

ENTWURF

WIENER LANDTAG

Gesetz, mit dem das Wiener Personalvertretungsgesetz (5. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz) und das Wiener Zuweisungsgesetz (1. Novelle zum Wiener Zuweisungsgesetz) geändert werden

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Wiener Personalvertretungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 49/1985, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 18/1999, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Abs. 7, § 8 Schlusssatz und § 46 Abs. 3 werden die Ausdrücke „Wiener Zuweisungsgesetz(es)“ durch die Ausdrücke „Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz(es)“, ersetzt.
2. § 8 Z 4 bis 6 lautet:
 - „4. WIENER STADTWERKE Holding, WIENER LINIEN und BESTATTUNG WIEN (Hauptgruppe IV);
 5. WIENSTROM (Hauptgruppe V);
 6. WIENGAS (Hauptgruppe VI).“
3. § 8a Abs. 1 Z 1 bis 3 lautet:

„(1) Die Bediensteten einer Hauptgruppe sind entsprechend ihrer besoldungsrechtlichen Stellung in folgende Personalgruppen zusammenzufassen:

 1. in der Hauptgruppe I
 - a) die Bediensteten der Verwendungsgruppe A und die Bediensteten im Schema UVS;
 - b) die Bediensteten der Verwendungsgruppen B, K 1 und K 2;
 - c) die Bediensteten der Verwendungsgruppen C, D 1, D, E 1, E, K 3, K 4, K 5 und K 6;
 - d) die Bediensteten der Verwendungsgruppen L 1, L 2a, LK, L 2b 1 und L 3;
 - e) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2, 3P, 3A, 3 und 4, sofern nicht lit. f zutrifft;
 - f) die Kindergartenhelferinnen;

2. in der Hauptgruppe II

- a) die Bediensteten der Verwendungsgruppe A, sofern nicht lit. b oder c zutrifft;
- b) die Ärztlichen Direktoren, Ärztlichen Abteilungs(Instituts)vorstände und Ärzte;
- c) die Bediensteten des höheren technischen Dienstes, Fachbediensteten des technischen Dienstes, Chemiker mit Reifeprüfung, Bediensteten des technischen Dienstes, Werkmeister, Betriebsbeamten, Brandmeister, Hauptbrandmeister, Lehrwerkstättenmeister, Löschmeister, Maschinenmeister, Oberbrandmeister, Oberfeuerwehrmänner, Radiumtechniker, Röntgentechniker und Feuerwehrmänner;
- d) die Bediensteten der Verwendungsgruppen B₁ und C, sofern nicht lit. c zutrifft, und die Bediensteten der Verwendungsgruppen LK, D, D 1 und E, sofern nicht lit. c oder e zutrifft;
- e) die Bediensteten der Verwendungsgruppen K 1, K 2, K 3 und K 4, sofern nicht lit. f zutrifft, und die Pflegehelfer;
- f) die Lehrassistenten, leitenden Lehrassistenten, leitenden Oberassistenten, Oberassistenten, Stationsassistenten, Bediensteten der gehobenen medizinisch-technischen Dienste und der Verwendungsgruppe K 5;
- g) die Bediensteten der Verwendungsgruppe K 6, sofern nicht lit. e zutrifft, und die Operationsgehilfen, Laborgehilfen, Desinfektionsgehilfen, Ordinationsgehilfen; Prosekturgehilfen, Sanitätsgehilfen und zahnärztlichen Ordinationshilfen;
- h) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2, 3P, 3A, 3 und 4, sofern nicht lit. g zutrifft;

3. in den Hauptgruppen III bis VI

- a) die Bediensteten der Verwendungsgruppe A;
- b) die Bediensteten der Verwendungsgruppe B;
- c) die Bediensteten der Verwendungsgruppen C, D 1, D und E;
- d) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2 und 3P, sofern nicht Z 4 oder 5 zutrifft;
- e) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 3A, 3 und 4, sofern nicht Z 4 oder 5 zutrifft;"

4. § 8a Abs. 1 Z 5 lautet:

„5. in der Hauptgruppe IV die Stellwerkswärter der U-Bahn, Autobuslenker, Kontrolloren, Straßenbahnfahrer im Einmannbetrieb, U-Bahnfahrer, Kraftwagenlenker und Stationswarte.“

5. § 19 Abs. 2 erster Satz lautet:

„Der Zentralwahlausschuss kann anlässlich der Wahlausschreibung für Dienststellen, deren Bedienstete nicht gleichzeitig Dienst versehen (Schicht- oder Wechseldienst), beschließen, dass die Wahl an bis zu vier Tagen stattfindet, wobei sämtliche Wahltage unmittelbar aneinander anschließen und die zusätzlichen Wahltage vor dem allgemeinen Wahltag liegen müssen.“

6. § 21 Abs. 3 zweiter Satz entfällt.

7. In § 28 Abs. 2 erster Satz entfällt die Wortfolge „in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 158/1998,“

8. In § 30 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „Karenzurlaubes,“ die Wortfolge „(Eltern-) Karenz,“ angefügt.

9. § 37 Abs. 1 zweiter Satz entfällt.

10. In § 37 Abs. 2 wird der Ausdruck „innerhalb zweier Wochen“ durch den Ausdruck „innerhalb dreier Wochen“ ersetzt.

11. § 37 Abs. 4 zweiter Satz lautet:

„Die Abs. 1 bis 3 gelten weiters bis zum Abschluss des Wahlverfahrens für die Mitglieder der Wahlausschüsse (Sprengelwahlkommissionen) und für die auf einem zugelassenen Wahlvorschlag aufscheinenden Wahlwerber.“

12. § 39 Abs. 1 bis 4 lautet:

„§ 39. (1) Zur Erfüllung ihrer im § 2 umschriebenen Aufgaben stehen der Personalvertretung insbesondere die sich aus den folgenden Absätzen ergebenden Mitwirkungsrechte zu. Zu den Mitwirkungsrechten gehört auch das Recht der Personalvertretung, in den in den Abs. 2 und 5 genannten Angelegenheiten Anträge zu stellen. Soweit nach anderen Gesetzen, die auf Dienststellen der Gemeinde Wien anzuwenden sind, dem Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht zusteht, kommt dieses der Personalvertretung zu. Auf die nach dem Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten finden Abs. 2 Z 1, 2 und 5 zweiter Halbsatz sowie Abs. 5 Z 8, auf die nach dem Wiener Museen-Zuweisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten überdies Abs. 2 Z 4 keine Anwendung. Die Anträge der Personalvertretung sind durch den Magistrat in angemessener Frist zu behandeln.“

(2) Folgende Maßnahmen bedürfen, soweit in den folgenden Absätzen nicht anderes bestimmt ist, der Zustimmung der Personalvertretung:

1. Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Bediensteten, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren. Dazu gehört auch die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Bediensteten, sofern mit diesen Systemen Daten erhoben werden, die nicht durch die dienstliche Verwendung gerechtfertigt sind.
2. Einführung neuer Arbeitsmethoden, Änderungen in der Gestaltung der Arbeitsplätze, insbesondere auch Änderungen auf Grund des Einsatzes neuer technologischer Mittel und Systeme. Dazu zählen insbesondere die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung von Daten der Bediensteten, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstvertrag ergeben.
3. Erlassung und Änderung von Dienst- und Betriebsvorschriften in Ausführung der Dienstrechtsgesetze.
4. Aufteilung der Arbeitszeit gemäß § 26 der Dienstordnung 1994 - DO 1994 und § 11 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 - VBO 1995.
5. Gewährung und Änderung freiwilliger Sozialleistungen durch den Dienstgeber und Schaffung von Sozialräumen.
6. Widmung und Änderung der Widmung von Dienst- und Werkwohnungen.
7. Schaffung und Bewertung sowie Streichung und Änderung der Bewertung der Dienstposten.
8. Beförderungen.
9. Überstellungen und Überreihungen.

In den Angelegenheiten der Z 1 bis 6 hat die Zustimmung schriftlich zu erfolgen. Dies gilt nicht, wenn in den Angelegenheiten der Z 5 und 6 die Voraussetzungen des Abs. 3 Z 1 lit. b letzter Halbsatz vorliegen.

(3)

1. Der Magistrat hat rechtzeitig, spätestens aber zwei Wochen vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zuständige Gemeindeorgan,
 - a) in den Fällen des Abs. 2 Z 1 bis 4 die beabsichtigten Maßnahmen der Personalvertretung schriftlich zur Kenntnis zu bringen und über die beabsichtigten Maßnahmen mit der Personalvertretung Verhandlungen zu führen;
 - b) in den Fällen des Abs. 2 Z 5 bis 9 die beabsichtigten Maßnahmen der Personalvertretung schriftlich zur Kenntnis zu bringen; in den Fällen des Abs. 2 Z 7 und 8 hat das gemäß Abs. 9 zuständige Organ der Personalvertretung auch das

Einvernehmen mit den betroffenen Personalgruppenausschüssen herzustellen. Äußert sich die Personalvertretung nicht innerhalb zweier Wochen, so gilt dies als Zustimmung, sofern nicht innerhalb dieser Frist gemäß Z 2 eine Verhandlung anberaumt wird oder die Personalvertretung die Anberaumung einer Verhandlung verlangt.

2. In den in Z 1 lit. b genannten Angelegenheiten kann der Magistrat aus Gründen der Raschheit und Einfachheit ebenfalls eine Verhandlung anberaumen. Der Magistrat hat dies zu tun, wenn es die Personalvertretung innerhalb der zweiwöchigen Frist verlangt. Gleiches gilt, wenn die Personalvertretung einen Antrag betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 stellt und diesem Antrag nicht entsprochen wird.
3. Die Personalvertretung ist berechtigt, zu Verhandlungen weitere Personalvertreter, Vertreter einer Berufsvereinigung im Sinn des § 2 Abs. 3 und Sachverständige beizuziehen sowie die Beiziehung von sachverständigen Bediensteten zu beantragen, sofern dadurch die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 36 nicht gefährdet wird.

(4)

1. Kommt es in einem Verfahren gemäß Abs. 3 nicht zu der erforderlichen Zustimmung durch das gemäß Abs. 9 zuständige Organ der Personalvertretung oder zu keinem Einvernehmen über einen Antrag der Personalvertretung betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2, so ist die Angelegenheit, sofern nicht ohnehin der Zentralausschuss zuständig ist,
 - a) auf Verlangen des Dienststellenausschusses (der Vertrauenspersonen) oder des Magistrats mit dem Hauptausschuss, der die Zustimmung erteilen kann, bzw.
 - b) auf Verlangen des Hauptausschusses oder des Magistrats mit dem Zentralausschuss, der die Zustimmung erteilen kann, zu verhandeln.
2. Kommt es auch dann nicht zur Zustimmung der Personalvertretung oder zu keinem Einvernehmen über einen Antrag der Personalvertretung betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2, so ist die Angelegenheit vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan von der gemeinderätlichen Personalkommission zu beraten. Der Magistrat kann sodann ohne Zustimmung der Personalvertretung entscheiden oder den Antrag an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan stellen.
3. Die erforderliche Zustimmung im Sinn der Z 1 und 2 liegt insbesondere auch dann nicht vor, wenn der Einladung zu einer Verhandlung in der betreffenden Angelegenheit keine Folge geleistet wird.
4. Setzt der Magistrat eine Maßnahme, ohne seinen Verpflichtungen gemäß Abs. 3 nachzukommen, oder kommt der Magistrat bei einer Antragstellung durch die Personalvertretung betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 seiner sich aus Abs. 1 letzter Satz ergebenden Verpflichtung nicht nach, so kann er von dem nach Abs. 9

zuständigen Organ der Personalvertretung aufgefordert werden, die gesetzte Maßnahme aufzuheben bzw. seinen Verpflichtungen in Bezug auf einen Antrag der Personalvertretung betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 nachzukommen. Geschieht dies nicht binnen angemessener Frist, so kann das nach Abs. 9 zuständige Organ der Personalvertretung die Angelegenheit an den Zentrallausschuss herantragen. Der Zentrallausschuss kann

- a) vom Magistrat Verhandlungen über die Aufhebung oder die Erwirkung der Aufhebung der gesetzten Maßnahme verlangen oder verlangen, dass der Magistrat seinen Verpflichtungen in Bezug auf einen Antrag der Personalvertretung betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 nachkommt, und bei Ergebnislosigkeit Beschwerde beim Dienstrechtssenat einbringen, oder
 - b) unverzüglich Beschwerde beim Dienstrechtssenat einbringen.
5. Der Dienstrechtssenat hat auf Grund dieser Beschwerde festzustellen, ob der Magistrat seinen Verpflichtungen nachgekommen ist oder nicht. Stellt er fest, dass der Magistrat seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist, so hat er
- a) in Bezug auf einen Antrag der Personalvertretung betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 den Magistrat aufzufordern, seinen Verpflichtungen nachzukommen,
 - b) in Bezug auf eine Maßnahme gemäß Abs. 2 Z 1 bis 4 und 6, wenn der Magistrat in der Angelegenheit entschieden hat, auszusprechen, dass die gesetzte Maßnahme - allenfalls unter Bestimmung einer angemessenen Frist - aufzuheben ist.
6. Wären die wirtschaftlichen Folgen der Aufhebung einer Maßnahme im Verhältnis zum Grad und zu der Auswirkung der Verletzung des Wiener Personalvertretungsgesetzes für die Gemeinde Wien unverhältnismäßig nachteilig oder ist die Aufhebung rechtlich unzulässig, so ist Z 5 lit. b über Beschluss des Dienstrechtssenates nicht anzuwenden.
7. Der Dienstrechtssenat verhandelt und entscheidet in den in Z 5 und 6 genannten Angelegenheiten in einem Dreiersenat. § 74b Abs. 5 der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass als jeweils weiterer Beisitzer jener Beisitzer zuständig ist, der sich auf Grund der im § 74b Abs. 4 der Dienstordnung 1994 angeführten Reihenfolge nach dem Rotationsprinzip ergibt.
8. Gegen Entscheidungen gemäß Z 5 - ausgenommen jene nach lit. a - können sowohl der Magistrat als auch der Zentrallausschuss Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof erheben."

13. In § 39 Abs. 6 wird der Ausdruck „Abs. 2 Z 5“ durch den Ausdruck „Abs. 2 Z 7“ ersetzt.

14. Nach § 39 Abs. 7 wird folgender Abs. 7a eingefügt:

„(7a) Der Magistrat hat der Personalvertretung

1. in einer in Abs. 2 genannten Angelegenheit über Verlangen die für die Entscheidung oder Antragstellung maßgebenden Grundlagen und
2. - sofern die Zustimmung des Bediensteten dafür vorliegt - die sich auf Grund eines amtsärztlichen Gutachtens ergebende eingeschränkte Dienstfähigkeit (medizinisches Leistungskalkül)

bekannt zu geben.“

15. Nach § 39 wird folgender § 39a eingefügt:

„§ 39a. (1) Der Magistrat hat in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Personalvertretung rechtzeitig anzuhören und ihr innerhalb einer Frist von zwei Wochen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Wenn es die Personalvertretung innerhalb dieser Frist verlangt, hat der Magistrat über diese Fragen mit der Personalvertretung zu beraten.

(2) Der Magistrat ist weiters verpflichtet,

1. die Personalvertretung bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben, anzuhören,
2. die Personalvertretung bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,
3. sich mit der Personalvertretung bei der beabsichtigten Bestellung oder Abberufung von Präventivdiensten sowie von Personen zu beraten, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung oder die Evakuierung zuständig sind,
4. der Personalvertretung Einsicht in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente und die Aufzeichnungen und Berichte über Dienst- und Arbeitsunfälle zu gewähren,
5. der Personalvertretung auf Verlangen die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen, die mit dem Bediensteten-(Arbeitnehmer-)schutz in Zusammenhang stehen, insbesondere solche betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm, zur Verfügung zu stellen,
6. der Personalvertretung auf Verlangen die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen,

7. die Personalvertretung über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren und
8. die Personalvertretung bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung der Bediensteten in Angelegenheiten des Bediensteten-(Arbeitnehmer-)schutzes zu beteiligen.

(3) § 39 Abs. 1 zweiter und fünfter Satz und Abs. 9 Z 3 ist auf die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung nach Abs. 1 und 2 sinngemäß anzuwenden.

(4) Kommt der Magistrat einer Verpflichtung nach Abs. 1 oder 2 nicht nach, kann er von dem in seinen Mitwirkungsrechten verletzten Organ der Personalvertretung aufgefordert werden, seiner Verpflichtung innerhalb angemessener Frist nachzukommen. Ist eine solche Aufforderung auf Grund bereits gesetzter Maßnahmen nicht mehr sinnvoll oder wird der Aufforderung nicht fristgerecht nachgekommen, kann das zuständige Organ der Personalvertretung die Angelegenheit an den Zentralausschuss herantragen, der Beschwerde beim Dienstrechtssenat einbringen kann. Der Dienstrechtssenat hat auf Grund dieser Beschwerde festzustellen, ob der Magistrat seinen Verpflichtungen nach Abs. 1 und 2 nachgekommen ist. Hinsichtlich der Zusammensetzung des Dienstrechtssenates gilt § 39 Abs. 4 Z 7.

(5) Weitergehende sich aus dem Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 oder dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ergebende Mitwirkungsrechte der Personalvertretung in Angelegenheiten des Bediensteten-(Arbeitnehmer-)schutzes bleiben unberührt.

(6) Auf die nach dem Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz und dem Wiener Museen-Zuweisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten finden die Abs. 1 bis 5 keine Anwendung."

16. Nach § 40 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Der Magistrat hat der Personalvertretung in einer in Abs. 1 genannten Angelegenheit über Verlangen die für die Entscheidung oder Antragstellung maßgebenden Grundlagen bekannt zu geben.“

17. § 40 Abs. 10 lautet:

„(10) § 40 gilt für die durch das Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz und das Wiener Museen-Zuweisungsgesetz erfassten Bereiche nicht.“

18. § 43 lautet:

„§ 43. (1) Jede Hauptgruppe ist berechtigt, Einrichtungen zur Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu errichten und zu erhalten sowie diesbezügliche Maßnahmen durchzuführen oder zu unterstützen. Zu diesem Zweck und zur Deckung der nicht gemäß § 42 abgegoltenen Kosten der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung einer Hauptgruppe kann von den Bediensteten der Hauptgruppe – ausgenommen von Lehrlingen – eine Personalvertretungsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Monatsbezuges und der Sonderzahlungen der Bediensteten betragen.

(2) Bedienstete, die eine Betriebsratsumlage im Sinn des § 73 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zu entrichten haben, können von der Verpflichtung zur Entrichtung der Personalvertretungsumlage gänzlich oder teilweise befreit werden.

(3) Die Einhebung und die Höhe der Personalvertretungsumlage sowie die gänzliche oder teilweise Befreiung von der Entrichtung dieser Umlage beschließt auf Antrag des Hauptausschusses die Personalvertreterversammlung der Hauptgruppe.

(4) Die Personalvertretungsumlage ist vom Dienstgeber von den Monatsbezügen und Sonderzahlungen einzubehalten und an den Personalvertretungsfonds abzuführen.“

19. In § 47 Abs. 1 Z 2 wird der Ausdruck „§ 39 Abs. 4 dieses Gesetzes“ durch den Ausdruck „§ 39 Abs. 4 Z 2 dieses Gesetzes“ ersetzt.

20. In § 47 Abs. 1 Z 5 entfällt der Ausdruck „§ 8 Abs. 2,“.

21. § 48 Abs. 3 lautet:

„(3) Kommt es in den Fällen des § 47 Abs. 1 Z 1 oder 2 zu keiner einhelligen Auffassung der anwesenden Stimmberechtigten, ist das Stimmverhalten der Dienstgeber- und Dienstnehmervvertreter im Protokoll festzuhalten und am Beschlussbogen zu vermerken.“

22. Im § 50 Abs. 2 wird der Ausdruck „1. Oktober 1998“ durch den Ausdruck „1. Mai 2001“ ersetzt“.

23. § 50 Abs. 3 entfällt.

24. § 51 samt Überschrift lautet:

„Verordnungserlassung

§ 51. Verordnungen auf Grund dieses Gesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung dürfen bereits von dem Tag an erlassen werden, der der Kundmachung der durchzuführenden Gesetzesbestimmung folgt; sie dürfen jedoch nicht vor den durchzuführenden Gesetzesbestimmungen in Kraft treten.“

25. Nach § 51 wird folgender § 51a samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmungen

§ 51a. (1) § 8a in der Fassung der 5. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz ist erstmals der im Jahre 2002 durchzuführenden allgemeinen Wahl der Personalgruppenausschüsse zu Grunde zu legen.

(2) Auf vom Magistrat vor dem Inkrafttreten der 5. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz bereits eingeleitete Maßnahmen finden in Bezug auf die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung die Bestimmungen der §§ 39 und 40 in der bis zu diesem Inkrafttreten geltenden Fassung weiterhin Anwendung, wobei § 39 Abs. 4 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass das Verhandlungsverlangen auch vom Magistrat gestellt werden kann. § 39a ist in solchen Fällen nicht anzuwenden.

26. Nach § 53 wird folgender § 54 samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmung

§ 54. Für die nach dem Wiener Museen – Zuweisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten gelten § 39 Abs. 1 und § 40 Abs. 10 W-PVG in der Fassung LGBl. für Wien Nr. 18/1999 solange weiter, als in der Anstalt „Museen der Stadt Wien“ noch kein Betriebsrat im Sinn des Arbeitsverfassungsgesetzes eingerichtet ist.“

Artikel II

Das Wiener Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 17/1999, wird wie folgt geändert:

Der Kurztitel des Gesetzes lautet:

„Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz“.

Artikel III

Durch Art. I dieses Gesetzes wird die Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juni 1989, ABl. Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1, umgesetzt.

Artikel IV

Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Erläuterungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener Personalvertretungsgesetz (5. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz) und das Wiener Zuweisungsgesetz (1. Novelle zum Wiener Zuweisungsgesetz) geändert werden

Problem:

1. Die Regelung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung wird von der Bedienstetenvertretung einerseits in Teilbereichen als lückenhaft und andererseits insgesamt als wenig zufrieden stellend beurteilt, da kaum eine wirksame Sanktion gegenüber dem Magistrat besteht, wenn dieser Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes nicht beachtet.
2. Für die im Schicht- oder Wechseldienst stehenden Bediensteten hat sich die Möglichkeit, an einem von zwei aufeinanderfolgenden Tagen von ihrem Wahlrecht anlässlich der Personalvertretungswahl Gebrauch nehmen zu können, als unzureichend herausgestellt.
3. Für Wahlwerber besteht kein Kündigungs- und Entlassungsschutz.
4. Bei der notwendigen Unterstützung eines Wahlvorschlages sind Unterschriften von Kandidaten des Wahlvorschlages nicht zu berücksichtigen.
5. Die Frist für den Zentralausschuss, der Kündigung eines Personalvertreters zuzustimmen, hat sich in der Praxis als zu kurz erwiesen.
6. In der Praxis gibt es unterschiedliche Regelungen hinsichtlich der Verpflichtung zur Entrichtung der Personalvertretungsumlage bei Lehrlingen.
7. Es besteht keine Möglichkeit, Bedienstete, welche einem ausgegliederten Unternehmen zur Dienstleistung zugewiesen und betriebsratsumlagepflichtig sind, von der Verpflichtung zur Entrichtung der Personalvertretungsumlage ganz oder teilweise zu befreien.
8. Dienstrechtliche und organisatorische Neuregelungen sind zum Teil im Bereich des Wiener Personalvertretungsgesetzes noch nicht berücksichtigt.
9. Der Beschlussmodus bei nicht einstimmig gefassten Beschlüssen der gemeinderätlichen Personalkommission hat sich als nicht praxisgerecht erwiesen.

Ziel:

1. Stärkung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung.
2. Festlegung einer ausreichenden Anzahl von Wahltagen für die im Schicht- oder Wechseldienst stehenden Bediensteten.
3. Anpassung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes von Wahlwerbern an das der Mitglieder von Wahlausschüssen.
4. Erleichterung der Kandidatur bei Wahlen zu den Dienststellenausschüssen (Personalgruppenausschüssen).
5. Verlängerung der Zustimmungsfrist des Zentralausschusses bei Kündigung von Personalvertretern.
6. Einheitlichkeit der Regelungen betreffend die Verpflichtung zu Entrichtung der Personalvertretungsumlage bei Lehrlingen.
7. Verzicht auf die Einhebung der Personalvertretungsumlage bei betriebsratsumlagepflichtigen Bediensteten.
8. Anpassung des Wiener Personalvertretungsgesetzes an geänderte Rechtsnormen und Organisation.
9. Einfachere Beschlussmodalitäten für die gemeinderätliche Personalkommission im Fall der nicht einstimmigen Beschlussfassung in „Vorberätungsfällen“.

Inhalt:

1. Die wesentlichen Mitwirkungsrechte der Personalvertretung bei Vorhaben des Magistrats sowie im Rahmen einer Antragstellung durch Organe der Personalvertretung selbst werden detaillierter geregelt und um den Bereich des Bedienstetenschutzes erweitert. Desgleichen wird ein Weg der Durchsetzung von Mitwirkungsrechten der Personalvertretung vorgesehen, wenn seitens des Magistrats dieses Mitwirkungsrecht missachtet wird. Die Durchsetzung soll dadurch erreicht werden, dass nach einem Vorverfahren grundsätzlich der Dienstrechtssenat ermächtigt wird, in bestimmten Fällen die Rückgängigmachung von gesetzten Maßnahmen zu erwirken.

2. Der Zentralwahlausschuss wird ermächtigt, bis zu vier Wahltage für Bedienstete im Schicht- oder Wechseldienst festzulegen.
3. Die auf einem zugelassenen Wahlvorschlag aufscheinenden Wahlwerber werden bis zum Abschluss des Wahlverfahrens den gleichen Schutz erhalten, wie Personalvertreter oder Mitglieder von Wahlausschüssen. Damit soll auch eine Anpassung an das Arbeitsverfassungsgesetz erfolgen.
4. Bei der Unterstützung von Wahlvorschlägen für die Wahl der Dienststellen- bzw. Personalgruppenausschüsse sind auch Unterschriften von Kandidaten des Wahlvorschlages zu berücksichtigen.
5. Die Zustimmungsfrist des Zentralausschusses bei Kündigungen (Entlassungen) von Personalvertretern wird von zwei Wochen auf drei Wochen ausgedehnt.
6. Generelle Befreiung der Lehrlinge von der Verpflichtung zur Entrichtung der Personalvertretungsumlage.
7. Die Personalvertreterversammlung jeder Hauptgruppe wird ermächtigt, in bestimmten Fällen von der Verpflichtung zur Entrichtung der Personalvertretungsumlage zu befreien.
8. Das Wiener Personalvertretungsgesetz wird an entsprechende Änderungen in anderen Dienstrechtsbereichen und die Aufteilungen der Personalgruppen den Bedürfnissen der Praxis angepasst.
9. Änderung der Beschlussmodalitäten für die gemeinderätliche Personalkommission im Fall der nicht einstimmigen Beschlussfassung in „Vorberatungsfällen“.

Alternativen:

Beibehaltung des bisherigen Zustandes.

Keine, soweit es sich um die Umsetzung von Gemeinschaftsrecht handelt.

Kosten:

Durch die Stärkung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung ist mit einem vermehrten Verwaltungsaufwand, der jedoch seriös nicht abzuschätzen ist, zu rechnen. Verfahren, die vom Magistrat nach § 40 Abs. 3a W-PVG beim Verwaltungsgerichtshof anhängig gemacht werden, sind in Anbetracht der schon bisher geringen Anzahl von Beschwerde-

fällen vor der gemeinderätlichen Personalkommission (1999 fünf, 2000 ein, im ersten Halbjahr 2001 ein Beschwerdeverfahren) bei Verletzung des Wiener Personalvertretungsgesetzes durch Organe der Personalvertretung und des dem Verfahren vor dem Dienstrechtssenat vorgelagerten Verfahrens (vgl. § 39 Abs. 4 W-PVG) kaum zu erwarten, sodass die Belastung des Verwaltungsgerichtshofes und die damit verbundenen Kosten für den Bund als marginal und somit vernachlässigbar anzusehen sind. Im Übrigen entstehen für andere Gebietskörperschaften keine Mehrkosten.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf dient in seinem Art. I Z 15 der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht („Arbeitsschutzrahmenrichtlinie“, CELEX-Nr. 31989L0391, ABl. Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1). Die übrigen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechtes der Europäischen Union.

Allgemeiner Teil

Die in den letzten Jahren gewonnenen Erfahrungen bei der Vollziehung des Wiener Personalvertretungsgesetzes (W-PVG) haben die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten bewogen, eine Verstärkung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung einzufordern. Insbesondere sollen die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung auf dem Gebiete des Bedienstetenschutzes ebenfalls im W-PVG angesprochen und Maßnahmen vorgesehen werden, die eine wirksame Sanktion gegen eine allfällige Nichtbeachtung von Mitwirkungsrechten der Personalvertretung durch den Magistrat ermöglichen. Darüber hinaus sollen einige Bestimmungen praxisgerechter gestaltet und diverse Regelungen des W-PVG an organisatorische Änderungen im Bereich des Magistrates der Stadt Wien und an Änderungen in anderen Rechtsbereichen angepasst werden.

Darüber hinaus enthält der Entwurf eine Änderung des Kurztitels des Wiener Zuweisungsgesetzes, der der Tatsache, dass das Gesetz nur den Bereich der Wiener Stadtwerke betrifft, gerecht wird.

Auf die Ausführungen im Vorblatt bzw. im besonderen Teil der Erläuterungen wird verwiesen.

Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 und Art. II (§ 4 Abs. 7, § 8 Schlusssatz und § 46 Abs. 3 W-PVG; Kurztitel des Wiener Zuweisungsgesetzes):

Der Kurztitel des Wiener Zuweisungsgesetzes wird, dem Inhalt des Gesetzes entsprechend, auf „Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz“ geändert. Dies erfordert auch Anpassungen diverser auf dieses Gesetz bezugnehmender Bestimmungen im Wiener Personalvertretungsgesetz.

Zu Art. I Z 2 (§ 8 Z 4 bis 6 W-PVG):

Diese Änderung nimmt auf die durch das Wiener Zuweisungsgesetz (nunmehr: Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz) geschaffene Rechtslage Bedacht.

Zu Art. I Z 3 (§ 8a Abs. 1 Z 1 bis 3 W-PVG):

Mit der vorgesehenen Regelung wird die Schaffung der neuen Verwendungsgruppen D1 und E1 im Schema II sowie eines eigenen Gehaltsschemas für Mitglieder des UVS berücksichtigt. Die sonstigen Änderungen dienen der Gewährleistung einer besseren berufsspezifischen Vertretung der Bediensteten innerhalb der Hauptgruppe II.

Zu Art. I Z 4 (§ 8a Abs. 1 Z 5 W-PVG):

Diese Änderung dient der Eliminierung nicht mehr existenter Bedienstetengruppen.

Zu Art. I Z 5 (§ 19 Abs. 2 erster Satz W-PVG):

Der Zentralwahlausschuss soll künftig die Möglichkeit besitzen zu beschließen, dass in Dienststellen mit Schicht- oder Wechseldienst die Wahl an bis zu vier aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden kann, damit alle Bedienstete ausreichend Möglichkeit haben, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu nehmen.

Zu Art. I Z 6 (§ 21 Abs. 3 zweiter Satz W-PVG):

Nach § 21 Abs. 3 W-PVG muss jeder Wahlvorschlag von mindestens 1 % der Wahlberechtigten der Dienststelle bzw. der Personalgruppe, mindestens aber von zwei Wahlberechtigten, unterschrieben sein. Die Unterschriften von Kandidaten des Wahlvorschlages sind dabei nicht zu berücksichtigen. Letzteres wurde als Hindernis für die Kandidatur von kleineren Gruppierungen gesehen, das entfallen soll.

Durch den Wegfall des zweiten Satzes dieser Bestimmung soll erreicht werden, dass Unterschriften von Kandidaten des Wahlvorschlages bei der Unterstützung des Wahlvorschlages zu berücksichtigen sind.

Zu Art. I Z 7, 22 und 23 (§ 28 Abs. 2 erster Satz und § 50 Abs. 2 und 3 W-PVG):

Sämtliche Verweise auf Bundesgesetze sollen künftig Verweise auf die am 1. Mai 2001 geltende Fassung sein.

Zu Art. I Z 8 (§ 30 Abs. 1 W-PVG):

Die Anpassung entspricht der geänderten Terminologie des Entwurfes einer 11. Novelle zur Dienstordnung 1994 (Blg. Nr. 40/2001) der mit 1. Jänner 2002 in Kraft tretenden Gesetzesnovellierung im Zusammenhang mit der Schaffung des Kinderbetreuungsgeldes.

Zu Art. I Z 9 und 11 (§ 37 Abs. 1 zweiter Satz und § 37 Abs. 4 zweiter Satz W-PVG):

Aus gegebenem Anlass soll auf Antrag der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten der für Mitglieder der Wahlausschüsse geltende Kündigungs- und Entlassungsschutz für die Zeit von der Einbringung eines Wahlvorschlages bis zum Abschluss des Wahlverfahrens auch für Wahlwerber gelten. Bisher waren Wahlwerber nur in Bezug auf Versetzungen oder Dienstzuteilungen geschützt (§ 37 Abs. 1 zweiter Satz W-PVG). Diese Bestimmung kann entfallen, da durch die Neuformulierung des zweiten Satzes in § 37 Abs. 4 leg.cit. der Schutzbereich auf die Regelung des Abs. 1 bis 3 ausgedehnt und damit für den genannten Zeitraum sowohl Schutz vor Versetzung und Dienstzuteilung in eine andere

Dienststelle als auch Schutz vor Kündigung und Entlassung, wie er auch Mitgliedern von Wahlausschüssen zuteil wird, bis zum Abschluss des Wahlverfahrens erreicht wird.

Zu Art. I Z 10 (§ 37 Abs. 2 W-PVG):

Gemäß § 37 Abs. 2 W-PVG ist vor der Kündigung eines Personalvertreters, der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht, oder vor der Kündigung oder Entlassung eines Personalvertreters, der in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis steht, die Zustimmung des Zentralausschusses einzuholen. Stimmt der Zentralausschuss der Kündigung oder Entlassung nicht innerhalb zweier Wochen zu, so kann die Kündigung oder Entlassung wirksam nur nach Vorberatung durch die gemeinderätliche Personalkommission ausgesprochen werden.

Die Frist von zwei Wochen hat sich in der Praxis als zu kurz erwiesen. Zwar wird in Einzelpersonalangelegenheiten in der Regel von der Bestimmung des § 31 Abs. 8 W-PVG, nach der ein Ausschuss durch Beschluss einzelne, von ihm genau zu umschreibende Aufgaben einem seiner Mitglieder übertragen kann, Gebrauch gemacht, die Befassung mit der Kündigung oder Entlassung eines Personalvertreters aber seitens des Zentralausschusses in Anbetracht der grundsätzlichen Bedeutung als so gravierend betrachtet, dass hier in der Regel das Kollegialorgan als Ganzes entscheidet und daher die bisherige Frist als nicht ausreichend empfunden wird. Aus diesem Grund soll die Frist von zwei Wochen auf drei Wochen ausgedehnt werden.

Zu Art. I Z 12 (§ 39 Abs. 1 bis 4 W-PVG):

Mit den vorgeschlagenen Änderungen sollen im Wesentlichen keine materiellen Neuerungen geschaffen, sondern vor allem die schon jetzt bestehenden Mitwirkungsrechte stärker zum Ausdruck gebracht werden. Insbesondere sollen - einem dringenden Wunsch der Bedienstetenvertretung entsprechend - Mittel und Wege vorgezeichnet werden, wie einer Nichtbeachtung der Rechte der Personalvertretung durch den Magistrat begegnet werden kann.

§ 39 Abs. 1 W-PVG berücksichtigt die Änderung des Abs. 2 *leg. cit.* und nimmt in Bezug auf den in der Wiener Landesregierung am 4. September 2001 eingebrachten Gesetzesantrag, welcher unter anderem auf die Erlassung eines Wiener Museen - Zuweisungsgesetzes gerichtet ist (Blg. Nr. 35/2001), darauf Bedacht, dass für die derzeitigen Bediensteten der Magistratsabteilung 10 die Bestimmungen des Wiener Personalvertretungsgesetzes (W-PVG) gelten. Daran wird sich auch nichts ändern, wenn sie zur Dienstleistung an die Anstalt dienstzugeteilt werden. Für die Anstalt gilt nach Maßgabe seines § 1 das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), woraus sich die Konsequenz ergibt, dass ein Betriebsrat einzurichten sein wird, der die Interessen der von der Anstalt selbst neu aufgenommenen Arbeitnehmer als auch jene der - bereits durch die Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien vertretenen - zugewiesenen Beamten/Beamtinnen und

Vertragsbediensteten wahrzunehmen haben wird. Es werden daher jene Mitwirkungsrechte nach dem W-PVG, die besser vom neu einzurichtenden Betriebsrat wahrgenommen werden können, für nicht anwendbar erklärt, um nicht sinnvolle Doppelzuständigkeiten zu vermeiden.

Unter Bedachtnahme auf das Problem der Abgrenzung der Zuständigkeit der beiden Belegschaftsvertretungen (Organe der Personalvertretung bzw. Betriebsräte) wird der Ausgangspunkt für eine Abgrenzung in der jeweiligen gesetzlichen Aufgabenstellung gesehen. Die Organe der Personalvertretung nach dem W-PVG haben ihre Vertretungstätigkeit gegenüber den Organen der Gemeinde Wien auszuüben, was sich deutlich aus den Bestimmungen der §§ 39 ff des W-PVG ergibt. In diesem Sinn wird es als zweckmäßig angesehen, die im W-PVG vorgesehenen wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte und jene sonstigen Mitwirkungsrechte der Personalvertretung, die auf die tatsächliche Arbeitsleistung in der Anstalt bezogen sind, im Anwendungsbereich des Wiener Museen - Zuweisungsgesetzes außer Kraft zu setzen.

In § 39 Abs. 2 W-PVG wird das bisherige Erfordernis des „Herstellens des Einvernehmens“ durch das Erfordernis der „Zustimmung“ ersetzt. Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten hat diesbezüglich auf das Bundes-Personalvertretungsgesetz hingewiesen, welches ebenfalls bei den Mitwirkungsrechten ein Zustimmungserfordernis vorsieht. Materiell tritt dadurch aber keine Änderung ein, weil – analog den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes - bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen der Magistrat letztlich auch ohne Zustimmung der Personalvertretung entscheiden kann.

In § 39 Abs. 2 Z 1 und 2 W-PVG werden in Anlehnung an § 96a des Arbeitsverfassungsgesetzes Klarstellungen dahingehend vorgenommen, was unter der mitwirkungspflichtigen Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Bediensteten bzw. der Einführung neuer Arbeitsmethoden, Änderungen in der Gestaltung der Arbeitsplätze, insbesondere Änderungen auf Grund des Einsatzes neuer technologischer Mittel und Systeme, zu verstehen ist.

Neu ist, dass in den Angelegenheiten des § 39 Abs. 2 Z 1 bis 6 W-PVG die Zustimmung schriftlich zu erfolgen hat. Damit wird einem Verlangen der Bedienstetenvertretung Rechnung getragen, das damit begründet wurde, dass in der bisherigen Praxis die notwendige Herstellung des Einvernehmens mit dem zuständigen Organ der Personalvertretung in manchen Fällen mangels ausreichender Dokumentation nur schwer nachvollziehbar war.

Abs. 3 entspricht im Wesentlichen der geltenden Regelung, wobei eine Verstärkung der Rechte der Bedienstetenvertretung allerdings dahingehend erfolgt, dass nunmehr eine Mindestfrist für das Zur-Kennntnis-Bringen einer beabsichtigten Maßnahme festgelegt wurde, und - auch hier wird einem besonderen Wunsch der Bedienstetenvertretung Rechnung getragen - dieses Zur-Kennntnis-Bringen schriftlich erfolgen soll, um eine aus-

reichende Dokumentation der Ausübung der Mitwirkungsrechte zu gewährleisten. Hinsichtlich der Möglichkeit der Verkürzung der Zweiwochenfrist gilt § 39 Abs. 6 W-PVG.

§ 39 Abs. 4 Z 1 und 2 W-PVG entspricht ebenfalls grundsätzlich der bisherigen Regelung. Liegt eine Angelegenheit in der Kompetenz des Dienststellenausschusses und verweigert dieser die Zustimmung zu einer Maßnahme, so ist diese Angelegenheit entweder auf Verlangen des Dienststellenausschusses oder auf Verlangen des Magistrats mit dem Hauptausschuss zu verhandeln. Dieser kann die Zustimmung erteilen, womit das Verfahren erledigt ist. Er kann aber ebenfalls die Zustimmung verweigern und – ebenso wie der Magistrat – verlangen, dass die Angelegenheit mit dem Zentralausschuss zu verhandeln ist, der letztlich zustimmen kann.

Ist von vornherein gemäß § 39 Abs. 9 W-PVG der Hauptausschuss zuständig und kommt es zu keiner Zustimmung des Hauptausschusses, ist auf dessen Verlangen oder auf Verlangen des Magistrats die Angelegenheit mit dem Zentralausschuss zu verhandeln, der sodann die Zustimmung erteilen kann. Ist gemäß § 39 Abs. 9 W-PVG die Zuständigkeit des Zentralausschusses gegeben, kann dieser zustimmen oder die Zustimmung verweigern.

In allen Fällen, in denen letztlich der Zentralausschuss für die Zustimmung zu einer Maßnahme kompetent ist, diese aber nicht erteilt, ist die Angelegenheit, wenn sie vom Magistrat weiterhin verfolgt wird, von diesem vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan von der gemeinderätlichen Personalkommission beraten zu lassen.

Ist dieses Erfordernis erfüllt, unabhängig davon, welches Ergebnis die Beratung in der gemeinderätlichen Personalkommission hat, ist der Magistrat letztendlich berechtigt, auch ohne Zustimmung der Personalvertretung zu entscheiden oder den Antrag an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan zu stellen.

Durch § 39 Abs. 4 Z 3 wird festgelegt, dass das Nichterscheinen der Personalvertretung zu einer anberaumten Verhandlung als Zustimmungsverweigerung anzusehen ist und damit sicher gestellt, dass ohne weitere Verzögerungen der Magistrat die „Verhandlungszuständigkeit“ des jeweils übergeordneten Organs der Personalvertretung bzw. die Zuständigkeit der gemeinderätlichen Personalkommission zur Vorberatung der Angelegenheit geltend machen kann.

Mit den vorgeschlagenen Bestimmungen des § 39 Abs. 4 Z 4 bis 6 soll vor allem eine konsequente Beachtung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung durch den Magistrat erreicht werden. Nach Z 4 hat vorerst das für die Angelegenheit zuständige Organ der Personalvertretung dahin zu wirken, dass der Magistrat seinen Verpflichtungen nachkommt. Erst wenn dies nicht binnen angemessener Frist geschieht, kann dieses Organ die Angelegenheit an den Zentralausschuss herantragen. Dieser kann nach ergebnislosen Verhandlungen mit dem Magistrat über die Durchsetzung der Mitwirkungsrechte der Per-

sonalvertretung oder aber auch ohne solche Verhandlungen zu verlangen unverzüglich Beschwerde beim Dienstrechtssenat einbringen.

Nach Z 5 liegt die Aufgabe des Dienstrechtssenates vorerst darin, festzustellen, ob der Magistrat seinen Verpflichtungen nachgekommen ist. Wurde ein Antrag der Personalvertretung, eine Maßnahme gemäß § 39 Abs. 2 W-PVG betreffend, nicht in Behandlung genommen, hat der Dienstrechtssenat den Magistrat aufzufordern, seinen Verpflichtungen nachzukommen. Bei Maßnahmen gemäß § 39 Abs. 2 Z 1 bis 4 und 6, welche vom Magistrat unter Verletzung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung gesetzt wurden, ist die bescheidmäßige Aufhebung der Maßnahmen vorgesehen, wobei hierfür auch eine Frist gesetzt werden kann.

Der Dienstrechtssenat hat jedoch gemäß Z 6 bei bereits erfolgten Maßnahmen vom Ausspruch der Aufhebung der Maßnahme abzusehen, wenn die wirtschaftlichen Folgen der Aufhebung im Verhältnis zum Grad und zu den Auswirkungen der Verletzung des Wiener Personalvertretungsgesetzes für die Gemeinde Wien unverhältnismäßig nachteilig oder rechtlich unzulässig wären.

Der Dienstrechtssenat verhandelt und entscheidet in einem Dreiersenat, wobei im ersten Anlassfall als weiterer Beisitzer der Beisitzer 1, im zweiten Anlassfall der Beisitzer 2, usw. dem Dreiersenat angehören soll, bis nach dem Beisitzer 7 neuerlich als weiterer Beisitzer der Beisitzer 1 an der Verhandlung und Entscheidung mitzuwirken hat.

Ausgenommen bei Aufforderungen, den sich aus § 39 Abs. 1 letzter Satz W-PVG ergebenden Verpflichtungen in Bezug auf eine in § 39 Abs. 2 W-PVG genannte Maßnahme nachzukommen und damit im Zusammenhang stehenden Feststellungen, steht gegen Entscheidungen des Dienstrechtssenates einerseits dem Magistrat das Recht der Amtsbeschwerde, andererseits dem Zentralausschuss das Recht der Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof zu (Art. 131 Abs. 2 B-VG).

Zu Art. I Z 13 (§ 39 Abs. 6 W-PVG):

Die Änderung dient nur der Anpassung an die geänderte Reihenfolge der in Abs. 2 angeführten Mitwirkungsrechte.

Zu Art. I Z 14 und 16 (§ 39 Abs. 7a und § 40 Abs. 3a W-PVG):

Um in den Angelegenheiten des § 39 Abs. 2 sowie des § 40 W-PVG die Mitwirkungsrechte ausüben zu können, bedarf es vielfach der Bekanntgabe der Entscheidungsgrundlagen des Magistrats an die Personalvertretung. Deshalb soll der Magistrat verpflichtet sein, gegebenenfalls der Personalvertretung diese Entscheidungsgrundlagen bekannt zu geben. Diese Bekanntgabe wird in der Regel in der Übermittlung der erforderlichen Daten (Bekanntgabe der Entscheidungsgründe) bestehen. Von der Bekanntgabeverpflichtung sind alle für die Beurteilung der Angelegenheit erforderlichen Daten (zB auch „Controllingdaten“) erfasst, sofern nicht datenschutzrechtliche Gründe entgegenstehen.

Nach § 2 Abs. 1 W-PVG ist die Personalvertretung unter anderem berufen, die sozialen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, hat die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten ersucht, dem zuständigen Organ der Personalvertretung auch eine entsprechende Information darüber zukommen zu lassen, in welchen Fällen eine eingeschränkte Dienstfähigkeit von Bediensteten (zB ein Bediensteter darf nur Lasten bis zu einem bestimmten Gewicht heben und transportieren) gegeben ist, wobei aus datenschutzrechtlichen Gründen diese Information nur mit Zustimmung des betroffenen Bediensteten erfolgen darf.

Zu Art. I Z 15 (§ 39a W-PVG):

Gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit für alle diese Angelegenheiten u.a. im Abs. 2 nicht anderes bestimmt ist.

Gemäß Art. 21 Abs. 2 erster Satz B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten (Abs. 1) und der Personalvertretung der Bediensteten der Länder, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind.

Auf Grund dieser Kompetenzlage erstreckt sich der Geltungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 auf alle Dienststellen der Gemeinde Wien, sofern es sich nicht um Betriebe (Art. 21 Abs. 2 B-VG) handelt. Für Letztere finden die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes Anwendung. Nur auf Betriebe sind auch die Bestimmungen des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes anzuwenden, wo in § 92a Mitwirkungsrechte des Betriebsrates auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes festgelegt sind. Demgegenüber enthält das Wiener Personalvertretungsgesetz, dessen Geltungsbereich sich grundsätzlich auf alle Bediensteten der Gemeinde Wien, unabhängig davon, ob sie in Betrieben beschäftigt sind oder nicht, erstreckt, keine expliziten Bestimmungen über die Mitwirkungsrechte der Bedienstetenvertretung auf diesem Gebiet. Dies wird von der Personalvertretung als unbefriedigend angesehen.

Es sollen daher in § 39a den Bestimmungen des § 92a Arbeitsverfassungsgesetz nachempfundene Mitwirkungsrechte in Bediensteten-(ArbeitnehmerInnen-)schutzangelegenheiten festgeschrieben werden. Diese Mitwirkungsrechte sollen auch die nach § 63 Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 geforderte Zusammenarbeit zwischen den Sicherheitsvertrauenspersonen und der Personalvertretung erleichtern.

Schließlich sollen auch Verletzungen dieser Mitwirkungsrechte vor dem Dienstrechtssenat geltend gemacht werden können.

Die Normierung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung in den Angelegenheiten des Bediensteten-(ArbeitnehmerInnen-)schutzes ist auch im Hinblick auf Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbes-

serung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juni 1989, ABl. Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1, erforderlich, der ein Anhörungs- und Beteiligungsrecht der Arbeitnehmervertreter bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz vorsieht.

Abs. 1 enthält ein allgemeines Anhörungs- und Stellungnahmerecht der Personalvertretung in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie das Recht, Beratungen (sofern der Magistrat nicht von sich aus solche mit der Personalvertretung abhält) in diesen Angelegenheiten zu verlangen. Von Abs. 1 sind Fragen allgemeiner (grundsätzlicher) Art, nicht aber Maßnahmen im Einzelfall erfasst.

In Abs. 2 finden sich die wesentlichsten Mitwirkungsrechte aufgezählt, wobei sich diese Aufzählung an den Bestimmungen des § 92a Arbeitsverfassungsgesetz bzw. § 63 Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 orientiert.

Abs. 3 stellt sicher, dass die Personalvertretung auch in den Angelegenheiten des Bedienstetenschutzes Anträge stellen kann und bestimmt die Zuständigkeit der Personalvertretungsorgane in Bezug auf diese Mitwirkungsrechte.

Verletzt der Magistrat die Personalvertretung in ihren Mitwirkungsrechten auf dem Gebiet des Bediensteten-(ArbeitnehmerInnen-)schutzes, soll gemäß Abs. 4 nach fruchtlosem Ablauf einer Nachfrist - sofern eine solche in Betracht kommen kann - die Angelegenheit an den Zentralausschuss herangetragen werden können, der nach Anhörung des Magistrats Beschwerde beim Dienstrechtssenat einbringen kann. Die Beschwerdeeinbringung liegt im Ermessen des Zentralausschusses, der die Äußerung des Magistrats bei seiner Entscheidung, Beschwerde einzubringen oder nicht, berücksichtigen wird müssen. Der Dienstrechtssenat hat auf Grund dieser Beschwerde festzustellen, ob der Magistrat seinen Verpflichtungen nach Abs. 1 und 2 nachgekommen ist. Auf Grund der Tatsache der alleinigen - eventuell sogar strafrechtlichen - Verantwortlichkeit der Dienstgeberin und ihrer für sie handelnden Organe für Unterlassungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für Bedienstete und des Umstandes, dass jede Aufhebung von gesetzten Maßnahmen auf diesem Gebiet in der Regel ein Weniger an Sicherheit und Gesundheitsschutz bedeuten kann, soll die Entscheidung des Dienstrechtssenates nur feststellender Natur sein.

Nach Abs. 6 gelten die Bestimmungen des § 39a W-PVG nicht für die vom Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz und dem Wiener Museen - Zuweisungsgesetz erfassten Bediensteten.

Zu Art. I Z 17 (§ 40 Abs. 10 W-PVG):

Siehe die Ausführungen zu Art. I Z 1 und 12.

Zu Art. I Z 18 (§ 43 W-PVG):

Nach geltender Rechtslage sind Bedienstete des Magistrats, welche „ausgegliederten Unternehmen“ zur Dienstleistung zugewiesen sind, uU sowohl betriebsrats- als auch personalvertretungsumlagepflichtig. Um diesen unbefriedigenden Zustand zu beseitigen, soll die Personalvertreterversammlung jeder Hauptgruppe ermächtigt sein, im „Bedarfsfall“ die gänzliche oder teilweise Befreiung von der Verpflichtung zur Entrichtung der Personalvertretungsumlage zu beschließen. Lehrlinge sollen von der Entrichtung dieser Umlage grundsätzlich ausgenommen werden.

Zu Art. I Z 19 (§ 47 Abs. 1 Z 2 W-PVG):

Mit dieser Änderung wird lediglich die erforderliche Anpassung der Aufgaben der gemeinderätlichen Personalkommission im Zusammenhang mit der Stärkung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung berücksichtigt.

Zu Art. I Z 20 (§ 47 Abs. 1 Z 5 W-PVG):

In der Dienstordnung 1994 war bis zur Strukturreform, LGBl. für Wien Nr. 34/1999, eine Regelung dahingehend verankert, dass eine Überstellung in eine niedrigere Verwendungsgruppe ohne Zustimmung des Beamten unter bestimmten Voraussetzungen nur mit Zustimmung der gemeinderätlichen Personalkommission erfolgen konnte. Mit der gegenständlichen Bestimmung wird lediglich der Umstand berücksichtigt, dass dieses Zustimmungsrecht der gemeinderätlichen Personalkommission im Rahmen der Strukturreform beseitigt wurde und daher auch der Hinweis auf die Zustimmung gemäß § 8 Abs. 2 der Dienstordnung 1994 entfallen kann.

Zu Art. I Z 21 (§ 48 Abs. 3 W-PVG):

In der Praxis hat sich gezeigt, dass sich in vielen Fällen die Tatsache, dass es zu keiner einhelligen Auffassung der Mitglieder der gemeinderätlichen Personalkommission gekommen ist, erst im Zeitpunkt der gemeinsam erfolgten Abstimmung über den Beratungsgegenstand offenbart. Deshalb soll es in solchen Fällen künftig genügen, das jeweilige Stimmverhalten der Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter sowohl im Protokoll als auch am Beschlussbogen zu vermerken und das formelle Erfordernis einer getrennten Abstimmung entfallen zu lassen.

Zu Art. I Z 24 (§ 51 W-PVG):

Diese Bestimmung soll es bei Novellierungen des Wiener Personalvertretungsgesetzes ermöglichen, dass erforderliche Verordnungen nicht erst am Tag des Inkrafttretens der jeweils novellierten Bestimmung, sondern bereits von dem der Kundmachung der Novelle folgenden Tag an erlassen werden können.

Zu Art. I Z 25 (§ 51a W-PVG):

Die Übergangsbestimmungen stellen klar, dass die Neueinteilung der Personalgruppenausschüsse erstmals für die allgemeine Wahl dieser Ausschüsse im Jahr 2002 wirksam wird und dass bei im Zeitpunkt des Inkrafttretens der 5. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz bereits eingeleiteten Maßnahmen die Mitwirkungsmöglichkeiten der Personalvertretung nur im bisherigen Umfang bestehen.

Zu Art. I Z 26 (§ 54 W-PVG):

Durch diese Übergangsbestimmung wird sichergestellt, dass bis zur Einrichtung eines Betriebsrates in der Anstalt „Museen der Stadt Wien“ den Organen der Personalvertretung die in § 39 Abs. 2 Z 1, 2, 4 und 6 zweiter Halbsatz sowie Abs. 5 Z 8 und § 40 W-PVG vorgesehenen Mitwirkungsrechte weiterhin zustehen.

Textgegenüberstellung

In die Textgegenüberstellung wurden nicht aufgenommen:

1. Regelungen, denen kein bisheriger oder neuer Text gegenübersteht;
2. Regelungen, die ausschließlich die Änderung des Kurztitels des Wiener Zuweisungsgesetzes betreffen.

alt**Wiener Personalvertretungsgesetz****Art. I Z 2:**

§ 8. Die Hauptgruppen umfassen die Dienststellen folgender

Bereiche:

1. ...
2. ...
3. ...
4. Generaldirektion der Wiener Stadtwerke (einschließlich der Zentralverwaltung), Wiener Stadtwerke - Verkehrsbetriebe und Wiener Stadtwerke - Städtische Bestattung (Hauptgruppe IV);
5. Wiener Stadtwerke - Elektrizitätswerke (Hauptgruppe V);
6. Wiener Stadtwerke - Gaswerke (Hauptgruppe VI).

neu**Wiener Personalvertretungsgesetz**

§ 8. Die Hauptgruppen umfassen die Dienststellen folgender

Bereiche:

1. ...
2. ...
3. ...
4. WIENER STADTWERKE Holding, WIENER LINIEN und BESTATTUNG WIEN (Hauptgruppe IV);
5. WIENSTROM (Hauptgruppe V);
6. WIENGAS (Hauptgruppe VI).

Zu Art. I Z 3:

§ 8a. (1) Die Bediensteten einer Hauptgruppe sind entsprechend ihrer besoldungsrechtlichen Stellung in folgende Personalgruppen zusammenzufassen:

1. in der Hauptgruppe I
 - a) die Bediensteten der Verwendungsgruppe A;
 - b) die Bediensteten der Verwendungsgruppen B, K 1 und K 2;
 - c) die Bediensteten der Verwendungsgruppen C, D, E, K 3, K 4, K 5 und K 6;
 - d) die Bediensteten der Verwendungsgruppen L 1, L 2a, LK, L 2b 1 und L 3;
 - e) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2, 3P, 3A, 3 und 4, sofern nicht lit. f zutrifft;
 - f) die Kindergartenhelferinnen;

2. in der Hauptgruppe II

- a) die Bediensteten der Verwendungsgruppe A, sofern nicht lit. b oder c zutrifft;
- b) die Ärztlichen Direktoren, Ärztlichen Abteilungs(Instituts)vorstände und Ärzte;
- c) die Bediensteten des höheren technischen Dienstes, Fachbediensteten des technischen Dienstes, Chemiker mit Reifeprüfung, Bediensteten des technischen Dienstes, Werkmeister, Betriebs-

§ 8a. (1) Die Bediensteten einer Hauptgruppe sind entsprechend ihrer besoldungsrechtlichen Stellung in folgende Personalgruppen zusammenzufassen:

1. in der Hauptgruppe I
 - a) die Bediensteten der Verwendungsgruppe A und die Bediensteten im Schema UVS;
 - b) die Bediensteten der Verwendungsgruppen B, K 1 und K 2;
 - c) die Bediensteten der Verwendungsgruppen C, D 1, D, E 1, E, K 3, K 4, K 5 und K 6;
 - d) die Bediensteten der Verwendungsgruppen L 1, L 2a, LK, L 2b 1 und L 3;
 - e) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2, 3P, 3A, 3 und 4, sofern nicht lit. f zutrifft;
 - f) die Kindergartenhelferinnen;

2. in der Hauptgruppe II

- a) die Bediensteten der Verwendungsgruppe A, sofern nicht lit. b oder c zutrifft;
- b) die Ärztlichen Direktoren, Ärztlichen Abteilungs(Instituts)vorstände und Ärzte;
- c) die Bediensteten des höheren technischen Dienstes, Fachbediensteten des technischen Dienstes, Chemiker mit Reifeprüfung, Bediensteten des technischen Dienstes, Werkmeister, Betriebs-

beamten, Brandmeister, Hauptbrandmeister, Lehrwerkstättenmeister, Löschmeister, Maschinenmeister, Oberbrandmeister, Oberfeuerwehrmänner, Radiumtechniker, Röntgentechniker und Feuerwehrmänner;

- d) die Bediensteten der Verwendungsgruppen B und C, sofern nicht lit. c zutrifft, und die Bediensteten der Verwendungsgruppen LK, D und E, sofern nicht lit. c oder e zutrifft;
- e) die Bediensteten der Verwendungsgruppen K 1, K 2, K 3, K 4, K 5, die Pflegehelfer, Lernpfleger und Stationsgehilfen;
- f) die Bediensteten der Verwendungsgruppe K 6, sofern nicht lit. e zutrifft, und die Operationsgehilfen, Laborgehilfen, Desinfektionsgehilfen, Ordinationsgehilfen, Prosekturgehilfen und Sanitätsgehilfen;
- g) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2, 3P, 3A, 3 und 4, sofern nicht lit. f zutrifft;

3. in den Hauptgruppen III bis VI

- a) die Bediensteten der Verwendungsgruppe A;
- b) die Bediensteten der Verwendungsgruppe B;
- c) die Bediensteten der Verwendungsgruppen C, D und E;

beamten, Brandmeister, Hauptbrandmeister, Lehrwerkstättenmeister, Löschmeister, Maschinenmeister, Oberbrandmeister, Oberfeuerwehrmänner, Radiumtechniker, Röntgentechniker und Feuerwehrmänner;

- d) die Bediensteten der Verwendungsgruppen B und C, sofern nicht lit. c zutrifft, und die Bediensteten der Verwendungsgruppen LK, D, D 1 und E, sofern nicht lit. c oder e zutrifft;
- e) die Bediensteten der Verwendungsgruppen K 1, K 2, K 3 und K 4, sofern nicht lit. f zutrifft, und die Pflegehelfer;
- f) die Lehrassistenten, leitenden Lehrassistenten, leitenden Oberassistenten, Oberassistenten, Stationsassistenten, Bediensteten der gehobenen medizinisch-technischen Dienste und der Verwendungsgruppe K 5;
- g) die Bediensteten der Verwendungsgruppe K 6, sofern nicht lit. e zutrifft, und die Operationsgehilfen, Laborgehilfen, Desinfektionsgehilfen, Ordinationsgehilfen; Prosekturgehilfen, Sanitätsgehilfen und zahnärztlichen Ordinationshilfen;
- h) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2, 3P, 3A, 3 und 4, sofern nicht lit. g zutrifft;

3. in den Hauptgruppen III bis VI

- a) die Bediensteten der Verwendungsgruppe A;
- b) die Bediensteten der Verwendungsgruppe B;
- c) die Bediensteten der Verwendungsgruppen C, D 1, D und E;

- d) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2 und 3P, sofern nicht Z 4 oder 5 zutrifft;
 e) die Bediensteten der Verwendungsgruppen 3A, 3 und 4, sofern nicht Z 4 oder 5 zutrifft;

Zu Art. I Z 4:

§ 8a. (1) ...

5. in der Hauptgruppe IV die Stellwerkswärter der U-Bahn, Autobuslenker, Kontrollore, Lenker im Vollbahnbetrieb, Straßenbahnfahrer im Einmannbetrieb, U-Bahnfahrer, Kraftwagenlenker, Schaffner und Stationswarte.

§ 8a. (1) ...

5. in der Hauptgruppe IV die Stellwerkswärter der U-Bahn, Autobuslenker, Kontrollore, Straßenbahnfahrer im Einmannbetrieb, U-Bahnfahrer, Kraftwagenlenker und Stationswarte.

Zu Art. I Z 5:

§ 19. (2) Der Zentralwahlausschuß kann anläßlich der Wahlausschreibung für Dienststellen, deren Bedienstete nicht gleichzeitig Dienst versehen (Schicht- oder Wechseldienst), beschließen, daß die Wahl an zwei Tagen stattfindet, wobei der zusätzliche Wahltag unmittelbar vor dem allgemeinen Wahltag liegen muß.

§ 19. (2) Der Zentralwahlausschuss kann anlässlich der Wahlausschreibung für Dienststellen, deren Bedienstete nicht gleichzeitig Dienst versehen (Schicht- oder Wechseldienst), beschließen, dass die Wahl an bis zu vier Tagen stattfindet, wobei sämtliche Wahltage unmittelbar aneinander anschließen und die zusätzlichen Wahltage vor dem allgemeinen Wahltag liegen müssen. ...

Zu Art. I Z 6:

§ 21. (3) Jeder Wahlvorschlag muß von mindestens 1 vH der Wahlberechtigten der Dienststelle bzw. der Personalgruppe, mindestens aber von zwei Wahlberechtigten, unterschrieben sein. Die Unterschriften von Kandidaten des Wahlvorschlages sind dabei nicht zu berücksichtigen.

§ 21. (3) Jeder Wahlvorschlag muss von mindestens 1 vH der Wahlberechtigten der Dienststelle bzw. der Personalgruppe, mindestens aber von zwei Wahlberechtigten, unterschrieben sein.

Zu Art. I Z 7:

§ 28. (2) Auf das Wahlprüfungsverfahren ist das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 158/1998, anzuwenden. Im Wahlprüfungsverfahren sind alle Wählergruppen Parteien, die sich an der angefochtenen Wahl beteiligen.

§ 28. (2) Auf das Wahlprüfungsverfahren ist das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51, anzuwenden. Im Wahlprüfungsverfahren sind alle Wählergruppen Parteien, die sich an der angefochtenen Wahl beteiligt haben.

Zu Art. I Z 8:

§ 30. (1) Die Funktion als Personalvertreter ruht während der Zeit der Ausübung einer der im § 13 Abs. 4 Z 1 und 2 sowie § 14 letzter Satz genannten Funktionen und während der Zeit einer länger als drei Monate dauernden Abwesenheit wegen Karenzurlaubes, Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.

§ 30. (1) Die Funktion als Personalvertreter ruht während der Zeit der Ausübung einer der im § 13 Abs. 4 Z 1 und 2 sowie § 14 letzter Satz genannten Funktionen und während der Zeit einer länger als drei Monate dauernden Abwesenheit wegen Karenzurlaubes, (Eltern-) Karenz, Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.

Zu Art. I Z 9:

§ 37. (1) Der Personalvertreter darf während der Dauer seiner Funktion nur mit seiner Zustimmung in eine andere Dienststelle versetzt oder dienstzugeteilt werden. Gleiches gilt für die auf einem zugelassenen Wahlvorschlag aufscheinenden Wahlwerber bis zum Abschluß des Wahlverfahrens. Dienstrechtliche Vorschriften zum Schutz der Bediensteten vor Versetzungen (Dienstzuteilungen) bleiben unberührt.

Zu Art. I Z 10:

§ 37. (2) Vor der Kündigung eines Personalvertreters, der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht, ist die Zustimmung des Zentralausschusses einzuholen; dasselbe gilt für die Kündigung oder Entlassung eines Personalvertreters, der in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis steht, es sei denn, daß auf ihn der Kündigungsgrund der § 42 Abs. 2 Z 7 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 - VBO 1995 zutrifft. Stimmt der Zentralausschuss der Kündigung oder Entlassung nicht innerhalb zweier Wochen zu, so kann die Kündigung oder Entlassung wirksam nur nach Vorberatung durch die gemeinderätliche Personalkommission ausgesprochen werden.

Zu Art. I Z 11:

§ 37. (4) Die Abs. 1 bis 3 sind auf so viele Ersatzmitglieder (§ 26 Abs. 5) sinngemäß anzuwenden, wie eine Wählergruppe Ausschussmitglieder (Vertrauenspersonen) aufweist; dabei ist die Reihenfolge des Wahlvorschlages entscheidend. Die Abs. 1 bis 3 gelten weiters für die Mitglieder der Wahlausschüsse (Sprengelwahlkommissionen) bis zum Abschluß des Wahlverfahrens.

§ 37. (4) Die Abs. 1 bis 3 sind auf so viele Ersatzmitglieder (§ 26 Abs. 5) sinngemäß anzuwenden, wie eine Wählergruppe Ausschussmitglieder (Vertrauenspersonen) aufweist; dabei ist die Reihenfolge des Wahlvorschlages entscheidend. Die Abs. 1 bis 3 gelten weiters bis zum Abschluss des Wahlverfahrens für die Mitglieder der Wahlausschüsse (Sprengelwahlkommissionen) und für die auf einem zugelassenen Wahlvorschlag aufscheidenden Wahlwerber.

Zu Art. I Z 12:

§ 39. (1) Zur Erfüllung ihrer im § 2 umschriebenen Aufgaben stehen der Personalvertretung insbesondere die sich aus den folgenden Absätzen ergebenden Mitwirkungsrechte zu. Zu den Mitwirkungsrechten gehört auch das Recht der Personalvertretung, in den in den Abs. 2 und 5 genannten Angelegenheiten Anträge zu stellen. Soweit nach anderen Gesetzen, die auf Dienststellen der Gemeinde Wien anzuwenden sind, dem Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht zusteht, kommt dieses der Personalvertretung zu; auf die nach dem Wiener Zuweisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten finden Abs. 2 Z 1, 2 und 6 zweiter Halbsatz sowie Abs. 5 Z 8 keine Anwendung. Die Anträge der Personalvertretung sind durch den Magistrat in angemessener Frist zu behandeln.

§ 39. (1) Zur Erfüllung ihrer im § 2 umschriebenen Aufgaben stehen der Personalvertretung insbesondere die sich aus den folgenden Absätzen ergebenden Mitwirkungsrechte zu. Zu den Mitwirkungsrechten gehört auch das Recht der Personalvertretung, in den in den Abs. 2 und 5 genannten Angelegenheiten Anträge zu stellen. Soweit nach anderen Gesetzen, die auf Dienststellen der Gemeinde Wien anzuwenden sind, dem Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht zusteht, kommt dieses der Personalvertretung zu. Auf die nach dem Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten finden Abs. 2 Z 1, 2 und 5 zweiter Halbsatz sowie Abs. 5 Z 8, auf die nach dem Wiener Museen - Zuweisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten überdies Abs. 2 Z 4 keine Anwendung. Die Anträge der Personalvertretung sind durch den Magistrat in angemessener Frist zu behandeln.

(2) In folgenden Angelegenheiten hat der Magistrat das Einvernehmen mit der Personalvertretung anzustreben:

1. Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Bediensteten;

2. Einführung neuer Arbeitsmethoden, Änderungen in der Gestaltung der Arbeitsplätze, insbesondere auch Änderungen auf Grund des Einsatzes neuer technologischer Mittel und Systeme;

3. Erlassung und Änderung von Dienst- und Betriebsvorschriften in Ausführung der Dienstrechtsgesetze;

(2) Folgende Maßnahmen bedürfen, soweit in den folgenden Absätzen nicht anderes bestimmt ist, der Zustimmung der Personalvertretung:

1. Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Bediensteten, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren. Dazu gehört auch die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Bediensteten, sofern mit diesen Systemen Daten erhoben werden, die nicht durch die dienstliche Verwendung gerechtfertigt sind.
2. Einführung neuer Arbeitsmethoden, Änderungen in der Gestaltung der Arbeitsplätze, insbesondere auch Änderungen auf Grund des Einsatzes neuer technologischer Mittel und Systeme. Dazu zählen insbesondere die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung von Daten der Bediensteten, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstvertrag ergeben.
3. Erlassung und Änderung von Dienst- und Betriebsvorschriften in Ausführung der Dienstrechtsgesetze.

4. Aufteilung der Arbeitszeit gemäß § 26 der Dienstordnung 1994 - DO 1994 und § 11 VBO 1995;

5. Schaffung und Bewertung sowie Streichung und Änderung der Bewertung der Dienstposten;
 6. Gewährung und Änderung freiwilliger Sozialleistungen durch den Dienstgeber und Schaffung von Sozialräumen;
 7. Beförderungen;

8. Überstellungen und Überreibungen;

9. Widmung und Änderung der Widmung von Dienst- und Werkwohnungen.

4. Aufteilung der Arbeitszeit gemäß § 26 der Dienstordnung 1994 - DO 1994 und § 11 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 - VBO 1995.

5. Gewährung und Änderung freiwilliger Sozialleistungen durch den Dienstgeber und Schaffung von Sozialräumen.

6. Widmung und Änderung der Widmung von Dienst- und Werkwohnungen.

7. Schaffung und Bewertung sowie Streichung und Änderung der Bewertung der Dienstposten.

8. Beförderungen.

9. Überstellungen und Überreibungen.

In den Angelegenheiten der Z 1 bis 6 hat die Zustimmung schriftlich zu erfolgen. Dies gilt nicht, wenn in den Angelegenheiten der Z 5 und 6 die Voraussetzungen des Abs. 3 Z 1 lit. b letzter Halbsatz vorliegen.

(3) Der Magistrat hat vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan

1. über die beabsichtigten Maßnahmen gemäß Abs. 2 Z 1 bis 3 mit der Personalvertretung Verhandlungen zu führen;

2. die beabsichtigten Maßnahmen gemäß Abs. 2 Z 4 bis 9 der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen; in den Fällen des Abs. 2 Z 5 und 7 hat das gemäß Abs. 9 zuständige Organ der Personal-

(3)

1. Der Magistrat hat rechtzeitig, spätestens aber zwei Wochen vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zuständige Gemeindeorgan,

a) in den Fällen des Abs. 2 Z 1 bis 4 die beabsichtigten Maßnahmen der Personalvertretung schriftlich zur Kenntnis zu bringen und über die beabsichtigten Maßnahmen mit der Personalvertretung Verhandlungen zu führen;

vertretung auch das Einvernehmen mit den betroffenen Personalgruppenausschüssen herzustellen; äußert sich die Personalvertretung nicht innerhalb zweier Wochen, so gilt dies als Zustimmung.

b) in den Fällen des Abs. 2 Z 5 bis 9 die beabsichtigten Maßnahmen der Personalvertretung schriftlich zur Kenntnis zu bringen; in den Fällen des Abs. 2 Z 7 und 8 hat das gemäß Abs. 9 zuständige Organ der Personalvertretung auch das Einvernehmen mit den betroffenen Personalgruppenausschüssen herzustellen. Äußert sich die Personalvertretung nicht innerhalb zweier Wochen, so gilt dies als Zustimmung, sofern nicht innerhalb dieser Frist gemäß Z 2 eine Verhandlung anberaumt wird oder die Personalvertretung die Anberaumung einer Verhandlung verlangt.

In den Angelegenheiten des Abs. 2 Z 4 bis 9 kann der Magistrat aus Gründen der Einfachheit und Raschheit ebenfalls eine Verhandlung anberaumen; er hat dies zu tun, wenn es die Personalvertretung innerhalb der zweiwöchigen Frist verlangt. Gleiches gilt, wenn die Personalvertretung einen Antrag betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 stellt und diesem Antrag nicht entsprochen wird. Die Personalvertretung ist berechtigt, zu den Verhandlungen weitere Personalvertreter, Vertreter einer Berufsvereinigung im Sinne des § 2 Abs. 3 und Sachverständige beizuziehen sowie die Beiziehung von sachkundigen Bediensteten zu beantragen, sofern dadurch die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 36 nicht gefährdet wird.

2. In den in Z 1 lit. b genannten Angelegenheiten kann der Magistrat aus Gründen der Raschheit und Einfachheit ebenfalls eine Verhandlung anberaumen. Der Magistrat hat dies zu tun, wenn es die Personalvertretung innerhalb der zweiwöchigen Frist verlangt. Gleiches gilt, wenn die Personalvertretung einen Antrag betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 stellt und diesem Antrag nicht entsprochen wird.

3. Die Personalvertretung ist berechtigt, zu Verhandlungen weitere Personalvertreter, Vertreter einer Berufsvereinigung im Sinne des § 2 Abs. 3 und Sachverständige beizuziehen sowie die Beiziehung von sachverständigen Bediensteten zu beantragen, sofern dadurch die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 36 nicht gefährdet wird.

(4) Wird im Verfahren gemäß Abs. 3 kein Einvernehmen zwischen dem Magistrat und dem gemäß Abs. 9 zuständigen Organ der Personalvertretung erzielt, so ist die Angelegenheit auf Verlangen des Dienststellenausschusses (der Vertrauenspersonen) mit dem Hauptausschuß bzw. auf Verlangen des Hauptausschusses mit dem Zentralausschuß zu verhandeln. Kommt es zwischen dem Zentralausschuß und dem Magistrat zu keinem Einvernehmen, so ist die Angelegenheit vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan jedenfalls von der gemeinderätlichen Personalkommission zu beraten.

(4)

1. Kommt es in einem Verfahren gemäß Abs. 3 nicht zu der erforderlichen Zustimmung durch das gemäß Abs. 9 zuständige Organ der Personalvertretung oder zu keinem Einvernehmen über einen Antrag der Personalvertretung betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2, so ist die Angelegenheit, sofern nicht ohnehin der Zentralausschuß zuständig ist,
 - a) auf Verlangen des Dienststellenausschusses (der Vertrauenspersonen) oder des Magistrats mit dem Hauptausschuß, der die Zustimmung erteilen kann, bzw.
 - b) auf Verlangen des Hauptausschusses oder des Magistrats mit dem Zentralausschuß, der die Zustimmung erteilen kann, zu verhandeln.
2. Kommt es auch dann nicht zur Zustimmung der Personalvertretung oder zu keinem Einvernehmen über einen Antrag der Personalvertretung betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2, so ist die Angelegenheit vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan von der gemeinderätlichen Personalkommission zu beraten. Der Magistrat kann sodann ohne Zustimmung der Personalvertretung entscheiden oder den Antrag an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan stellen.

3. Die erforderliche Zustimmung im Sinn der Z 1 und 2 liegt insbesondere auch dann nicht vor, wenn der Einladung zu einer Verhandlung in der betreffenden Angelegenheit keine Folge geleistet wird.
4. Setzt der Magistrat eine Maßnahme, ohne seinen Verpflichtungen gemäß Abs. 3 nachzukommen, oder kommt der Magistrat bei einer Antragstellung durch die Personalvertretung betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 seiner sich aus Abs. 1 letzter Satz ergebenden Verpflichtung nicht nach, so kann er von dem nach Abs. 9 zuständigen Organ der Personalvertretung aufgefordert werden, die gesetzte Maßnahme aufzuheben bzw. seinen Verpflichtungen in Bezug auf einen Antrag der Personalvertretung betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 nachzukommen. Geschieht dies nicht binnen angemessener Frist, so kann das nach Abs. 9 zuständige Organ der Personalvertretung die Angelegenheit an den Zentralausschuss herantragen. Der Zentralausschuss kann
 - a) vom Magistrat Verhandlungen über die Aufhebung oder die Erwirkung der Aufhebung der gesetzten Maßnahme verlangen oder verlangen, dass der Magistrat seinen Verpflichtungen in Bezug auf einen Antrag der Personalvertretung betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 nachkommt, und bei Ergebnislosigkeit Beschwerde beim Dienstrechtssenat einbringen, oder

- b) unverzüglich Beschwerde beim Dienstrechtssenat einbringen.
5. Der Dienstrechtssenat hat auf Grund dieser Beschwerde festzustellen, ob der Magistrat seinen Verpflichtungen nachgekommen ist oder nicht. Stellt er fest, dass der Magistrat seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist, so hat er
- a) in Bezug auf einen Antrag der Personalvertretung betreffend eine Maßnahme gemäß Abs. 2 den Magistrat aufzufordern, seinen Verpflichtungen nachzukommen,
 - b) in Bezug auf eine Maßnahme gemäß Abs. 2 Z 1 bis 4 und 6, wenn der Magistrat in der Angelegenheit entschieden hat, auszusprechen, dass die gesetzte Maßnahme – allenfalls unter Bestimmung einer angemessenen Frist – aufzuheben ist.
6. Wären die wirtschaftlichen Folgen der Aufhebung einer Maßnahme im Verhältnis zum Grad und zu der Auswirkung der Verletzung des Wiener Personalvertretungsgesetzes für die Gemeinde Wien unverhältnismäßig nachteilig oder ist die Aufhebung rechtlich unzulässig, so ist Z 5 lit. b über Beschluss des Dienstrechtssenates nicht anzuwenden.
7. Der Dienstrechtssenat verhandelt und entscheidet in den in Z 5 und 6 genannten Angelegenheiten in einem Dreiersekat. § 74b Abs. 5 der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass als jeweils weiterer Beisitzer jener Beisitzer zustän-

dig ist, der sich auf Grund der im § 74b Abs. 4 der Dienstordnung 1994 angeführten Reihenfolge nach dem Rotationsprinzip ergibt.

8. Gegen Entscheidungen gemäß Z 5 – ausgenommen jene nach lit. a – können sowohl der Magistrat als auch der Zentralausschuss Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof erheben.“

Zu Art. I Z 13:

§ 39. (6) Bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, können die in den Abs. 3 und 5 angeführten Fristen verkürzt werden. In den Angelegenheiten des Abs. 2 Z 5 ist Abs. 4 insoweit nicht anzuwenden, als dadurch die rechtzeitige Vorlage des Voranschlagsentwurfes (§ 86 Abs. 1 der Wiener Stadtverfassung) gefährdet werden würde. Auf Maßnahmen, die sofort getroffen werden müssen, insbesondere bei drohender Gefahr, in Katastrophenfällen sowie bei Alarm- und Einsatzübungen sind die Abs. 2 bis 5 nicht anzuwenden. Die Personalvertretung ist jedoch unverzüglich von den getroffenen Maßnahmen zu verständigen.

Zu Art. I Z 17:

§ 40. (10) § 40 gilt für den durch das Wiener Zuweisungsgesetz erfaßten Bereich nicht.

§ 40. (10) § 40 gilt für die durch das Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz und das Wiener Mussen – Zuweisungsgesetz erfaßten Bereiche nicht.

Zu Art. I Z 18:

§ 43. (1) Jede Hauptgruppe ist berechtigt, Einrichtungen zur Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu errichten und zu erhalten sowie diesbezügliche Maßnahmen durchzuführen oder zu unterstützen. Zu diesem Zweck und zur Deckung der nicht gemäß § 42 abgegoltenen Kosten der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung einer Hauptgruppe kann von den Bediensteten der Hauptgruppe eine Personalvertretungsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Monatsbezuges und der Sonderzahlungen der Bediensteten betragen.

§ 43. (1) Jede Hauptgruppe ist berechtigt, Einrichtungen zur Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu errichten und zu erhalten sowie diesbezügliche Maßnahmen durchzuführen oder zu unterstützen. Zu diesem Zweck und zur Deckung der nicht gemäß § 42 abgegoltenen Kosten der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung einer Hauptgruppe kann von den Bediensteten der Hauptgruppe – ausgenommen von Lehrlingen – eine Personalvertretungsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Monatsbezuges und der Sonderzahlungen der Bediensteten betragen.

(2) Bedienstete, die eine Betriebsratsumlage im Sinn des § 73 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zu entrichten haben, können von der Verpflichtung zur Entrichtung der Personalvertretungsumlage gänzlich oder teilweise befreit werden.

(2) Die Einhebung und die Höhe der Personalvertretungsumlage beschließt auf Antrag des Hauptausschusses die Personalvertreterversammlung der Hauptgruppe.

(3) Die Einhebung und die Höhe der Personalvertretungsumlage sowie die gänzlich oder teilweise Befreiung von der Entrichtung dieser Umlage beschließt auf Antrag des Hauptausschusses die Personalvertreterversammlung der Hauptgruppe.

(3) Die Personalvertretungsumlage ist vom Dienstgeber von den Monatsbezügen und Sonderzahlungen einzubehalten und an den Personalvertretungsfonds abzuführen.

(4) Die Personalvertretungsumlage ist vom Dienstgeber von den Monatsbezügen und Sonderzahlungen einzubehalten und an den Personalvertretungsfonds abzuführen.

Zu Art. I Z 19 und 20:

§ 47. (1) Der gemeinderätlichen Personalkommission obliegt

1. ...
2. die Vorberatung gemäß § 37 Abs. 2 bis 4 und § 39 Abs. 4 dieses Gesetzes und gemäß § 2 des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 8/1972;
3. ...
4. ...
5. die Zustimmung gemäß § 8 Abs. 2, § 14 Abs. 3 und § 56 Abs. 3 DO 1994 und gemäß § 18, § 34 Abs. 3 und § 54 VBO 1995;
6. ...

§ 47. (1) Der gemeinderätlichen Personalkommission obliegt

1. ...
2. die Vorberatung gemäß § 37 Abs. 2 bis 4 und § 39 Abs. 4 Z 2 dieses Gesetzes und gemäß § 2 des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 8/1972;
3. ...
4. ...
5. die Zustimmung gemäß § 14 Abs. 3 und § 56 Abs. 3 DO 1994 und gemäß § 18, § 34 Abs. 3 und § 54 VBO 1995;
6. ...

Zu Art. I Z 21:

§ 48. (3) Kommt es in den Fällen des § 47 Abs. 1 Z 1 und 2 zu keiner einhelligen Auffassung der Anwesenden, so haben die Dienstgebervertreter und die Dienstnehmervertreter getrennt abzustimmen. Dem zur Entscheidung berufenen Gemeindeorgan ist die stimmenteinhellige Auffassung der Anwesenden oder sowohl die stimmen-

§ 48. (3) Kommt es in den Fällen des § 47 Abs. 1 Z 1 oder 2 zu keiner einhelligen Auffassung der anwesenden Stimmberechtigten, ist das Stimmmverhalten der Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter im Protokoll festzuhalten und am Beschlussbogen zu vermerken.

mehrheitliche Auffassung der anwesenden Dienstgebervertreter als auch die stimmenmehrheitliche Auffassung der anwesenden Dienstnervertreter schriftlich mitzuteilen.

Zu Art. I Z 22:

§ 50. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Oktober 1998 geltenden Fassung anzuwenden.

§ 50. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Mai 2001 geltenden Fassung anzuwenden.