

Bundesland

Wien

Kurztitel

Wiener Personalvertretungsgesetz

Kundmachungsorgan

LGBL Nr. 49/1985 zuletzt geändert durch LGBL Nr. 34/2014

§/Artikel/Anlage

§ 39

Inkrafttretensdatum

30.10.2014

Außerkrafttretensdatum

31.12.2015

Text**Mitwirkungsrechte der Personalvertretung**

§ 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, 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. 29/2007, zugewiesenen Bediensteten finden Abs. 2 Z 1, 2, 4 und 5 zweiter Halbsatz, Abs. 5 Z 8, Abs. 7 Z 10 bis 12 sowie Abs. 7a Z 3 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 §§ 26a Abs. 1 und 26b Abs. 2 der Dienstordnung 1994 – DO 1994 und §§ 11a Abs. 1 und 11b Abs. 2 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995, einschließlich der Festlegung von Ruhepausen gemäß § 61b zweiter Satz oder der Teilung von Ruhepausen gemäß § 61f Abs. 3 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 – W-BedSchG 1998.
 - 4a. Festlegung des Bezugszeitraumes für die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Ausmaß von mehr als 26 Wochen (§ 74 Abs. 3 W-BedSchG 1998).
5. Gewährung und Änderung freiwilliger Sozialleistungen durch die Dienstgeberin und Schaffung von Sozialräumen.
6. Widmung und Änderung der Widmung von Dienst- und Werkswohnungen.
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 Personalvertreterinnen und Personalvertreter, Vertreterinnen und 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 Zentrallausschuss 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 Zentrallausschuss, 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 Zentralschuss herantragen. Der Zentralschuss 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 Verwaltungsgericht Wien einbringen, oder
 - b) unverzüglich Beschwerde beim Verwaltungsgericht Wien einbringen.
 5. Das Verwaltungsgericht Wien hat auf Grund dieser Beschwerde festzustellen, ob der Magistrat seinen Verpflichtungen nachgekommen ist oder nicht. Stellt es fest, dass der Magistrat seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist, so hat es
 - 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 Verwaltungsgerichtes Wien nicht anzuwenden.
 7. In den in Z 5 und 6 genannten Angelegenheiten hat die Entscheidung des Verwaltungsgerichtes Wien durch einen Senat zu erfolgen. Bei der Senatsentscheidung haben je eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Dienstgeberin und eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als fachkundige Laienrichterinnen bzw. Laienrichter mitzuwirken. § 74b der Dienstordnung 1994 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Vertreterin bzw. Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer jene Laienrichterin bzw. jener Laienrichter zuständig ist, die bzw. der sich auf Grund der im § 74b Abs. 3 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 Zentralschuss Revision an den Verwaltungsgerichtshof erheben
- (5) Folgende Angelegenheiten hat der Magistrat vor der Entscheidung oder Antragstellung an das zur Entscheidung zuständige Gemeindeorgan der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen:
1. Versetzungen, ausgenommen Stellenbesetzungen, die nach Einholung eines Gutachtens einer Stellenbesetzungskommission erfolgen;
 2. Kündigungen durch die Dienstgeberin;
 3. Versetzungen in den Ruhestand;
 4. Zuweisung oder Aufforderung zur Räumung von Dienst- und Werkswohnungen, Einleitung der zwangsweisen Räumung von Personalunterkünften;
 5. Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz von Übergenüssen und zum Schadenersatz;
 6. Untersagung einer Nebenbeschäftigung;
 7. Urlaubseinteilungen und deren Abänderung, sofern die Einteilung oder Abänderung nicht im Einvernehmen mit den betroffenen Bediensteten erfolgt;
 8. Auswahl der Bediensteten für eine Aus- und Fortbildung;
 9. beabsichtigte Ausgliederung;
 10. Verweigerung der Annahme des Widerrufs einer Abordnung;
 11. Heranziehung von Teilzeitbeschäftigten zu Mehrdienstleistungen, sofern die Heranziehung mehrere Teilzeitbeschäftigte mehr als zwei Tage hintereinander betrifft.

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 11 einen begründeten Einspruch erheben, der sodann dem zur Entscheidung zuständigen Gemeindeorgan vorzulegen ist.

(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 7 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.

(7) Folgende Angelegenheiten hat der Magistrat der Personalvertretung unverzüglich nachweislich (z. B. per E-Mail) mitzuteilen:

1. Dienstzuteilungen und Abordnungen;
2. Suspendierungen, Disziplinaranzeigen und die Art der Beendigung von Disziplinarverfahren;
3. Anzeigen über Dienst(Arbeits)unfälle und Berufskrankheiten;
4. Anordnung von Überstunden, sofern sie für mehrere Bedienstete und für mehr als zwei Tage hintereinander angeordnet werden;
5. erfolgte Aufnahme und Zuweisung von Bediensteten;
6. Beendigung von Dienstverhältnissen der Bediensteten, auf die die DO 1994 oder die VBO 1995 anzuwenden ist, sofern nicht Abs. 5 Z 2 in Betracht kommt;
7. Sperre von Dienstposten;
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;
10. erfolgte Anordnung oder Vereinbarung von Telearbeit;
11. Gewährung bzw. Nichtgewährung von Diensterleichterungen gemäß § 26 Abs. 8 DO 1994 und § 11 Abs. 8 VBO 1995;
12. die Form, in welcher die Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen sind;
13. Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften.

(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 der bzw. des Bediensteten dafür vorliegt – die sich auf Grund eines amtsärztlichen Gutachtens ergebende eingeschränkte Dienstfähigkeit (medizinisches Leistungskalkül) bekannt zu geben sowie
3. auf Verlangen Einsicht in die Arbeitszeitaufzeichnungen zu gewähren.

(8) Der Personalvertretung obliegt es Bedienstete auf ihr Verlangen in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten, und zwar auch in Fällen, in denen sich die bzw. der Bedienstete nicht auf ein ihr bzw. ihm aus dem Dienstverhältnis zustehendes Recht berufen kann.

(9) Zur Ausübung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung sind zuständig:

1. in den Angelegenheiten des Abs. 5 Z 7 und 8, Abs. 7 Z 3, 7 und 8 und Abs. 7a Z 3 der Dienststellenausschuss (die Vertrauenspersonen),
2. in den Angelegenheiten des Abs. 5 Z 1 bis 6 und 10 sowie Abs. 7 Z 1 und 2 der Hauptausschuß,
3. in den übrigen Angelegenheiten der Abs. 1 bis 8
 - a) der Dienststellenausschuß (die Vertrauenspersonen), wenn die Entscheidung über eine Maßnahme oder die Antragstellung an die zur Entscheidung zuständige Stelle der Leiterin bzw. dem Leiter der Dienststelle (§ 4 Abs. 1) obliegt und die Maßnahme sich nur auf den Wirkungsbereich des Dienststellenausschusses (der Vertrauenspersonen) erstrecken soll;
 - b) der Hauptausschuß, wenn die Voraussetzungen der lit. a nicht gegeben sind und die Maßnahme sich nur auf den Wirkungsbereich des Hauptausschusses erstrecken soll;

c) der Zentralausschuß, wenn sich die Maßnahme auf die Wirkungsbereiche mehrerer Hauptausschüsse erstrecken soll.

(10) Der gemäß Abs. 9 zuständige Hauptausschuß hat das Einvernehmen mit den betroffenen Dienststellenausschüssen (Vertrauenspersonen), der Zentralausschuß mit den betroffenen Hauptausschüssen herzustellen.

(11) Der Magistrat ist berechtigt, den Organen der Personalvertretung personenbezogene Daten der Bediensteten zu übermitteln, die für die Wahrnehmung der diesen Organen gesetzlich übertragenen Aufgaben eine wesentliche Voraussetzung bilden. Dazu gehören insbesondere Daten, die für die Beurteilung dienst- und besoldungsrechtlicher Ansprüche maßgebend sind, einschließlich der Wohnadresse und des Personenstandes. Die Personalvertreterinnen und Personalvertreter sind zur vertraulichen Behandlung der ihnen übermittelten Daten verpflichtet.

(12) Hat die Dienstbehörde im Verfahren zur Kündigung einer bzw. eines Bediensteten, die bzw. der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht, die Bestimmungen dieses Gesetzes verletzt, so ist der Kündigungsbescheid mit Nichtigkeit im Sinne des § 68 Abs. 4 Z 4 AVG bedroht.

(13) Hat die Dienstgeberin anlässlich der Kündigung oder Entlassung einer bzw. eines Bediensteten, die bzw. der in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis steht, die Bestimmungen dieses Gesetzes verletzt, so ist die Kündigung oder Entlassung für rechtsunwirksam zu erklären, wenn die bzw. der betroffene (ehemalige) Bedienstete innerhalb von sechs Wochen eine Klage einbringt. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die bzw. der betroffene (ehemalige) Bedienstete von der Gesetzesverletzung Kenntnis erlangt hat, spätestens jedoch sechs Monate nach dem Tag, mit dessen Ablauf das Dienstverhältnis durch Kündigung oder Entlassung endet.