenteilung nicht.

Durchrechnungszeitraum (Z 6): Der Durchrechnungszeitraum legt jenen Zeitraum fest, innerhalb welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden durchschnittlich zu erbringen ist, wobei die zulässigen Über- oder Unterschreitungen des Gleitzeitsaldos außer Betracht zu lassen sind.

Gleitzeitsaldo (Z 7): Das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der Normalarbeitszeit im jeweiligen Durchrechnungszeitraum beträgt bezüglich der Überschreitungen 40 Stunden und bezüglich der Unterschreitungen zehn Stunden. Beim Gleitzeitsaldo handelt es sich um aus dem dem oder der Bediensteten grundsätzlich, das heißt, in Bindung an die sich aus Abs. 2 ergebenden Zeiten, in denen er oder sie jedenfalls Dienst zu

versehen hat (§ 26b Abs. 1 letzter Satz DO 1994 bzw. § 11b Abs. 1 letzter Satz VBO 1995), zustehenden freien Zeiteinteilungsrecht resultierende Über- oder Unterschreitungen der Normalarbeitszeit. Werden Servicezeiten besoldungsrechtlich besonders abgegolten, sind diese vor der Berechnung des Gleitzeitsaldos in Abzug zu bringen. Über das Ausmaß von 40 Stunden hinausgehende „Gutstunden“ sind ex lege nicht zulässig und begründen daher auch keine Vergütungspflicht der Dienstgeberin.

§ 26b Abs. 3 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 3 VBO 1995 legt den Umfang fest, innerhalb dessen der oder die Bedienstete von seinem oder ihrem freien Zeiteinteilungsrecht (siehe die Ausführungen zu § 26b Abs. 2 Z 2 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 2 Z 2 VBO 1995) Gebrauch machen darf und begrenzt diesen mit maximal zwölf Stunden täglich (Höchststarbeitszeit). Entschieden sich daher ein Bediensteter oder eine Bedienstete an einem Arbeitstag zu einem Arbeitsbeginn um 6 Uhr, muss er oder sie, auch wenn er oder sie noch länger Dienst versehen möchte, diesen spätestens um 18 Uhr beenden. Darüber hinaus darf nur auf Anordnung und sofern dadurch die tägliche Arbeitszeit von 13 Stunden überschritten werden sollte, nur unter den sich aus dem Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (bzw. hinsichtlich der in Betrieben tätigen Bediensteten aus den jeweils zur Anwendung gelangenden bundesrechtlichen Vorschriften, wie zB dem Arbeitszeitgesetz, dem Arbeitsruhegesetz oder dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz) zur Abweichung von der täglichen Ruhezeit von elf Stunden ergebenden Voraussetzungen eine Dienstleistung erbracht werden (vgl. zB § 74 Abs. 1 bis 5 W-BedSchG 1998). Weiters hat der oder die Bedienstete bei seiner oder ihrer Disposition über den Beginn und das Ende seiner oder ihrer täglichen Dienstleistung auf nach dem Gleitzeitdienstplan von ihm oder ihr wahrzunehmende Dienstanwesenheiten (Blockzeit, Servicezeiten) Bedacht zu nehmen. Ist der oder die Bedienstete zB auf Grund einer Servicezeit verpflichtet, an einem Tag bis 22 Uhr zu arbeiten, darf er oder sie seinen oder ihren Dienstbeginn an diesem Tag nicht vor 10 Uhr wählen bzw. am darauffolgenden Tag nicht vor 9 Uhr seinen oder ihren Dienst antreten, sofern nicht eine Ausnahme- bzw. Abweichungsmöglichkeit von den Bestimmungen über die tägliche Ruhezeit nach den Regelungen des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 gegeben ist (vgl. zB § 74 Abs. 1 bis 3 W-BedSchG 1998). Darüber hinaus sind ua. auch die Bestimmungen über die wöchentliche Höchststarbeitszeit zu beachten (vgl. zB § 61d W-BedSchG 1998), die im Interesse des Schutzes der Bediensteten vor gesundheitlichen Schäden ihre Dispositionsfreiheit weiteren Beschränkungen unterwerfen. Da die Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Normen eine Verpflichtung der Dienstgeberin darstellt, hat diese in Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht auf die Einhaltung dieser Normen zu achten (vgl. auch die Ausführungen zu § 26 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 1 VBO 1995 betreffend die Pflicht der Bediensteten zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen).

§ 26b Abs. 4 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 4 VBO 1995 enthält die Verpflichtung der Bediensteten zur Erbringung von Mehrdienstleistungen (siehe Erläuterungen zu § 26a Abs. 4 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 4 VBO 1995).

§ 26b Abs. 6 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 6 VBO 1995 regelt, in welchen Fällen im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit Überstunden vorliegen. Da die wöchentliche Normalarbeitszeit im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit nicht in jeder Woche, sondern im ein- bzw. mehrmonatigen Durchschnitt zu erbringen ist, liegt eine Überstunde dann vor, wenn der oder die Bedienstete auf Anordnung eine Mehrdienstleistung erbracht hat und durch diese Mehrdienstleistung die wöchentliche Normalarbeitszeit am Ende des Durchrechnungszeitraums überschritten wird (Z 1). Eine Überstunde liegt auch dann vor, wenn durch die angeordneten Mehrdienstleistungen die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden überschreitet (Z 2), wenn sie außerhalb des für die Festlegung des Gleitzeitrahmens maßgeblichen Zeitraumes von 6 Uhr bis 22 Uhr liegen (Z 3) oder an anderen als den im Gleitzeitdienstplan festgelegten Arbeitstagen zu erbringen sind (Z 4).

Im Unterschied dazu handelt es sich bei Überschreitungen der Normalarbeitszeit, die dadurch zustande kommen, dass der oder die Bedienstete ohne Vorliegen einer entsprechenden Anordnung zur Mehrdienstleistung von der ihm oder ihr grundsätzlich zustehenden Zeitsouveränität Gebrauch macht und aus eigener Entscheidung in einem Durchrechnungszeitraum Zeitguthaben aufbaut, was bis zu dem in § 26b Abs. 2 Z 7 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 2 Z 7 VBO 1995 genannten Ausmaß zulässig ist, nicht um Überstunden, sondern um Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit, welches im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen ist (§ 26b Abs. 7 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 7 VBO 1995).

Mit den Bestimmungen des § 26c DO 1994 bzw. § 11c VBO 1995 soll eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage für die Verrichtung von Telearbeit geschaffen werden. Dadurch soll eine örtliche Flexibilisierung der Dienstverrichtung, welche zu einer höheren Motivation der Bediensteten durch Übernahme von mehr Eigenverantwortung und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen soll, erreicht werden (siehe auch die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen). Die Telearbeit zeichnet sich dadurch aus, dass der oder die Bedienstete regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in seiner oder ihrer Wohnung verrichtet (Telearbeitsplatz), wobei diese Dienstverrichtung von der Zustimmung des oder der Bediensteten getragen sein muss. Bei einer Rufbereitschaft handelt es sich nicht um Telearbeit – und zwar auch dann nicht, wenn auf Grund einer Aufforderung, den Dienst anzutreten, die Dienstausbübung des oder der Bediensteten ausschließlich von seiner oder ihrer Wohnung aus unter Verwendung eines PCs erfolgt –, sondern bei Vorliegen einer entsprechenden Anordnung der Dienstgeberin um die in § 19 Abs. 4 DO 1994 bzw. § 4 Abs. 3 VBO 1995 normierte Verpflichtung der Bediensteten, bestimmte Dienstleistungen auch außerhalb der Diensträume zu erbringen.

Die Einführung von Telearbeit ist nur zulässig, wenn keine dienstlichen oder sonstigen öffentlichen Interessen entgegenstehen und der oder die Bedienstete damit einverstanden ist (§ 26c Abs. 2 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 2 VBO 1995). Die Durchführung der Telearbeit erfolgt bei Beamten und Beamtinnen auf Basis einer Anordnung, die jedoch die schriftliche Zustimmung des Beamten oder der Beamtin voraussetzt; bei Vertragsbediensteten ist die Verrichtung von Telearbeit zu vereinbaren. Über die erfolgte Anordnung oder Vereinbarung von Telearbeit ist die Personalvertretung zu informieren (§ 39 Abs. 7 Z 10 W-PVG). Die Verrichtung von Telearbeit ist – abgesehen von der Zustimmung des oder der Bediensteten – überdies nur dann zulässig, wenn sich der oder die Bedienstete verpflichtet hat, die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen und den Vertretern der Dienstgeberin, den Sicherheitsvertrauenspersonen, den Präventivdiensten (Sicherheitsfachkräfte sowie Arbeitsmediziner und Arbeitsmedizinerinnen) sowie den zur Kontrolle der Einhaltung der bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Organen zu den im Gesetz aufgezählten Zwecken Zugang zum Telearbeitsplatz zu gewähren. Zu den bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften im Sinn des § 26c Abs. 2 Z 2 lit. b DO 1994 bzw. § 11c Abs. 2 Z 2 lit. b VBO 1995 zählen alle Vorschriften zum Schutz der Bediensteten, somit auch die vom Bundesgesetzgeber erlassenen und für die Bediensteten der Gemeinde Wien, die in Betrieben im Sinn des Art. 21 Abs. 2 B-VG tätig sind, jeweils geltenden arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften, wie zB das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitsruhegesetz oder das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz. Handelt es sich daher um einen Bediensteten oder eine Bedienstete, der oder die einem solchen Bundesgesetz unterliegt, hat er oder sie sich zu verpflichten, den zur Kontrolle der Einhaltung dieser bundesrechtlichen Vorschriften zuständigen Organen (wie zB dem Arbeitsinspektorat) Zugang zum Telearbeitsplatz zu gewähren. Soll der Zugang zum Telearbeitsplatz außerhalb der betriebsbestimmten Zeit, in welcher sich der oder die Bedienstete ohnehin am Telearbeitsplatz aufzuhalten hat, erfolgen, ist mit dem oder der Telearbeit verrichtenden Bediensteten ein Termin zu vereinbaren. Auf Verlangen des oder der Telearbeit verrichtenden Bediensteten ist der Dienststellenausschuss berechtigt, an der Besichtigung des Telearbeitsplatzes teilzunehmen (§ 39a Abs. 4a Z 2 W-PVG). Da es sich dabei ebenso wie bei dem bisher in § 39 Abs. 8 Z 2 W-PVG enthaltenen Teilnahmerecht der Personalvertretung an der Besichtigung der Dienststelle durch behördliche Organe um ein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Bediensteten handelt, wurden diese Bestimmungen aus systematischen Erwägungen in § 39a W-PVG aufgenommen, dessen Bestimmungen auf die auf Grund eines Zuweisungsgesetzes einem anderen Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesenen Bediensteten gemäß § 39a Abs. 6 W-PVG keine Anwendung finden. Die in § 39 Abs. 9 Z 1 W-PVG vorgenommenen Änderungen berücksichtigen einerseits den Entfall der Z 2 in § 39 Abs. 8 W-PVG und andererseits das der Personalvertretung neu eingeräumte Recht,

auf ihr Verlangen Einsicht in die Arbeitszeitaufzeichnungen zu erhalten (§ 39 Abs. 7a Z 3 W-PVG).

Die Arbeitszeit der Telearbeit verrichtenden Bediensteten gliedert sich in eine betriebliche und eine außerbetriebliche Arbeitszeit, wobei letztere in eine betriebsbestimmte und eine selbstbestimmte Arbeitszeit aufzuteilen ist (§ 26c Abs. 3 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 3 VBO 1995).

Die betriebliche Arbeitszeit ist jener Teil der Arbeitszeit, den der oder die Bedienstete an seiner oder ihrer Dienststelle zu absolvieren hat, wobei diese nicht unbedingt ausschließlich am Arbeitsplatz, sondern zB auch im Außendienst geleistet werden kann. Die außerbetriebliche Arbeitszeit ist jener Teil der Arbeitszeit, der am Telearbeitsplatz absolviert wird (§ 26c Abs. 4 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 4 VBO 1995). Sie hat mindestens 20% und höchstens 60% der Normalarbeitszeit, bezogen auf einen Durchrechnungszeitraum von vier Wochen, zu betragen. Ausgehend von einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden sind in einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen 160 Stunden zu erbringen; für das Ausmaß der außerbetrieblichen Arbeitszeit besteht daher eine Bandbreite von 32 Stunden bis zu 96 Stunden innerhalb von jeweils vier Wochen. Die betriebsbestimmte Arbeitszeit ist jener Teil der außerbetrieblichen Arbeitszeit, in welchem sich der oder die Bedienstete dienstlich (zB für Kunden und Kundinnen, für Vorgesetzte und/oder für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) erreichbar zu halten hat. Die selbstbestimmte Arbeitszeit ist jener Teil der außerbetrieblichen Arbeitszeit, der von dem oder der Telearbeit verrichtenden Bediensteten grundsätzlich frei gewählt werden kann. Einschränkungen bestehen dahingehend, dass die selbstbestimmte Arbeitszeit nur an den Werktagen von Montag bis Freitag und nur in der Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr absolviert werden und die Dauer der Arbeitszeit dadurch insgesamt zwölf Stunden täglich nicht überschreiten darf. Hat der oder die Bedienstete daher an einem Arbeitstag bereits sechs Stunden an betrieblicher und betriebsbestimmter Arbeitszeit zu erbringen, darf die selbstbestimmte Arbeitszeit an diesem Tag maximal sechs Stunden betragen.

Für jenen Teil der Arbeitszeit, der von dem oder der Bediensteten nicht frei gewählt werden kann, somit für die betriebliche und die betriebsbestimmte Arbeitszeit, ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen (§ 26c Abs. 5 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 5 VBO 1995). Die betriebliche Arbeitszeit ist je nachdem, welche Bestimmungen auf den betreffenden Bediensteten oder die betreffende Bedienstete anwendbar sind, entweder als fixe Arbeitszeit (§ 26a DO 1994 bzw. § 11a VBO 1995) oder als gleitende Arbeitszeit (§ 26b DO 1994 bzw. § 11b VBO 1995) unter sinngemäßer Anwendung der jeweils geltenden arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen zu regeln. Der Telearbeitsdienstplan hat weiters die Dauer und die zeitliche Lagerung des betriebsbestimmten Teils der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das im Durchrechnungszeitraum zu erbringende stundenmäßige Gesamtausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit festzulegen. Der Telearbeitsdienstplan ist

daher eine auf einen bestimmten Bediensteten oder eine bestimmte Bedienstete anzuwendende Variante eines Fix- oder Gleitzeitdienstplanes.

Durch § 26c Abs. 6 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 6 VBO 1995 wird klargestellt, dass die Arbeitszeit eines oder einer Bediensteten, der oder die während seiner oder ihrer außerbetrieblichen Arbeitszeit aufgefordert wird, in die Dienststelle zu kommen, nicht unterbrochen wird; die Wegzeit von der Wohnung des oder der Bediensteten zur Dienststelle zählt daher zur Arbeitszeit.

Nach § 26c Abs. 7 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 7 VBO 1995 sind dem oder der Bediensteten die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung und die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Ob und inwieweit sonstige im Zusammenhang mit der Telearbeit anfallende Aufwendungen, wie zB Energie-, Telefon- oder Internetkosten abzugelten sind, richtet sich nach den besoldungsrechtlichen Regelungen über die Aufwandschädigung (§ 35 BO 1994).

Die Telearbeit kann vom Magistrat jederzeit und ohne Angabe von Gründen binnen einer Frist von einem Monat oder in begründeten Fällen, insbesondere bei Verletzung von Geheimhaltungspflichten, mit sofortiger Wirkung für beendet erklärt werden (§ 26c Abs. 8 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 8 VBO 1995). Ebenso hat der Magistrat im Fall des jederzeit möglichen Widerrufs der Zustimmung des Beamten oder der Beamtin bzw. auf Antrag eines oder einer Vertragsbediensteten die Telearbeit so rasch wie möglich, spätestens aber sechs Monate nach dem Widerruf bzw. Antrag für beendet zu erklären. Die Frist von höchstens sechs Monaten für die Beendigung der Telearbeit im Fall eines Widerrufs durch den Bediensteten oder die Bedienstete soll die Dienstgeberin in die Lage versetzen, die notwendigen organisatorischen und sonstigen erforderlichen Maßnahmen in Bezug auf die Eingliederung des (bisherigen) Telearbeiters bzw. der (bisherigen) Telearbeiterin in den „normalen“ Dienstbetrieb treffen zu können. Der oder die Bedienstete hat somit keinen Anspruch auf Beibehaltung der Telearbeit, ebenso wenig kann sie gegen seinen oder ihren Willen fortgesetzt werden.

Zu Art. I Z 4 und Art. VI Z 5 (§ 27 Abs. 2 Z 1 DO 1994; § 6c Abs. 3 Z 1 UVS-DRG):

Im Interesse einer noch besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird die Mindestdauer der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung bzw. einer Teilauslastung von einem auf ein halbes Jahr bzw. ein Vielfaches eines halben Jahres gesenkt.

Zu Art. I Z 5 und 7 und Art. III Z 5 (§§ 27 Abs. 5 und 28 Abs. 1 letzter Satz DO 1994; § 12 Abs. 8a VBO 1995):

Diese Bestimmungen enthalten die auf Grund der Reform der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen erforderlichen Anpassungen für teilzeitbeschäftigte Bedienstete.

Zu Art. I Z 6, Art. III Z 6 und Art. IV Z 5 (§ 27 Abs. 7 letzter Satz DO 1994; § 12 Abs. 9 letzter Satz VBO 1995; § 39 Abs. 7 Z 11 W-PVG):

In § 27 Abs. 7 DO 1994 bzw. § 12 Abs. 9 VBO 1995 wird eine Vergütung für bzw. ein Ausgleich von Mehrdienstleistungen von Teilzeitbeschäftigten vorgesehen. Mehrdienstleistungen liegen dann vor, wenn der oder die Teilzeitbeschäftigte über das vereinbarte Ausmaß der Arbeitszeit zu Dienstleistungen herangezogen wird, ohne dass die volle Arbeitszeit überschritten wird. Heranziehen bedeutet, dass die Mehrdienstleistung angeordnet sein muss. Wie bisher dürfen Teilzeitbeschäftigte allerdings nur dann zu Mehrdienstleistungen herangezogen werden, wenn dies zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter oder eine Bedienstete mit voller Arbeitszeit nicht zur Verfügung steht. Diese Mehrdienstleistungen sind grundsätzlich innerhalb von drei Monaten oder des jeweils geltenden längeren Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen. Ist ein solcher Freizeitausgleich innerhalb dieses Zeitraumes nicht möglich, sind die Mehrdienstleistungen auf eine der in den Z 1 bis 3 vorgesehenen Arten abzugelten bzw. auszugleichen. Wird durch die Mehrdienstleistungen von Teilzeitbeschäftigten die volle Arbeitszeit, das ist das Ausmaß der in § 26 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 2 VBO 1995 festgelegten Normalarbeitszeit, überschritten, sind die in § 26 Abs. 3 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 3 VBO 1995 getroffenen Regelungen anzuwenden. Im Übrigen finden auch auf den teilzeitbeschäftigten Bediensteten bzw. die teilzeitbeschäftigte Bedienstete die Bestimmungen der §§ 26a Abs. 4 und 5 sowie 26b Abs. 4 und 5 DO 1994 bzw. der §§ 11a Abs. 4 und 5 sowie 11b Abs. 4 und 5 VBO 1995 Anwendung.

Bei Heranziehung von teilzeitbeschäftigten Bediensteten zu Mehrdienstleistungen besteht eine gleichlautende Informationspflicht gegenüber der Personalvertretung wie bei Anordnung von Überstunden (§ 39 Abs. 7 Z 11 W-PVG).

Zu Art. I Z 8 und Art. III Z 7 (§ 31 Abs. 5 DO 1994; § 13 Abs. 3a VBO 1995):

Diese Bestimmungen regeln die Frage, wie viel Arbeitszeit dem oder der Bediensteten für die Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst als erbracht anzurechnen ist. Gilt für den betreffenden Bediensteten oder die betreffende Bedienstete ein Gleitzeitdienstplan, ist ihm oder ihr die im Gleitzeitdienstplan vorgesehene Sollzeit (siehe Erläuterungen zu § 26b Abs. 2 Z 4 DO 1994 bzw. § 11b Abs. 2 Z 4 VBO 1995) anzurechnen. Gilt für den betreffenden Bediensteten oder die betreffende Bedienstete ein Fixdienstplan, ist ihm oder ihr die im Dienstplan vorgesehene Normalarbeitszeit anzurechnen, und zwar auch dann, wenn es sich dabei um ein nicht ganzzahliges Stundenausmaß handelt (zB sind bei einem im Dienstplan vorgesehenen Dienst von 7 Stunden und 15 Minuten diese 7 Stunden und 15 Minuten als erbracht anzurechnen). Liegt für einen Bediensteten oder eine Bedienstete ein Dienstplan nicht vor (zB weil der oder die Bedienstete auf Grund eines länger dauernden Krankenstandes in der Diensterteilung nicht berücksichtigt wurde), ist

ihm oder ihr die in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit als erbracht anzurechnen; das sind beispielsweise bei einer Fünf-Tage-Woche acht Stunden pro Tag. Gleiches gilt für den Bediensteten oder die Bedienstete, der oder die Telearbeit verrichtet, da diese Bediensteten durch die selbstbestimmte Arbeitszeit die Dauer ihrer täglichen Arbeitszeit im gesetzlich vorgegebenen Rahmen selbst bestimmen können (siehe Erläuterungen zu § 26c Abs. 4 DO 1994 bzw. § 11c Abs. 4 VBO 1995) und diese daher nicht im Vorhinein festgelegt ist.

Zu Art. I Z 9, 15 und 34 sowie Art. III Z 1 und 13 (§§ 35 Abs. 3 Z 8, 47 Abs. 5 und 75 Abs. 2 DO 1994; §§ 4 Abs. 8 Z 8 und 24 Abs. 5 VBO 1995):

Mit dem neuen § 35 Abs. 3 Z 8 DO 1994 bzw. § 4 Abs. 8 Z 8 VBO 1995 wird eine Meldepflicht für den Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes – BEinstG eingeführt, wie dies bereits bisher beim Bund (vgl. § 53 Abs. 2 Z 6 BDG 1979) und in anderen Bundesländern bezüglich deren Bediensteten vorgesehen ist. Die Meldung des Besitzes eines solchen Bescheides ist erforderlich, um der Gemeinde Wien die korrekte Erfüllung der sie als Dienstgeberin nach dem Behinderteneinstellungsgesetz treffenden Pflichten (wie zB die die Dienstgeberin treffende Verpflichtung zur Förderung der begünstigten Behinderten, zur Rücksichtnahme auf deren Gesundheitszustand und zum Einsatz entsprechend deren Fähigkeiten und Kenntnisse gemäß § 6 Abs. 1 BEinstG sowie die die Dienstgeberin treffenden Auskunfts- und Meldepflichten nach § 16 BEinstG) zu ermöglichen und einen aus nicht erfolgten Meldungen entstehenden finanziellen Nachteil für die Gemeinde Wien zu vermeiden (wie zB durch überhöhte Ausgleichstaxen oder zu geringe Prämien).

§ 47 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 24 Abs. 5 VBO 1995 sieht vor, dass eine erstattete Meldung über den Besitz eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 BEinstG als Antrag auf Gewährung eines Zusatzurlaubes nach den genannten Bestimmungen zu werten ist. Dadurch wird gewährleistet, dass einem oder einer Bediensteten, bei welchem oder welcher bereits auf Grund der erstatteten Meldung feststeht, dass diesem oder dieser auf Grund seiner oder ihrer Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten ein Zusatzurlaub gebührt, ein solcher zuerkannt werden kann, ohne dass der oder die Bedienstete erst einen förmlichen Antrag auf Gewährung des Zusatzurlaubes stellen muss.

Da trotz der auf Grund des Besitzes eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 BEinstG für den Bediensteten oder die Bedienstete ex lege verbundenen Vorteile oftmals eine psychologische Hemmschwelle existiert, die ihren Grund in der – wenn auch unbegründeten – Befürchtung hat, bei Meldung der Behinderung Nachteilen ausgesetzt zu sein, soll die Verletzung der Meldepflicht nach § 35 Abs. 3 Z 8 DO 1994 bei Beamten und Beamtinnen nicht zum Anlass eines Disziplinarverfahrens genommen werden dürfen

(§ 75 Abs. 2 DO 1994). In einem solchen Fall soll nur mit einer Belehrung oder Ermahnung vorgegangen werden.

Zu Art. I Z 10 bis 13 und 18 und Art. III Z 8 bis 11 und 16 (§§ 45, 46 und 48 Abs. 4 DO 1994; §§ 23 und 25 Abs. 4 VBO 1995):

Gemäß Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jeder Arbeitnehmer oder jede Arbeitnehmerin einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind. Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 26. Juni 2001, Rs C-173/99, BECTU, ausgesprochen, dass es diese Bestimmung einem Mitgliedstaat nicht erlaubt, eine nationale Regelung zu erlassen, nach der ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erst dann erwirbt, wenn er oder sie eine ununterbrochene Mindestbeschäftigungszeit (im vorliegenden Fall von 13 Wochen) bei demselben Arbeitgeber oder derselben Arbeitgeberin zurückgelegt hat. Dieser Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes folgend soll die bisher für das Entstehen des Urlaubsanspruchs vorgesehene Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten entfallen (§ 45 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 1 VBO 1995).

Um zu gewährleisten, dass die durch den Verbrauch des Erholungsurlaubes eintretende Dienstbefreiung im Hinblick auf die bereits derzeit bestehenden und künftig möglichen unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle für alle Bediensteten gleich hoch ist, soll das Ausmaß des Erholungsurlaubes künftig nicht mehr in Werktagen, sondern in Stunden bemessen werden, wie dies beispielsweise der Bund (vgl. § 65 Abs. 1 BDG 1979) bereits vorgesehen hat. Dementsprechend sieht § 46 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 2 VBO 1995 die Bemessung des Urlaubsanspruchs in Stunden vor, wobei dem bisherigen Urlaubsanspruch von 30 Werktagen 200 Stunden, jenem von 32 Werktagen 216 Stunden und jenem von 36 Werktagen 240 Stunden entsprechen. Als Teil eines umfassenden productive ageing Programms der Stadt Wien (siehe auch den allgemeinen Teil der Erläuterungen) soll ab Vollendung des 57. bzw. 60. Lebensjahres ein erhöhtes Urlaubsausmaß gewährt werden.

§ 46 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 3 VBO 1995 sieht vor, dass ein Anspruch auf Zusatzurlaub dann bestehen soll, wenn die Gesundheit der Bediensteten durch deren Tätigkeit tatsächlich beeinträchtigt wird. Da eine bloß mögliche Gefährdung der Gesundheit durch einen Zusatzurlaub nicht beseitigt oder verringert werden kann, ist hierfür kein Zusatzurlaub vorgesehen, eine solche Gefährdung kann allerdings den Anspruch auf eine besoldungsrechtliche Abgeltung (Gefahrenzulage) begründen. Wird hingegen die Gesundheit

der Bediensteten durch deren Tätigkeit tatsächlich belastet, können und sollen diese gesundheitsschädlichen Belastungen durch die Gewährung von zusätzlichen Erholungsmöglichkeiten ausgeglichen bzw. gemindert werden. In welchen Fällen eine konkrete Belastung der Gesundheit der Bediensteten vorliegt, wird im Gesetz taxativ aufgezählt. Es sind dies zunächst jene Bediensteten, die bei ihrer Tätigkeit der Einwirkung krebserzeugender, fortpflanzungsgefährdender oder erbgutverändernder Arbeitsstoffe oder biologischer Arbeitsstoffe der Risikogruppe 3 oder 4 ausgesetzt sind. Um welche biologische Arbeitsstoffe es sich dabei handelt, ist der Organismenliste (Anhang 2 zur Verordnung biologische Arbeitsstoffe – VbA, BGBl. II Nr. 237/1998, die gemäß § 2 Abs. 1 Z 6 der Verordnung der Wiener Landesregierung über den Schutz der Bediensteten in Dienststellen der Gemeinde Wien gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe, LGBl. für Wien Nr. 6/1999, auch auf die Bediensteten der Gemeinde Wien Anwendung findet) zu entnehmen. Weiters liegt eine konkrete Belastung der Gesundheit bei Bediensteten vor, die bei ihrer Tätigkeit gesundheitsgefährdenden Erschütterungen ausgesetzt sind oder Tätigkeiten bei gesundheitsschädlichem Einwirken von inhalativen oder hautresorbiven Schadstoffen, unter Einwirken von den Organismus besonders belastender Hitze oder Kälte oder Tätigkeiten ausüben, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind. Auf welche Bediensteten bzw. Bedienstetengruppen diese Voraussetzungen zutreffen, hat der Stadtssenat durch Verordnung festzulegen. In dieser Verordnung ist für den Anspruch auf Zusatzurlaub auch ein Mindestzeitraum festzulegen, in welchem der oder die Bedienstete der konkreten Belastung seiner oder ihrer Gesundheit tatsächlich ausgesetzt gewesen sein muss. Das Ausmaß des Zusatzurlaubes soll einheitlich 40 Stunden pro Urlaubsjahr betragen.

Kann durch Maßnahmen des Bedienstetenschutzes ein tatsächliches Einwirken der schädlichen Einflüsse verhindert oder auf das Maß bloßer möglicher Gefährdung herabgesetzt werden, besteht kein Anspruch auf den Zusatzurlaub.

§ 46 Abs. 3 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 4 VBO 1995 entspricht der geltenden Rechtslage.

§ 46 Abs. 4 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 5 VBO 1995 enthält die erforderlichen Adaptionen im Zusammenhang mit der Bemessung des Urlaubsanspruchs in Stunden.

Die Regelung über die Aliquotierung des Urlaubsanspruchs wurde um den Fall der Inanspruchnahme eines Freiquartals (siehe Erläuterungen zu § 52b DO 1994 bzw. § 30b VBO 1995) ergänzt (§ 46 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 6 VBO 1995). Weiters wurde klargestellt, dass im Zusammenhang mit einer Eltern-Karenz eine Urlaubsaliquotierung nur vorgesehen ist, wenn die Eltern-Karenz bereits in Anspruch genommen worden ist. Eine Aliquotierung des Urlaubsanspruchs erfolgt daher ua. immer dann, wenn sich der oder die Bedienstete mit Beginn des Urlaubsjahres bereits in Eltern-Karenz befindet. Um in den Fällen der Urlaubsaliquotierung bei einer Eltern-Karenz oder eines Karenzurlaubes, welcher oftmals auch zur Erfüllung von Betreuungspflichten in Anspruch genommen wird, auf Grund der stundenweisen Urlaubsberechnung gegenüber der bisherigen Rechtslage

keine Reduzierung des Urlaubsausmaßes in Kauf nehmen zu müssen, ist vorgesehen, dass der verbleibende auf ganze Stunden gerundete Urlaubsanspruch, sofern er nicht durch die Zahl 8 teilbar ist, auf das nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Stundenausmaß aufzurunden ist. Die Zahl 8 entspricht dabei dem von einem oder einer Bediensteten im Rahmen der Fünf-Tage-Woche pro Arbeitstag durchschnittlich zu erbringenden Stundenausmaß und wurde im Hinblick auf die große Anzahl der im Rahmen der Fünf-Tage-Woche beschäftigten Bediensteten aus Gründen der Verwaltungsökonomie gewählt.

Hat der oder die Bedienstete in einem Kalenderjahr bereits mehr Urlaub verbraucht, als ihm oder ihr nach Vornahme der Aliquotierung zustehen würde, gilt der zuviel verbrauchte Urlaub als Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr (§ 48 Abs. 4 letzter Satz DO 1994 bzw. § 25 Abs. 4 letzter Satz VBO 1995).

Fallbeispiel: Befindet sich eine Bedienstete, deren Urlaubsanspruch 200 Stunden beträgt, im Jahr 2010 zwei Monate im Karenzurlaub und hat sie vor Antritt ihres Karenzurlaubes bereits 190 Urlaubsstunden von diesem Urlaubsanspruch verbraucht, ist der verbleibende Urlaubsanspruch wie folgt zu ermitteln: Das Verhältnis der Dauer des Karenzurlaubes (2 Monate) zum Urlaubsjahr (12 Monate) beträgt 1 : 6; der Urlaubsanspruch (= 200 Stunden) ist daher um $1/6$ (= 33,33 Stunden) zu reduzieren: $200 - 33,33 = 166,67$, ergibt auf volle Stunden gerundet 167 Stunden. Da die Zahl 167 nicht durch die Zahl 8 teilbar ist, ist das verbleibende Urlaubsausmaß auf die nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Zahl, somit auf 168 Stunden, aufzurunden. Da die Bedienstete im Urlaubsjahr 2010 bereits 190 Urlaubsstunden verbraucht hat, liegt ein übersteigender Verbrauch und somit ein Urlaubsvorgriff auf den Erholungsurlaub für das Jahr 2011 im Ausmaß von 22 Stunden ($190 - 168$) vor. Der Urlaubsanspruch des Urlaubsjahres 2011 ist daher um 22 Stunden zu reduzieren und beträgt somit 178 Stunden ($200 - 22$).

Teilzeitbeschäftigten Bediensteten gebührt der Erholungsurlaub in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht (§ 46 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 7 VBO 1995).

Fallbeispiel A: Wird die Arbeitszeit eines Bediensteten, dem bei Vollbeschäftigung ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden zusteht, für ein ganzes Urlaubsjahr auf 20 Stunden pro Woche herabgesetzt, beträgt das Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit 1 : 2, weshalb ihm ein Erholungsurlaub von 100 Stunden ($200 : 2$) gebührt.

Fallbeispiel B: Ist die Arbeitszeit einer Bediensteten, der bei Vollbeschäftigung ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden zusteht und die für das gesamte Jahr 2010 einen Karenzurlaub in der Dauer von zwei Monaten verbraucht hat, im Jahr 2010 auf 30 Stunden herabgesetzt, ist zunächst der bei Vollbeschäftigung gebührende aliquote Urlaubsanspruch zu berechnen; dieser beträgt 168 Stunden (siehe obiges Fallbeispiel zur Aliquotierung). Das Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorge-

sehenen Arbeitszeit beträgt 3 : 4, weshalb ihr im Jahr 2010 der Erholungsurlaub im Ausmaß von 126 Stunden ($168 \times 3 : 4$) gebührt.

Fallbeispiel C: Die Arbeitszeit eines Bediensteten beträgt im Jahr 2010 von Jänner bis einschließlich April 30 Stunden und ab Mai 40 Stunden pro Woche; der Bedienstete hat im März bereits 30 Stunden Urlaub verbraucht. Dem Bediensteten gebührt bei einer Arbeitszeit von 30 Stunden pro Woche ein Erholungsurlaub im Ausmaß von 150 Stunden ($200 \times 3 : 4$); 30 Stunden wurden bereits verbraucht, weshalb er bei Änderung des Beschäftigungsausmaßes über 120 Stunden noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub verfügt. Der verbleibende Erholungsurlaub ist nach dem aktuellen Beschäftigungsausmaß zu bemessen. Das Verhältnis der ab Mai gegebenen Vollbeschäftigung zu der herabgesetzten Arbeitszeit beträgt 4 : 3, weshalb dem Bediensteten für das Jahr 2010 ein Erholungsurlaub im Ausmaß von 160 Stunden ($120 \times 4 : 3$) verbleibt.

§ 46 Abs. 7 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 8 VBO 1995 entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage, wobei entsprechend der Regelung beim Bund und in anderen Bundesländern die Begünstigung auf die Bediensteten, für die die Fünf-Tage-Woche gilt, eingeschränkt wurde.

In § 46 Abs. 8 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 9 VBO 1995 wird die bisherige Möglichkeit zur Umrechnung des Urlaubsanspruchs in Schichten aufrechterhalten sowie die Umrechnung in Arbeitstage ermöglicht. Das Ausmaß des Erholungsurlaubes soll bei jenen Bediensteten, die in einem Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst tätig sind, und die nach dem Dienstplan regelmäßig Mehrdienstleistungen zu erbringen haben, in Schichten oder Arbeitstagen festgesetzt werden können. Eine stundenmäßige Berechnung des Erholungsurlaubes wird insbesondere dann nicht möglich sein, wenn sich der am jeweiligen Arbeitstag von dem oder der Bediensteten zu erbringende Anteil an Normalarbeitszeit von der für diesen Bediensteten oder diese Bedienstete im Fixdienstplan vorgesehenen Gesamtarbeitszeit auf Grund der darin enthaltenen Überstundenpauschale nicht herausrechnen lässt. Die Umrechnung in Schichten oder Arbeitstagen hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem bei stundenmäßiger Berechnung des Urlaubsanspruchs ergebenden Zeitausmaß entspricht.

Fallbeispiel A: Der Schichtdienst eines Bediensteten geht über sechs Wochen und wiederholt sich dann. In diesem Zeitraum hat der Bedienstete 24 Schichten zu leisten. Ein Bediensteter, der nicht im Schichtdienst tätig ist, hat in sechs Wochen 240 Arbeitsstunden zu erbringen (6×40 Stunden). Um eine Dienstbefreiung im Ausmaß von sechs Wochen zu erlangen, müsste daher ein Bediensteter im Schichtdienst 24 Schichten und ein Bediensteter, der nicht im Schichtdienst tätig ist, 240 Urlaubsstunden verbrauchen. 24 Schichten entsprechen somit 240 Urlaubsstunden, was ein Verhältnis von 1 : 10 ergibt. Ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden wäre somit mit 20 Schichten festzusetzen ($200 : 10$).

Fallbeispiel B: Ein Schichtdienst geht über vier Wochen und wiederholt sich dann. In diesem Zeitraum hat eine Bedienstete 15 Schichten zu leisten. Eine Bedienstete, die nicht im Schichtdienst tätig ist, hat in vier Wochen 160 Arbeitsstunden zu erbringen (4 x 40 Stunden). Um eine Dienstbefreiung im Ausmaß von vier Wochen zu erlangen, müsste daher eine Bedienstete im Schichtdienst 15 Schichten und eine Bedienstete, die nicht im Schichtdienst tätig ist, 160 Urlaubsstunden verbrauchen. 15 Schichten entsprechen somit 160 Urlaubsstunden, was ein Verhältnis von 3 : 32 ergibt. Ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden wäre somit gerundet mit 19 Schichten festzusetzen ($200 \times 3 : 32 = 18,75$).

Fallbeispiel C: Ein im Schichtdienst verwendeter Bediensteter hat regelmäßig an fünf Tagen der Woche Dienst zu leisten. Ein Bediensteter, der nicht im Schichtdienst tätig ist, hat pro Woche 40 Arbeitsstunden zu erbringen. Um eine Dienstbefreiung im Ausmaß von einer Woche zu erlangen, müsste daher ein Bediensteter im Schichtdienst fünf Arbeitstage und ein Bediensteter, der nicht im Schichtdienst tätig ist, 40 Urlaubsstunden verbrauchen. Fünf Tage entsprechen somit 40 Urlaubsstunden, was ein Verhältnis von 1 : 8 ergibt. Ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden wäre somit mit 25 Arbeitstagen festzusetzen ($200 : 8$).

Fallbeispiel D: Eine im Schichtdienst verwendete Bedienstete hat regelmäßig an sechs Tagen der Woche Dienst zu leisten. Eine Bedienstete, die nicht im Schichtdienst tätig ist, hat pro Woche 40 Arbeitsstunden zu erbringen. Um eine Dienstbefreiung im Ausmaß von einer Woche zu erlangen, müsste daher eine Bedienstete im Schichtdienst sechs Arbeitstage und eine Bedienstete, die nicht im Schichtdienst tätig ist, 40 Urlaubsstunden verbrauchen. Sechs Tage entsprechen somit 40 Urlaubsstunden, was ein Verhältnis von 6 : 40 ergibt. Ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden wäre somit mit 30 Arbeitstagen festzusetzen ($200 \times 6 : 40$).

Wie bisher soll dem oder der Bediensteten bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Gründe oder wenn es im dienstlichen Interesse liegt, ein Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr gewährt werden können (§ 48 Abs. 4 erster Satz DO 1994 bzw. § 25 Abs. 4 erster Satz VBO 1995). Unter den gleichen Voraussetzungen kann dem oder der Bediensteten ein Erholungsurlaub bereits vor Ablauf der für den Verbrauch des Erholungsurlaubes nunmehr vorgesehenen Wartefrist von sechs Monaten (siehe Erläuterungen zu § 48 Abs. 2a DO 1994 bzw. § 25 Abs. 2a VBO 1995) gewährt werden.

Zu Art. I Z 14 und Art. III Z 12 (§ 47 Abs. 2 DO 1994; § 24 Abs. 2 VBO 1995):

Da das Ausmaß des Erholungsurlaubes auch durch den Zusatzurlaub für versehrte Bedienstete bestimmt wird (vgl. § 46 Abs. 3 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 4 VBO 1995), ist die-

ser ebenfalls in Stunden zu bemessen, wobei sich die Bemessung an jener des Bundes (vgl. § 72 BDG 1979) orientiert.

Zu Art. I Z 16 und Art. III Z 14 (§ 48 Abs. 2a DO 1994; § 25 Abs. 2a VBO 1995):

Da die bisher normierte Wartefrist für den Erwerb des Anspruchs auf Erholungsurlaub entfällt (siehe Erläuterungen zu § 45 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 1 VBO 1995), wird in dieser Bestimmung vorgesehen, dass der Verbrauch des Erholungsurlaubes erst nach einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von sechs Monaten zulässig ist. Der Verbrauch des Erholungsurlaubes darf – seinem Zweck entsprechend – grundsätzlich nur tageweise erfolgen. Wie viel Urlaub dem oder der Bediensteten als verbraucht anzurechnen ist, hängt – wie im Fall der gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst (siehe Erläuterungen zu § 31 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 13 Abs. 3a VBO 1995) – von der für ihn oder sie auf Grund des geltenden Dienstplans getroffenen Diensterteilung bzw. wenn für einen Bediensteten oder eine Bedienstete eine solche dienstplanmäßige Diensterteilung nicht vorliegt oder er oder sie Telearbeit verrichtet, von der im Urlaubszeitraum durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit ab.

In Ausnahmefällen soll der Urlaub auch stundenweise verbraucht werden können, und zwar zunächst einmal dann, wenn dadurch eine zumindest tageweise Dienstbefreiung erreicht wird. Dies kann durch Kombination mit anderen Dienstbefreiungen der Fall sein (zB durch Kombination von Zeitguthaben und Urlaub). Ein stundenweiser Verbrauch des Erholungsurlaubes ist auch dann zulässig, wenn dies im unmittelbaren Zusammenhang mit einem mindestens zwei Tage umfassenden Urlaub oder mit der wöchentlichen Ruhezeit erfolgt. Voraussetzung für den stundenweisen Verbrauch des Erholungsurlaubes ist in allen Fällen, dass der stundenweise Urlaubsverbrauch dem Erholungszweck nicht zuwiderläuft, wobei die persönlichen Verhältnisse des oder der Bediensteten zu berücksichtigen sind. Diese Voraussetzung wird beispielsweise dann erfüllt sein, wenn ein Bediensteter oder eine Bedienstete eine Flugreise unternimmt, der Abflug erst am späten Nachmittag erfolgt und der oder die Bedienstete daher am Abflugtag zB nur zwei Urlaubsstunden benötigt oder wenn ein Bediensteter oder eine Bedienstete zu Erholungszwecken ein verlängertes Wochenende genießen und zu diesem Zweck am Freitag seinen oder ihren Dienst früher beenden möchte. Wie viele Urlaubsstunden dem oder der Bediensteten als verbraucht anzurechnen sind, richtet sich wie beim tageweisen Verbrauch nach dem jeweils geltenden Dienstplan oder, wenn keine dienstplanmäßige Diensterteilung vorliegt bzw. es sich um einen Bediensteten oder eine Bedienstete handelt, der oder die Telearbeit verrichtet, nach der von ihm oder ihr an diesem Tag durchschnittlich zu erbringenden Normalarbeitszeit. Ein überwiegend stundenmäßiger Verbrauch des Erholungsurlaubes eines Urlaubsjahres (zB durch ständige Verlängerung der wöchentlichen Ruhezeit) wird hingegen dem Erholungszweck zuwiderlaufen, zumal dieser in der Regel nur bei längeren

Dienstabwesenheiten erreicht werden kann (vgl. auch § 48 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 25 Abs. 1 VBO 1995).

Zu Art. I Z 17 und Art. III Z 15 (§ 48 Abs. 3 DO 1994; § 25 Abs. 3 VBO 1995):

Im Gleichklang mit der im Urlaubsgesetz vorgesehenen Verjährungsfrist von zwei Jahren (vgl. § 4 Abs. 5 UrlG) wird die Verfallsfrist für den Erholungsurlaub von bisher einem auf zwei Jahre ausgedehnt. Da der Zweck des Erholungsurlaubes darin liegt, den Bediensteten eine gewisse Ruhezeit mit dem Ziel, sich von der Arbeit erholen zu können, zu gewährleisten, dieser somit zur Erhaltung der Gesundheit der Bediensteten beitragen soll und es die Fürsorgepflicht der Dienstgeberin gebietet, auf diese gesundheitlichen Rücksichten Bedacht zu nehmen, wird es Aufgabe der Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen sein, dafür zu sorgen, dass der den Bediensteten zustehende Urlaub nach Möglichkeit im jeweiligen Urlaubsjahr verbraucht wird bzw. es zu keinem Verfall desselben kommt.

Im jeweils letzten Halbsatz wird klargestellt, dass der Verfall des Erholungsurlaubes jedenfalls auch dann eintritt, wenn es dem Bediensteten oder der Bediensteten objektiv nicht möglich war, den Urlaub innerhalb der Verfallsfrist zu verbrauchen; die objektive Unmöglichkeit des Urlaubsverbrauches stellt somit keinen Hemmungs- oder Unterbrechungsgrund für die Verfallsfrist dar. Diese Regelung erscheint insbesondere im Hinblick auf die Ausdehnung der Verfallsfrist gerechtfertigt. Darüber hinaus soll eine durch besonders lange Krankenstände unter Umständen massive Anhäufung von Urlaubsansprüchen verhindert werden, zumal es nicht vertretbar erscheint, wenn ein Bediensteter oder eine Bedienstete, der oder die beispielsweise in den letzten drei Jahren auf Grund immer wieder eintretender längerer Krankenstände seinen oder ihren Urlaub nicht konsumieren konnte, danach zwar wieder dienstfähig ist, aber noch seinen oder ihren gesamten Jahresurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr sowie aus den letzten drei Jahren verbrauchen kann, was bei einem Urlaubsanspruch von 200 Stunden in Summe 800 Stunden ergeben könnte (was einer Dienstbefreiung im Ausmaß von 20 Wochen entspricht). Die nunmehr vorgesehene Verfallsfrist von zwei Jahren würde in diesem Fall ohnehin bereits dazu führen, dass der oder die Bedienstete nach Wiedererlangung seiner oder ihrer Dienstfähigkeit, zusätzlich zum Urlaubsanspruch aus dem laufenden Urlaubsjahr auch noch den Jahresurlaub der letzten zwei Jahre konsumieren kann, was als ausreichend erachtet wird, um dem oder der Bediensteten nach überstandener Krankheit die noch notwendige Erholung zu sichern.

Zu Art. I Z 19 und 21 und Art. III Z 17 und 19 (Überschrift zu § 49 und § 49 Abs. 5 DO 1994; Überschrift zu § 26 und § 26 Abs. 5 VBO 1995):

Der OGH hat in seinem Urteil vom 16. Oktober 2002, 9 ObA 90/02d, zu § 16 UrlG ausgesprochen, dass der Gesetzgeber den vorliegenden Fall des Auftretens eines Pflegebedarfs

für Angehörige während desurlaubes nicht bedacht habe und somit eine durch Analogie zu schließende ungewollte Regelungslücke vorliege. Der Erholungsurlaub werde bei Erkrankung eines oder einer nahen Angehörigen ähnlich beeinträchtigt wie bei eigener Erkrankung, weshalb, sofern die Voraussetzungen nach § 16 UrlG gegeben sind, eine Unterbrechung desurlaubes analog der Bestimmung des § 5 Abs. 1 UrlG angezeigt sei.

Auch für die Bediensteten der Gemeinde Wien gibt es keine ausdrückliche gesetzliche Grundlage für eine Nichtanrechnung der Zeit des Pflegebedarfes auf das Urlaubsausmaß. Angesichts der gleichartigen Rechtslage im öffentlichen Dienstrecht und im privaten Arbeitsrecht in diesem Rechtsbereich ist das gegenständliche Urteil des OGH jedenfalls auch für den Bereich der in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Bediensteten maßgebend, zumal davon auszugehen ist, dass der OGH für Vertragsbedienstete der Gemeinde Wien, für die inhaltlich im Wesentlichen gleiche Regelungen gelten wie für die dem Urlaubsgesetz unterliegenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, eine diesem Urteil entsprechende Entscheidung treffen würde. Dies impliziert jedoch eine gleichartige Behandlung der Beamten und Beamtinnen, da es bei einer geradezu identen Rechtslage wie bei den Vertragsbediensteten zu einer sachlich nicht zu rechtfertigenden Schlechterstellung dieser Gruppe von Bediensteten kommen würde. Es soll daher eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage für die Nichtanrechnung der Zeit des Pflegebedarfes auf den Urlaub für alle Bediensteten der Gemeinde Wien geschaffen werden, zumal die zB aus der Pflege eines oder einer erkrankten nahen Angehörigen resultierende Belastung nicht mit dem Erholungszweck desurlaubes vereinbar ist. Entsprechend den für den Fall einer Erkrankung während desurlaubes bestehenden Regelungen soll auch im Fall der Pflegefreistellung die Zeit der Pflege oder Betreuung, sofern sie länger als drei Kalendertage dauert, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet werden. Voraussetzung dafür ist, wie auch im Fall der Erkrankung, dass der oder die Bedienstete seiner oder ihrer Mitteilungs- und Bescheinigungspflicht nachkommt. Die Dauer der den Urlaub unterbrechenden Pflegefreistellung ist auf das in § 61 DO 1994 bzw. § 37 VBO 1995 genannte Höchstausmaß anzurechnen.

Zu Art. I Z 20 und Art. III Z 18 (§ 49 Abs. 1 DO 1994; § 26 Abs. 1 VBO 1995):

Diese Bestimmungen enthalten die auf Grund der Bemessung des Urlaubsanspruchs in Stunden erforderlichen Anpassungen. Hinsichtlich der Berechnung jener Zeit, die dem oder der Bediensteten infolge Erkrankung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen ist, wird auf die Erläuterungen zu § 31 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 13 Abs. 3a VBO 1995 verwiesen.

Zu Art. I Z 22 bis 24 und Art. III Z 20 bis 22 (§ 50 Abs. 2, 3 und 5 DO 1994; § 27 Abs. 2, 3 und 5 VBO 1995):

Diese Änderungen berücksichtigen die durch die vorstehenden Bestimmungen erfolgte Neuregelung des Urlaubsrechtes für die Bediensteten der Gemeinde Wien.

Zu Art. I Z 25 und Art. III Z 24 (§ 52a Abs. 3 DO 1994; § 30a Abs. 3 VBO 1995):

Nach der derzeit geltenden Rechtslage kann das Freijahr in der Regel nur mit einem 1. Jänner oder 1. Juli beginnen. Durch die vorgesehene Änderung soll diese Einschränkung entfallen, sodass das Freijahr nach Ablauf von zwei Jahren der Rahmenzeit mit einem beliebigen Monatsersten beginnen kann. Ausgenommen von dieser Regelung sind – wie bisher – jene Bediensteten, die hauptamtlich als Leiter oder Leiterin sowie als Lehrer oder Lehrerin an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind (vgl. § 30 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 51 VBO 1995), bei welchen das Freijahr aus organisatorischen Gründen weiterhin mit einem Schuljahr beginnen muss.

Zu Art. I Z 26, Art. II und Art. III Z 25 (§ 52b DO 1994; § 40m BO 1994; § 30b VBO 1995):

Durch diese Bestimmungen wird die Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines Freiquartals geschaffen. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Freiquartals sind, wie auch beim Freijahr, ein zumindest sechsjähriges Dienstverhältnis zur Stadt Wien, ein entsprechender Antrag des oder der Bediensteten und dass der Gewährung des Freiquartals keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Darüber hinaus darf die Rahmenzeit des Freiquartals die Rahmenzeit eines Freijahres nicht überschneiden. Die Rahmenzeit beträgt zwölf Monate, die Dienstfreistellung innerhalb dieser Rahmenzeit drei Monate (§ 52b Abs. 1 DO 1994 bzw. § 30b Abs. 1 VBO 1995).

Das Freiquartal darf frühestens nach sechs Monaten der Rahmenzeit in Anspruch genommen werden und muss, ebenso wie das Freijahr (siehe Erläuterungen zu § 52a Abs. 3 DO 1994 und § 30a Abs. 3 VBO 1995), mit einem Monatsersten beginnen (§ 52b Abs. 2 DO 1994 bzw. § 30b Abs. 2 VBO 1995).

Im Unterschied zum Freijahr, welches frühestens nach zwei Jahren der Rahmenzeit beginnen darf, weshalb es ausreicht, wenn der Antrag spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit gestellt wird, ist der Antrag auf Gewährung eines Freiquartals spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit zu stellen, um der Dienstgeberin im Hinblick darauf, dass das Freiquartal bereits nach sechs Monaten der Rahmenzeit beginnen darf, eine zeitgerechte Personalplanung zu ermöglichen (§ 52b Abs. 3 DO 1994 bzw. § 30b Abs. 3 VBO 1995).

Die für das Freijahr geltenden Bestimmungen über das Verbot der Inanspruchnahme von bestimmten Karenzurlauben und Teilzeitbeschäftigungen während der Rahmenzeit, das Verbot der Ausübung einer Erwerbstätigkeit während des Freijahres mit den genannten

Ausnahmen sowie über die Hemmung und vorzeitige Beendigung der Rahmenzeit gelten sinngemäß für das Freiquartal (§ 52b Abs. 4 DO 1994 bzw. § 30b Abs. 4 VBO 1995).

Für jene Bediensteten, die hauptamtlich als Leiter oder Leiterin sowie als Lehrer oder Lehrerin an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule tätig sind (vgl. § 51 DO 1994 bzw. § 52 VBO 1995), kommt die Gewährung eines Freiquartals aus schulorganisatorischen Gründen nicht in Betracht (§ 52b Abs. 5 DO 1994 bzw. § 30b Abs. 5 VBO 1995).

Die besoldungsrechtlichen Sonderbestimmungen wurden in Anlehnung an die für das Freijahr geltenden Bestimmungen unter Berücksichtigung der sich aus dem Freiquartal ergebenden Besonderheiten normiert. Der Monatsbezug (§ 3 BO 1994) gebührt während der gesamten Rahmenzeit (zwölf Monate) zu 75%; gleiches gilt für die Sonderzahlungen (§ 40m Abs. 1 BO 1994). Während der neunmonatigen Arbeitsphase wird der Anspruch auf Nebengebühren nicht beeinträchtigt; für die Zeit des Freiquartals stehen hingegen keine Nebengebühren zu, es sei denn, dass der oder die Bedienstete kurzzeitig zu Dienstleistungen herangezogen wird, um den Verlust einer zur Ausübung des Dienstes erforderlichen Berechtigung zu vermeiden, und für diese Dienstleistung Nebengebühren zustehen (§ 40m Abs. 2 BO 1994). Bei einer vorzeitigen Beendigung der Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) hat eine Abrechnung der Bezüge zu erfolgen; ein allfälliges Guthaben ist dem oder der Bediensteten nachzuzahlen, ein allfälliger Übergenuß von dem oder der Bediensteten zurückzuerstatten (§ 40m Abs. 3 BO 1994).

Zu Art. I Z 27 und Art. III Z 26 (§ 54a Abs. 6 DO 1994; § 32a Abs. 6 VBO 1995):

Die bisherigen Bestimmungen sehen die sinngemäße Anwendung der urlaubsrechtlichen Bestimmungen vor, wobei für den Anspruch auf den Erholungsurlaub und dessen Ausmaß die Dauer der Beschäftigung während der Eltern-Karenz maßgeblich sein soll. Da diese Bestimmung in der Praxis zu Problemen im Zusammenhang mit der konkreten Berechnung des dem oder der Bediensteten zustehenden Urlaubsanspruchs geführt hat, soll nunmehr diesbezüglich eine gesetzliche Klarstellung erfolgen. Demnach gebührt den Bediensteten für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz der Erholungsurlaub in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der während der Eltern-Karenz geleisteten Arbeitsstunden zu der im Kalenderjahr für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht. Da die Beschäftigung während der Eltern-Karenz kein eigenes weiteres Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien erfordert, ist zu berücksichtigen, dass während der Eltern-Karenz das Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien weiterhin besteht und insofern eine „ganzheitliche“ Betrachtung des Urlaubsanspruchs während eines Urlaubsjahres (vor, während und nach der Eltern-Karenz) angestellt werden muss. Andernfalls könnte der Fall eintreten, dass ein Bediensteter oder eine Bedienstete vor Antritt der Eltern-Karenz den gesamten Urlaubsanspruch aus dem laufenden Urlaubsjahr bereits verbraucht hat und auf Grund der

Beschäftigung während der Eltern-Karenz einen weiteren Urlaubsanspruch für dasselbe Urlaubsjahr erwirbt, wodurch dieser oder diese Bedienstete urlaubsrechtlich besser gestellt wäre, als ein Bediensteter oder eine Bedienstete, der oder die das ganze Jahr in Vollbeschäftigung tätig war. Aus diesem Grund wird vorgesehen, dass durch den für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbenen Urlaubsanspruch das sich aus § 46 Abs. 1 bis 4 und 6 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 2 bis 5 und 7 VBO 1995 ergebende Urlaubsausmaß nicht überschritten werden darf.

Fallbeispiel A: Eine Bedienstete verfügt in Vollbeschäftigung über einen Urlaubsanspruch von 200 Stunden. Sie befindet sich während des ganzen Jahres 2010 in Eltern-Karenz und wird während der Eltern-Karenz mit insgesamt 780 Stunden in diesem Jahr beschäftigt. Das Verhältnis der geleisteten Arbeitsstunden zu den Jahresarbeitsstunden bei Vollbeschäftigung beträgt $780 : 2076 (= 173 \text{ Stunden} \times 12 \text{ Monate})$; es gebührt ihr daher für dieses Jahr ein Erholungsurlaub von gerundet 76 Stunden ($200 \times 780 : 2076$).

Fallbeispiel B: Ein Bediensteter befindet sich von Oktober bis einschließlich Dezember 2010 in Eltern-Karenz und arbeitet in dieser Zeit 160 Stunden; vor der Eltern-Karenz hat er von seinem Jahresurlaub für 2010 (= 200 Stunden) bereits 200 Stunden verbraucht. Da der Bedienstete bereits den ganzen ihm für dieses Urlaubsjahr gebührenden Urlaubsanspruch konsumiert hat, kann er durch die Beschäftigung während der Eltern-Karenz keinen zusätzlichen Urlaubsanspruch erwerben.

Fallbeispiel C: Eine Bedienstete verfügt in Vollbeschäftigung über einen Urlaubsanspruch von 200 Stunden. Sie befindet sich von Jänner bis einschließlich Oktober 2010 in Eltern-Karenz und wird während dieser Zeit mit 500 Stunden beschäftigt. Nach dem Ende der Eltern-Karenz wird sie mit 20 Stunden pro Woche beschäftigt. Das Verhältnis der geleisteten Arbeitsstunden während der Eltern-Karenz zu den Jahresarbeitsstunden bei Vollbeschäftigung beträgt $500 : 2076 (= 173 \text{ Stunden} \times 12 \text{ Monate})$; es gebührt ihr daher in diesem Jahr für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz ein Erholungsurlaub von gerundet 49 Stunden ($200 \times 500 : 2076 = 48,17 \text{ Stunden}$). Für die Monate November und Dezember 2010 gebühren ihr nach Aliquotierung des Urlaubsanspruchs (§ 46 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 6 VBO 1995) und unter Berücksichtigung der Herabsetzung ihrer Arbeitszeit auf 20 Stunden pro Woche (§ 46 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 7 VBO 1995) 20 Stunden. Durch den für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbenen Erholungsurlaub wird das ihr ohne erfolgte Aliquotierung für das Jahr 2010 zustehende Urlaubsausmaß von 100 Stunden nicht überschritten, weshalb ihr dieser Erholungsurlaub zur Gänze zusteht.

Fallbeispiel D: Ein Bediensteter verfügt in Vollbeschäftigung über einen Urlaubsanspruch von 200 Stunden. Er befindet sich im Jänner 2010 in Eltern-Karenz und wird während dieser Zeit mit insgesamt 20 Stunden beschäftigt. Nach dem Ende der Eltern-Karenz wird er mit 20 Stunden pro Woche beschäftigt. Das Verhältnis der geleisteten Arbeitsstunden während der Eltern-Karenz zu den Jahresarbeitsstunden bei Vollbeschäftigung beträgt

20 : 2076 (= 173 Stunden x 12 Monate); es gebührt ihm daher in diesem Jahr für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz ein Erholungsurlaub von gerundet 2 Stunden (200 x 20 : 2076 = 1,93 Stunden). Für die Monate Februar bis Dezember 2010 gebühren ihm nach Aliquotierung des Urlaubsanspruchs (§ 46 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 6 VBO 1995) und Berücksichtigung der Herabsetzung seiner Arbeitszeit auf 20 Stunden pro Woche (§ 46 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 7 VBO 1995) 92 Stunden. Durch den für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbenen Erholungsurlaub wird das ihm ohne erfolgte Aliquotierung für das Jahr 2010 zustehende Urlaubsausmaß von 100 Stunden nicht überschritten, weshalb ihm dieser Erholungsurlaub zur Gänze zusteht.

Ein Verbrauch des auf Grund einer Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbenen Erholungsurlaubes ist jedoch auf Grund der jederzeit möglichen Beendigung dieser Beschäftigung erst nach Beendigung der Eltern-Karenz zulässig. Aus diesem Grund wird im letzten Satz normiert, dass der während der Eltern-Karenz erworbene Urlaubsanspruch in dem Urlaubsjahr als erworben gilt, in das das Ende der Eltern-Karenz fällt. Dies führt dazu, dass der während der Eltern-Karenz erworbene Urlaubsanspruch erst mit 31. Dezember des zweiten der Beendigung der Eltern-Karenz folgenden Jahres verfällt. Durch diese Regelung wird auch dem durch diese Novelle mehrfach verfolgten Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entsprochen, da gerade in den ersten Lebensjahren eines Kindes ein erhöhter Urlaubsbedarf festzustellen ist. Die für Bedienstete mit Vordienstzeiten getroffenen Regelungen über den Erholungsurlaub (§ 50 DO 1994 bzw. § 27 VBO 1995) gelten nicht für den Erholungsurlaub bei einer Beschäftigung während der Eltern-Karenz.

Zu Art. I Z 28 und Art. III Z 27 (§ 54b Abs. 5 DO 1994; § 32b Abs. 5 VBO 1995):

Gemäß Art. 9 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit Nachtarbeiter und Nachtarbeiterinnen mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit der Verrichtung von Nachtarbeit verbunden sind, soweit dies jeweils möglich ist, auf eine Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt werden, für die sie geeignet sind. § 54b Abs. 5 Z 1 DO 1994 bzw. § 32b Abs. 5 Z 1 VBO 1995 statuiert demgemäß einen Versetzungsanspruch auf einen gleichwertigen Dienstposten ohne Nachtarbeit, sofern dies im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten liegt und der oder die Bedienstete für diesen Dienstposten geeignet ist. Unter den gleichen Voraussetzungen soll dieser Versetzungsanspruch im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch jenen Bediensteten zustehen, die zwar keine mit der Verrichtung von Nachtarbeit verbundenen gesundheitlichen Schwierigkeiten haben, bei denen aber unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren einen Wechsel auf einen Dienstposten ohne Nachtdienst erfordern; dieser Versetzungsanspruch ist auf die Dauer

der Betreuungspflichten beschränkt (§ 54b Abs. 5 Z 2 DO 1994 bzw. § 32b Abs. 5 Z 2 VBO 1995).

Zu Art. I Z 29 und 30 und Art. III Z 28 und 29 (§ 61 Abs. 4 und 4a DO 1994; § 37 Abs. 4 und 4a VBO 1995):

Um jedem oder jeder Bediensteten unabhängig von der für ihn oder sie jeweils geltenden Arbeitszeit eine durchgehende Pflegefreistellung im Ausmaß von einer Woche zu gewährleisten, soll der Pflegefreistellungsanspruch, wie bisher, weiterhin in Werktagen bemessen werden. Da der Pflegefreistellungsanspruch von sechs Werktagen auf die in einer Sechs-Tage-Woche beschäftigten Bediensteten abstellt, ist für Bedienstete, deren Arbeitszeit auf weniger als sechs Tage verteilt ist, eine Umrechnung des Pflegefreistellungsanspruchs in Arbeitstage erforderlich. Dabei soll der Pflegefreistellungsanspruch so viele Arbeitstage umfassen, wie der oder die Bedienstete innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat.

Die Pflegefreistellung ist grundsätzlich tageweise zu verbrauchen. Ein stundenweiser Verbrauch der Pflegefreistellung soll aber möglich sein, sofern nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen dem entgegenstehen. Solche entgegenstehenden Interessen können vor allem dann vorliegen, wenn bei stundenweisem Verbrauch der Pflegefreistellung eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung oder ein sinnvoller Dienstbetrieb nicht gewährleistet ist, wie dies insbesondere bei Turnus-, Wechsel- oder Schichtdiensten der Fall sein kann. Bei einer stundenweisen Inanspruchnahme darf das gesamte Ausmaß der Pflegefreistellung im Kalenderjahr die für den Bediensteten oder die Bedienstete geltende wöchentliche Arbeitszeit (diese entspricht bei Vollbeschäftigung einem Ausmaß von 40 Stunden und bei Teilzeitbeschäftigung dem jeweils herabgesetzten Ausmaß der Arbeitszeit) bzw. im Fall des Abs. 2 das zweifache Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten.

Zu Art. I Z 31 und 32 sowie Art. III Z 30 (§ 61b DO 1994; § 37b Abs. 1 VBO 1995):

Diese Änderungen berücksichtigen die durch die vorstehenden Bestimmungen erfolgte Neuregelung des Arbeitszeitrechtes.

Zu Art. I Z 33 (§§ 74c Abs. 1 und 86 Abs. 4 DO 1994):

Ebenso wie die dreimonatige aufgeschobene Eltern-Karenz soll auch das Freiquartal das Ruhen der Mitgliedschaft im Dienstrechtssenat und in der Disziplinarkommission bewirken.

Zu Art. I Z 35 und Art. III Z 31 (§ 111 DO 1994; § 56 VBO 1995):

Diese Bestimmungen enthalten das im Zusammenhang mit der Umstellung der Bemessung des Urlaubsanspruchs von Werktagen auf Stunden für erforderlich erachtete Über-

gangsrecht und sehen vor, dass ein zum 1. Jänner 2010 noch bestehender in Tagen bemessener Resturlaubsanspruch aus dem Vorjahr in Stunden umzurechnen ist. Nach den geltenden urlaubsrechtlichen Bestimmungen ist der Urlaubsanspruch ausgehend von einer Sechs-Tage-Woche in Werktagen bemessen, wobei dieser bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als sechs Tage in Arbeitstage umzurechnen ist. Ein Urlaubsanspruch von 30 Werktagen im Rahmen der Sechs-Tage-Woche entspricht somit einem Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen im Rahmen der Fünf-Tage-Woche. Dieses je nach der Anzahl der Arbeitstage, auf die die wöchentliche Arbeitszeit verteilt wurde, unterschiedliche Urlaubsausmaß ist auch bei der Umrechnung in Stunden zu berücksichtigen. Da die an einem Arbeitstag durchschnittlich zu erbringende Arbeitszeit im Rahmen der Sechs-Tage-Woche 6,66 Stunden beträgt, ist ein Resturlaubstag in diesem Fall mit 6,66 Stunden zu bewerten. Im Rahmen der Fünf-Tage-Woche beträgt die durchschnittlich an einem Arbeitstag zu erbringende Arbeitszeit 8 Stunden, weshalb in diesem Fall ein Resturlaubstag mit 8 Stunden zu bewerten ist. Ist die Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage verteilt, ist jeder Resturlaubstag mit dem Stundenausmaß zu bewerten, das sich aus der Division der Zahl 40 durch die Anzahl der für den Bediensteten oder die Bedienstete geltenden Arbeitstage ergibt. Die Resturlaubstage sind mit dem für den Bediensteten oder die Bedienstete geltenden Faktor zu vervielfachen und auf volle Stunden aufzurunden.

Fallbeispiel A: Die wöchentliche Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Bediensteten ist auf fünf Arbeitstage verteilt; er verfügt am 1. Jänner 2010 über einen Resturlaubsanspruch von acht Arbeitstagen: acht Arbeitstage vervielfacht mit dem Faktor 8 (§ 111 Abs. 1 Z 2 DO 1994 bzw. § 56 Abs. 1 Z 2 VBO 1995) ergibt umgerechnet einen Urlaubsanspruch von 64 Stunden. Ändert sich das Beschäftigungsausmaß mit 1. Jänner 2010 gebührt ihm dieser in Stunden umgerechnete Erholungsurlaub nur in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zu der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht. Diese Verminderung des Urlaubsanspruchs hat vor der Rundung auf volle Stunden zu erfolgen.

Fallbeispiel B: Die Arbeitszeit einer teilzeitbeschäftigten Bediensteten beträgt 20 Stunden pro Woche und ist auf vier Werkstage verteilt; sie verfügt am 1. Jänner 2010 über einen Resturlaubsanspruch von zehn Arbeitstagen: zehn Arbeitstage vervielfacht mit dem Faktor 10 ($40 : 4$) ergibt umgerechnet 100 Stunden; das Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zur Vollbeschäftigung beträgt $1 : 2$, die Bedienstete verfügt daher über einen Resturlaubsanspruch von 50 Stunden ($100 \text{ Stunden} : 2$).

Fallbeispiel C: Die Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Bediensteten beträgt 30 Stunden pro Woche und ist auf sechs Werkstage verteilt; er verfügt am 1. Jänner 2010 über einen Resturlaubsanspruch von sieben Arbeitstagen: sieben Arbeitstage vervielfacht mit dem Faktor 6,66 (§ 111 Abs. 1 Z 1 DO 1994 bzw. § 56 Abs. 1 Z 1 VBO 1995) ergibt umgerechnet 46,62 Stunden; das Verhältnis der herabgesetzten Arbeitszeit zur Vollbeschäfti-

gung beträgt 3 : 4, der Bedienstete verfügt daher über einen Resturlaubsanspruch von gerundet 35 Stunden (46,62 Stunden x 3 : 4).

Das in § 111 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 56 Abs. 2 VBO 1995 enthaltene Übergangsrecht gewährleistet, dass allen Bediensteten, die im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des § 46 Abs. 2 in der Fassung der 26. Novelle zur Dienstordnung 1994 bzw. des § 23 Abs. 3 in der Fassung der 29. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 Anspruch auf einen Zusatzurlaub gemäß diesen Bestimmungen in der Fassung vor den jeweils genannten Novellen in Verbindung mit der Verordnung des Stadtsenates vom 24. Februar 2004, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 11/2004, haben, dieser Anspruch solange gewahrt bleibt, als sie die in dieser Verordnung genannten Voraussetzungen erfüllen. Das Ausmaß dieses Zusatzurlaubes ist in Stunden bzw. in Schichten oder Arbeitstagen umzurechnen (siehe Erläuterungen zu den §§ 46 Abs. 8 und 111 Abs. 1 DO 1994 bzw. §§ 23 Abs. 9 und 56 Abs. 1 VBO 1995). Ansprüche auf Grund des § 46 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 3 VBO 1995 schließen Ansprüche auf Zusatzurlaub gemäß dieser Übergangsbestimmung aus.

§ 111 Abs. 3 DO 1994 bzw. § 56 Abs. 3 VBO 1995 stellt auch bis zum 31. Dezember 2009 sicher, dass Erholungsurlaube, auf die ab dem ersten Tag des Dienstverhältnisses ein Rechtsanspruch bestehen soll (vgl. die Ausführungen zu § 45 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 1 VBO 1995), in der Regel erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Diensteintritt konsumiert werden können.

Zu Art. I Z 36 und Art. III Z 32 (§ 111a DO 1994; § 62d VBO 1995):

Diese Bestimmungen enthalten das auf Grund der Reform des Arbeitszeitrechtes für erforderlich erachtete Übergangsrecht. Demnach behalten Dienstpläne, die bereits vor dem 1. Jänner 2010 erstellt wurden, in der Regel weiterhin ihre Gültigkeit. Nur dann, wenn ein Gleitzeitdienstplan einen Gleitzeitrahmen außerhalb des nunmehr gesetzlich vorgesehenen Zeitrahmens von 6 Uhr bis 22 Uhr vorsieht, gilt der außerhalb dieses Zeitrahmens liegende Gleitzeitrahmen als nicht festgelegt. Sonstige mit der Rechtslage ab 1. Jänner 2010 nicht in Einklang stehende Bestimmungen eines Gleitzeitdienstplanes sind – sofern für die Beibehaltung der bestehenden Regelung kein dienstliches oder öffentliches Interesse spricht – bis längstens 31. Dezember 2009 der neuen Rechtslage anzupassen. Dadurch wird den Dienststellen ausreichend Zeit eingeräumt, ihre Arbeitsorganisation mit der neuen Rechtslage in Einklang zu bringen. Zu den sonstigen öffentlichen Interessen zählen auch solche verwaltungsökonomischer Natur.

Dienstpläne, die ab Kundmachung der 26. Novelle zur Dienstordnung 1994 bzw. der 29. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 erstellt werden, haben jedenfalls der ab 1. Jänner 2010 geltenden Rechtslage zu entsprechen (§ 111a Abs. 4 DO 1994 bzw. § 62d Abs. 4 VBO 1995).

Zu Art. I Z 37 (§ 115h Abs. 1 DO 1994):

Diese Bestimmung ist durch Zeitablauf obsolet geworden und kann daher aufgehoben werden.

Zu Art. I Z 38, Art. III Z 33 und 34 und Art. V Z 12 und 13 (§ 117 Z 10a DO 1994; § 67 Z 9 und 10 VBO 1995; § 81a Z 19a und 22a W-BedSchG 1998):

Diese Bestimmungen enthalten den Hinweis auf umgesetzte Richtlinien der EU.

Zu Art. III Z 23 (§ 28 Abs. 2 VBO 1995):

Diese Änderungen dienen der Anpassung der Berechnung der Urlaubsentschädigung an die nunmehr erfolgende Bemessung des Urlaubsanspruchs in Stunden. Demgemäß gebührt für jede Stunde des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes 0,6% der Bemessungsgrundlage. Wurde der Urlaubsanspruch in Schichten oder Arbeitstagen festgesetzt (§ 23 Abs. 9 VBO 1995), ist der für die Berechnung der Urlaubsentschädigung maßgebliche Prozentsatz je Schicht bzw. je Arbeitstag des nicht verbrauchten Urlaubes unter Berücksichtigung der erfolgten Umrechnung des Urlaubsausmaßes in Schichten bzw. Arbeitstagen zu berechnen. Der sich daraus ergebende Prozentsatz ist auf zwei Kommastellen kaufmännisch zu runden. Verfügt der oder die Bedienstete zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses beispielsweise noch über fünf Schichten oder sieben Arbeitstage nicht verbrauchten Erholungsurlaubes, bedeutet dies unter Heranziehung der in den Erläuterungen zu § 46 Abs. 8 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 9 VBO 1995 dargestellten Fallbeispiele Folgendes:

Fallbeispiel A: Das ermittelte Verhältnis der Schichten zu den Urlaubsstunden beträgt 1 : 10; dieses Verhältnis ist zur Berechnung des Prozentsatzes für die Urlaubsentschädigung heranzuziehen. Für fünf Schichten nicht verbrauchten Erholungsurlaubes gebühren dem oder der Bediensteten an Urlaubsentschädigung somit 30% der Bemessungsgrundlage ($0,6\% \times 10 \times 5$).

Fallbeispiel B: Das ermittelte Verhältnis der Schichten zu den Urlaubsstunden beträgt 3 : 32; dieses Verhältnis ist zur Berechnung des Prozentsatzes für die Urlaubsentschädigung heranzuziehen. Für fünf Schichten nicht verbrauchten Erholungsurlaubes gebühren dem oder der Bediensteten an Urlaubsentschädigung somit 32% der Bemessungsgrundlage ($0,6\% \times 32 : 3 \times 5$).

Fallbeispiel C: Das ermittelte Verhältnis der Arbeitstage zu den Urlaubsstunden beträgt 1 : 8; dieses Verhältnis ist zur Berechnung des Prozentsatzes für die Urlaubsentschädigung heranzuziehen. Für sieben Arbeitstage nicht verbrauchten Erholungsurlaubes gebühren dem oder der Bediensteten an Urlaubsentschädigung somit 33,6% der Bemessungsgrundlage ($0,6\% \times 8 \times 7$).

Fallbeispiel D: Das ermittelte Verhältnis der Arbeitstage zu den Urlaubsstunden beträgt 6 : 40; dieses Verhältnis ist zur Berechnung des Prozentsatzes für die Urlaubsentschädi-

gung heranzuziehen. Für sieben Arbeitstage nicht verbrauchten Erholungsurlaubes gebühren dem oder der Bediensteten an Urlaubssentschädigung somit 28% der Bemessungsgrundlage (0,6% x 40 : 6 x 7).

Zu Art. IV Z 1 (§ 8 Z 6 W-PVG):

Diese Änderung berücksichtigt den nunmehr aktuellen Firmenwortlaut.

Zu Art. IV Z 2 (§ 39 Abs. 1 vorletzter Satz W-PVG):

Da in allen Fällen von Zuweisungen eine organisatorische Einbindung der zugewiesenen Bediensteten in den Betrieb des Beschäftigers bzw. der Beschäftigerin erfolgt und dessen bzw. deren Arbeitszeitregelungen unterliegt, sollen generell alle Mitwirkungsrechte in Bezug auf die Arbeitszeit nicht von der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien, sondern von dem für alle beim Beschäftiger bzw. bei der Beschäftigerin tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zuständigen Betriebsrat wahrgenommen werden (§ 39 Abs. 1 vorletzter Satz W-PVG).

Zu Art. IV Z 4 und Art. V Z 1 bis 7 und 11 (§ 39 Abs. 2 Z 4a W-PVG; § 1 Abs. 2, §§ 2, 8 Abs. 1, 11 Abs. 2, 17 Abs. 5, 27 Abs. 1, 42 Abs. 1, 52 Abs. 7, 61a bis 61f, 64 Abs. 2, 65 Abs. 2, 66 Abs. 1 Z 3, 70 Abs. 2 und 74 W-BedSchG 1998):

Diese Bestimmungen dienen der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sowie der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben. Da es sich dabei ausschließlich um Angelegenheiten des ArbeitnehmerInnenschutzes der Bediensteten der Gemeinde Wien handelt, in welchen dem Landesgesetzgeber bezüglich der in Betrieben im Sinn des Art. 21 Abs. 2 B-VG tätigen Gemeindebediensteten keine Gesetzgebungskompetenz zukommt, erfolgt die Umsetzung der genannten Richtlinien im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998, welches von seinem Geltungsbereich die in Betrieben tätigen Gemeindebediensteten ausnimmt (§ 1 Abs. 2 iVm § 2 Z 1 W-BedSchG 1998).

§ 2 Z 1 bis 13 W-BedSchG 1998 entspricht dem derzeitigen § 2 Abs. 1 bis 13 leg. cit.. Diese Begriffsdefinitionen werden in den Z 14 bis 18 W-BedSchG 1998 um jene in der Richtlinie 2003/88/EG (in der Folge kurz: Arbeitszeitrichtlinie) enthaltenen Definitionen ergänzt. Demnach handelt es sich bei der insbesondere für die Beurteilung der im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 enthaltenen Höchstarbeitszeitgrenzen maßgeblichen Arbeitszeit (§ 2 Z 14 W-BedSchG 1998) zunächst um jene Zeit, in der der oder die Bedienstete für die Dienstgeberin die ihm oder ihr übertragenen Geschäfte wahrnimmt. Zur Arbeitszeit zählt aber auch jene Zeit, in der der oder die Bedienstete zur Wahrnehmung dieser Aufgaben der Dienstgeberin an einem von ihr bestimmten Ort zur Verfügung steht.

Mit dieser Definition wird klargestellt, dass entsprechend der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes (vgl. EuGH vom 3. Oktober 2000, Rs C-303/98, Simap, vom 3. Juli 2001, Rs C-241/99, Sergas, vom 9. September 2003, Rs C-151/02, Jäger, vom 1. Dezember 2005, Rs C-14/04, Dellas und vom 11. Jänner 2007, Rs C-437/05, Jan Vorel) auch die Zeiten einer Anwesenheitsbereitschaft zur Gänze, unabhängig davon, ob der oder die Bedienstete zur Dienstleistung herangezogen wird oder ob es sich dabei um inaktive Zeiten handelt, als Arbeitszeit anzusehen sind. Im Unterschied dazu gelten die inaktiven Zeiten im Rahmen einer Rufbereitschaft, bei welcher der oder die Bedienstete seinen oder ihren Aufenthaltsort grundsätzlich frei wählen, freier über seine oder ihre Zeit bestimmen und eigenen Interessen nachgehen kann, nicht als Arbeitszeit (vgl. EuGH vom 3. Oktober 2000, Rs C-303/98, Simap). Die Zeit, während der der oder die Bedienstete im Rahmen der Rufbereitschaft tatsächlich Dienstleistungen erbringt, zählt hingegen zur Arbeitszeit. Während Reisezeiten, das sind die Zeiten von Reisebewegungen (Hin- und Rückreise) auf Grund von Dienstreisen an außerhalb des Dienstortes gelegene Orte, während derer eine tatsächliche Dienstleistung nicht erbracht wird, unter Umständen zur Arbeitszeit im Sinn der dienstrechtlichen Vorschriften zählen können (siehe Erläuterungen zu § 26 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 11 Abs. 6 VBO 1995), gelten diese Zeiten im Hinblick darauf, dass eine tatsächliche Dienstleistung nicht erbracht wird, nicht als Arbeitszeit im Sinn des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 und sind daher für die bedienstetenschutzrechtliche Beurteilung der Arbeitszeitgrenzen nicht heranzuziehen. Der dienstrechtliche Arbeitszeitbegriff deckt sich daher nicht mit dem Arbeitszeitbegriff nach dem Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (siehe auch die Erläuterungen zu § 61b W-BedSchG 1998).

Da der in der Arbeitszeitrichtlinie normierte Begriff Arbeitszeit im Gegensatz zur Ruhezeit zu sehen ist und beide Begriffe einander ausschließen, sieht § 2 Z 15 W-BedSchG 1998 vor, dass es sich bei der Ruhezeit um jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit handelt. Als Tagesarbeitszeit wird in § 2 Z 16 W-BedSchG 1998 die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden festgelegt. Der 24-Stunden-Zeitraum beginnt mit dem erstmaligen Beginn der Arbeitszeit und dient zur Bestimmung der täglichen Ruhezeit (vgl. § 61a W-BedSchG 1998).

Die Wochenarbeitszeit ist gemäß § 2 Z 17 W-BedSchG 1998 die innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag geleistete Arbeitszeit und dient zur Berechnung der wöchentlichen Ruhezeit (vgl. § 61c W-BedSchG 1998) und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (vgl. § 61d W-BedSchG 1998). Wenn verwaltungsökonomische Gründe dafür sprechen, kann auch ein anderer Sieben-Tage-Zeitraum (zB Sonntag bis einschließlich Samstag) angewendet werden.

Die Nachtarbeit wird im Sinn der Begriffsbestimmungen des Art. 2 Z 3 und 4 der Arbeitszeitrichtlinie als regelmäßige dienstliche Tätigkeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr im Ausmaß von mindestens drei Stunden definiert (§ 2 Z 18 W-BedSchG 1998) und ist für die Bestimmung der zulässigen Dauer der Arbeitszeit bei Nachtarbeit sowie für die den

Nachtarbeitern und Nachtarbeiterinnen zustehenden Rechte maßgeblich (§§ 42 Abs. 1 und 61e W-BedSchG 1998 sowie § 54b Abs. 5 DO 1994 bzw. § 32b Abs. 5 VBO 1995). Der Ausdruck „regelmäßig“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass der oder die Bedienstete nicht unbedingt an jedem Arbeitstag, aber doch zum überwiegenden Teil an den für die Wochenarbeitszeit maßgeblichen Tagen drei Stunden seiner oder ihrer dienstlichen Tätigkeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr nachzugehen hat.

Die Änderungen in den §§ 1 Abs. 2, 8 Abs. 1, 11 Abs. 2, 17 Abs. 5, 27 Abs. 1, 52 Abs. 7, 64 Abs. 2, 65 Abs. 2, 66 Abs. 1 Z 3 und 70 Abs. 2 W-BedSchG 1998 erfolgen ohne eine inhaltliche Änderung herbeizuführen zur Anpassung an den neu strukturierten § 2 leg. cit..

§ 61a W-BedSchG 1998 (tägliche Ruhezeit) dient der Umsetzung von Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie, wonach pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren ist.

§ 61b W-BedSchG 1998 (Ruhepausen) sieht gemäß Art. 4 der Arbeitszeitrichtlinie vor, dass bei einer Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit von mehr als sechs zusammenhängenden Stunden eine Ruhepause im Ausmaß von einer halben Stunde zu gewähren ist. Die zeitliche Festlegung der Ruhepause richtet sich nach den dienstlichen Erfordernissen. Die zur Einnahme des (Mittag)Essens gewährte Pause ist Ruhepause im Sinn des § 61b W-BedSchG 1998 und zählt daher nicht zur Arbeitszeit im Sinn des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998, weshalb sie für die bedienstetenschutzrechtliche Beurteilung der Arbeitszeitgrenzen nicht heranzuziehen ist. Im Fall einer dienstlichen Notwendigkeit oder wenn es im Interesse der Bediensteten der Dienststelle liegt, können anstelle der halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten eingeräumt werden. Bei der Festlegung dieser Ruhepausen, also nicht auch dann, wenn die Ruhepause in einem gewährt wird, steht der Personalvertretung ein Zustimmungsrecht zu (§ 39 Abs. 2 Z 4 W-PVG).

§ 61c W-BedSchG 1998 (wöchentliche Ruhezeit) legt im Sinn des Art. 5 der Arbeitszeitrichtlinie fest, dass innerhalb des für die Wochenarbeitszeit vorgesehenen Zeitraumes (in der Regel Montag bis einschließlich Sonntag) eine ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden zu gewähren ist; die wöchentliche Ruhezeit schließt die zu gewährende tägliche Ruhezeit von elf Stunden (vgl. § 61a W-BedSchG 1998) ein. Die Wochenarbeitszeit beginnt dabei nicht am Montag um 0 Uhr, sondern mit dem tatsächlichen Beginn der Arbeitszeit. Das bedeutet für den Fall, dass die wöchentliche Ruhezeit den Sonntag einschließt, dass die auf einen Montag fallenden Ruhezeiten, die vor der Wiederaufnahme des Dienstes liegen, der wöchentlichen Ruhezeit hinzuzurechnen sind. Endet daher für einen Bediensteten oder eine Bedienstete die Wochenarbeitszeit am Samstag um 20 Uhr,

ist die Einhaltung der wöchentlichen Ruhezeit von 35 Stunden jedenfalls gewährleistet, wenn die nächste Wochenarbeitsperiode frühestens am Montag um 7 Uhr beginnt. Für die wöchentliche Ruhezeit wird entsprechend Art. 16 lit. a der Arbeitszeitrichtlinie ein Bezugszeitraum von 14 Tagen festgelegt.

Nur dann, wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann auch eine wöchentliche Ruhezeit von nur 24 zusammenhängenden Stunden gewährt werden (Art. 5 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie). Da es sich hierbei um eine Ausnahmebestimmung handelt, ist bei Prüfung des Vorliegens der genannten Umstände ein strenger Maßstab anzulegen.

§ 61d W-BedSchG 1998 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) dient der Umsetzung des Art. 6 der Arbeitszeitrichtlinie. Die Wochenarbeitszeit darf im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Für die wöchentliche Höchstarbeitszeit wird dabei entsprechend Art. 16 lit. b der Arbeitszeitrichtlinie ein Bezugszeitraum von 17 Wochen festgelegt. Jene Zeiten, in denen der oder die Bedienstete gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist und die aus dienstrechtlicher Sicht zur Arbeitszeit zählen (siehe auch Erläuterungen zu § 31 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 13 Abs. 3a VBO 1995), sind bei der Ermittlung der zulässigen Wochenarbeitszeit außer Betracht zu lassen.

In § 61e (Nachtarbeit) wird die Tagesarbeitszeit (das ist die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden) von Bediensteten, die Nachtarbeit verrichten, gemäß Art. 8 der Arbeitszeitrichtlinie mit durchschnittlich acht Stunden innerhalb eines Bezugszeitraumes von 14 Kalendertagen begrenzt. Bei der Berechnung der durchschnittlichen Dauer der Tagesarbeitszeit bleibt die in den Bezugszeitraum fallende wöchentliche Ruhezeit im Ausmaß von 24 Stunden pro Sieben-Tage-Zeitraum, bei einem Bezugszeitraum von 14 Kalendertagen somit 48 Stunden, unberücksichtigt (Art. 16 lit. c der Arbeitszeitrichtlinie). Die Tagesarbeitszeit von Bediensteten, die Nachtarbeit verrichten, darf somit innerhalb eines Bezugszeitraumes von 14 Kalendertagen insgesamt maximal 96 Stunden betragen (48 Stunden entsprechen 2 Kalendertagen, die nicht zu berücksichtigen sind, weshalb eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag an den verbleibenden 12 Kalendertagen einer Gesamtarbeitszeit von 96 Stunden entspricht). Die Tagesarbeitszeit von Bediensteten, die Nachtschwerarbeit verrichten, darf in einem 24-Stunden-Zeitraum jedenfalls nicht mehr als acht Stunden betragen. Ob Nachtschwerarbeit vorliegt, ist nach den Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 354/1981, zu beurteilen.

Gemäß Art. 9 Abs. 1 lit. a der Arbeitszeitrichtlinie haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit der Gesundheitszustand von Nachtarbeitern und

Nachtarbeiterinnen vor Aufnahme der Arbeit und danach regelmäßig unentgeltlich untersucht wird. Durch die in § 42 Abs. 1 W-BedSchG 1998 vorgesehene Änderung wird daher der Kreis jener Bediensteten, die sich Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu unterziehen haben, um die Bediensteten, die Nachtarbeit verrichten, erweitert; diese Untersuchungen sind für die Bediensteten mit keinen Kosten verbunden (vgl. § 48 W-BedSchG 1998).

Gemäß Art. 14 der Arbeitszeitrichtlinie gelten die Bestimmungen dieser Richtlinie nicht, soweit andere Gemeinschaftsinstrumente spezifischere Vorschriften über die Arbeitszeitgestaltung für bestimmte Beschäftigungen oder berufliche Tätigkeiten enthalten. Solche spezifischeren Vorschriften enthält die Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben (in der Folge kurz: Lenker-Richtlinie). Die in § 61f W-BedSchG 1998 enthaltenen Bestimmungen dienen der Umsetzung dieser Richtlinie. Diese Sonderbestimmungen gelten für alle Bediensteten, die als Lenker oder Lenkerinnen von Kraftfahrzeugen zu Beförderungen im Straßenverkehr verwendet werden.

Nach der in § 61f Abs. 1 W-BedSchG 1998 enthaltenen Definition muss die mit dem Kraftfahrzeug durchgeführte Fahrt dem Zweck der Personen- oder Güterbeförderung dienen. Die Sonderbestimmungen des § 61f W-BedSchG 1998 gelten demnach insbesondere nicht für jene Bediensteten, die einen Rettungswagen lenken, da der Hauptzweck dieser Tätigkeit darin liegt, einem oder einer Kranken oder Verletzten Erste Hilfe zu leisten, und nicht darin, eine zum Straßentransportsektor gehörende Tätigkeit auszuüben (vgl. EuGH vom 5. Oktober 2004, Rs C-397/01 bis C-403/01, Pfeiffer ua.).

Da die Lenker-Richtlinie im Unterschied zur Arbeitszeitrichtlinie zwischen Arbeitszeit und Bereitschaftszeit unterscheidet und letztere gemäß Art. 3 lit. a letzter Satz der Lenker-Richtlinie nicht zur Arbeitszeit gerechnet wird, werden die in § 61f Abs. 2 W-BedSchG 1998 genannten Bereitschaftszeiten vom Arbeitszeitbegriff des § 2 Z 14 W-BedSchG 1998 ausgenommen.

Art. 5 Abs. 1 der Lenker-Richtlinie sieht vor, dass nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden jedenfalls eine Ruhepause von 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten vorzusehen ist. Beides geht über § 61b W-BedSchG 1998 hinaus, weshalb eine besondere Regelung für die Lenker und Lenkerinnen von Kraftfahrzeugen zu treffen ist (§ 61f Abs. 3 W-BedSchG 1998). Dabei wurde auch von der in Art. 5 Abs. 2 der Lenker-Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit zur Teilung der Ruhepause auf jeweils mindestens 15 Minuten Gebrauch genommen und klargestellt, dass der erste Teil der Ruhepause spätestens nach sechs Stunden zu gewähren ist. Soll die Ruhepause in Teilen gewährt werden, kommt der Personalvertretung das Zustimmungsrecht nach § 39 Abs. 2 Z 4 W-PVG zu.

§ 61f Abs. 4 W-BedSchG 1998 dient der Umsetzung des Art. 4 lit. a der Lenker-Richtlinie, welcher die maximal zulässige Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes auf 60 Stunden begrenzt.

Die Definitionen von „Nacht“ und „Nachtarbeit“ in Art. 3 lit. h und i der Lenker-Richtlinie weichen von jenen in der Arbeitszeitrichtlinie ab und werden im § 61f Abs. 5 W-BedSchG 1998 entsprechend umgesetzt. Im Unterschied zu § 2 Z 18 W-BedSchG 1998 ist der Nachtzeitraum zwar kürzer, dafür ist jedoch keine Mindestdauer für die Nachtarbeit vorgesehen, womit insbesondere auch berücksichtigt wird, dass neben dem Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Lenker und Lenkerinnen vor allem der Schutz der Verkehrssicherheit eine wichtige Rolle spielt (vierter Erwägungsgrund der Lenker-Richtlinie). In Entsprechung von Art. 7, erster Gedankenstrich, der Lenker-Richtlinie normiert § 61f Abs. 5 W-BedSchG 1998, dass die Tagesarbeitszeit eines Lenkers oder einer Lenkerin an Tagen, an denen Nachtarbeit geleistet wird, zehn Stunden nicht überschreiten darf. In Art. 7, zweiter Gedankenstrich, der Lenker-Richtlinie wird normiert, dass ein Ausgleich für Nachtarbeit zu erfolgen hat und zwar entweder durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften, durch Sozialpartnervereinbarungen oder durch innerstaatliche Gepflogenheiten. Es erfolgt jedoch keine genauere Festlegung, was als Ausgleichsmaßnahme im Sinn der Lenker-Richtlinie anzusehen ist. Der Entwurf sieht daher vor, dass den Lenkern und Lenkerinnen für jeden Zeitraum, in dem Nachtarbeit geleistet wird, binnen 14 Tagen ein Ausgleich durch Verlängerung einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit im Ausmaß der geleisteten Nachtarbeit gebührt. Dies bezieht sich auf die jeweilige gesetzliche Mindestruhezeit.

Gemäß Art. 8 Abs. 1 der Lenker-Richtlinie können Abweichungen von Art. 4 und 7 aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften getroffen werden. § 61f Abs. 6 W-BedSchG 1998 nimmt diese Ermächtigung in Anspruch und nennt insbesondere die im Zusammenhang mit der Erfüllung von Aufgaben für politische Funktionäre oder im Rahmen von Wahlen stehenden Lenktätigkeiten, die ein Abweichen von den Abs. 4 und 5 erfordern können. Eine gänzliche Ausnahme der als Lenker oder Lenkerinnen verwendeten Bediensteten von den in Abs. 4 und 5 enthaltenen Bestimmungen ist jedoch vom Begriff „Abweichungen“ nicht gedeckt.

§ 74 W-BedSchG 1998 nimmt von den auf Grund der Arbeitszeitrichtlinie möglichen Ausnahmen bzw. Abweichungen von den in dieser Richtlinie enthaltenen Bestimmungen Gebrauch. Gemäß Art. 1 Abs. 3 der Arbeitszeitrichtlinie in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit finden die genannten Richtlinien keine Anwendung, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, zB bei den Streitkräften

oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen. Nach der Judikatur des EuGH (vgl. EuGH vom 14. Juli 2005, Rs C-52/04, Feuerwehr Hamburg, und vom 5. Oktober 2004, Rs C-397/01 bis C-403/01, Pfeiffer ua.) ist diese Ausnahmebestimmung eng auszulegen und beschränkt sich ihre Tragweite auf das, was zur Wahrung der Interessen, die sie den Mitgliedstaaten zu schützen erlaubt, unbedingt erforderlich ist. Die Katastrophenschutzdienste sind daher nicht als solche vom Anwendungsbereich der genannten Vorschriften ausgenommen, sondern nur bestimmte spezifische Tätigkeiten, die im Rahmen solcher Dienste vorgenommen werden. Dies gelte „...für Natur- oder Technologiekatastrophen, Attentate, schwere Unglücksfälle oder andere Ereignisse gleicher Art, deren Schwere und Ausmaß Maßnahmen erfordern, die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit des Gemeinwesens unerlässlich sind und deren ordnungsgemäße Durchführung in Frage gestellt wäre, wenn alle Vorschriften der Richtlinien 89/391 und 93/104 (nunmehr 2003/88/EG) beachtet werden müssten. In Situationen, die solche Merkmale aufweisen, gebührt der Notwendigkeit, den Schutz der Sicherheit und der Unversehrtheit des Gemeinwesens als zwingende Erfordernisse nicht zu gefährden, angesichts der Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten zeitweilig Vorrang vor dem Ziel dieser Richtlinien, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Insbesondere wäre es dann unangemessen, den Arbeitgebern eine tatsächliche Verhütung beruflicher Risiken und eine Arbeitszeitplanung für das Rettungspersonal vorzuschreiben....“ Diesem durch die Judikatur des EuGH konkretisierten Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie und der Richtlinie 89/391/EWG entsprechend nimmt § 74 Abs. 1 W-BedSchG 1998 spezifische Tätigkeiten der Bediensteten im Rahmen der Katastrophenschutzdienste vom Geltungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 sowie den hiezu erlassenen Verordnungen aus. Weiters werden im Hinblick auf den Anwendungsbereich der genannten Richtlinien in § 74 Abs. 2 Z 2 W-BedSchG 1998 spezifische Tätigkeiten der Bediensteten von der Anwendbarkeit der im 6a. Abschnitt enthaltenen Arbeitszeitregelungen ausgenommen; eine Ausnahme von den sonstigen bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften bei der Vornahme dieser Tätigkeiten wird hingegen nicht für erforderlich erachtet. Diese Ausnahmen reichen allerdings immer nur so weit, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung der genannten Vorschriften zwingend entgegenstehen. Die Ausnahme des in § 74 Abs. 2 Z 1 W-BedSchG 1998 genannten Personenkreises von der Anwendbarkeit der im 6a. Abschnitt enthaltenen Arbeitszeitregelungen beruht auf Art. 17 Abs. 1 lit. a der Arbeitszeitrichtlinie, wonach bezüglich leitender Angestellter oder sonstiger Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis von den Art. 3 bis 6, 8 und 16 abgewichen werden kann. Dem Begriff „Dienststellenleiter“ bzw. „Dienststellenleiterin“ liegt der Dienststellenbegriff des § 2 Z 1 W-BedSchG 1998 und nicht jener des § 3 GOM zugrunde. Zu diesem Personenkreis zählen auch die Stellvertreter und Stellvertreterinnen der Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen,

wenn diese zB infolge Vakanz des Dienstpostens des Dienststellenleiters oder der Dienststellenleiterin die mit dieser Leitungsfunktion verbundenen Aufgaben wahrzunehmen haben. Gegenüber allen Bediensteten, die auf Grund des § 74 Abs. 1 oder 2 W-BedSchG 1998 von der Geltung der im 6a. Abschnitt enthaltenen arbeitszeitrechtlichen Vorschriften ausgenommen sind, wird die Dienstgeberin gemäß der sie treffenden Fürsorgepflicht zu einem größtmöglichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz verpflichtet, weshalb auch diese Bedienstetengruppen soweit als möglich vor übermäßiger (zeitlicher) Inanspruchnahme zu schützen sind.

In § 74 Abs. 3 W-BedSchG 1998 wird von der in Art. 17 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 19 der Arbeitszeitrichtlinie enthaltenen Ermächtigung zum Abweichen von den Art. 3 bis 5, 8 und 16 Gebrauch genommen. Demnach kann von den im 6a. Abschnitt enthaltenen arbeitszeitrechtlichen Regelungen, ausgenommen die Bestimmung über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden (§ 61d W-BedSchG 1998), bei den in dieser Bestimmung genannten Tätigkeiten abgewichen werden. Dabei handelt es sich zunächst um Tätigkeiten, die an außerhalb des Dienstortes gelegenen Orten verrichtet werden (§ 74 Abs. 3 Z 1 W-BedSchG 1998). Dazu zählen Dienstverrichtungen an zur Dienststelle gehörenden Außenstellen oder Anlagen, in anderen Dienststellen, Prüf- und Kontrolldienste, vermessungstechnische Arbeiten und ähnliche Tätigkeiten. Dies im Hinblick auf die mit der Besorgung dieser auswärtigen Dienstverrichtungen notwendigerweise verbundenen längeren auswärtigen Aufenthalte oder dabei zurückzulegenden Wegstrecken. Die Möglichkeit zur Abweichung von den genannten arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen besteht weiters bei Tätigkeiten, bei welchen die Kontinuität des Dienstes gewährleistet sein muss (§ 74 Abs. 3 Z 2 W-BedSchG 1998). Dies wird vor allem in Bereichen in Betracht kommen, in denen das aus der Betriebspflicht öffentlicher Einrichtungen abzuleitende Erfordernis einer jederzeitigen unbehinderten Tätigkeit (zB Erfordernis der kontinuierlichen Betreuung oder Beaufsichtigung von Personen in Heimen) dies erforderlich machen kann. Eine derartige im Interesse der Allgemeinheit gelegene Betriebspflicht ist auch beim Pressedienst, bei Katastrophenschutzdiensten, der Müllabfuhr oder im Rahmen der Frei- und Instandhaltung von Straßen gegeben. Zum Verhältnis des § 74 Abs. 1 W-BedSchG 1998, welcher spezifische Tätigkeiten der Katastrophenschutzdienste vom Anwendungsbereich der darin genannten Vorschriften gänzlich ausnimmt, zu § 74 Abs. 3 Z 2 lit. c W-BedSchG 1998, welcher bei Tätigkeiten im Rahmen eines Rettungs-, Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdienstes ein Abweichen von bestimmten arbeitszeitrechtlichen Regelungen zulässt, ist auszuführen, dass sich § 74 Abs. 1 W-BedSchG 1998 auf konkrete Einsätze im Rahmen von eingetretenen Katastrophenfällen (siehe Erläuterungen zu dieser Bestimmung) bezieht. Dazu zählen auch Einsätze zur Abwehr von unmittelbar bevorstehenden Katastrophen (Katastrophenprophylaxe im Akutfall). Jene Tätigkeiten, die bei diesen Diensten unter gewöhnlichen Umständen ausgeübt werden, fallen hingegen in den Anwendungsbereich des 6a. Abschnittes, wobei im Rahmen des § 74 Abs. 3

Z 2 lit. c W-BedSchG 1998 davon abgewichen werden kann. Die Möglichkeit zur Abweichung von den genannten Bestimmungen besteht auch im Rahmen der Abwicklung von Großveranstaltungen (zB EURO 2008) und im Fall des Eintritts außergewöhnlicher Ereignisse oder nicht vorhersehbarer Umstände, um Gefahren für die Bediensteten, die Allgemeinheit, die öffentliche Ordnung und Sicherheit oder schwere wirtschaftliche Schäden abwenden zu können (§ 74 Abs. 3 Z 3 W-BedSchG 1998). § 74 Abs. 3 Z 4 W-BedSchG 1998 stützt sich auf Art. 17 Abs. 3 lit. b der Arbeitszeitrichtlinie. Grundsätzlich kann bei den in § 74 Abs. 3 W-BedSchG 1998 genannten Tatbeständen von dem in § 61d leg. cit. mit 17 Wochen festgelegten Durchrechnungszeitraum für die wöchentliche Höchstarbeitszeit bis zu einem Ausmaß von 26 Wochen abgewichen werden, doch soll unter der Voraussetzung der Zustimmung der Personalvertretung (§ 39 Abs. 2 Z 4a W-PVG) der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 52 Wochen erweitert werden können.

Die in § 74 Abs. 4 W-BedSchG 1998 vorgesehene Möglichkeit, von den Bestimmungen über die tägliche und wöchentliche Ruhezeit (vgl. §§ 61a und 61c W-BedSchG 1998) abzuweichen, beruht auf Art. 17 Abs. 4 der Arbeitszeitrichtlinie und betrifft zum einen die im Schichtdienst (vgl. § 26a Abs. 3 DO 1994 bzw. § 11a Abs. 3 VBO 1995) tätigen Bediensteten. Zum anderen besteht diese Abweichungsmöglichkeit auch bei jenen Bediensteten, deren Arbeitszeit auf Grund zwingender Erfordernisse des Dienstbetriebes über den für die Tagesarbeitszeit maßgebenden Zeitraum verteilt ist, was insbesondere beim Reinigungspersonal der Fall sein kann.

Wird auf Grundlage des § 74 Abs. 3 oder 4 W-BedSchG 1998 von den Bestimmungen des 6a. Abschnittes abgewichen und eine Ruhezeit verkürzt, sind den betroffenen Bediensteten in Umsetzung der sich aus Art. 17 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie ergebenden Verpflichtung gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder, wenn dies nicht möglich ist, ein größtmöglicher Gesundheitsschutz zu gewähren (§ 74 Abs. 5 W-BedSchG 1998). Im Fall der Abweichung von den Bestimmungen über die tägliche Ruhezeit (§ 61a W-BedSchG 1998) oder die Ruhepause (§ 61b W-BedSchG 1998) müssen die gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten unmittelbar an die Arbeitszeit anschließen, deren Ausgleich sie dienen, um eine Übermüdung oder Überlastung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin durch die Kumulierung aufeinanderfolgender Arbeitsperioden zu verhindern (vgl. EuGH vom 9. September 2003, Rs C-151/02, Jäger). Demgemäß sieht § 74 Abs. 5 W-BedSchG 1998 vor, dass die Ruhezeit des oder der betroffenen Bediensteten im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit, welche zu der Verkürzung der täglichen Ruhezeit oder der Ruhepause geführt hat, um das Ausmaß der Verkürzung zu verlängern ist. Hat daher beispielsweise die Tagesarbeitszeit eines oder einer Bediensteten 16 Stunden gedauert und würde dadurch dessen oder deren tägliche Ruhezeit um drei Stunden verkürzt, ist dem oder der Bediensteten die im Anschluss an die nachfolgend geleistete Tagesarbeitszeit gebührende tägliche Ruhezeit um drei Stunden zu verlängern, sodass diese somit 14 Stunden zu betragen hat. Die im zweiten Satz des § 74 Abs. 5 W-BedSchG 1998 ange-

sprochene Möglichkeit kommt unter Berücksichtigung des dargestellten Zwecks der Ausgleichsruhezeiten, nämlich dem Schutz der Bediensteten vor Übermüdung und Überlastung durch Kumulierung aufeinanderfolgender Arbeitsperioden, nur bei Vorliegen besonderer Umstände, die die Gewährung von gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen unmöglich machen, in Betracht.

Von den in § 61d W-BedSchG 1998 normierten Bestimmungen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf im Sinn des Art. 22 der Arbeitszeitrichtlinie nur mit schriftlicher Zustimmung des oder der betreffenden Bediensteten abgewichen werden (§ 74 Abs. 6 W-BedSchG). Nach der Judikatur des EuGH (vgl. EuGH vom 5. Oktober 2004, Rs C-397/01 bis C-403/01, Pfeiffer ua.) muss es sich dabei um eine individuelle, ausdrückliche und freie Zustimmung des oder der betreffenden Bediensteten handeln. Dem oder der Bediensteten, der oder die eine solche Zustimmung nicht erteilt hat, dürfen daraus keine ungerechtfertigten Nachteile erwachsen. Ein solcher ungerechtfertigter Nachteil liegt dann nicht vor, wenn der oder die Bedienstete infolge der nicht erteilten Zustimmung nicht in den Genuss jener Nebengebühren gelangen kann, die ihm oder ihr im Fall einer solchen Zustimmung tätigkeitsbezogen gebühren würden. Die Dienstgeberin ist verpflichtet, aktuelle Listen über alle Bediensteten zu führen, die eine solche Zustimmung erteilt haben. Die Pflicht zur Vorlage dieser Listen an die Dienstbehörde soll diese unter Umständen auch auf Anregung des oder der unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten, welchem oder welcher diese Listen ebenfalls zur Verfügung zu stellen sind, in die Lage versetzen, die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit im Einzelfall aus Gründen des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten zu unterbinden oder einzuschränken.

§ 74 Abs. 7 W-BedSchG 1998 enthält bestehendes, bisher in Abs. 2 der genannten Bestimmung geregeltes Recht.

Zu Art. V Z 8 und 9 (§ 63 Abs. 3 und Abs. 4 Z 5 bis 7 W-BedSchG 1998):

Diese Bestimmungen dienen der Umsetzung des Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 6. April 2006, Zl. C-428/04, insoweit darin festgestellt wird, dass die Beteiligung und Anhörung der Sicherheitsvertrauenspersonen nicht hinreichend vorgesehen war.

Zu Art. V Z 10 (§§ 64 Abs. 7 dritter Satz und 65 Abs. 7 dritter Satz W-BedSchG 1998):

Es wird ein Redaktionsversehen in der Fassung der 3. Novelle zu diesem Gesetz beseitigt.

Zu Art. VI Z 1 bis 4 (§§ 6 Abs. 1 und 3, 6b Abs. 1 Z 5 und 6b Abs. 3 bis 6 UVS-DRG):

Diese Änderungen enthalten die im Zusammenhang mit der Neugestaltung des Arbeitszeit- und Urlaubsrechtes erforderlichen Anpassungen für die Mitglieder des Unabhängigen Verwaltungssenates. Insbesondere wird klargestellt, dass § 111 Abs. 1 sowie § 48 der Dienstordnung 1994 in der Fassung der 26. Novelle auch für Mitglieder des Unabhängi-

gen Verwaltungssenates Wien Anwendung finden. Im Übrigen werden die für die Mitglieder des Unabhängigen Verwaltungssenates erforderlichen sprachlichen Anpassungen vorgenommen.