

ENTWURF

Beilage Nr. 10/2007

WIENER LANDTAG

Gesetz über die Zuweisung von Bediensteten der Gemeinde Wien (Wiener Zuweisungsgesetz) und mit dem das Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz (2. Novelle zum Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz) sowie das Wiener Personalvertretungsgesetz (13. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz) geändert werden

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

**Gesetz über die Zuweisung von Bediensteten der Gemeinde Wien
(Wiener Zuweisungsgesetz – W-ZWG)**

Regelungsgegenstand

§ 1. (1) Dieses Gesetz regelt die Voraussetzungen und die Rechtsfolgen einer Zuweisung (Überlassung) von Bediensteten der Gemeinde Wien an einen von der Gemeinde Wien verschiedenen Rechtsträger zur Dienstleistung.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für Zuweisungen nach dem

1. Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 17/1999,
2. Wiener Museen – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 99/2001,
3. Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 19/2004,
4. Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 29/2004 oder
5. ASFINAG – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 43/2006.

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Zuweisung ist die Zur-Verfügung-Stellung (Überlassung) von in einem öffentlich-rechtlichen oder durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis stehenden Bediensteten der Gemeinde Wien (Überlasserin) an einen von der Gemeinde Wien verschiedenen Rechtsträger (Beschäftiger) zur Dienstleistung.

(2) Beschäftiger ist eine juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts oder eine Personengesellschaft des Handelsrechtes, bei der die zugewiesenen Bediensteten der Gemeinde Wien zur Dienstleistung herangezogen werden bzw. herangezogen werden sollen.

Zuweisung

§ 3. (1) Bedienstete der Gemeinde Wien können an einen Beschäftiger zur Dienstleistung zugewiesen werden, wenn

1. Aufgaben, die von einer bei der Gemeinde Wien eingerichteten oder eingerichtet gewesenen Organisationseinheit durch die von der Zuweisung betroffenen Bediensteten zur Gänze oder überwiegend besorgt werden oder besorgt worden sind, durch den Beschäftiger besorgt werden sollen,
2. der oder die Bedienstete, welcher oder welche nicht von Z 1 erfasst wird, im Zusammenhang mit einer Aufgabenübertragung im Sinn der Z 1 der Zuweisung schriftlich zustimmt und die Zuweisung im Interesse der Gemeinde Wien liegt.

(2) Werden die in Abs. 1 Z 1 genannten Aufgaben sukzessive an einen Beschäftiger übertragen, kann die Zuweisung im Übergangszeitraum auch in einem bestimmten stundenmäßigen Ausmaß der Normalarbeitszeit (der Lehrverpflichtung) erfolgen. Das stundenmäßige Ausmaß der so erfolgten Zuweisung kann vom Magistrat im Einvernehmen mit dem Beschäftiger abgeändert werden.

(3) Die Bediensteten sind mit dem im Zuweisungsvertrag (§ 8) festgelegten Beginn der Zuweisung dem Beschäftiger zur Dienstleistung zuzuweisen. Die diesbezügliche Weisung ist gegenüber den davon betroffenen Bediensteten rechtzeitig, jedenfalls aber vier Wochen vor Zuweisungsbeginn, durch den Magistrat unter Bekanntgabe des Zuweisungszeitpunktes, des Beschäftigers, des Dienstortes, der Arbeitsstelle und der dem Beschäftiger gemäß § 8 Abs. 1 Z 5 übertragenen Befugnisse auszusprechen. Dies gilt sinngemäß auch für den Fall der Änderung des stundenmäßigen Ausmaßes der Zuweisung.

Widerruf der Zuweisung

§ 4. Der Magistrat kann die Zuweisung unter Beachtung der im Zuweisungsvertrag (§ 8) für diesen Fall vorgesehenen Bestimmungen jederzeit widerrufen, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. § 3 Abs. 3 zweiter Satz gilt sinngemäß.

Ansprüche der zugewiesenen Bediensteten

§ 5. (1) Durch die Zuweisung, welche unter Wahrung der Rechte und Pflichten der zugewiesenen Bediensteten zu erfolgen hat, tritt in der dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Stellung der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten bzw. in der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis Beschäftigten keine Änderung ein. Auf diese sind daher nach wie vor die für sie geltenden einschlägigen dienstrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die der Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, der Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55, der Pensionsordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 67, des Ruhe- und Versorgungsgenusszulagegesetzes 1995, LGBl. für Wien Nr. 72, des Unfallfürsorgegesetzes 1967, LGBl. für Wien Nr. 8/1969, des Wiener Verzichtsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 8/1972, und der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 50, sowie die für sie maßgebenden Normen kollektiver Rechtsgestaltung weiter anzuwenden.

(2) Zugewiesene Bedienstete haben ihre Verpflichtungen aus dem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien dem Beschäftiger gegenüber zu erbringen. Für die Dauer der Zuweisung obliegen die Fürsorgepflichten des Dienstgebers auch dem Beschäftiger.

(3) Die Zuweisung schließt eine spätere Versetzung auf einen Dienstposten des Magistrats nicht aus. Die Versetzung gilt als Widerruf der Zuweisung im Sinn des § 4.

(4) Leistungen bzw. Zuwendungen des Beschäftigers an zugewiesene Bedienstete begründen keine Ansprüche gegenüber der Gemeinde Wien.

Diensthoheit

§ 6. Die Wahrnehmung sämtlicher Rechte und Pflichten als Dienstbehörde gegenüber den zugewiesenen Beamten und Beamtinnen bzw. die Wahrnehmung sämtlicher Rechte und Pflichten als Dienstgeber gegenüber den zugewiesenen in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Bediensteten obliegt, sofern nicht nach anderen landesgesetzlichen Bestimmungen einem anderen Organ der Gemeinde Wien dienstbehördliche Aufgaben zukommen, dem Magistrat. Die dem Beschäftiger gemäß § 7 zukommenden Rechte bleiben davon unberührt.

Rechte des Beschäftigers

§ 7. (1) Der Beschäftiger ist gegenüber den ihm zur Dienstleistung zugewiesenen Bediensteten berechtigt zur

1. Erteilung von fachlichen Weisungen zur Gestaltung und Abwicklung der laufenden Geschäfte des Beschäftigers und
2. Fachaufsicht bei der Besorgung der laufenden Geschäfte des Beschäftigers.

(2) Die Ausübung der einem Dienststellenleiter oder einer Dienststellenleiterin in dienstrechtlichen Angelegenheiten zukommenden Befugnisse gegenüber den zur Dienstleistung zugewiesenen Bediensteten mit Ausnahme jener Befugnisse, die die Beendigung des Dienstverhältnisses betreffen, und der Erlassung von Bescheiden kann durch Zuweisungsvertrag dem Beschäftiger übertragen werden (§ 8 Abs. 1 Z 5). Soweit die Ausübung dieser Befugnisse dem Beschäftiger übertragen wird, ist dieser dabei an die Weisungen des jeweils zuständigen Gemeindeorgans gebunden.

Zuweisungsvertrag

§ 8. (1) Über die Zuweisung ist zwischen der Gemeinde Wien und dem Beschäftiger eine vertragliche Vereinbarung zu treffen. Diese Vereinbarung hat insbesondere zu enthalten:

1. die Namen der von der Zuweisung betroffenen Bediensteten,
2. den Zweck der Zuweisung,
3. den Beginn, das Ausmaß und die Dauer der Zuweisung,
4. Bestimmungen über den Widerruf der Zuweisung,
5. die Festlegung, welche der einem Dienststellenleiter oder einer Dienststellenleiterin in dienstrechtlichen Angelegenheiten zukommenden Befugnisse dem Beschäftiger übertragen werden,
6. das Ausmaß, in welchem der Beschäftiger der Gemeinde Wien den entstehenden Personal- und Verwaltungsaufwand zu refundieren und einen Beitrag zur Deckung des Pensionsaufwandes zu leisten hat,
7. Festlegungen über die Haftung des Beschäftigers für die den Dienstgeber treffenden Verpflichtungen im Sinn des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, Organhaftpflichtgesetzes, Amtshaftungsgesetzes sowie der Dienstnehmerschutzvorschriften. Vertraglich ist sicherzustellen, dass der Beschäftiger die Gemeinde Wien im Fall der Inanspruchnahme schad- und klaglos zu stellen hat.

(2) Die Ausübung der Befugnisse gemäß Abs. 1 Z 5 durch den Beschäftigte bedarf der zusätzlichen Übertragung durch Verordnung des Magistrats.

Datenübermittlung

§ 9. Die Gemeinde Wien hat dem Beschäftigte im Umfang der Anlage 1 SA015 der Standard- und Muster-Verordnung 2004, BGBl. II Nr. 312, jene personenbezogenen Daten zu übermitteln, die dieser zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Rechte und Pflichten als Beschäftigte benötigt. Im selben Umfang hat der Beschäftigte der Gemeinde Wien jene personenbezogenen Daten zu übermitteln, die zur ordnungsgemäßen Ausübung der Diensthoheit bzw. zur Wahrnehmung der Pflichten als Dienstgeberin erforderlich sind.

Verweisungen

§ 10. Soweit in diesem Gesetz auf andere Wiener Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Übergangsbestimmung

§ 11. In Bezug auf die Zuweisung von Bediensteten der Gemeinde Wien an den Verein „FH Campus Wien – Verein zur Förderung des Fachhochschul-, Entwicklungs- und Forschungszentrums im Süden Wiens“ gilt der darüber vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes abgeschlossene Zuweisungsvertrag als Zuweisungsvertrag gemäß § 8.

Richtlinienumsetzung

§ 12. Durch dieses Gesetz wird die Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen, ABI. Nr. L 82 vom 22.3.2001, S 16, umgesetzt.

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

§ 13. Die Gemeinde hat ihre in diesem Gesetz genannten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

In-Kraft-Treten

§ 14. Dieses Gesetz tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

Artikel II

Das Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 17/1999, in der Fassung des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 101/2001, wird wie folgt geändert:

1. *Der Langtitel des Gesetzes lautet:*

„Gesetz über die Zuweisung von Bediensteten der Wiener Stadtwerke“

2. *In § 1 Abs. 4 wird nach dem Wort „Beamte“ der Ausdruck „und Beamtinnen“ eingefügt.*

3. *Nach § 1 Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:*

„(4a) Auf Verkehrsbetrieben (§ 19 Abs. 1 Z 1 Arbeitsruhegesetz – ARG, BGBl. Nr. 144/1983) zugewiesene Bedienstete finden dieselben auf der Grundlage des § 19 Abs. 1 und 2 ARG vereinbarten Abweichungen von den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes Anwendung, wie sie in einem für in einem Arbeitsverhältnis zu dem jeweiligen Verkehrsbetrieb stehende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geltenden, nach den Bestimmungen des § 14 des Arbeitsverfassungsgesetzes – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974 hinterlegten und im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundgemachten Kollektivvertrag vorgesehen sind.“

4. *In § 3 Abs. 1 und 2 wird jeweils nach dem Wort „Beamten“ der Ausdruck „und Beamtinnen“ eingefügt.*

5. *In § 3 Abs. 2 erster Satz werden nach dem Wort „Generaldirektor“ der Ausdruck „oder der Generaldirektorin“ und nach dem Wort „Direktoren“ der Ausdruck „und Direktorinnen“ eingefügt.*

6. *§ 3 Abs. 4 lautet:*

„(4) Der Leiter oder die Leiterin der in Abs. 2 genannten Dienststelle des Magistrats soll das zur Besorgung von Personalangelegenheiten berufene Vorstandsmitglied der

WIENER STADTWERKE Holding AG sein. Dieser oder diese ist auch berechtigt, Aufgaben, die dieser Dienststelle obliegen, anderen gemäß §§ 1 und 2 zugewiesenen Bediensteten unter seiner oder ihrer Verantwortung zu übertragen.“

7. § 6 lautet:

„§ 6. Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Mai 2007 geltenden Fassung anzuwenden.“

Artikel III

Das Wiener Personalvertretungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 49/1985, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 43/2006, wird wie folgt geändert:

1. § 39 Abs. 1 vierter Satz lautet:

„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, LGBl. für Wien Nr. 99/2001, dem Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 19/2004, dem Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 29/2004, dem ASFINAG – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 43/2006, und dem Wiener Zuweisungsgesetz – W-ZWG, LGBl. für Wien Nr. XX/2007, zugewiesenen Bediensteten überdies Abs. 2 Z 4 keine Anwendung.“

2. In § 39 Abs. 5 wird der Punkt am Ende der Z 8 durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 9 angefügt:

„9. beabsichtigte Ausgliederungen.“

3. § 39 Abs. 5 Schlusssatz wird durch folgende Sätze ersetzt:

„Die Mitteilung nach Z 9 hat den (geplanten) Zeitpunkt der Ausgliederung, den Grund hierfür, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Ausgliederung für die Bediensteten und allfällige hinsichtlich der Bediensteten in Aussicht genommene Maßnahmen zu nennen und hat ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor dem (geplanten) Zeitpunkt der Ausgliederung zu erfolgen, dass eine Beratung über deren Gestaltung durchgeführt werden kann. Im Übrigen kann die Personalvertretung innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach erfolgter Mitteilung gegen eine beabsichtigte

Maßnahme gemäß Z 1 bis 9 einen begründeten Einspruch erheben, der sodann dem zur Entscheidung zuständigen Gemeindeorgan vorzulegen ist.“

4. *In § 39 Abs. 7 wird der Punkt am Ende der Z 8 durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 9 angefügt:*

„9. Abschluss von Zuweisungsverträgen, einschließlich der in § 8 Abs. 1 Z 1 bis 5 W-ZWG genannten Daten.“

5. *§ 39a Abs. 6 lautet:*

„(6) Auf die nach dem Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz, dem Wiener Museen - Zuweisungsgesetz, dem Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, dem Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz, dem ASFINAG – Zuweisungsgesetz und dem Wiener Zuweisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten finden die Abs. 1 bis 5 keine Anwendung.“

6. *§ 40 Abs. 10 lautet:*

„(10) § 40 gilt für die durch das Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz, das Wiener Museen – Zuweisungsgesetz, das Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, das Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz, das ASFINAG – Zuweisungsgesetz und das Wiener Zuweisungsgesetz erfassten Bereiche nicht.“

7. *§ 51b wird folgender Abs. 5 angefügt:*

„(5) Für die nach dem Wiener Zuweisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten gelten § 39 Abs. 1 und § 40 Abs. 10 W-PVG in der Fassung LGBl. für Wien Nr. 43/2006 solange weiter, als beim jeweiligen Beschäftiger (§ 2 Abs. 2 W-ZWG) noch kein Betriebsrat im Sinn des Arbeitsverfassungsgesetzes eingerichtet ist.“

Artikel IV

Es treten in Kraft:

1. Artikel II mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten,
2. Artikel III mit dem der Kundmachung folgenden Tag.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Vorblatt

Problem:

1. Die Richtlinie 2001/23/EG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen („Betriebsübergangsrichtlinie“) ist im Bereich der den Ländern nach Art. 21 Abs. 1 B-VG zukommenden Gesetzgebungskompetenz umzusetzen.
2. Für nach dem Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz der WIENER LINIEN GmbH & Co KG zugewiesene Bedienstete bestehen im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in einem Arbeitsverhältnis zu dieser Gesellschaft stehen, keine Abweichungsmöglichkeiten von der wöchentlichen Ruhezeit und der Ersatzruhezeit.

Ziel:

1. Herbeiführung eines gemeinschaftsrechtskonformen Rechtszustandes für die Zuweisung von Bediensteten der Gemeinde Wien an andere Rechtsträger.
2. Herbeiführung einer Konkordanz in Bezug auf die Abweichungsmöglichkeiten von der wöchentlichen Ruhezeit und der Ersatzruhezeit für alle bei der WIENER LINIEN GmbH & Co KG Beschäftigten.

Inhalt:

1. Umsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie im Bereich des Dienstrechtes der Bediensteten der Gemeinde Wien.
2. Festlegung, dass für der WIENER LINIEN GmbH & Co KG zugewiesene Bedienstete dieselben Abweichungsmöglichkeiten von der wöchentlichen Ruhezeit und der Ersatzruhezeit Anwendung finden, wie sie für die in einem Arbeitsverhältnis zu dieser Gesellschaft stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten.

Alternativen:

ad 1.: Keine

ad 2.: Beibehaltung der unbefriedigenden Rechtslage

Kosten:

Keine; Näheres siehe beim Punkt „Finanzielle Erläuterungen“ im allgemeinen Teil der Erläuternden Bemerkungen.

Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Wien:

Keine

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

ad 1.: Der Entwurf dient der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht.

ad 2.: EU-Konformität ist gegeben.

Erläuterungen

zum Entwurf eines Gesetzes über die Zuweisung von Bediensteten der Gemeinde Wien (Wiener Zuweisungsgesetz) und mit dem das Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz (2. Novelle zum Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz) sowie das Wiener Personalvertretungsgesetz (13. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz) geändert werden

Allgemeiner Teil

Die Richtlinie 2001/23/EG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen („Betriebsübergangsrichtlinie“) stellt eine Reihe von Grundsätzen für die arbeitsrechtlichen Konsequenzen solcher Betriebsübergänge auf, die für die Mitgliedstaaten verbindlich sind und in die innerstaatliche Rechtsordnung übernommen werden müssen.

Jede Übertragung von bisher von der Gemeinde Wien im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung wahrgenommenen Tätigkeiten auf einen anderen Rechtsträger stellt eine Form des Betriebsüberganges im Sinn der Betriebsübergangsrichtlinie dar. Lediglich die Übertragung von Aufgaben im Zuge einer Umstrukturierung von Verwaltungsbehörden oder die Übertragung von Verwaltungsaufgaben von einer Behörde auf eine andere ist vom sachlichen Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausgenommen.

Die Betriebsübergangsrichtlinie wurde bundesgesetzlich durch das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG umgesetzt. Vom Anwendungsbereich des AVRAG sind aber aus kompetenzrechtlichen Gründen gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 Arbeitsverhältnisse zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden ausgenommen. Hinsichtlich der letztgenannten Arbeitsverhältnisse obliegt daher die Umsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie entsprechend der Kompetenzbestimmung des Art. 21 B-VG dem Landesgesetzgeber. Kommt ein Landesgesetzgeber seiner Umsetzungsverpflichtung nicht oder nicht ausreichend nach, ist die Betriebsübergangsrichtlinie gegenüber Ländern und Gemeinden unmittelbar anwendbar (vgl. die beiden zu Gemeindekindergärten ergangenen Urteile des OGH vom 26. Juni 2003, 8 ObA 41/03t, und vom 24. September 2003, 9 ObA 17/03w).

Bisher erfolgte eine „Umsetzung“ der Betriebsübergangsrichtlinie im Wiener Landesrecht nur einzelfallbezogen, indem für den jeweiligen Anlassfall ein eigenes Gesetz geschaffen wurde, welches die Zuweisung der Gemeindebediensteten regelte. Für eine ordnungsge-

mäße Umsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie ist allerdings – wie sich zwischenzeitlich aus Lehre und Rechtsprechung ergibt (vgl. Schindler, Zur Umsetzung der EU-Richtlinien in Österreich (Teil I), Strukturelle Umsetzungsfehler, RdA 2003, 402, sowie Urteil des EuGH vom 30. Mai 2002, Rs C – 441/00) – eine Anlassgesetzgebung nicht ausreichend, sondern bedarf es einer generellen Umsetzung. So hat der EuGH dezidiert darauf hingewiesen, dass selbst dann, wenn eine bestimmte Tätigkeit, auf die sich eine Richtlinie bezieht, in einem Mitgliedstaat (noch) nicht besteht, dies den Mitgliedstaat nicht von seiner Verpflichtung entbinden kann, Rechtsvorschriften zu erlassen, um eine angemessene Umsetzung sämtlicher Bestimmungen dieser Richtlinie zu gewährleisten.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird das Ziel verfolgt, eine generelle Umsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie zu schaffen, wobei im Sinn größtmöglicher Wahrnehmung der Fürsorgepflichten der Dienstgeberin im Fall eines Betriebsüberganges zum Vorteil der Bediensteten von der Günstigkeitsklausel des Art. 8 der Richtlinie Gebrauch genommen wurde.

Zur Frage der Vereinbarkeit der vorgeschlagenen Regelung mit der Betriebsübergangsrichtlinie ist Folgendes zu bemerken:

Gemäß Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis aufgrund des Übergangs auf die Erwerberin oder den Erwerber über, wobei jedoch die Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen durch die Erwerberin oder den Erwerber zeitlich, mindestens jedoch für den Zeitraum eines Jahres, begrenzt ist. Nach Art. 8 der Richtlinie wird allerdings die Möglichkeit der Mitgliedstaaten nicht eingeschränkt, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder für die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer günstigere Kollektivverträge und andere zwischen den Sozialpartnern abgeschlossene Vereinbarungen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstiger sind, zu fördern oder zuzulassen.

Daraus folgt, dass eine nationale Regelung, die von der Vertragsübernahmeautomatik abweicht, dann nicht gemeinschaftsrechtswidrig ist, wenn das Verbleiben der im übertragenen Betrieb oder Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstiger ist als ein Dienstgeberwechsel. Dies zeigt auch das Urteil des EuGH vom 14. September 2000, Rs C-343/98, Collino und Chiappero gegen Telecom Italia SpA, Slg. 2000, I-06659, Rz. 37, worin dieser zum Sinn der Betriebsübergangsrichtlinie Folgendes ausgesprochen hat: „Sie verfolgt somit das Ziel, so weit wie möglich den Fortbestand des Arbeitsvertrages oder des Arbeitsverhältnisses mit dem Erwerber in unverän-

derter Form sicher zu stellen, um zu verhindern, dass die von dem Unternehmensübergang betroffenen Arbeitnehmer allein aufgrund dieses Übergangs schlechter gestellt werden. Sie will indessen kein für die gesamte Gemeinschaft aufgrund gemeinsamer Kriterien einheitliches Schutzniveau schaffen.“

Der Sinn dieser Richtlinie lässt sich daher dahingehend zusammenfassen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund eines Betriebsüberganges nicht schlechter gestellt werden sollen. Der Verbleib im Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien ist für die betroffenen Bediensteten unter anderem deshalb günstiger als der Wechsel in ein Dienstverhältnis zur Erwerberin oder zum Erwerber, weil ein weiterhin aufrechtes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien ein erhöhtes Maß an Sicherheit für die Bediensteten bietet, da eine Gebietskörperschaft anders als ein ausgegliederter Rechtsträger in der Praxis nicht zahlungsunfähig bzw. von einer Insolvenz bedroht werden wird. Daraus ergibt sich, dass das im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehene Verbleiben der von einer Ausgliederung betroffenen Bediensteten der Gemeinde Wien im Dienststand gemeinschaftsrechtskonform ist (in diesem Sinn auch Resch, Ausgliederung, Dienstzuweisung und Mobbing, DRdA 6/2005, 529; ebenso Jöst, Der Betriebsübergang, 91).

Hinsichtlich der in der auszugliedernden Einrichtung beschäftigten Beamtinnen und Beamten ist überdies von Bedeutung, dass diese in die Übernahmeautomatik des Art. 3 Abs. 1 der Betriebsübergangsrichtlinie nicht einbezogen sind, selbst wenn Aufgaben der Privatwirtschaftsverwaltung ausgelagert werden (vgl. das obzitierte Urteil des EuGH vom 14. September 2000, Rs C-343/98, Rz 38).

Das in Aussicht genommene Wiener Zuweisungsgesetz, das – wie bereits oben dargelegt – auf Grund zwingenden EU-Rechtes erforderlich ist, ist kein „Ausgliederungsgesetz“, indem es Ausgliederungen weder vorsieht noch ermöglicht, sondern stellt – quasi als „Schutznorm“ – die dienstrechtlichen Ansprüche iWS der Bediensteten im Fall einer Übertragung von Aufgaben von der Gemeinde Wien an andere Rechtsträger a priori fest und bietet damit weitestgehenden arbeitsrechtlichen Schutz.

Das Arbeitsruhegesetz (ARG) sieht vor, dass für Arbeitnehmer in Verkehrsbetrieben durch Kollektivvertrag bestimmte Abweichungen von der wöchentlichen Ruhezeit zugelassen werden können (vgl. § 19 ARG). Für die Wiener Stadtwerke hat der Kollektivvertrag der Wiener Stadtwerke, in Kraft getreten am 1. Juli 2001 (hinterlegt beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit unter der Registerzahl KV 243/2001), in § 26 Abs. 4 und 5 zwei Abweichungen für die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Verkehrsbetrieb der Wiener Stadtwerke stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugelassen. Zum einen ermöglicht er die Durchrechnung der wöchentlichen Ruhezeit, indem in

§ 26 Abs. 4 bestimmt wird, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten darf oder unterbleiben kann, wenn innerhalb von vier Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird, wobei bei der Berechnung nur Ruhezeiten von mindestens 24 Stunden heranzuziehen sind. Zum anderen sieht er in § 26 Abs. 5 die Möglichkeit der finanziellen Abgeltung der Ersatzruhe vor, wenn ein Ausgleich innerhalb von 13 Wochen nicht möglich ist. Da alle in einem Betrieb Beschäftigten im Interesse einer vernünftigen Betriebsorganisation dieselben arbeitszeitrechtlichen Bedingungen vorfinden sollen, wird diese Konkordanz gesetzlich normiert. Unter einem wird dieser Novellierungsbedarf auch dazu genützt, das Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz an die Erfordernisse sprachlicher Gleichbehandlung anzupassen.

Finanzielle Erläuterungen:

Im Hinblick darauf, dass § 8 Abs. 1 Z 6 des Wiener Zuweisungsgesetzes eine vertragliche Regelung zwischen der Gemeinde Wien und dem Rechtsträger, dem die Bediensteten der Gemeinde zugewiesen werden (Beschäftigter), darüber verlangt, in welchem Ausmaß der Beschäftigter der Gemeinde Wien den entstehenden Personal- und Verwaltungsaufwand zu refundieren und einen Beitrag zur Deckung des Pensionsaufwandes zu leisten hat, ist mit finanziellen Mehrkosten für die Gemeinde Wien durch das Wiener Zuweisungsgesetz nicht zu rechnen.

Die durch die Novellierung des Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetzes allenfalls anfallenden Mehrkosten sind gemäß § 3 Abs. 3 leg. cit. dem Magistrat zu ersetzen, sodass sich diesbezüglich kein Mehraufwand für die Gemeinde Wien ergibt.

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

Besonderer Teil

Zu Art. I (Wiener Zuweisungsgesetz)

§ 1 enthält in Abs. 1 eine kurze Übersicht über den wesentlichen Inhalt des Wiener Zuweisungsgesetzes und nimmt in Abs. 2 Zuweisungen, die nach einem der bisherigen einzelfallbezogenen Zuweisungsgesetze erfolgt sind, vom Geltungsbereich dieses Gesetzes aus.

Vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes sind alle Bediensteten der Gemeinde Wien erfasst und zwar unabhängig davon, ob sie in einem öffentlich-rechtlichen oder durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen (§ 2 Abs. 1). Zu den in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Bediensteten zählen nicht nur Vertragsbedienstete im Sinn der VBO 1995, sondern auch Saisonbedienstete und Lehrlinge.

Als Beschäftiger, denen die Bediensteten zur Dienstleistung zugewiesen werden können, kommen sowohl juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts als auch Personengesellschaften des Handelsrechtes in Betracht (§ 2 Abs. 2).

Die Zuweisung von Bediensteten der Gemeinde Wien setzt voraus, dass eine der alternativen in § 3 Abs. 1 Z 1 und 2 genannten Voraussetzungen gegeben ist. § 3 Abs. 1 Z 1 verlangt, dass Aufgaben, die nunmehr von einem Dritten besorgt werden sollen, bisher von einer bei der Gemeinde Wien eingerichteten Organisationseinheit besorgt wurden und diese Besorgung zur Gänze oder zumindest überwiegend von den von der Zuweisung betroffenen Bediensteten erfolgt ist („Betriebsübergang“). Auf Grund seines Wortlautes („eingerichtet gewesenen Organisationseinheit besorgt worden sind“) ermöglicht § 3 Abs. 1 Z 1, dass Bedienstete, die einem Beschäftiger zur Dienstleistung zugewiesen sind, im Falle eines Aufgabenübergangs von diesem Beschäftiger an einen anderen Beschäftiger nach Widerruf ihrer Zuweisung zum bisherigen Beschäftiger dem neuen Beschäftiger zugewiesen werden können. Eine Zustimmung der Bediensteten ist im Fall der Z 1 nicht erforderlich, da eine Änderung des Tätigkeitsbereiches der von der Zuweisung betroffenen Bediensteten nicht erfolgt. Unter „Aufgaben“ im Sinn der Z 1 sind nicht nur jene Aufgaben zu verstehen, die in der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien genannt sind, sondern zählen dazu auch die sogenannten systemerhaltenden Aufgaben. Mit schriftlicher Zustimmung der Betroffenen können Bedienstete einem Beschäftiger auch dann zugewiesen werden, wenn es durch die Zuweisung zu einer Änderung ihres Tätigkeitsbereiches kommt (§ 3 Abs. 1 Z 2). Dies wird ua. zB dann der Fall sein, wenn sich auch andere als die bisher in der ausgegliederten Organisationseinheit tätigen Bediensteten für eine Tätigkeit bei einem Beschäftiger (§ 2 Abs. 2) interessieren. In diesem Fall muss aber auch ein Interesse an der Zuweisung bei der Gemeinde Wien vorliegen. Ein Rechtsanspruch auf Zuweisung besteht nicht.

§ 3 Abs. 2 bietet eine Lösung für den Fall, dass eine Aufgabe zwar zur Gänze an einen Beschäftigten übertragen wird, während eines Übergangszeitraumes aber auch noch teilweise von der Gemeinde Wien besorgt wird. Für diesen Übergangszeitraum besteht die Möglichkeit, die Zuweisung in einem bestimmten stundenmäßigen Ausmaß der Normalarbeitszeit (Lehrverpflichtung) vorzunehmen (zB 20 Wochenstunden Tätigkeit beim Magistrat, 20 Wochenstunden beim die Aufgabe übernehmenden Rechtsträger). Da das zeitliche Ausmaß der Beschäftigung bei einer „sukzessiven“ Aufgabenübertragung variabel sein muss, sieht § 3 Abs. 2 letzter Satz eine Anpassungsmöglichkeit vor.

Der Beginn der Zuweisung ist in dem zwischen der Gemeinde Wien und dem Beschäftigten abzuschließenden Zuweisungsvertrag festzulegen (§ 8 Abs. 1 Z 3). Mit dem im Zuweisungsvertrag genannten Datum sind die von der Zuweisung erfassten Bediensteten dem Beschäftigten zur Dienstleistung zuzuweisen. Damit die von der Zuweisung betroffenen Bediensteten rechtzeitig von der Zuweisung Kenntnis erlangen, hat der Magistrat gegenüber den Bediensteten die Zuweisung spätestens vier Wochen vorher auszusprechen. Dies kann wie bei einer Versetzung in Weisungsform erfolgen. Soweit dies nicht bereits Inhalt der Weisung ist, sind unter einem der Zuweisungszeitpunkt, der Beschäftigte, der Dienstort, die Arbeitsstelle sowie die dem Beschäftigten gemäß § 8 Abs. 1 Z 5 übertragenen Befugnisse bekannt zu geben (§ 3 Abs. 3). Eine Informationspflicht besteht auch im Fall der Änderung des stundenmäßigen Ausmaßes der Zuweisung.

§ 4 räumt der Gemeinde Wien ein Recht auf Widerruf der Zuweisung ein, wenn daran ein wichtiges dienstliches Interesse besteht. Ein solches Interesse wird unter anderem dann zu bejahen sein, wenn eine zugewiesene Bedienstete bzw. ein zugewiesener Bediensteter über eine fachliche Qualifikation verfügt, die von der Gemeinde Wien dringend benötigt wird, oder wenn die an den Beschäftigten übertragenen Aufgaben teilweise oder zur Gänze wieder von der Gemeinde Wien wahrgenommen werden sollen. Im Übrigen wird im Verhältnis Gemeinde Wien – Beschäftigte auch zu berücksichtigen sein, welche diesbezüglichen Bestimmungen in dem zwischen der Gemeinde Wien und dem Beschäftigten abgeschlossenen Zuweisungsvertrag getroffen wurden (§ 8 Abs. 1 Z 4); danach wird sich insbesondere auch die im Falle eines Widerrufs einzuhaltende Frist richten. Auch der Widerruf ist gegenüber den betroffenen Bediensteten rechtzeitig mit Weisung auszusprechen und treffen den Magistrat analoge Informationspflichten, wie sie anlässlich einer Zuweisung bestehen.

Im Übrigen ergeben sich alle Rechte und Pflichten der zugewiesenen Bediensteten unmittelbar aus dem Gesetz (vgl. insbesondere § 5).

Durch die Zuweisung zum Beschäftigten tritt in der dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Stellung der Bediensteten keine Änderung ein (§ 5 Abs. 1). Lediglich die sich aus dem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien ergebenden Verpflichtungen sind nach erfolgter Zuweisung dem Beschäftigten gegenüber zu erbringen (§ 5 Abs. 2). § 5 Abs. 2 letzter Satz trägt dem Umstand Rechnung, dass die allgemeine Fürsorgepflicht nicht nur

den Arbeitgeber trifft, sondern – wie der Oberste Gerichtshof in seinem Urteil vom 26. August 2004, 8 ObA 3/04f, hinsichtlich eines nach dem Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten ausgesprochen hat – in gewisser Weise auch den, in dessen Betrieb die Bediensteten in abhängiger Weise eingegliedert sind.

§ 5 Abs. 3 stellt ausdrücklich klar, dass eine spätere Versetzung der einem Beschäftiger zugewiesenen Bediensteten auf einen Dienstposten des Magistrats möglich ist. Die Versetzungsmöglichkeit ergibt sich nämlich bereits auf Grund der diesen Bediensteten garantierten Weitergeltung der dienstrechtlichen Vorschriften. Allerdings sind auch in diesem Fall die im Zuweisungsvertrag enthaltenen Bestimmungen über den Widerruf der Zuweisung und die Informationspflichten zu beachten.

§ 5 Abs. 4 dient der Klarstellung, dass Leistungen bzw. Zuwendungen des Beschäftigers an zugewiesene Gemeindebedienstete (zB die allfällige Zurverfügungstellung eines Dienstwagens oder die Gewährung von Sozialleistungen wie kostenloser Betriebskindergarten udgl.) keine Ansprüche gegenüber der Gemeinde Wien begründen. Für das Verhältnis zwischen der Gemeinde Wien und den zugewiesenen Bediensteten sind ausschließlich die für die Bediensteten der Gemeinde Wien geltenden dienstrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die Besoldungsordnung 1994 bzw. die Vertragsbedienstetenordnung 1995 maßgebend.

Der Landesgesetzgeber ist befugt, das Dienstrecht der Gemeindebediensteten und damit auch deren Dienstzuweisung an Private zu regeln, wobei gemäß Art. 118 Abs. 3 Z 2 B-VG dafür Vorsorge zu treffen ist, dass für die der Gesellschaft dienstzugeteilten Bediensteten die Diensthöhe der Gemeinde Wien erhalten bleibt. Der Entwurf sieht daher vor, dass die Wahrnehmung der Rechte und Pflichten als Dienstbehörde gegenüber den zugewiesenen Bediensteten weiterhin dem Magistrat oder einem anderen mit Aufgaben der Diensthöhe betrauten Organ der Gemeinde Wien (zB Stadtsenat) obliegt (§ 6).

Trotz erfolgter Zuweisung bleibt – wie bereits ausgeführt – Dienstgeberin der zugewiesenen Bediensteten weiterhin die Gemeinde Wien. Es bedarf daher zur Gewährleistung einer ordentlichen Dienstleistung auch einer Regelung betreffend die Fachaufsicht bzw. die Erteilung von fachlichen Weisungen zur Gestaltung und Abwicklung der laufenden Geschäfte durch den Beschäftiger gegenüber den zugewiesenen Bediensteten (§ 7 Abs. 1). Inwieweit die einer Dienststellenleiterin bzw. einem Dienststellenleiter auf dem Gebiet des Personalwesens zukommenden Befugnisse, wie sie sich aus dienstrechtlichen Normen (vgl. § 10 Abs. 1 bis 3, § 26 Abs. 4a und § 34 DO 1994, §§ 6 und 11 Abs. 4a VBO 1995 sowie § 13b GOM) oder allgemeinen Dienstanweisungen ergeben, vom Beschäftiger wahrgenommen werden sollen, ist im Zuweisungsvertrag (§ 8 Abs. 1 Z 5) festzulegen. Diese Festlegung bedarf, um verfassungsrechtlichen Bedenken im Hinblick auf die dadurch bewirkte Delegation von Dienstgeberbefugnissen vorzubeugen, zu ihrer Wirksamkeit einer (zusätzlichen) (Übertragungs-)Verordnung des Magistrats (§ 8 Abs. 2). Sofern eine Übertragung (einzelner) dieser Befugnisse auf den Beschäftiger erfolgt, ist in diesen

Angelegenheiten eine Bindung an die Weisungen des jeweils zuständigen Gemeindeorgans vorgesehen, um sicherzustellen, dass bei der Ausübung dieser Befugnisse die der Gemeinde Wien gemäß Art. 118 Abs. 3 Z 2 B-VG zukommende Diensthöhe gewahrt bleibt. Da die zugewiesenen Bediensteten weiterhin Bedienstete der Gemeinde Wien sind, werden von der Übertragungsmöglichkeit jene Befugnisse ausgenommen, die die Beendigung des Dienstverhältnisses betreffen (derzeit zB Kündigung einer oder eines Vertragsbediensteten während der ersten drei Jahre ihrer oder seiner Dienstzeit durch die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter) oder die die Erlassung von Bescheiden umfassen; diese Befugnisse haben jedenfalls beim Magistrat zu verbleiben (§ 7 Abs. 2).

§ 8 Abs. 1 sieht vor, dass über die wesentlichen Rahmenbedingungen der Zuweisung eine vertragliche Vereinbarung zwischen der Gemeinde Wien und dem Beschäftigten zu treffen ist. Diese Vereinbarung hat neben den Namen der von der Zuweisung erfassten Bediensteten auch eine Aussage über den Zweck, den Beginn, das Ausmaß und die Dauer der Zuweisung zu treffen und Bestimmungen über den Widerruf der Zuweisung zu enthalten. Weiters sind darin jene einer Dienststellenleiterin oder einem Dienststellenleiter in dienstrechtlichen Angelegenheiten zukommenden Befugnisse, die auf den Beschäftigten übertragen werden sollen, taxativ aufzuzählen und ist die Tragung der Kosten für das zugewiesene Personal sowie für den durch die Zuweisung bei der Gemeinde Wien entstehenden Verwaltungsaufwand zu regeln. Der Zuweisungsvertrag regelt somit die Rechtsbeziehung zwischen der Gemeinde Wien und dem Beschäftigten. Soweit darin Regelungen getroffen werden, die auch für die Bediensteten von Bedeutung sind (zB Beginn der Zuweisung, die dem Beschäftigten übertragenen Befugnisse einer Dienststellenleiterin oder eines Dienststellenleiters) sind sie den Bediensteten zur Kenntnis zu bringen (siehe § 3 Abs. 3 und § 4 letzter Satz).

Da die Vorteile der Dienstleistung dem Beschäftigten zugute kommen, soll dieser auch einen Teil der Pflichten tragen und sollen die genannten Dienstgeberpflichten im Verhältnis zwischen der Gemeinde Wien und dem Beschäftigten, somit letzteren treffen (§ 8 Abs. 1 Z 7). Die Nennung des Amtshaftungsgesetzes erfolgt für den Fall, dass zugewiesene Bedienstete mit hoheitlichen Aufgaben betraut werden. Als Dienstnehmerschutzvorschrift ist insbesondere das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zu nennen.

Mit § 9 wird die datenschutzrechtliche Grundlage für die Zulässigkeit des Austausches von personenbezogenen Daten zwischen der Gemeinde Wien und dem Beschäftigten geschaffen, wobei sich die Datenübermittlung im Rahmen der in der Standard- und Musterverordnung 2004 für die Personalverwaltung der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände vorgesehenen Datenarten zu bewegen hat.

§ 10 legt fest, in welcher Fassung andere Wiener Landesgesetze anzuwenden sind.

§ 3 Abs. 4 des Bundesgesetzes über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl. Nr. 460/1992, sieht neben der Ausbildung an einer medizinisch-technischen Akademie zur Erlangung der Berufsberechtigung zur Aus-

übung eines bestimmten gehobenen medizinisch-technischen Dienstes auch die Ausbildung an einer österreichischen fachhochschulischen Einrichtung (Fachhochschul-Bachelorstudiengang gemäß Fachhochschul-Studiengesetz, BGBl. Nr. 340/1993) vor. Eine gleichlautende Bestimmung enthält § 11 Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Hebammenberuf (Hebammengesetz – HebG), BGBl. Nr. 310/1994. Diese gesetzlich eingeräumten Möglichkeiten, die Ausbildung in den gehobenen medizinisch-technischen Diensten und für Hebammen auch in Form von Fachhochschul-Bachelorstudiengängen durchzuführen, wurde vom Wiener Krankenanstaltenverbund zum Anlass genommen, im Wege einer europaweiten Ausschreibung einen geeigneten Betreiber von Fachhochschul-Bachelorstudiengängen zu suchen. Nach Durchführung des vergaberechtlich vorgesehenen Verfahrens wurde dem Verein „FH Campus Wien – Verein zur Förderung des Fachhochschul-, Entwicklungs- und Forschungszentrums im Süden Wiens“ der Zuschlag zur künftigen Führung aller Ausbildungseinrichtungen in diesem Bereich in Form von Fachhochschul-Bachelorstudiengängen erteilt. Die derzeit in den Ausbildungseinrichtungen des Wiener Krankenanstaltenverbundes tätigen Bediensteten der Gemeinde Wien sollen zur nahtlosen Überführung der bestehenden Ausbildungseinrichtungen (medizinisch-technischen Akademie, Hebammenakademie) in das österreichische Fachhochschulwesen dem obg. Verein zur Dienstleistung unter Weiterführung ihrer bisherigen Tätigkeiten zugewiesen werden. Der in Ausarbeitung stehende Zuweisungsvertrag sieht eine Zuweisung von Bediensteten voraussichtlich ab September 2007 vor, wobei der Zuweisungsvertrag aus organisatorischen und rechtlichen Gründen zu einem Zeitpunkt abgeschlossen werden wird, der vor der Kundmachung des W-ZWG im Landesgesetzblatt liegt. Die Übergangsbestimmung des § 11 nimmt auf diese Situation Rücksicht.

§ 12 enthält den erforderlichen Hinweis auf die Umsetzung von Gemeinschaftsrecht.

Die Bestimmung des § 13 ist im Hinblick auf Art. 118 Abs. 2 B-VG erforderlich, da die Gesetze Angelegenheiten, die im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen sind, ausdrücklich als solche des eigenen Wirkungsbereiches der Gemeinde zu bezeichnen haben.

§ 14 enthält die Bestimmung über das In-Kraft-Treten des Wiener Zuweisungsgesetzes.

Zu Art. II Z 1 (Langtitel des Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetzes):

Im Hinblick auf die Erlassung des Wiener Zuweisungsgesetzes (siehe Art. I) war der Langtitel des Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetzes, um Verwechslungen der beiden Gesetze zu vermeiden, abzuändern.

Zu Art. II Z 2 und 4 bis 6 (§ 1 Abs. 4, § 3 Abs. 1 und 2 sowie § 3 Abs. 4 des Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetzes):

Es wird eine beide Geschlechter berücksichtigende Terminologie geschaffen.

Zu Art. II Z 3 (§ 1 Abs. 4a des Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetzes):

Wie bereits im allgemeinen Teil der Erläuterungen ausgeführt wurde, sieht das Arbeitsruhegesetz (ARG) in § 19 vor, dass für Arbeitnehmer in Verkehrsbetrieben durch Kollektivvertrag bestimmte Abweichungen von der wöchentlichen Ruhezeit zugelassen werden können. Für die Wiener Stadtwerke hat der Kollektivvertrag der Wiener Stadtwerke, in Kraft getreten am 1. Juli 2001 (hinterlegt beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit unter der Registerzahl KV 243/2001), in § 26 Abs. 4 und 5 zwei Abweichungen für die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Verkehrsbetrieb der Wiener Stadtwerke stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugelassen. Zum einen ermöglicht er die Durchrechnung der wöchentlichen Ruhezeit, indem in § 26 Abs. 4 bestimmt wird, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten darf oder unterbleiben kann, wenn innerhalb von vier Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird, wobei bei der Berechnung nur Ruhezeiten von mindestens 24 Stunden heranzuziehen sind. Zum anderen sieht er in § 26 Abs. 5 die Möglichkeit der finanziellen Abgeltung der Ersatzruhe vor, wenn ein Ausgleich innerhalb von 13 Wochen nicht möglich ist.

§ 19 Abs. 3 ARG bestimmt, dass dieselben Abweichungen in Betrieben von Gebietskörperschaften durch dienstrechtliche Vorschriften, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwingend festlegen, getroffen werden können. Unter „Betrieben“ sind nicht nur die (rechtlich unselbständigen) Wirtschaftsbetriebe zu verstehen, sondern fallen auch eigene Rechtsträger („ausgegliederte Unternehmen“) darunter, wenn in ihnen öffentliche Bedienstete im Sinn des Art. 21 Abs. 2 B-VG beschäftigt sind (vgl. Kucsko-Stadlmayer in Korinek/Holoubek (Hrsg.), Österreichisches Bundesverfassungsrecht, Anm. 16 zu Art. 21 B-VG).

Da alle in einem Betrieb Beschäftigten im Interesse der Sicherstellung einer vernünftigen Betriebsorganisation – soweit möglich – dieselben arbeitszeitrechtlichen Bedingungen vorfinden sollen, soll diese Konkordanz dadurch erreicht werden, dass für die zugewiesenen Bediensteten mit Wirksamkeit des der Kundmachung folgenden Monatsersten (Art. IV Z 1) ebenfalls die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes und zwar mit denselben Abweichungen von der wöchentlichen Ruhezeit und der Ersatzruhezeit Anwendung finden sollen, wie sie für die in einem Arbeitsverhältnis zu diesem Betrieb stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten. Diese Abweichungen finden sich in dem obzitiert ordnungsgemäß hinterlegten und kundgemachten sowie gemäß § 15 ArbVG im Betrieb zur Einsicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgelegten Kollektivvertrag. Dieser wurde mit derselben Gewerkschaft ausverhandelt, die auch die Interessen der zugewiesenen Bediensteten zu vertreten hat, sodass die gewählte rechtliche Konstruktion eines Hinweises auf den Kollektivvertrag als ein in der Arbeitswelt bestehendes Faktum als zulässig erachtet wird.

Zu Art. II Z 7 (§ 6 des Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetzes):

Diese Bestimmung dient der Klarstellung, in welcher Fassung Bundesgesetze, auf die im Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz verwiesen wird, anzuwenden sind.

Zu Art. III Z 1, 5 und 6 (§ 39 Abs. 1, § 39a Abs. 6 und § 40 Abs. 10 W-PVG):

Für die Bediensteten der Gemeinde Wien gelten die Bestimmungen des Wiener Personalvertretungsgesetzes (W-PVG). Daran wird sich auch nichts ändern, wenn sie zur Dienstleistung an einen Beschäftiger zugewiesen werden. Für den Beschäftiger gilt das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), woraus sich die Konsequenz ergibt, dass – sofern ein solcher nicht bereits besteht – ein Betriebsrat einzurichten sein wird, der die Interessen der vom Beschäftiger selbst neu aufgenommenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch jene der – bereits durch die Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien vertretenen – zugewiesenen Beamtinnen und Beamten sowie 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, die Mitwirkungsrechte zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes und jene sonstigen Mitwirkungsrechte der Personalvertretung, die auf die tatsächliche Arbeitsleistung beim Beschäftiger bezogen sind, im Anwendungsbereich des Wiener Zuweisungsgesetzes außer Kraft zu setzen. Die in Aussicht genommenen Regelungen entsprechen der bisherigen Praxis bei Ausgliederungen.

Zu Art. III Z 2 und 3 (§ 39 Abs. 5 W-PVG):

Der Katalog der in § 39 Abs. 5 W-PVG genannten Maßnahmen, die der Personalvertretung vor der Entscheidung des zuständigen Gemeindeorgans zur Kenntnis zu bringen sind, wird um beabsichtigte Ausgliederungen erweitert, wobei den Vorgaben des Art. 7 der Betriebsübergangsrichtlinie entsprechend der Inhalt der dabei der Personalvertretung jedenfalls zu übermittelnden Informationen normiert wird. Diese Information hat so rechtzeitig vor dem Zeitpunkt der (geplanten) Ausgliederung zu erfolgen, dass eine Beratung über deren Gestaltung jedenfalls noch möglich ist.

Zu Art. III Z 4 (§ 39 Abs. 7 Z 9 W-PVG):

Der Katalog der in § 39 Abs. 7 W-PVG genannten Angelegenheiten, die der Personalvertretung unverzüglich mitzuteilen sind, wird um den Abschluss von Zuweisungsverträgen einschließlich der in § 8 Abs. 1 Z 1 bis 5 des Wiener Zuweisungsgesetzes genannten Daten erweitert.

Zu Art. III Z 7 (§ 51b Abs. 5 W-PVG):

Durch die Übergangsbestimmung des § 51b Abs. 5 W-PVG wird sichergestellt, dass bis zur Einrichtung eines Betriebsrates den Organen der Personalvertretung die in § 39 Abs. 2 Z 1, 2, 4 und 5 zweiter Halbsatz sowie Abs. 5 Z 8 und § 40 W-PVG vorgesehenen Mitwirkungsrechte weiterhin zustehen.

Textgegenüberstellung

alt

neu

**Gesetz über die Zuweisung von Bediensteten der Gemeinde
Wien (Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz)**

**Gesetz über die Zuweisung von Bediensteten der Gemeinde
Wien (Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz)**

Art. II Z 1:

**Gesetz über die Zuweisung von Bediensteten der Gemeinde
Wien (Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz)**

**Gesetz über die Zuweisung von Bediensteten der Wiener
Stadtwerke (Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz)**

Art. II Z 2 und 3:

§ 1. (4) Durch die Zuweisungen gemäß Abs. 1 tritt in der dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Stellung der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten bzw. in der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis Beschäftigten keine Änderung ein. Auf diese sind daher nach wie vor die einschlägigen für Bedienstete der Gemeinde Wien geltenden dienstrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die der Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, der Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55, der Pensionsordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 67, des Ruhe- und Versorgungsgenußzulagegesetzes 1995, LGBl. für Wien Nr. 72, und des Unfallfürsorgegesetzes 1967,

§ 1. (4) Durch die Zuweisungen gemäß Abs. 1 tritt in der dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Stellung der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten bzw. in der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis Beschäftigten keine Änderung ein. Auf diese sind daher nach wie vor die einschlägigen für Bedienstete der Gemeinde Wien geltenden dienstrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die der Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, der Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 55, der Pensionsordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 67, des Ruhe- und Versorgungsgenußzulagegesetzes 1995, LGBl. für Wien Nr. 72, und des Unfallfürsorgegesetzes 1967,

LGBI. für Wien Nr. 8/1969, für Beamte bzw. die der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBI. für Wien Nr. 50, für Vertragsbedienstete, in der jeweiligen geltenden Fassung weiter anzuwenden.

LGBI. für Wien Nr. 8/1969, für Beamte **und Beamtinnen** bzw. die der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBI. für Wien Nr. 50, für Vertragsbedienstete, in der jeweiligen geltenden Fassung weiter anzuwenden.

(4a) Auf Verkehrsbetrieben (§ 19 Abs. 1 Z 1 Arbeitsruhegesetz – ARG, BGBl. Nr. 144/1983) zugewiesene Bedienstete finden dieselben auf der Grundlage des § 19 Abs. 1 und 2 ARG vereinbarten Abweichungen von den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes Anwendung, wie sie in einem für in einem Arbeitsverhältnis zu dem jeweiligen Verkehrsbetrieb stehende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geltenden, nach den Bestimmungen des § 14 des Arbeitsverfassungsgesetzes – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974 hinterlegten und im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundgemachten Kollektivvertrag vorgesehen sind.“

Art. II Z 4 bis 6:

§ 3. (1) Die Wahrnehmung sämtlicher Rechte und Pflichten als Dienstbehörde gegenüber den gemäß §§ 1 und 2 zugewiesenen Beamten bzw. die Wahrnehmung sämtlicher Rechte und Pflichten als Dienstgeber gegenüber den gemäß §§ 1 und 2 zugewiesenen Vertragsbediensteten obliegt, sofern nicht nach anderen landesgesetzlichen Bestimmungen einem anderen Organ der Gemeinde Wien dienstbehördliche Aufgaben zukommen, dem Magistrat.

§ 3. (1) Die Wahrnehmung sämtlicher Rechte und Pflichten als Dienstbehörde gegenüber den gemäß §§ 1 und 2 zugewiesenen Beamten **und Beamtinnen** bzw. die Wahrnehmung sämtlicher Rechte und Pflichten als Dienstgeber gegenüber den gemäß §§ 1 und 2 zugewiesenen Vertragsbediensteten obliegt, sofern nicht nach anderen landesgesetzlichen Bestimmungen einem anderen Organ der Gemeinde Wien dienstbehördliche Aufgaben zukommen, dem Magistrat.

(2) Die dafür zuständige Dienststelle des Magistrats ist im Bereich der Magistratsdirektion einzurichten und hat dabei alle jene Aufgaben wahrzunehmen, die nach dem Statut für die Unternehmungen der Stadt Wien, Beschluß des Gemeinderates vom 4. Februar 1966, Pr.Z. 48, ABl. der Stadt Wien Nr. 15/1966, zuletzt geändert durch Beschluß des Gemeinderates vom 24. April 1997, Pr.Z. 42/97 - GIF, ABl. der Stadt Wien Nr. 20/1997, in der am 31. Dezember 1998 geltenden Fassung dem Generaldirektor der Wiener Stadtwerke und den Direktoren der Teilunternehmungen der Wiener Stadtwerke in Personalangelegenheiten zukommen, sowie die nach der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien in Verbindung mit Anhang 1 dieser Geschäftsordnung, Entschließung des Bürgermeisters vom 31. Oktober 1966 aufgrund der Genehmigung des Gemeinderates vom 21. Oktober 1966, Pr.Z. 2407, ABl. der Stadt Wien Nr. 98/1966, zuletzt geändert durch Entschließung des Bürgermeisters vom 24. Juni 1998 aufgrund der Genehmigung des Gemeinderates vom 24. Juni 1998, Pr.Z. 127/98 - GIF, ABl. der Stadt Wien Nr. 29/1998, in der am 31. Dezember 1998 geltenden Fassung sich ergebenden Zuständigkeiten in Personalangelegenheiten auszuüben. Zu den Aufgaben dieser Dienststelle gehört auch die Vollziehung der Pensionsangelegenheiten der im Zeitpunkt der jeweiligen Betriebsaufnahme im Sinn des § 1 Abs. 1 im Ruhestand befindlichen Beamten der Wiener Stadtwerke, deren Angehörigen und Hinterbliebenen, sowie der

(2) Die dafür zuständige Dienststelle des Magistrats ist im Bereich der Magistratsdirektion einzurichten und hat dabei alle jene Aufgaben wahrzunehmen, die nach dem Statut für die Unternehmungen der Stadt Wien, Beschluß des Gemeinderates vom 4. Februar 1966, Pr.Z. 48, ABl. der Stadt Wien Nr. 15/1966, zuletzt geändert durch Beschluß des Gemeinderates vom 24. April 1997, Pr.Z. 42/97 - GIF, ABl. der Stadt Wien Nr. 20/1997, in der am 31. Dezember 1998 geltenden Fassung dem Generaldirektor **oder der Generaldirektorin** der Wiener Stadtwerke und den Direktoren **und Direktorinnen** der Teilunternehmungen der Wiener Stadtwerke in Personalangelegenheiten zukommen, sowie die nach der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien in Verbindung mit Anhang 1 dieser Geschäftsordnung, Entschließung des Bürgermeisters vom 31. Oktober 1966 aufgrund der Genehmigung des Gemeinderates vom 21. Oktober 1966, Pr.Z. 2407, ABl. der Stadt Wien Nr. 98/1966, zuletzt geändert durch Entschließung des Bürgermeisters vom 24. Juni 1998 aufgrund der Genehmigung des Gemeinderates vom 24. Juni 1998, Pr.Z. 127/98 - GIF, ABl. der Stadt Wien Nr. 29/1998, in der am 31. Dezember 1998 geltenden Fassung sich ergebenden Zuständigkeiten in Personalangelegenheiten auszuüben. Zu den Aufgaben dieser Dienststelle gehört auch die Vollziehung der Pensionsangelegenheiten der im Zeitpunkt der jeweiligen Betriebsaufnahme im Sinn des § 1 Abs. 1 im Ruhestand befindlichen Beamten **und Beamtinnen** der Wiener Stadtwer-

Pensionsangelegenheiten der im Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung oder des Todes nach diesem Gesetz zugewiesenen Beamten, deren Angehörigen und Hinterbliebenen.

(4) Der Leiter der in Abs. 2 genannten Dienststelle des Magistrats soll das zur Besorgung von Personalangelegenheiten berufene Vorstandsmitglied der WIENER STADTWERKE Holding AG sein. Dieser ist auch berechtigt, Aufgaben, die dieser Dienststelle obliegen, anderen gemäß §§ 1 und 2 zugewiesenen Bediensteten unter seiner Verantwortung zu übertragen.

Art. II Z 7:

§ 6. Bei der Vollziehung dieses Gesetzes sind im Einzelfall bei Frauen die entsprechenden weiblichen Funktionsbezeichnungen zu verwenden.

Wiener Personalvertretungsgesetz

Art. III Z 1 bis 4:

§ 39. (1) Zur Erfüllung ihrer im § 2 umschriebenen Aufgaben stehen der Personalvertretung insbesondere die sich aus den folgenden Ab-

ke, deren Angehörigen und Hinterbliebenen, sowie der Pensionsangelegenheiten der im Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung oder des Todes nach diesem Gesetz zugewiesenen Beamten **und Beamtinnen**, deren Angehörigen und Hinterbliebenen.

(4) Der Leiter **oder die Leiterin** der in Abs. 2 genannten Dienststelle des Magistrats soll das zur Besorgung von Personalangelegenheiten berufene Vorstandsmitglied der WIENER STADTWERKE Holding AG sein. Dieser **oder diese** ist auch berechtigt, Aufgaben, die dieser Dienststelle obliegen, anderen gemäß §§ 1 und 2 zugewiesenen Bediensteten unter seiner **oder ihrer** Verantwortung zu übertragen.

§ 6. Soweit dieses Gesetz **auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Mai 2007 geltenden Fassung anzuwenden.**

Wiener Personalvertretungsgesetz

§ 39. (1) Zur Erfüllung ihrer im § 2 umschriebenen Aufgaben stehen der Personalvertretung insbesondere die sich aus den folgenden Ab-

sätzen 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, LGBl. für Wien Nr. 99/2001, dem Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 19/2004, dem Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 29/2004, und dem ASFINAG – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 43/2006, zugewiesenen Bediensteten überdies Abs. 2 Z 4 keine Anwendung.

(5) Folgende Angelegenheiten hat der Magistrat vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen:

1. bis 7.

8. Auswahl der Bediensteten für eine Aus- und Fortbildung.

Erhebt die Personalvertretung innerhalb zweier Wochen gegen die beabsichtigte Maßnahme einen begründeten Einspruch, so ist der

sätzen 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, LGBl. für Wien Nr. 99/2001, dem Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 19/2004, dem Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 29/2004, dem ASFINAG – Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 43/2006, **und dem Wiener Zuweisungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. XX/2007**, zugewiesenen Bediensteten überdies Abs. 2 Z 4 keine Anwendung.

(5) Folgende Angelegenheiten hat der Magistrat vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen:

1. bis 7.

8. Auswahl der Bediensteten für eine Aus- und Fortbildung,

9. beabsichtigte Ausgliederungen.

Die Mitteilung nach Z 9 hat den (geplanten) Zeitpunkt der Ausgliederung, den Grund hierfür, die rechtlichen, wirtschaftli-

Einspruch dem zur Entscheidung zuständigen Gemeindeorgan vorzulegen.

(7) Folgende Angelegenheiten hat der Magistrat der Personalvertretung unverzüglich mitzuteilen:

1. bis 7.
8. erfolgte Zuweisung und Aufforderung zur Räumung von Personalunterkünften.

Art. III Z 5:

§ 39a. (6) Auf die nach dem Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz, dem Wiener Museen – Zuweisungsgesetz, dem Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, dem Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz und dem ASFINAG – Zuweisungsgesetz zugewiesenen Be-

chen und sozialen Folgen der Ausgliederung für die Bediensteten und allfällige hinsichtlich der Bediensteten in Aussicht genommene Maßnahmen zu nennen und hat ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor dem (geplanten) Zeitpunkt der Ausgliederung zu erfolgen, dass eine Beratung über deren Gestaltung durchgeführt werden kann. Im Übrigen kann die Personalvertretung innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach erfolgter Mitteilung gegen eine beabsichtigte Maßnahme gemäß Z 1 bis 9 einen begründeten Einspruch erheben, der sodann dem zur Entscheidung zuständigen Gemeindeorgan vorzulegen ist.

(7) Folgende Angelegenheiten hat der Magistrat der Personalvertretung unverzüglich mitzuteilen:

1. bis 7.
8. erfolgte Zuweisung und Aufforderung zur Räumung von Personalunterkünften;
- 9. Abschluss von Zuweisungsverträgen, einschließlich der in § 8 Abs. 1 Z 1 bis 5 W-ZWG genannten Daten.**

§ 39a. (6) Auf die nach dem Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz, dem Wiener Museen – Zuweisungsgesetz, dem Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, dem Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz, dem ASFINAG – Zuweisungsgesetz **und dem Wiener Zu-**

dienststeten finden die Abs. 1 bis 5 keine Anwendung.

Art. III Z 6:

§ 40. (10) § 40 gilt für die durch das Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz, das Wiener Museen – Zuweisungsgesetz, das Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, das Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz und das ASFINAG – Zuweisungsgesetz erfassten Bereiche nicht.

Art. III Z 7:

§ 51b. (1)

(2)

(3)

(4)

weisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten finden die Abs. 1 bis 5 keine Anwendung.

§ 40. (10) § 40 gilt für die durch das Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz, das Wiener Museen – Zuweisungsgesetz, das Fonds Soziales Wien – Zuweisungsgesetz, das Konservatorium Wien – Zuweisungsgesetz, das ASFINAG – Zuweisungsgesetz **und das Wiener Zuweisungsgesetz** erfassten Bereiche nicht.

§ 51b. (1)

(2)

(3)

(4)

(5) Für die nach dem Wiener Zuweisungsgesetz zugewiesenen Bediensteten gelten § 39 Abs. 1 und § 40 Abs. 10 W-PVG in der Fassung LGBl. für Wien Nr. 43/2006 solange weiter, als beim jeweiligen Beschäftigten (§ 2 Abs. 2 des Wiener Zuweisungsgesetzes) noch kein Betriebsrat im Sinn des Arbeitsverfassungsgesetzes eingerichtet ist.