

Gesetz vom _____, mit dem das Burgenländische Landes-Personalvertretungsgesetz geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Gesetz über die Personalvertretung bei den Dienststellen des Landes (Burgenländisches Landes-Personalvertretungsgesetz), LGBl.Nr. 17/1980, in der Fassung des Gesetzes LGBl.Nr. 59/1995, wird wie folgt geändert:

1. Im § 1 Abs. 2 wird der Ausdruck "in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl.Nr. 334/1979" durch den Ausdruck "zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. _____" ersetzt.
2. § 8 Abs. 2 lit. d lautet:

"d) bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden, soweit damit generelle Änderungen in der Organisation verbunden sind, und von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Bediensteten, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person oder über die Ermittlung von fachlichen Voraussetzungen hinausgehen."
3. § 13 Abs. 2 lautet:

"(2) Wahlberechtigt sind, sofern nicht ein Ausschließungsgrund nach Abs. 3 vorliegt, jene Bediensteten, die am Tag der Wahlausschreibung Bedienstete des Dienststandes sind und in einem aktiven Dienstverhältnis stehen, Teilbeschäftigte jedoch nur, wenn das Ausmaß der Dienstverpflichtung bei einer Dienststelle am Tag der Wahlausschreibung mindestens die Hälfte der vollen Dienstverpflichtung beträgt."
4. Dem § 13 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

"Vom Wahlrecht sind weiters ausgeschlossen Kollektivvertragsbedienstete des Landes, die von einem gewählten Betriebsrat nach dem Arbeitsverfassungsgesetz vertreten werden können."
5. Im § 18 Abs. 13 wird die Zitierung "AVG 1950, BGBl.Nr. 172," durch die Zitierung "Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991, BGBl.Nr. 51/1991, zuletzt geändert durch die Kundmachung BGBl.Nr. 686/1994, ersetzt.

6. Im § 19 Abs. 6, im § 25 Abs. 4 und im § 30 Abs. 3 wird die Zitierung "AVG 1950" durch die Zitierung "AVG" ersetzt.

7. § 20 Abs. 1 lautet:

"(1) Die erste Sitzung des Dienststellen(Landespersonal)ausschusses ist von seinem an Lebensjahren ältesten Mitglied, im Falle seiner Verhinderung oder Säumigkeit vom jeweils nächstältesten Mitglied, spätestens drei Wochen nach der Verlautbarung des Wahlergebnisses für einen Sitzungstermin spätestens acht Wochen nach der Verlautbarung des Wahlergebnisses einzuberufen. In der ersten Sitzung wählt der Ausschuß aus seiner Mitte einen Obmann und seinen (seine) Stellvertreter sowie den (die) Schriftführer. Gehören zwei Drittel des Dienststellen(Landespersonal)ausschusses nicht ein und derselben Wählergruppe an, so ist der (von mehreren der erste) Obmannstellvertreter aus jener Wählergruppe zu wählen, die bei der Wahl als zweitstärkste hervorgegangen ist; diesfalls hat die stärkste Wählergruppe Anspruch auf den Obmann. Die Stärke einer Wählergruppe ist nach der Anzahl ihrer Mandate im Dienststellen(Landespersonal)ausschuß, bei gleichem Mandatsstand nach der Zahl der für sie abgegebenen Wählerstimmen zu beurteilen."

8. Dem § 24 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

"Aus seiner Tätigkeit als Personalvertreter darf einem Bediensteten bei der Leistungsfeststellung und der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen."

9. Im § 26 Abs. 2 wird der Ausdruck "in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl.Nr. 678/1979" durch den Ausdruck "in der für die Landesvertragsbediensteten jeweils geltenden Fassung" ersetzt.

Artikel II

Dieses Gesetz tritt mit 1.April 1996 in Kraft.

Vorblatt

Probleme:

1. Kein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung bei der Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Verarbeitung von personenbezogenen Dienstnehmerdaten.
2. Dienstnehmer, die mit der Hälfte des für Vollbeschäftigte vorgeschriebenen Beschäftigungsausmaßes teilzeitbeschäftigt sind, sowie unter Umständen - je nach dem Zeitpunkt der Wahl - Saisonarbeiter sind derzeit vom aktiven und passiven Personalvertretungswahlrecht ausgeschlossen.
3. Wahl von zwei Dienstnehmervertretungen - Betriebsrat und Personalvertretung - in manchen Dienststellen.
4. Fehlen einer klaren Regelung über die Wahl des Obmannes und seines (seiner) Stellvertreter bei Mandatsgleichstand im Landespersonalausschuß bzw. einem Dienststellenausschuß.
5. Die Tätigkeit als Personalvertreter kann bei der Leistungsfeststellung und bei der Laufbahngestaltung ihren negativen Niederschlag finden.

Ziele:

1. Einführung neuer EDV-Systeme zur Verarbeitung personenbezogener Bedienstetendaten erst nach Befassung der Personalvertretung.
2. Teilzeitbeschäftigten, deren Beschäftigungsausmaß 50 % beträgt, sowie Saisonarbeitern (Kollektivvertragsbediensteten) soll das aktive und das passive Wahlrecht eingeräumt werden.
3. In jeder Landesdienststelle (Landesbetrieb) soll entweder eine Personalvertretung oder ein Betriebsrat gewählt werden.
4. Klarstellung der Rechtslage bei der Wahl des Obmannes und seines (seiner) Stellvertreter, wenn mehrere Wählergruppen über gleich viele Mandate verfügen.
5. Die Tätigkeit als Personalvertreter soll weder bei der Dienstbeurteilung noch bei der Berufslaufbahn von Nachteil sein.

Inhalte:

1. Schaffung von Mitwirkungsrechten des Dienststellenausschusses und des Landespersonalausschusses bei der Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Bediensteten, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person oder über die Ermittlung von fachlichen Voraussetzungen hinausgehen.
2. Alle Bediensteten, die am Tag der Wahlausschreibung dem aktiven Dienststand angehören und an diesem Tag vollbeschäftigt oder mit nicht weniger als der Hälfte der vollen Wochendienstleistung teilbeschäftigt sind, sind bei den Personalvertretungswahlen wahlberechtigt und wählbar.
3. Kollektivvertragsbedienstete, die von einem Betriebsrat vertreten werden können, sind vom aktiven und passiven Personalvertretungswahlrecht ausgeschlossen.
4. Wählerstimmenzahl als maßgebendes Entscheidungskriterium bei der Obmann- und Obmannstellvertreterwahl im Landespersonalausschuß und in den Dienststellenausschüssen, wenn Mandatsgleichstand gegeben ist.
5. Aus der Tätigkeit als Personalvertreter darf einem Bediensteten bei der Leistungsfeststellung und der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

Alternativen:

Beibehaltung des derzeitigen unbefriedigenden Rechtszustandes

Kosten:

Der vorliegende Entwurf verursacht weder Nominalkosten noch zusätzliche Vollzugskosten.

EU-Konformität:

Konformität mit dem Gemeinschaftsrecht ist gegeben.

Zuständigkeit:

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung eines dem vorliegenden Entwurf entsprechenden Landesgesetzes stützt sich auf Art. 21 Abs. 1 und 2 B-VG.

Erläuterungen

I. Allgemeines

Das Burgenländische Landes-Personalvertretungsgesetz, LGBl.Nr. 17/1980, ist mit 1.6.1980 in Kraft getreten. Seit diesem Zeitpunkt ist das Gesetz erst einmal - und zwar mit dem Gesetz LGBl.Nr. 59/1995 zum Zwecke der Anpassung an das Gemeinschaftsrecht - novelliert worden.

Seit dem Wirksamkeitsbeginn des Landes-Personalvertretungsgesetzes ist zum einen das vergleichbare Bundes-Personalvertretungsgesetz achtzehnmal geändert worden und zum anderen hat die bisherige Vollzugspraxis einen dringenden Novellierungsbedarf aufgezeigt. Nicht außer Acht gelassen werden darf aber auch der Umstand, daß sich in den letzten fünfzehn Jahren durch den technischen Fortschritt im Bereich der Personalverwaltung - insbesondere durch den Einsatz automationsunterstützter Datenverarbeitungsanlagen - das Schutzbedürfnis der Dienstnehmer grundlegend gewandelt bzw. vergrößert hat.

Ziel einer Novellierung des Landes-Personalvertretungsgesetzes ist es daher,

- den Organen der Personalvertretung ein zeitgemäßes und effizientes Instrumentarium zur Erfüllung ihrer Funktion in die Hand zu geben,
- Regelungen zu schaffen, die zwar einerseits eine weitgehend gleichförmige Entwicklung des Landes-Personalvertretungsrechts mit dem Bundes-Personalvertretungsrecht gewährleisten aber andererseits die Besonderheiten im Landesdienst, insbesondere in bezug auf Dienststellengröße und Organisationsstrukturen, im Auge behalten und
- im Interesse der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sowie des im Hinblick auf die Europäische Währungsunion vorrangigen Staatszieles der Budgetkonsolidierung die Folgekosten der Novelle möglichst gering zu halten.

Die genannten Ziele sollen mit der vorliegenden Gesetzesänderung dadurch erreicht werden, daß nur die essentiell bedeutsamen Novellen zum Bundes-Personalvertretungsgesetz und von diesen nur jene nachgebildet werden, die die Landesfinanzen nicht unzumutbar belasten. Andererseits wird durch die Ausdehnung des aktiven und passiven Wahlrechts der Vertretungsbereich der Personalvertretung wesentlich erweitert und damit ihre Funktion als Schutzorgan des Dienstnehmers gegenüber dem Dienstgeber bedeutend aufgewertet. Durch die Normierung eines Benachteiligungsverbotes werden die mit der wirtschaftlichen Abhängigkeit der Personalvertreter vom Dienstgeber verbundenen Gefahren wesentlich gemildert.

II. Besondere Bemerkungen

Zu Art. I Z 1, 5, 6 und 9 (§ 1 Abs. 2, § 18 Abs. 13, § 19 Abs. 6, § 25 Abs. 4, § 26 Abs. 2 und § 30 Abs. 3)

Diese Bestimmungen betreffen lediglich Zitierungsanpassungen.

Zu Art. I Z 2 (§ 8 Abs. 2 lit.d):

Diese Bestimmung entspricht § 9 Abs. 2 lit. d und f des Bundes-Personalvertretungsgesetzes. Von der Mitwirkung der Personalvertretung soll die automationsunterstützte Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung jener personenbezogenen Daten ausgenommen bleiben, die lediglich allgemeine Angaben zur Person des Bediensteten und seiner fachlichen Voraussetzungen zum Gegenstand hat. Bei der Einführung von Systemen, die darüber hinausgehen, wie etwa zur Beurteilung der Bediensteten, müßte die Personalvertretung mitwirken.

Zu Art. I Z 3 (§ 13 Abs. 2):

Nach der bisherigen Regelung steht das aktive und das passive Wahlrecht für die Wahl der Mitglieder des Landespersonalausschusses und der Dienststellenausschüsse nur jenen Bediensteten zu, die am Tage der Wahlausschreibung mindestens sechs Monate Bedienstete des Dienststandes sind. Da der Tag der Wahlausschreibung gemäß § 18 Abs. 1 des Landes-Personalvertretungsgesetzes mindestens acht Wochen vor dem Wahltag liegen muß, sind derzeit alle Bediensteten, die in den letzten acht Monaten vor dem Tage der Wahl ihren Dienst angetreten haben, von den Personalvertretungswahlen ausgeschlossen. Diese Schlechterstellung junger Dienstnehmer und von Saisonarbeitern (Kollektivvertragsbediensteten) soll durch Aufhebung der 6-monatigen Wartefrist beseitigt werden. Das Bundes-Personalvertretungsgesetz sieht im § 15 Abs. 2 eine Frist von einem Monat vor.

Derzeit sind Teilzeitbeschäftigte nur dann wahlberechtigt, wenn das Ausmaß der Dienstverpflichtung bei einer Dienststelle mehr als die Hälfte der vollen Dienstverpflichtung beträgt. Seit 1.1.1985 besteht die Möglichkeit, die Wochendienstzeit des Beamten auf seinen Antrag auf die Hälfte herabzusetzen (§§ 50a ff BDG 1979 in der Fassung der 2. BDG-Novelle 1984, BGBl.Nr. 550). Nach der derzeit geltenden Regelung des § 13 Abs. 2 des Landes-Personalvertretungsgesetzes wäre dieser Beamte für die Dauer der Herabsetzung seiner Wochendienstzeit auf die Hälfte vom aktiven und passiven Wahlrecht zur Personalvertretung ausgeschlossen. Da auch das Beschäftigungsausmaß teilbeschäftigter Vertragsbediensteter in der Regel mit 50 % des vollen Beschäftigungsausmaßes festgesetzt wird, erscheint eine Gesetzesänderung dahingehend notwendig, daß bereits die Hälfte der vollen Dienstverpflichtung das aktive und passive Wahlrecht für die Personalvertretungswahlen begründet.

Zu Art. I Z 4 (§ 13 Abs. 3):

In Anbetracht der Abgrenzungsprobleme zwischen Betrieben einerseits, deren Dienstnehmer vom Anwendungsbereich des Landes-Personalvertretungsgesetzes aus verfassungsrechtlichen Gründen ausgenommen sind, und Dienststellen (Behörden, Ämter und sonstige Verwaltungsstellen) andererseits, die dem Anwendungsbereich dieses Gesetzes unterliegen, werden in manchen Organisationseinheiten sowohl Betriebsräte nach dem Arbeitsverfassungsgesetz als auch Personalvertretungsorgane nach dem Landes-Personalvertretungsgesetz gewählt.

Um diesem unbefriedigenden Zustand Einhalt zu gebieten, sollen vom aktiven und passiven Wahlrecht zur Personalvertretung jene Kollektivvertragsbediensteten ausgeschlossen werden, die einen Betriebsrat nach dem Arbeitsverfassungsgesetz wählen.

Zu Art. I Z 7 (§ 20 Abs. 1):

Die derzeitige Regelung trifft keine Aussage für den Fall, daß bei der Wahl des Obmannes und des (der) Obmannstellvertreter(s) des Landespersonalausschusses oder eines Dienststellenausschusses zwei Wählergruppen den gleichen Mandatsstand aufweisen. Entsprechend der Bestimmung des § 22 Abs. 1 Bundes-Personalvertretungsgesetz und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (siehe Erkenntnisse vom 10.12.1968, Zln. 563/68 und 677/68) und der Bundes-Personalvertretungsaufsichtskommission soll die Stärke einer Wählergruppe bei gleichem Mandatsstand nach der Zahl der für sie abgegebenen Wählerstimmen zu beurteilen sein.

Im übrigen wurde der Wortlaut des § 20 Abs. 1 dem § 22 Abs. 1 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes angeglichen. Damit ergibt sich auch eine Änderung der Einberufungsfristen.

Zu Art. I Z 8 (§ 24 Abs. 2):

Durch die Neuregelung, die dem § 25 Abs. 2 Bundes-Personalvertretungsgesetz entspricht, soll zum Ausdruck gebracht werden, daß auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Personalvertreter Rücksicht zu nehmen ist und einem Bediensteten bei der Dienstbeurteilung und der dienstlichen Laufbahn aus dieser Tätigkeit kein Nachteil erwachsen darf. Es wird zu verhindern sein, daß ein Personalvertreter schlechter als die anderen Bediensteten behandelt wird. Das gilt vor allem für den Berufsweg des Personalvertreters (Pragmatisierung, Überstellung, Beförderung u.s.w.). Die Hintanhaltung jedweder Benachteiligung darf aber zum anderen nicht zu einer einseitigen Bevorzugung des Personalvertreters ausarten.

Da den Personalvertretern die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche freie Zeit zusteht und auf die zusätzliche Belastung als Personalvertreter Rücksicht zu

nehmen ist, wird die Übertragung von dienstlichen Obliegenheiten unter diesem Gesichtspunkt zu erfolgen haben. Man wird etwa anlässlich einer Leistungsfeststellung nicht davon ausgehen dürfen, daß die Arbeitsleistung eines Personalvertreters deshalb geringer ist, weil er in der gleichen Zeit weniger dienstliche Aufgaben erledigt, als ein Bediensteter, der nicht Personalvertreter ist. Es wird hierbei vielmehr das Ausmaß der Belastung als Personalvertreter zu berücksichtigen sein.

Zu Art. II:

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.