

# Landesgesetzblatt für Wien

Jahrgang 2001

Ausgegeben am 4. Dezember 2001

101. Stück

101. Gesetz: Wiener Personalvertretungsgesetz (5. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz) und Wiener Zuweisungsgesetz (1. Novelle zum Wiener Zuweisungsgesetz); Änderung [CELEX-Nr. 389L0391]

## 101.

### **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 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
- die Bediensteten der Verwendungsgruppe A;
  - die Bediensteten der Verwendungsgruppe B;
  - die Bediensteten der Verwendungsgruppen C, D 1, D und E;
  - die Bediensteten der Verwendungsgruppen 1, 2 und 3P, sofern nicht Z 4 oder 5 zutrifft;
  - 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, Kontrollore, 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:
- 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.
  - 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 vorge-

sehene 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 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)

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 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 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 Zentralausschuss 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 ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz 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 Dienstnehmervertreter im Protokoll festzuhalten und am Beschlussbogen zu vermerken.“

22. In § 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 In-Kraft-Treten der 5. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz bereits eingeleitete Maßnahmen finden in Bezug auf die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung die Bestimmungen der §§ 39 und 40 in der bis zu diesem In-Kraft-Treten geltenden Fassung weiterhin Anwendung, wobei § 39 Abs. 4 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass das Verhandlungsverlangen auch vom Magistrat gestellt werden kann. § 39a ist in solchen Fällen nicht anzuwenden.“

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:

**Häupl**

Der Landesamtsdirektor:

**Theimer**