

**Gesetz vom über die Personalvertretung der Bediensteten der Gemein-
den und Gemeindeverbände (Burgenländisches Gemeinde - Personalvertre-
tungsgesetz – Bgld. G-PVG)**

Der Landtag hat beschlossen:

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) In jeder Gemeinde, in der mindestens fünf Bedienstete beschäftigt sind, wird für die Bediensteten der Gemeinde eine Personalvertretung eingerichtet. Dies gilt in gleicher Weise für Gemeindeverbände.

(2) Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die

1. in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einer Gemeinde stehen und dem Dienststand angehören;
2. in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer Gemeinde stehen.

(3) Nicht als Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes gelten

1. Personen, deren Dienstverhältnis auf nicht mehr als sechs Monate eingegangen worden ist;
2. Personen, die mit weniger als der Hälfte des für Vollbeschäftigte vorgeschriebenen Ausmaßes beschäftigt sind;
3. Personen, auf die das Hausbesorgergesetz Anwendung findet;
4. Gemeinde- und Kreisärzte im Sinne des Gemeindesanitätsgesetzes 1971, LGBl. Nr. 14/1972, in der jeweils geltenden Fassung;
5. Bedienstete in jenen Betrieben der Gemeinden und der Gemeindeverbände, in denen beim Inkrafttreten dieses Gesetzes betriebliche Vertretungen auf Grund bundesgesetzlicher Vorschriften bestehen.

(4) Die Bestimmungen dieses Gesetzes über die Personalvertretung in den Gemeinden gelten sinngemäß für die gemäß Abs. 1 bei den Gemeindeverbänden einzurichtende Personalvertretung.

(5) Die in diesem Gesetz dem Gemeindevorstand obliegenden Aufgaben obliegen in den Freistädten Eisenstadt und Rust dem Stadtsenat. In den Gemeindeverbänden tritt an die Stelle des Gemeinderates und des Gemeindevorstandes der Gemeindeverbandsausschuss und an die Stelle des Bürgermeisters der Obmann des Gemeindeverbandsausschusses.

§ 2 Aufgaben der Personalvertretung

(1) Die Personalvertretung ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes berufen die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden.

(2) Die Personalvertretung hat sich bei ihrer Tätigkeit von dem Grundsatz leiten zu lassen den Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen. Sie hat dabei auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

(3) Der Aufgabenbereich anderer gesetzlicher Interessensvertretungen oder auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Berufsvereinigungen, insbesondere des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, wird durch dieses Gesetz nicht berührt.

2. Abschnitt

Organisation und Zuständigkeit der Personalvertretung

§ 3 Organe

(1) Organe der Personalvertretung sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. die Bedienstetenversammlung;
2. der Personalvertreterausschuss (Vertrauenspersonen);
3. der Zentralausschuss;
4. der Personalvertreter(Zentral)wahlausschuss.

(2) Personalvertreter im Sinne dieses Gesetzes sind die Mitglieder der Personalvertreterausschüsse und des Zentralausschusses sowie die Vertrauenspersonen.

(3) Der Wirkungsbereich der Bedienstetenversammlung und des Personalvertreterausschusses (Vertrauensperson) erstreckt sich auf die Bediensteten jener Dienststelle (§§ 4 und 5), bei der der Personalvertreterausschuss errichtet ist oder bei der die Vertrauensperson gewählt wurde.

(4) Der Wirkungsbereich des Zentralausschusses erstreckt sich auf die Bediensteten aller Dienststellen der Gemeinde.

(5) Die Gesamtheit der vom Personalvertreterausschuss (von der Vertrauensperson) – im Falle der Errichtung eines Zentralausschusses der vom Zentralausschuss – vertretenen Bediensteten besitzt Rechtspersönlichkeit. Die gesetzliche Vertretung

obliegt dem Vorsitzenden des Personalvertreter(Zentral)ausschusses (der Vertrauensperson).

§ 4 Dienststellen

Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden, Ämter, anderen Verwaltungsstellen, Anstalten und Betriebe der Gemeinden, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungsmäßige oder betriebstechnische Einheit darstellen.

§ 5 Zusammenfassung von Dienststellen

(1) Für zwei oder mehrere Dienststellen können gemeinsame Organe der Personalvertretung gebildet werden, wenn dies unter Berücksichtigung der personalmäßigen Struktur der Dienststellen der Wahrung der Interessen der Bediensteten am besten entspricht; Dienststellen mit weniger als 20 Bediensteten sind zum Zwecke der Bildung gemeinsamer Personalvertretungsorgane mit anderen Dienststellen derart zusammenzufassen, dass in Gemeinden mit weniger als 20 Bediensteten für alle Dienststellen ein gemeinsames Personalvertretungsorgan gebildet wird und in Gemeinden mit mindestens 20 Bediensteten die Bedienstetenzahl der zusammengefassten Dienststelle nicht unter 20 liegt.

(2) Für welche Dienststellen gemeinsame Organe gebildet werden, hat, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, der Personalvertreterausschuss, wenn ein Zentralausschuss besteht dieser nach Anhörung der betroffenen Personalvertreterausschüsse, zu entscheiden. Dieser Beschluss bedarf zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung des Gemeindevorstandes; diese Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Errichtung gemeinsamer Organe den Erfordernissen des Abs. 1 entspricht. In Gemeinden mit weniger als 20 Bediensteten obliegt die Zusammenfassung der Dienststellen dem Gemeindevorstand. Gegen die Entscheidungen des Gemeindevorstandes ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

(3) Werden für zwei oder mehrere Dienststellen gemeinsame Organe gebildet, so gelten die zusammengefassten Dienststellen als eine Dienststelle. Wer im Sinne dieses Gesetzes als Leiter der zusammengefassten Dienststelle gilt, hat der Personalvertreterausschuss (die Vertrauensperson), wenn ein Zentralausschuss besteht dieser nach Anhörung der betroffenen Personalvertreterausschüsse, im Einvernehmen mit dem Gemeindevorstand zu entscheiden.

(4) Die Zusammenfassung von Dienststellen ist an der Amtstafel der Gemeinde kundzumachen und an sonstigen für die Information von Bediensteten vorgesehenen Anschlagtafeln anzubringen.

(5) § 7 Abs. 3 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 6 Bedienstetenversammlung

(1) Die Gesamtheit der Bediensteten einer Dienststelle bildet die Bedienstetenversammlung.

(2) Der Bedienstetenversammlung obliegt insbesondere

1. die Behandlung von Berichten des Personalvertreterausschusses (der Vertrauensperson);
2. die Beschlussfassung über Angelegenheiten der Pflege der Gemeinschaft in der Dienststelle;
3. die Bestellung der Mitglieder des Personalvertreterwahlausschusses, wenn noch kein Personalvertreterausschuss besteht (§ 16 Abs. 3);
4. die Beschlussfassung über die Enthebung des Personalvertreterausschusses (der Vertrauensperson);
5. die Beschlussfassung zur Entscheidung über Streitigkeiten über das Ruhen oder Erlöschen der Funktion einer Vertrauensperson (§ 25 Abs. 8);
6. die Beschlussfassung über das vorzeitige Enden der Funktionsperiode der Vertrauensperson gemäß § 30 Abs. 5;
7. die Beschlussfassung über die Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung oder zur Geltendmachung dienstrechtlicher Verantwortlichkeit einer Vertrauensperson (§ 31 Abs. 3 und 4);
8. die Beschlussfassung über den Antrag des Personalvertreterausschusses oder der Vertrauensperson auf Einhebung und über die Höhe der Personalvertretungsumlage (§ 34) und im Fall des § 35 Abs. 5 über die Bestellung eines Rechnungsprüfers für den Personalvertretungsfonds.

(3) Die Bedienstetenversammlung ist über Beschluss des Personalvertreterausschusses vom Vorsitzenden – im Falle seiner Verhinderung von dessen Stellvertreter – oder von der Vertrauensperson im Bedarfsfalle, mindestens jedoch einmal innerhalb einer Funktionsperiode, einzuberufen. Der Bürgermeister und der Dienststellenleiter sind von der Einberufung rechtzeitig zu verständigen.

(4) Eine Bedienstetenversammlung ist binnen zwei Wochen auch einzuberufen, wenn mehr als ein Drittel der Bediensteten oder ein Drittel der Mitglieder des Personalvertreterausschusses unter Angabe des Grundes die Einberufung verlangt.

(5) Im Falle der Funktionsunfähigkeit des Personalvertreterausschusses (der Vertrauensperson) oder wenn ein Personalvertreterausschuss (eine Vertrauensperson) noch nicht besteht, ist die Bedienstetenversammlung von dem an Lebensjahren ältesten stimmberechtigten Bediensteten einzuberufen. Unterlässt dieser die Einberufung, so obliegt die Einberufung dem jeweils nächstältesten stimmberechtigten Bediensteten.

(6) Den Vorsitz in der Bedienstetenversammlung führt der Vorsitzende des Personalvertreterausschusses (die Vertrauensperson) oder im Falle seiner Verhinderung dessen Stellvertreter. Im Falle der Funktionsunfähigkeit des Personalvertreterausschusses (der Vertrauensperson) oder wenn ein Personalvertreterausschuss (eine Vertrauensperson) noch nicht besteht, führt den Vorsitz in der Bedienstetenver-

sammlung jener stimmberechtigte Bedienstete, der die Bedienstetenversammlung einberufen hat.

(7) Die Bedienstetenversammlung ist tunlichst ohne Störung des Dienstbetriebes durchzuführen. Jenen Bediensteten, die nicht zur Aufrechterhaltung des notwendigen Dienstbetriebes (Journaldienst) erforderlich sind, ist die Teilnahme an der Bedienstetenversammlung zu ermöglichen.

(8) Die Bedienstetenversammlung ist nicht öffentlich. Der Personalvertreterausschuss (die Vertrauensperson) kann zur Auskunftserteilung sowohl Vertreter der Berufsvereinigungen im Sinne des § 2 Abs. 3 als auch Vertreter der Verwaltung zur Bedienstetenversammlung einladen.

(9) In der Bedienstetenversammlung ist jeder wahlberechtigte Bedienstete stimmberechtigt.

(10) Bei zusammengefassten Dienststellen (§ 5) oder bei Dienststellen, deren Angehörige nicht gleichzeitig Dienst versehen (Schicht- oder Wechseldienst), kann zur Behandlung von Berichten des Personalvertreterausschusses (der Vertrauensperson) gemäß Abs. 2 Z 1 die Bedienstetenversammlung auch geteilt durchgeführt werden (Teilbedienstetenversammlung). Bei der Einberufung von Teilbedienstetenversammlungen ist vorzusorgen, dass allen Bediensteten der Dienststelle die Teilnahme an einer Teilbedienstetenversammlung möglich ist. Wird die Bedienstetenversammlung geteilt durchgeführt, so sind die Bediensteten nur zur Teilnahme an einer Teilbedienstetenversammlung berechtigt.

(11) Zur Beschlussfassung in der Bedienstetenversammlung ist, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Bediensteten erforderlich. Die Beschlüsse der Bedienstetenversammlung werden, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Im Falle des Abs. 2 Z 3 bedarf der Beschluss der Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen, mindestens jedoch der Hälfte der Stimmen der stimmberechtigten Bediensteten. Wird die Bedienstetenversammlung geteilt durchgeführt, so sind zur Feststellung, ob ein Beschluss zustande gekommen ist, die bei den einzelnen Teilbedienstetenversammlungen anwesenden Bediensteten und abgegebenen Stimmen jeweils zusammenzuzählen.

(12) Ist bei Beginn der Bedienstetenversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Bediensteten anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; danach ist die Bedienstetenversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Stimmberechtigten beschlussfähig. Dies gilt nicht für die Enthebung des Personalvertreterausschusses (der Vertrauensperson).

(13) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung einer Bedienstetenversammlung (Geschäftsordnung) sind vom Personalvertreterausschuss (von der Vertrauensperson) – wenn ein Zentralausschuss besteht, von diesem – zu erlassen.

§ 7

Personalvertreterausschuss

(1) In jeder Dienststelle, in der mindestens 20 Bedienstete beschäftigt sind, ist ein Personalvertreterausschuss zu wählen.

(2) Der Personalvertreterausschuss besteht in Dienststellen mit 20 bis 50 Bediensteten aus drei und in Dienststellen ab 51 Bediensteten aus fünf Mitgliedern.

(3) Bei Anwendung der Abs. 1 und 2 ist die Anzahl der Bediensteten der Dienststelle am Tage der Kundmachung der Ausschreibung der Wahl maßgebend. Hierbei sind jene Bediensteten nicht zu berücksichtigen, die dienstzugeteilt sind. Diese Bediensteten sind der Zahl der Bediensteten jener Dienststelle zuzurechnen, der sie angehören. Eine Änderung der Zahl der Bediensteten der Dienststellen ist auf die Anzahl der Mitglieder des Personalvertreterausschusses während dessen Tätigkeitsdauer ohne Einfluss.

§ 8

Wirkungsbereich des Personalvertreterausschusses

(1) Dem Personalvertreterausschuss obliegt die Wahrnehmung all jener im § 2 umschriebenen Angelegenheiten, die nicht ausdrücklich anderen Organen der Personalvertretung vorbehalten sind und zu deren Entscheidung der Leiter der Dienststelle – bei einer zusammengefassten Dienststelle (§ 5) auch der Leiter einer dieser angehörenden Dienststelle - nach den Vorschriften des Dienst- und Organisationsrechtes zuständig ist. Ist kein Zentralausschuss zu bilden, obliegen dem Personalvertreterausschuss auch alle nach diesem Gesetz dem Zentralausschuss obliegenden Aufgaben.

(2) Dem Personalvertreterausschuss obliegt insbesondere die Mitwirkung

1. bei der Durchführung und Überwachung der Einhaltung von Vorschriften und Anordnungen über den Dienstnehmerschutz und die Sozialversicherung;
2. bei Maßnahmen, die im Interesse der Gesundheit der Bediensteten gelegen sind;
3. bei der Anordnung von Überstunden, soweit absehbar ist, dass diese voraussichtlich für einen Zeitraum von mehr als zwei Wochen zu leisten sind;
4. 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) Mit dem Personalvertreterausschuss ist das Einvernehmen herzustellen

1. in allgemeinen Personalangelegenheiten, die nach ihrer Bedeutung nicht über den Wirkungsbereich des Personalvertreterausschusses hinausgehen;

2. bei der Erstellung und Änderung des Dienstplanes und der Diensterteilung, soweit sich diese über einen längeren Zeitraum oder auf mehrere Bedienstete beziehen;
3. bei der Urlaubseilteilung oder deren Abänderung.

(4) Dem Personalvertreterausschuss sind mitzuteilen:

1. die Aufnahme von Bediensteten;
2. die Abberufung eines Bediensteten von seiner bisherigen Verwendung (Funktion);
3. eine Unfallsanzeige;
4. die Versetzung eines Bediensteten in den Ruhestand.

(5) Weiters obliegt es dem Personalvertreterausschuss,

1. Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten mit dem Ziele, zum allgemeinen Nutzen und im Interesse der Bediensteten den Dienstbetrieb zu fördern;
2. sofern dies von einem Bediensteten für seine Person verlangt wird, diesen in Einzelpersonalangelegenheiten, und zwar auch in Fällen, in denen sich der Bedienstete nicht auf ein ihm aus dem Dienstverhältnis zustehendes Recht berufen kann, zu vertreten;
3. an der Besichtigung von Dienststellen durch behördliche Organe, sofern diese nicht Kontrollen des Dienstbetriebes dient, teilzunehmen. Der Personalvertreterausschuss ist vor solchen Besichtigungen rechtzeitig in Kenntnis zu setzen;
4. in den Angelegenheiten der §§ 28 Abs. 3 und 31 tätig zu werden.

§ 9

Vertrauensperson

(1) In jeder Dienststelle, in der nach § 7 Abs. 1 kein Personalvertreterausschuss gewählt wird, sind eine Vertrauensperson und ein Ersatzmitglied für die Vertrauensperson zu wählen. § 7 Abs. 3 gilt sinngemäß.

(2) Der Vertrauensperson stehen die im § 8 angeführten Befugnisse zu. § 12 gilt sinngemäß.

§ 10

Zentralausschuss

(1) Ist in einer Gemeinde mehr als eine Bedienstetenversammlung eingerichtet, wird zur Gesamtvertretung der Bediensteten ein Zentralausschuss gebildet.

(2) Der Zentralausschuss ist beim Gemeindeamt (Magistrat) einzurichten und besteht aus fünf Mitgliedern.

(3) Vorsitzende von Personalvertreterausschüssen, die nicht im Wege der Wahl (§ 22) Mitglieder des Zentralausschusses werden, gehören diesem als Mitglieder mit beratender Stimme an.

§ 11 Wirkungsbereich des Zentralausschusses

(1) Aufgabe des Zentralausschusses ist es,

1. bei Ernennungen und Überstellungen von Bediensteten des Dienststandes,
2. bei der Vergabe einer Naturalwohnung – ausgenommen Einzelräume – durch die Dienstbehörde (Dienstgeber),
3. bei Erstellung von Grundsätzen über die Gewährung von Belohnungen, Vorschüssen und Aushilfen,
4. bei der Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung gemeindeeigener Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen für die Bediensteten,
5. bei der Auswahl der Bediensteten für eine Aus- oder Fortbildung,
6. bei der Gewährung von Sonderurlauben in der Dauer von mehr als zwei Wochen,
7. bei der Auflösung des Dienstverhältnisses durch Entlassung oder Kündigung durch den Dienstgeber, ausgenommen bei der Entlassung eines Beamten in einem Disziplinarverfahren,
8. bei der Versetzung in den Ruhestand, es sei denn, die Versetzung ist gesetzlich vorgeschrieben,
9. bei der Untersagung einer Nebenbeschäftigung,
10. bei der Feststellung der Verpflichtung zum Schadenersatz und der Verpflichtung zum Ersatz von Übergenüssen mitzuwirken sowie
11. in solchen Angelegenheiten im Sinne des § 8 Abs. 2, 3 und 5 Z 1, welche alle Bediensteten oder die Bediensteten mehrerer Dienststellen betreffen und welche über den Wirkungsbereich des Personalvertreterausschusses hinausgehen sowie in jenen Angelegenheiten im Sinne des § 8 Abs. 2, 3 und 5 Z 1 und 2, zu deren Entscheidung der Leiter der Dienststelle nach den Zuständigkeitsvorschriften des Dienst- und Organisationsrechtes nicht zuständig ist, tätig zu werden,
12. in den Fällen des § 5 tätig zu werden;
13. den Zentralwahlausschuss und die Personalvertreterwahlausschüsse zu bestellen,
14. bei der Erstellung und Änderung des Dienstpostenplanes sowie in den Fällen des § 31 tätig zu werden;
15. Geschäftsordnungen für die Organe der Personalvertretung zu erlassen (§ 13 Abs. 7),
16. bei der Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Bediensteten einschließlich solcher Arbeitssysteme, welche auch zur Kontrolle der Bediensteten geeignet sind, mitzuwirken,
17. bei der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung von Personalvertretern mitzuwirken (§ 28 Abs. 3) sowie
18. die Einführung einer Personalvertretungsumlage zu beantragen (§ 34) und den Personalvertretungsfonds zu verwalten (§ 35).

(2) Dem Zentralausschuss ist mitzuteilen:

1. die Aufnahme, Dienstzuteilung oder die Versetzung eines Bediensteten, und zwar bevor eine solche Verfügung getroffen wird, in Dringlichkeitsfällen jedoch spätestens am Tage ihres Wirksamkeitsbeginnes;
2. die Erstattung einer Disziplinaranzeige oder die Erlassung einer Disziplinarverfügung und die Art der Beendigung des Disziplinarverfahrens.

§ 12

Verfahrensbestimmungen für den Personalvertreter- ausschuss und den Zentralausschuss

(1) Beabsichtigte Maßnahmen im Sinne des § 8 Abs. 2 und des § 11 Abs. 1 Z 1 bis 10 und 16 sind in Angelegenheiten, zu deren Entscheidung der Leiter der Dienststelle – bei einer zusammengefassten Dienststelle (§ 5) auch der Leiter einer dieser angehörenden Dienststelle - nach den Vorschriften des Dienst- und Organisationsrechtes zuständig ist, vom Leiter der Dienststelle – bei einer zusammengefassten Dienststelle von deren Leiter -, in sonstigen Angelegenheiten vom Bürgermeister, dem zuständigen Organ der Personalvertretung spätestens zwei Wochen vor ihrer Durchführung nachweislich zur Kenntnis zu bringen und auf Verlangen des zuständigen Organs der Personalvertretung mit diesem mit dem Ziel der Verständigung rechtzeitig zu verhandeln.

(2) Maßnahmen, hinsichtlich derer mit dem zuständigen Organ der Personalvertretung das Einvernehmen herzustellen ist (§ 8 Abs. 3), sind von dem in Abs. 1 genannten Organ spätestens zwei Wochen vor ihrer beabsichtigten Durchführung dem zuständigen Organ der Personalvertretung nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Das Einvernehmen ist hergestellt, wenn das zuständige Organ der Personalvertretung zur geplanten Maßnahme die ausdrückliche Zustimmung gibt oder sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Mitteilung der geplanten Maßnahme nicht äußert. Das zuständige Organ der Personalvertretung kann innerhalb der zweiwöchigen Frist Einwendungen erheben und allenfalls Gegenvorschläge machen. Die Einwendungen oder Gegenvorschläge sind zu begründen.

(3) Die im zweiten und dritten Satz des Abs. 2 genannte Frist kann auf begründeten Antrag des zuständigen Organs der Personalvertretung angemessen verlängert werden. Bei Maßnahmen, die keinen Aufschub erleiden dürfen, kann eine kürzere Äußerungsfrist bestimmt werden. Auf Maßnahmen, die sofort getroffen werden müssen, insbesondere bei drohender Gefahr und in Katastrophenfällen sowie bei Alarm- und Einsatzübungen, sind die Bestimmungen des Abs. 1 und 2 nicht anzuwenden; das zuständige Organ der Personalvertretung ist jedoch unverzüglich von der getroffenen Maßnahme zu verständigen.

(4) Auf Verlangen des zuständigen Organs der Personalvertretung hat das in Abs. 1 genannte Organ mit diesem über Anträge, Anregungen und Vorschläge (§ 8 Abs. 5 Z 1) des zuständigen Organs der Personalvertretung zu beraten; einem solchen Verlangen ist binnen zwei Wochen Rechnung zu tragen. Das Beratungsergebnis ist von dem im Abs. 1 genannten Organ schriftlich festzuhalten.

(5) Bei der Erstellung und Änderung des Dienstpostenplanes (§ 11 Abs. 1 Z 14) kommt dem zuständigen Organ der Personalvertretung ein Recht zur Stellungnahme

zu. Der Entwurf des Dienstpostenplanes ist dem zuständigen Organ der Personalvertretung spätestens zwei Wochen vor der Beschlussfassung durch den Gemeinderat nachweislich zuzuleiten.

(6) Kommt eine Verständigung im Sinne des Abs. 1 oder ein Einvernehmen im Sinne des Abs. 2 nicht zustande oder vermag das in Abs. 1 genannte Organ den Einwendungen des zuständigen Organs der Personalvertretung nicht im vollen Umfang zu entsprechen, so hat es dies dem zuständigen Organ der Personalvertretung unter Angabe der Gründe binnen zwei Wochen bekanntzugeben. Dasselbe gilt, wenn das in Abs. 1 genannte Organ schriftlich eingebrachten Anträgen, Anregungen und Vorschlägen des zuständigen Organs der Personalvertretung nicht nachzukommen vermag.

(7) In den Fällen des Abs. 6 sind in Angelegenheiten, die in die Zuständigkeit des Gemeinderates oder des Gemeindevorstandes fallen, die vom zuständigen Organ der Personalvertretung erhobenen Einwendungen und Gegenvorschläge oder eingebrachten Anträge, Anregungen und Vorschläge in die Beratungen miteinzubeziehen.

(8) In den Fällen des Abs. 6 geht in Angelegenheiten – ausgenommen in den Angelegenheiten des § 11 Abs. 1 Z 7 -, die in die Zuständigkeit des Bürgermeisters fallen, die Zuständigkeit zur Entscheidung dieser Angelegenheit auf den Gemeindevorstand über, wenn das zuständige Organ der Personalvertretung dies innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe gemäß Abs. 6 verlangt; in diesem Fall ist Abs. 7 sinngemäß anzuwenden.

(9) In den Fällen des Abs. 6 geht in Angelegenheiten – ausgenommen in den Angelegenheiten des § 11 Abs. 1 Z 7 -, zu deren Entscheidung der Leiter der Dienststelle – bei einer zusammengefassten Dienststelle (§ 5) auch der Leiter einer dieser angehörenden Dienststelle - nach den Vorschriften des Dienst- und Organisationsrechtes zuständig ist, die Zuständigkeit zur Entscheidung dieser Angelegenheit auf den Bürgermeister über, wenn das zuständige Organ der Personalvertretung dies innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe gemäß Abs. 6 verlangt. Gleichzeitig kann das zuständige Organ der Personalvertretung verlangen, daß der Bürgermeister mit ihm Verhandlungen über die betreffende Angelegenheit führt. Diesem Verlangen ist innerhalb von zwei Wochen zu entsprechen.

(10) Auf Verlangen des zuständigen Organs der Personalvertretung haben Maßnahmen im Sinne des § 8 Abs. 2, ausgenommen die in Z 3 genannten, und Maßnahmen nach § 11 Abs. 1, ausgenommen die in Z 7, 8, 9 und 14 genannten, hinsichtlich der das zuständige Organ der Personalvertretung Einwendungen oder Gegenvorschläge vorgebracht hat, so lange zu unterbleiben, bis über diese Einwendungen oder Gegenvorschläge endgültig abgesprochen worden ist.

(11) Die Entscheidung hat nach dem Grundsatz zu erfolgen, dass durch die zu treffende Maßnahme soziale sowie dienstrechtliche Härten für die Bediensteten tunlichst vermieden werden. Kann eine soziale oder dienstrechtliche Härte jedoch nicht vermieden werden, ist so vorzugehen, dass nur eine möglichst geringe Zahl von Bediensteten hierdurch betroffen wird.

§ 13 Geschäftsführung des Personalvertreterausschusses und des Zentralausschusses

(1) Die erste Sitzung des Personalvertreterausschusses 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 sechs Wochen nach der Verlautbarung des Wahlergebnisses einzuberufen. In der ersten Sitzung wählt der Ausschuss aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und seinen (seine) Stellvertreter sowie den (die) Schriftführer. Gehören weniger als zwei Drittel der Mitglieder des Personalvertreter (Zentral) ausschusses ein und derselben Wählergruppe an, so ist der (von mehreren der erste) Stellvertreter des Vorsitzenden aus jener Wählergruppe zu wählen, die bei der Wahl als zweitstärkste hervorgegangen ist; diesfalls hat die stärkste Wählergruppe Anspruch auf den Vorsitzenden. Die Stärke einer Wählergruppe ist nach der Anzahl ihrer Mandate im Personalvertreter(Zentral)ausschuss, bei gleichem Mandatsstand nach der Zahl der für sie abgegebenen Wählerstimmen, zu beurteilen.

(2) Die Sitzungen des Personalvertreter(Zentral)ausschusses sind vom Vorsitzenden und im Falle seiner Verhinderung von seinem Stellvertreter schriftlich unter Bekanntgabe der Tagesordnung einzuberufen und vorzubereiten. Er hat den Ausschuss innerhalb von zwei Wochen einzuberufen, wenn es unter Angabe des Grundes von wenigstens einem Viertel seiner Mitglieder verlangt wird. Im Falle der Verhinderung des Vorsitzenden und seines Stellvertreters und im Falle ihrer Säumigkeit sind die Sitzungen des Ausschusses von dem an Lebensjahren ältesten Mitglied des Ausschusses und im Falle der Verhinderung oder Säumigkeit dieses Mitgliedes vom jeweils nächstältesten Mitglied des Ausschusses einzuberufen und vorzubereiten.

(3) Das zu einer Sitzung des Personalvertreter(Zentral)ausschusses einberufene Mitglied des Ausschusses hat an ihr teilzunehmen. Ein Mitglied des Personalvertreter (Zentral)ausschusses, das verhindert ist seine Funktion auszuüben, hat sich durch ein Ersatzmitglied seiner Wahl, das demselben Wahlvorschlag angehört, vertreten zu lassen. Mitglieder, die drei aufeinanderfolgenden Sitzungen ohne genügenden Entschuldigungsgrund fernbleiben, können vom Personalvertreter(Zentral)ausschuss, dem sie angehören, ausgeschlossen werden. Dieser Beschluss bedarf der Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen.

(4) Der Personalvertreter (Zentral)ausschuß ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Der Personalvertreter(Zentral)ausschuss beschließt, soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

(5) Der Personalvertreter(Zentral)ausschuss kann beschließen, dass bestimmte Aufgaben dem Vorsitzenden oder einem Unterausschuss des Personalvertreter (Zentral)ausschusses übertragen werden. Unterausschüsse können entweder für die

Funktionsdauer des Personalvertreter(Zentral)ausschusses oder für den Einzelfall gebildet werden.

(6) Zu den Beratungen des Personalvertreter(Zentral)ausschusses und zu den Beratungen eines Unterausschusses im Sinne des Abs. 5 können sowohl Vertreter der Berufsvereinigungen im Sinne des § 2 Abs. 3 als auch sachkundige Bedienstete, die dem Ausschuss als Mitglieder nicht angehören, eingeladen werden.

(7) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung des Personalvertreter-ausschusses (Geschäftsordnung) sind vom Personalvertreterausschuss – besteht ein Zentralausschuss, von diesem – zu erlassen. Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung des Zentralausschusses sind vom Zentralausschuss zu erlassen. Die Geschäftsordnung ist durch zwei Wochen an der Amtstafel der Gemeinde kundzumachen und an sonstigen für die Information der Bediensteten vorgesehenen Anschlagtafeln anzubringen.

3. Abschnitt Wahl der Personalvertreter

§ 14 Wahlgrundsätze

(1) Die Mitglieder der Personalvertreterausschüsse und die Vertrauenspersonen werden von den wahlberechtigten Bediensteten auf Grund des gleichen, unmittelbaren, geheimen und – unbeschadet des § 19 Abs. 7 - persönlichen Verhältniswahlrechtes auf die Dauer von fünf Jahren, vom Tag der Wahl an gerechnet, berufen.

(2) Die Mitglieder des Zentralausschusses werden durch geheime Wahl auf die Dauer von fünf Jahren, vom Tag der Wahl an gerechnet, berufen.

(3) Die Mitglieder des Zentralausschusses werden von den Mitgliedern und derselben Anzahl von Ersatzmitgliedern der Mitglieder des Personalvertreterausschusses aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts gewählt. Für die Heranziehung der Ersatzmitglieder gilt § 13 Abs. 3 sinngemäß.

§ 15 Wahlrecht und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind, sofern nicht ein Ausschließungsgrund nach Abs. 2 vorliegt, jene Bediensteten, die am Tag der Kundmachung der Wahlausschreibung mindestens einen Monat dem Dienststand der Gemeinde angehören.

(2) Vom Wahlrecht sind Bedienstete ausgeschlossen, die zur Wahl des Gemeinderates nicht wahlberechtigt sind, wobei der Nichtbesitz der österreichischen Staatsbürgerschaft, ein außerhalb der Gemeinde gelegener Wohnsitz und das Alter unerheblich sind.

(3) Zur Wahl des Personalvertreterausschusses sind jene Bediensteten berechtigt, die am Tage der Kundmachung der Wahlausschreibung der Dienststelle angehören, für die ein Personalvertreterausschuss gewählt wird.

(4) Wählbar sind alle wahlberechtigten Bediensteten, die am Tag der Kundmachung der Wahlausschreibung volljährig und an diesem Tag seit mindestens sechs Monaten Bedienstete der Gemeinde sind.

(5) Von der Wählbarkeit sind ausgeschlossen:

1. Bedienstete, die Mitglieder des Gemeinderates der Gemeinde sind;
2. Magistratsdirektoren, Leiter des Gemeindeamtes und Leiter von Dienststellen im Sinne des § 5 Abs. 3 sowie Leiter von Gemeindeverbänden;
3. Bedienstete, über die eine über die Disziplinarstrafe des Verweises hinausgehende Disziplinarstrafe verhängt wurde, auf die Dauer von drei Jahren nach Rechtskraft des Disziplinarerkenntnisses oder der Disziplinarverfügung.

Diese Ausschließungsgründe sind nach dem Stand am Tag der Kundmachung der Wahlausschreibung zu beurteilen.

§ 16

Personalvertreterwahlausschuss

(1) Vor jeder Wahl der Mitglieder eines Personalvertreterausschusses ist bei der Dienststelle ein Personalvertreterwahlausschuss zu bilden.

(2) Der Personalvertreterwahlausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestellen, das das Mitglied im Verhinderungsfall vertritt. Die folgenden Absätze sind auf die Ersatzmitglieder sinngemäß anzuwenden.

(3) Die Mitglieder des Personalvertreterwahlausschusses sind vom Personalvertreterausschuss – wenn ein Zentralausschuss besteht, von diesem – zu bestellen. Wenn in einer Gemeinde noch kein Personalvertreterausschuss besteht, ein solcher aber aufgrund der Bedienstetenzahl erstmals zu wählen ist, sind die Mitglieder des Personalvertreterwahlausschusses von der Bedienstetenversammlung zu bestellen.

(4) Bei der Bestellung der Mitglieder des Personalvertreterwahlausschusses ist das Stärkeverhältnis der im Personalvertreterausschuss vertretenen Wählergruppen zu berücksichtigen. Die Auswahl der zu bestellenden Bediensteten obliegt jeweils jenen Mitgliedern des Personalvertreterausschusses, deren Wählergruppe zu berücksichtigen ist. Bei der Bestellung der Mitglieder des Personalvertreterwahlausschusses durch die Bedienstetenversammlung ist § 37 Abs. 3 zweiter Satz sinngemäß anzuwenden.

(5) Die Mitglieder des Personalvertreterwahlausschusses müssen zum Personalvertreterausschuss wählbar sein. Ein Bediensteter darf nur einem Wahlausschuss angehören. Die Tätigkeit des Personalvertreterwahlausschusses endet im Zeitpunkt des ersten Zusammentrittes des an seine Stelle tretenden neu bestellten Personalvertreterwahlausschusses.

(6) Jede für die Wahl des Personalvertreterausschusses kandidierende Wählergruppe hat das Recht auf Entsendung eines Wahlzeugen in den Personalvertreterwahlausschuss. Die Wahlzeugen müssen zur Wahl des Personalvertreterausschusses berechtigt sein. Sie sind berechtigt an den Sitzungen des Personalvertreterwahlausschusses ohne Stimmrecht teilzunehmen.

(7) Die Namen der Mitglieder des Personalvertreterwahlausschusses sind öffentlich jedenfalls aber durch Anschlag an der Amtstafel jener Dienststelle, bei der die Wahl stattfindet, kundzumachen.

§ 17

Geschäftsführung des Personalvertreterwahlausschusses

Für die Geschäftsführung des Personalvertreterwahlausschusses gelten die Bestimmungen über die Geschäftsführung des Personalvertreterausschusses (§ 13) sinngemäß mit der Maßgabe, dass die erste Sitzung des Personalvertreterwahlausschusses spätestens zwei Wochen nach seiner Bestellung für einen Sitzungstermin spätestens vier Wochen nach seiner Bestellung einzuberufen ist.

§ 18

Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft zum Personalvertreterwahlausschuss

Die Bestimmungen des § 25 finden auf den Personalvertreterwahlausschuss mit der Maßgabe sinngemäß Anwendung, dass im Falle des Ruhens oder Erlöschens der Mitgliedschaft zum Personalvertreterwahlausschuss anstelle des Mitgliedes dessen Ersatzmitglied und, wenn ein solches nicht vorhanden ist, der von der Wählergruppe, die das ausscheidende Mitglied entsandte, namhaft zu machende Bedienstete tritt, sowie dass das Ruhen oder Erlöschen der Mitgliedschaft zum Personalvertreterwahlausschuss von dem Organ der Personalvertretung, das die Mitglieder bestellt hat, auch von Amts wegen festgestellt werden kann. § 30 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 19

Durchführung der Wahl des Personalvertreterausschusses

(1) Die Wahl der Mitglieder des Personalvertreterausschusses ist vom Personalvertreterwahlausschuss, wenn ein Zentralwahlausschuss besteht, von diesem, unter Bekanntgabe des Wahltages auszuschreiben. Die Ausschreibung ist durch Anschlag an der Amtstafel spätestens acht Wochen vor dem Wahltag kundzumachen und an sonstigen für die Information von Bediensteten vorgesehenen Anschlagtafeln anzubringen. In Dienststellen, in denen ein Personalvertreterausschuss besteht, obliegt die Ausschreibung der Wahl auch dann dem Personalvertreterwahlausschuss, wenn infolge Änderung der Bedienstetenzahl eine Vertrauensperson zu wählen ist.

(2) Der Bürgermeister ist verpflichtet, den Personalvertreterwahlausschüssen die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse über die Bediensteten rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Die Personalvertreterwahlausschüsse haben die Wählerlisten zu verfassen und diese durch mindestens zehn Arbeitstage zur Einsichtnahme durch die Wahlberechtigten in den Dienststellen aufzulegen. Gegen die Wählerlisten können die Wahlberechtigten während der Auflagefrist Einwendungen erheben, über die die Personalvertreterwahlausschüsse binnen drei Arbeitstagen zu entscheiden haben. Besteht ein Zentralwahlausschuss, so ist gegen die Entscheidung der Personalvertreterwahlausschüsse das binnen drei Arbeitstagen einzubringende Rechtsmittel der Berufung an den Zentralwahlausschuss zulässig. Die Entscheidung des Zentralwahlausschusses kann durch kein ordentliches Rechtsmittel angefochten werden.

(3) Die Vorschläge jener Bediensteten, die sich um die Wahl als Mitglied eines Personalvertreterausschusses bewerben (Wahlvorschläge), müssen spätestens drei Wochen vor dem Wahltag schriftlich beim zuständigen Personalvertreterwahlausschuss eingebracht werden und von mindestens zwei der für den betreffenden Personalvertreterausschuss Wahlberechtigten unterschrieben sein. Die Wahlvorschläge dürfen nicht mehr Bewerber (Kandidaten) als die doppelte Anzahl der bei der Wahl zu vergebenden Mandate enthalten; enthält der Wahlvorschlag mehr Kandidaten, so gelten jene, die die doppelte Zahl der zu vergebenden Mandate überschreiten, als nicht angeführt. Bewerber, die auf mehreren Wahlvorschlägen enthalten sind, sind vom Personalvertreterwahlausschuss aufzufordern, sich für einen Wahlvorschlag zu entscheiden. Unterbleibt eine diesbezügliche Erklärung bis zum 16. Tag vor dem Wahltag, so wird der Name nur auf dem als ersten beim Personalvertreterwahlausschuss eingereichten Wahlvorschlag belassen. Bei gleichzeitig eingebrachten Wahlvorschlägen entscheidet das Los. Auf den anderen Wahlvorschlägen wird der Name gestrichen. Der Personalvertreterwahlausschuss hat über die Zulassung der Wahlvorschläge zur Wahl des Personalvertreterausschusses spätestens am 14. Tag vor dem Wahltag zu entscheiden.

(4) Die Personalvertreterwahlausschüsse haben die zugelassenen Wahlvorschläge spätestens ab dem siebenten Tag vor dem Wahltag durch Anschlag an der Amtstafel der Gemeinde kundzumachen und an sonstigen für die Information von Bediensteten vorgesehenen Anschlagtafeln anzubringen. Die Personalvertreterwahlausschüsse haben ferner spätestens am siebenten Tag vor dem Wahltag Zeit und Ort der Wahl zu bestimmen und kundzumachen sowie die Wahlhandlungen zu leiten.

(5) Die Bediensteten, deren Wahlvorschlag zugelassen wurde, bilden eine Wählergruppe.

(6) Die Wahl der Mitglieder des Personalvertreterausschusses hat durch amtliche Stimmzettel zu erfolgen, die vom Personalvertreterwahlausschuss aufzulegen sind.

(7) Das Wahlrecht ist grundsätzlich persönlich auszuüben. Die Stimmabgabe auf dem Weg durch die Post ist jedoch zulässig, wenn der Wahlberechtigte am Wahltag nicht an dem Ort, an dem er sein Stimmrecht auszuüben hat, anwesend ist. In diesem Falle ist der in das Wahlkuvert zu legende Stimmzettel unter Verwendung eines für diesen Zweck aufzulegenden Briefumschlages so zeitgerecht an den Personal-

vertreterwahlausschuss einzusenden, dass er vor der Stimmzählung bei diesem Ausschuss einlangt; später einlangende Stimmzettel sind bei der Stimmenauszählung nicht mehr zu berücksichtigen.

(8) Die Anzahl der auf die einzelnen Wählergruppen entfallenden Mandate ist mittels der Wahlzahl, die auf zwei Dezimalstellen zu errechnen ist, zu ermitteln. Die Wahlzahl ist wie folgt zu berechnen:

1. Die Zahlen der für jede Wählergruppe abgegebenen gültigen Stimmen werden, nach ihrer Größe geordnet, nebeneinander geschrieben; unter jede dieser Zahlen wird die Hälfte, unter diese ihr Drittel, Viertel und nach Bedarf auch ihr Fünftel geschrieben. Als Wahlzahl gilt, wenn drei Mitglieder des Personalvertreterausschusses zu wählen sind, die drittgrößte, bei fünf Mitgliedern des Personalvertreterausschusses die fünftgrößte der angeschriebenen Zahlen.
2. Jeder Wählergruppe werden so viele Mandate zugeschrieben, als die Wahlzahl in der Zahl der für sie gültig abgegebenen Stimmen enthalten ist.
3. Haben nach dieser Berechnung mehrere Wählergruppen den gleichen Anspruch auf ein Mandat, so entscheidet die Zahl der Reststimmen; bei gleicher Reststimmzahl entscheidet das Los.

(9) Die auf die Wählergruppe entfallenden Mandate sind den im Wahlvorschlag angegebenen Bewerbern nach der Reihe ihrer Nennung zuzuteilen.

(10) Die auf einem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern des Personalvertreterausschusses folgenden Wahlwerber gelten als deren Ersatzmitglieder.

(11) Der Personalvertreterwahlausschuss hat das Ergebnis der Wahl zum Personalvertreterausschuss festzustellen und, wenn ein Zentralwahlausschuss besteht, das erzielte Ergebnis diesem mitzuteilen. Die Gewählten sind vom Personalvertreterwahlausschuss unmittelbar nach Feststellung des Wahlergebnisses von ihrer Wahl zu verständigen. Erklärt der Gewählte nicht innerhalb von drei Arbeitstagen, dass er die Wahl ablehnt, gilt sie als angenommen. Lehnt er die Wahl ab, tritt das nächstfolgende Ersatzmitglied an seine Stelle.

(12) Die Gültigkeit der Wahl kann, wenn ein Zentralwahlausschuss besteht, binnen zwei Wochen nach Kundmachung des Wahlergebnisses von jeder Wählergruppe, die sich an der Wahl beteiligt hat, sowie von jenen Bediensteten, die Wahlvorschläge eingebracht haben, beim Zentralwahlausschuss angefochten werden; die Entscheidung des Zentralwahlausschusses kann durch kein ordentliches Rechtsmittel angefochten werden. Auf das Wahlprüfungsverfahren finden die Bestimmungen des AVG Anwendung. Im Wahlprüfungsverfahren sind alle Wählergruppen, die sich an der angefochtenen Wahl beteiligt haben, Parteien.

(13) Auf Grund der Anfechtung ist die Wahl soweit für ungültig zu erklären, als Bestimmungen über das Wahlverfahren verletzt wurden und durch diese Rechtswidrigkeit das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte.

(14) Die Personalvertreterwahlausschüsse haben dem Bürgermeister das Ergebnis der Wahlen in den Personalvertreterausschuss bekanntzugeben. Der Vorsitzende des Personalvertreterwahlausschusses ist verpflichtet, die Wahlergebnisse zwei Wo-

chen durch Anschlag an der Amtstafel kundzumachen und an sonstigen für die Information von Bediensteten vorgesehenen Anschlagtafeln anzubringen.

(15) Die näheren Bestimmungen über die Durchführung der Wahlen sind nach Anhörung der Landesgruppe Burgenland der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten durch Verordnung der Landesregierung zu erlassen.

§ 20

Durchführung der Wahl der Vertrauenspersonen

Auf die Wahl der Vertrauenspersonen sind die §§ 15 und 19 sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass keine eigenen Personalvertreterwahlausschüsse zu bilden sind und die Aufgaben dieser vom Bürgermeister wahrzunehmen sind. In Dienststellen, in denen eine Vertrauensperson eingerichtet ist, obliegt die Ausschreibung der Wahl auch dann dem Bürgermeister, wenn infolge Änderung der Bedienstetenzahl ein Personalvertreterausschuss zu wählen ist.

§ 21

Zentralwahlausschuss

(1) Vor jeder Wahl der Mitglieder des Zentralausschusses ist ein Zentralwahlausschuss zu bilden.

(2) Der Zentralwahlausschuss besteht aus fünf Mitgliedern. § 16 Abs. 2 gilt sinngemäß.

(3) Die Mitglieder des Zentralwahlausschusses sind vom Zentralausschuss zu bestellen. § 16 Abs. 3 und 4 gilt sinngemäß.

(4) § 16 Abs. 5 bis 7, § 17 und § 18 gelten sinngemäß für den Zentralwahlausschuss.

§ 22

Durchführung der Wahl des Zentralausschusses

(1) Nach der Mitteilung der Wahlergebnisse zu den Personalvertreterausschüssen (§ 19 Abs. 11) hat der Zentralwahlausschuss die Mitglieder und Ersatzmitglieder (Abs. 2) der Personalvertreterausschüsse zur Wahl des Zentralausschusses einzuladen; er hat die Wahlhandlung zu leiten.

(2) Die Wahl erfolgt auf Grund von Wahlvorschlägen, die beim Vorsitzenden des Zentralwahlausschusses einzubringen sind. Ein Wahlvorschlag ist gültig eingebracht, wenn er von mindestens zwei Wahlberechtigten unterschrieben ist. Die Wahlvorschläge dürfen nicht mehr Bewerber (Kandidaten) als die doppelte Anzahl der bei der Wahl zu vergebenden Mandate enthalten; enthält der Wahlvorschlag mehr Kandidaten, so gelten jene, die die doppelte Zahl der zu vergebenden Mandate überschreiten, als nicht angeführt. Bewerber, die auf mehreren Wahlvorschlägen enthalten

sind, sind vom Zentralwahlausschuss aufzufordern sich für einen Wahlvorschlag zu entscheiden. Wird innerhalb einer Woche ab Aufforderung eine diesbezügliche Erklärung nicht abgegeben, so wird der Name nur auf dem ersten beim Zentralwahlausschuss eingereichten Wahlvorschlag belassen. Bei gleichzeitig eingebrachten Wahlvorschlägen entscheidet das Los. Auf den anderen Wahlvorschlägen wird der Name gestrichen. Der Zentralwahlausschuss hat über die Zulassung der Wahlvorschläge zur Wahl des Zentralausschusses zu entscheiden.

(3) Die Wahl der Mitglieder des Zentralausschusses hat durch Stimmzettel zu erfolgen, die vom Zentralwahlausschuss aufzulegen sind. Das Wahlrecht ist persönlich auszuüben.

(4) Jene Wahlberechtigte, deren Wahlvorschlag zugelassen wurde, bilden eine Wählergruppe.

(5) § 19 Abs. 8 bis 10, 14 und 15 gelten sinngemäß für die Wahl des Zentralausschusses.

(6) Der Zentralwahlausschuss hat das Ergebnis der Wahl zum Zentralausschuss festzustellen.

§ 23 Neuwahl

(1) Vor Ablauf der gesetzlichen Tätigkeitsdauer des Personalvertreterausschusses (Vertrauensperson) und des Zentralausschusses sind Neuwahlen so rechtzeitig auszuschreiben und durchzuführen, dass die neugewählten Ausschüsse (Vertrauenspersonen) ihre Tätigkeit unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeitsdauer der abtretenden Ausschüsse (Vertrauenspersonen) aufnehmen können.

(2) In den Fällen des § 26 Abs. 2 Z 2 bis 4 sind Neuwahlen für den Rest der gesetzlichen Tätigkeitsdauer binnen sechs Wochen nach Beendigung der Tätigkeit des abtretenden Ausschusses (Vertrauensperson) auszuschreiben. Eine Wahl der anderen Ausschüsse findet in einem solchen Fall nicht statt.

§ 24 Neuschaffung von Dienststellen

(1) Wird eine Dienststelle neu geschaffen, so hat der Personalvertreterausschuss, wenn ein Zentralausschuss besteht dieser, binnen sechs Wochen einen Beschluss zu fassen, ob und mit welcher Dienststelle die neugeschaffene Dienststelle gemäß § 5 zusammengefasst wird; § 5 Abs. 1 ist hierbei zu beachten. Wird beschlossen, die neugeschaffene Dienststelle nicht mit einer anderen Dienststelle zusammenzufassen, so hat der Ausschuss innerhalb von weiteren zwei Wochen den Personalvertreterwahlausschuss für die neugeschaffene Dienststelle zu bestellen. Bei der Bestellung der Mitglieder des Personalvertreterwahlausschusses ist das Stärkeverhältnis der im Personalvertreterausschuss, wenn ein Zentralausschuss besteht in diesem, vertretenen Wählergruppen zu berücksichtigen.

(2) Innerhalb von sechs Wochen nach der Bestellung des Personalvertreterwahlausschusses ist die Wahl des Personalvertreterausschusses für den Rest der gesetzlichen Tätigkeitsdauer der übrigen Organe der Personalvertretung auszu-schreiben.

4. Abschnitt **Tätigkeitsdauer der Personalvertreter und** **der Personalvertretungsorgane**

§ 25 **Beginn, Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft** **zu einem Personalvertretungsorgan**

(1) Die Mitgliedschaft zum Personalvertreterausschuss und zum Zentralausschuss beginnt mit der Verständigung des Gewählten gemäß § 19 Abs. 11.

(2) Die Mitgliedschaft zum Personalvertreterausschuss und zum Zentralausschuss ruht während der Zeit der Ausübung einer im § 15 Abs. 5 Z 1 und 2 genannten Funktion sowie während der Zeit einer länger als drei Monate dauernden Zuteilung zu einer Dienststelle, die außerhalb des Wirkungsbereiches jenes Personalvertreterausschusses liegt, dem der Bedienstete angehört.

(3) Während der Dauer einer Suspendierung oder eines Disziplinarverfahrens darf das Mitglied des Personalvertreterausschusses oder des Zentralausschusses seine Funktion nur dann ausüben, wenn es der Ausschuss, dem das Mitglied angehört, einstimmig beschließt; sonst ruht seine Funktion.

(4) Die Mitgliedschaft zum Personalvertreterausschuss und zum Zentralausschuss erlischt:

1. sofern nicht Abs. 2 Anwendung findet, durch Eintritt oder Bekanntwerden eines Umstandes, der die Wählbarkeit zum Mitglied eines Personalvertreterausschusses oder eines Zentralausschusses ausschließt;
2. durch Verzicht;
3. im Falle des § 13 Abs. 3 dritter Satz und des § 30 Abs. 4;
4. durch Versetzung zu einer Dienststelle, die außerhalb des Wirkungsbereiches jenes Personalvertreterausschusses liegt, dem der Bedienstete angehört;
5. durch Beendigung des Dienstverhältnisses und durch Übertritt oder Versetzung in den Ruhestand;
6. hinsichtlich des Zentralausschusses auch mit dem Verlust der Mitgliedschaft zum Personalvertreterausschuss.

(5) Erlischt die Mitgliedschaft zum Personalvertreterausschuss oder zum Zentralausschuss, so tritt an die Stelle des ausscheidenden Mitgliedes ein nicht gewählter Kandidat jenes Wahlvorschlages, der das ausscheidende Mitglied enthielt. Die Auswahl aus der Liste der nichtgewählten Kandidaten (Ersatzmitglieder) haben die ver-

bleibenden gewählten Kandidaten des gleichen Wahlvorschlages durch Mehrheitsbeschluss zu treffen. Wird innerhalb von zwei Wochen eine solche Auswahl nicht getroffen, so tritt an die Stelle des ausscheidenden Mitgliedes der nach der Reihenfolge nächste nichtberufene Kandidat jenes Wahlvorschlages, der das ausscheidende Mitglied enthielt. Lehnt in diesem Falle ein Ersatzmitglied die Berufung zum Mitglied des Personalvertreterausschusses oder des Zentralausschusses ab, so bleibt er dennoch in der Reihe auf der Liste der Ersatzmitglieder.

(6) Die Bestimmungen des Abs. 5 gelten sinngemäß auch für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft (Abs. 2 und 3). Fällt der Grund des Ruhens der Mitgliedschaft weg, so tritt das Ersatzmitglied wieder an seine ursprüngliche Stelle auf der Liste der Ersatzmitglieder.

(7) Über das Ruhen oder Erlöschen der Mitgliedschaft zum Personalvertreterausschuss entscheidet im Streitfall auf Antrag des betroffenen Personalvertreters oder des Personalvertreterausschusses, dem dieser Personalvertreter angehört, der Personalvertreterwahlausschuss, wenn ein Zentralausschuss besteht, dieser. Über das Ruhen oder Erlöschen der Mitgliedschaft zum Zentralausschuss entscheidet im Streitfall auf Antrag des Betroffenen oder des Zentralausschusses der Zentralwahlausschuss. Kommt ein Antrag des Personalvertreterausschusses oder des Zentralausschusses nicht zustande, so kann jedes Mitglied des antragsberechtigten Ausschusses diesen Antrag stellen. In dem auf Grund eines solchen Antrages einzuleitenden Verfahren sind die Bestimmungen des AVG anzuwenden. Gegen die Entscheidung des Personalvertreterwahlausschusses, des Zentralausschusses oder des Zentralwahlausschusses ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

(8) Abs. 1 bis 7 sind auf Vertrauenspersonen nach Maßgabe folgender Bestimmungen sinngemäß anzuwenden:

1. Im Falle des Abs. 3 ruht die Funktion in jedem Fall.
2. Zur Entscheidung über Streitigkeiten über das Ruhen oder Erlöschen der Funktion als Personalvertreter ist die Bedienstetenversammlung zuständig, die zu diesem Zweck von dem an Lebensjahren ältesten Dienstnehmer einzuberufen ist; diesem obliegt auch die Vorsitzführung.
3. Im Fall des Ruhens oder Erlöschens der Funktion sind die Aufgaben der Vertrauensperson vom Ersatzmitglied wahrzunehmen; ist kein Ersatzmitglied mehr vorhanden, so ist im Sinne des § 23 Abs. 2 vorzugehen.

§ 26

Beendigung der Tätigkeit der Organe der Personalvertretung

(1) Die Tätigkeit des Personalvertreterausschusses, der Vertrauensperson oder des Zentralausschusses endet mit Ablauf der Zeit, für die sie gewählt wurden (§ 14, § 22 Abs. 1).

(2) Vor Ablauf der im Abs. 1 bezeichneten Zeit endet die Tätigkeit des Personalvertreterausschusses, der Vertrauensperson oder des Zentralausschusses:

1. wenn die jeweilige Dienststelle aufgelassen wird;
2. wenn die Zahl der Mitglieder des Personalvertreterausschusses (Zentralausschusses) unter die Hälfte der festgesetzten Zahl sinkt;
3. wenn der Personalvertreterausschuss oder der Zentralausschuss bei Anwesenheit von mindestens drei Vierteln seiner Mitglieder mit mindestens zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen den Rücktritt beschließt oder eine Vertrauensperson ihren Rücktritt dem Bürgermeister mitteilt;
4. wenn die Bedienstetenversammlung die Enthebung des Personalvertreterausschusses oder der Vertrauensperson beschließt (§ 6 Abs. 2 Z 4).

(3) Die im Abs. 1 genannten Organe der Personalvertretung führen nach Ablauf ihrer gesetzlichen Tätigkeitsperiode und in den Fällen des Abs. 2 Z 2 bis 4 die Geschäfte bis zum Zusammentritt der neugewählten Organe der Personalvertretung weiter.

5. Abschnitt Rechte und Pflichten der Personalvertreter

§ 27 Allgemeine Rechte und Pflichten der Personalvertreter und der Mitglieder der Wahlausschüsse

(1) Die Personalvertreter sind in Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden. Sie dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grunde auch nicht benachteiligt werden. Die Personalvertreter haben ihre Tätigkeit möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben. Der Personalvertreter darf, solange die Dienststelle, der er angehört, insbesondere bei drohender Gefahr oder in Katastrophenfällen Sofortmaßnahmen durchzuführen hat, seine Funktion nur insoweit ausüben, als er dadurch an der Erfüllung seiner Dienstpflichten nicht beeinträchtigt wird.

(2) Die Tätigkeit als Personalvertreter ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist; dabei ist jedoch auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Personalvertreter Rücksicht zu nehmen. Aus seiner Tätigkeit als Personalvertreter darf einem Bediensteten bei der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(3) Die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 finden auf die Mitglieder der Wahlausschüsse sinngemäß Anwendung.

(4) Den Personalvertretern und den Mitgliedern der Wahlausschüsse ist unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige freie Zeit zu gewähren.

§ 28 Bildungsfreistellung

(1) Jeder Personalvertreter hat zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung seines Dienst Einkommens. Das Höchstausmaß der Dienstfreistellung beträgt

1. für den Vorsitzenden des Personalvertreterausschusses und den Vorsitzenden des Zentralausschusses jeweils 20 Arbeitstage,
2. für die übrigen Mitglieder des Personalvertreterausschusses und des Zentralausschusses jeweils 10 Arbeitstage und
3. für die Vertrauensperson 15 Arbeitstage

innerhalb einer Funktionsperiode. Pro Kalenderjahr dürfen nicht mehr als fünf Arbeitstage verbraucht werden. Tritt ein Ersatzmitglied an die Stelle eines ausgeschiedenen Mitgliedes (einer ausgeschiedenen Vertrauensperson), besteht der Anspruch auf Dienstfreistellung nur soweit, als das ausgeschiedene Mitglied (die ausgeschiedene Vertrauensperson) noch keine Bildungsfreistellung in Anspruch genommen hat.

(2) Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von gesetzlichen oder freiwilligen Körperschaften der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber veranstaltet sein oder von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und dem Dienstgeber übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Personalvertreter dienen.

(3) Der Personalvertreterausschuss (die Vertrauensperson), wenn ein Zentralausschuss besteht dieser, hat den Dienstgeber mindestens vier Wochen vor Beginn der Zeit, für den die Freistellung beansprucht wird, hiervon in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Personalvertreterausschuss (Vertrauensperson), wenn ein Zentralausschuss besteht zwischen diesem, und Dienstgeber unter Bedachtnahme auf die dienstlichen Erfordernisse und die berechtigten Interessen der Personalvertretung festzusetzen.

§ 29 Akteneinsicht

(1) Den Personalvertretern und den Mitgliedern der Wahlausschüsse ist die Einsicht und Abschriftnahme (Ablichtung) der Akten oder Aktenteile oder der automationsunterstützt aufgezeichneten Dienstnehmerdaten zu gestatten, deren Kenntnis zur Erfüllung der der Personalvertretung übertragenen Aufgaben erforderlich ist.

(2) Von der Akteneinsicht ausgenommen sind Beratungsprotokolle, Amtsvorträge, Erledigungsentwürfe und sonstige Schriftstücke (Mitteilungen anderer Behörden, Meldungen, Berichte u. dgl.), deren Einsichtnahme durch die Personalvertreter (Mitglieder der Wahlausschüsse) eine Schädigung berechtigter Interessen eines Bediensteten oder dritter Personen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörden herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

(3) Die Einsichtnahme in einen Personalakt und in automationsunterstützt aufgezeichnete Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, ist nur mit Zustimmung des betroffenen Bediensteten zulässig.

§ 30 Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Personalvertreter, die Mitglieder der Wahlausschüsse und die im Sinne des § 13 Abs. 6 beigezogenen sachkundigen Bediensteten haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Dienstbetriebes, strengste Verschwiegenheit zu beobachten.

(2) Die im Abs. 1 Genannten sind außerdem, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Abs. 1 und 2 besteht auch nach Beendigung der Funktion als Personalvertreter oder Mitglied eines Wahlausschusses.

(4) Dem Mitglied eines Personalvertreterausschusses oder eines Zentralausschusses, der die ihm obliegende Verschwiegenheitspflicht verletzt, kann der Zentralwahlausschuss – wenn ein solcher nicht besteht, der Personalvertreterwahlausschuss – mit Zweidrittelmehrheit sein Mandat aberkennen. Auf das Verfahren vor dem Zentralwahlausschuss finden die Bestimmungen des AVG Anwendung. Die Verfügung des Wahlausschusses kann durch kein ordentliches Rechtsmittel angefochten werden.

(5) Verletzt eine Vertrauensperson ihre Verschwiegenheitspflicht, so hat der Leiter des inneren Dienstes die Einberufung einer Bedienstetenversammlung durch den an Lebensjahren ältesten stimmberechtigten Bediensteten zu verlangen. Die Bedienstetenversammlung hat in diesem Fall über die Enthebung der Vertrauensperson zu entscheiden.

(6) Die Vorschriften des Abs. 4 finden auf die Mitglieder der Wahlausschüsse mit der Maßgabe sinngemäße Anwendung, dass dem Mitglied des Wahlausschusses, das beschuldigt ist, die ihm obliegende Verschwiegenheitspflicht verletzt zu haben, bei der Abstimmung dieses Ausschusses kein Stimmrecht zukommt.

§ 31 Besonderer Schutz der Personalvertreter

(1) Ein Personalvertreter darf während der Dauer seiner Funktion nur mit seinem Willen zu einer anderen Dienststelle versetzt oder einer anderen Dienststelle zugeteilt werden. Dasselbe gilt für Bedienstete, die auf einem Wahlvorschlag aufscheinen, vom Zeitpunkt der Veröffentlichung des Wahlvorschlages bis zum Tag der Wahl.

(2) Ist beabsichtigt einen Personalvertreter – ausgenommen eine Vertrauensperson –, der in einem provisorischen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht, zu kündigen oder einen Personalvertreter – ausgenommen eine Vertrauensperson –, der in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis steht, zu kündigen oder zu entlassen, so ist die Zustimmung des Ausschusses, dem er angehört, zu dieser Maßnahme einzuholen, es sei denn, auf den Vertragsbediensteten trifft der Kündigungsgrund des § 32 Abs. 2 lit. i des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 zu. Das zuständige Gemeindeorgan hat sich vor dem Ausspruch der Kündigung oder Entlassung mit dem für den Bediensteten zuständigen Ausschuss zu beraten.

(3) Auf Vertrauenspersonen ist Abs. 2 erster und zweiter Satz mit der Maßgabe sinngemäß anzuwenden, dass an die Stelle des Ausschusses die Bedienstetenversammlung tritt. Beschließt die Bedienstetenversammlung, Einwendungen gegen eine Kündigung oder Entlassung einer Vertrauensperson zu erheben, hat der Gemeinderat diese Einwendungen in die Beratungen über den Ausspruch der Kündigung oder Entlassung miteinzubeziehen.

(4) Die Personalvertreter dürfen wegen Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie angehören, - Vertrauenspersonen nur mit Zustimmung der Bedienstetenversammlung – dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Kommt der Ausschuss (die Bedienstetenversammlung) zu dem Ergebnis, dass die Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung der Funktion erfolgt sind, so hat er die Zustimmung zu erteilen. Nach dem Ausscheiden aus der Funktion ist zur Erteilung der Zustimmung der ehemalige Ausschuss zuständig.

(5) Die Abs. 1 bis 3 sind

1. für die Dauer der Vertretung eines Mitgliedes des Personalvertretungsorganes und
2. bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit

auf den Vertreter sinngemäß anzuwenden, wenn die Vertretungstätigkeit mindestens zwei Wochen ununterbrochen gedauert hat und der Dienststellenleiter von Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde.

(6) Die Abs. 1 bis 4 sind sinngemäß anzuwenden:

1. auf alle Bediensteten, die auf einem zugelassenen Wahlvorschlag aufscheinen, von dessen Veröffentlichung bis zur Kundmachung des Wahlergebnisses;
2. auf die Mitglieder der Wahlausschüsse.

6. Abschnitt Schutz der Rechte der Bediensteten

§ 32

Die Bediensteten dürfen in der Ausübung ihrer Rechte in der Bedienstetenversammlung, in der Wahlwerbung sowie in ihrem aktiven und passiven Wahlrecht zu

den Organen der Personalvertretung nicht beschränkt und wegen der Ausübung dieser Rechte und Tätigkeiten dienstlich nicht benachteiligt werden.

7. Abschnitt Aufwand der Personalvertretung

§ 33 Sachaufwand

(1) Den Organen der Personalvertretung sind erforderlichenfalls von der Gemeinde entsprechende Räumlichkeiten samt Einrichtungen zur Verfügung zu stellen. Die Kosten der Instandhaltung dieser Räumlichkeiten und ihrer Einrichtung, die Kosten der Beheizung und Beleuchtung dieser Räumlichkeiten, die Kosten für die Kanzlei-erfordernisse einschließlich des Aufwandes für Telefon und Zustellung, deren die Organe der Personalvertretung zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben bedürfen, sowie die Kosten für den amtlichen Stimmzettel trägt die Gemeinde.

(2) Die Gemeinde trägt die Kosten der Reisen der Personalvertreter und der Mitglieder der Wahlausschüsse innerhalb des Burgenlandes, soweit diese Reisen für die Erfüllung ihrer Personalvertretungsaufgaben unbedingt erforderlich sind.

(3) Auf die Zuerkennung und Bemessung der gemäß Abs. 2 zu vergütenden Reisekosten sind jene reisegebührenrechtlichen Vorschriften sinngemäß anzuwenden, die für den betreffenden Personalvertreter bei Dienstreisen als Gemeindebediensteter gelten.

§ 34 Personalvertretungsumlage

(1) Zur Deckung der nicht gemäß § 33 abgegoltenen Kosten der Geschäftsführung der Personalvertretung und zur Errichtung und Erhaltung von Einrichtungen zur Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten sowie zur Durchführung und Unterstützung solcher Maßnahmen zugunsten der Bediensteten kann von den Bediensteten eine Personalvertretungsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens 0,5 % der Bemessungsgrundlage betragen. Die Bemessungsgrundlage bildet

1. für Beamte der Monatsbezug im Sinne des Gehaltsgesetzes 1956 unter Ausschluss der Kinderzulage,
2. für Vertragsbedienstete das Monatsentgelt im Sinne des Vertragsbedienstetengesetzes 1948,
3. für sonstige Bedienstete das Entgelt unter Ausschluss der nicht sonderzahlungsfähigen Zulagen und der Sonderzahlungen.

(2) Die Einhebung und die Höhe der Personalvertretungsumlage beschließen auf Antrag des Personalvertreterausschusses (der Vertrauensperson) die Bediensteten in geheimer Abstimmung. Liegt ein solcher Antrag oder ein Antrag über die Änderung

der Höhe der Personalvertretungsumlage vor, ist innerhalb von sechs Wochen eine Bedienstetenversammlung einzuberufen. Der Antrag ist angenommen, wenn mindestens zwei Drittel der stimmberechtigten Bediensteten anwesend sind und mindestens zwei Drittel der anwesenden stimmberechtigten Bediensteten dem Antrag zustimmen.

(3) In Gemeinden mit mehr als einer Bedienstetenversammlung entscheiden über die Einhebung und die Höhe der Personalvertretungsumlage alle wahlberechtigten Bediensteten der Gemeinde in einer gemeinsamen Bedienstetenversammlung auf Antrag des Zentralausschusses. Auf die gemeinsame Bedienstetenversammlung sind Abs. 2 und § 6 sinngemäß anzuwenden.

(4) Die Personalvertretungsumlage ist vom Dienstgeber einzuheben und monatlich an den Personalvertretungsfonds abzuführen.

§ 35 Personalvertretungsfonds

(1) Die Eingänge aus der Personalvertretungsumlage, Spenden, Zuschüsse des Dienstgebers sowie sonstige für die im § 34 bezeichneten Zweck bestimmte Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Personalvertretungsfonds.

(2) Die Verwaltung des Personalvertretungsfonds obliegt dem Zentralausschuss, wenn jedoch kein Zentralausschuss besteht, dem Personalvertreterausschuss (der Vertrauensperson). Vertreter des Personalvertretungsfonds nach außen ist der Vorsitzende des Zentralausschusses, wenn kein Zentralausschuss besteht, der Vorsitzende des Personalvertreterausschusses (die Vertrauensperson). Im Verhinderungsfall werden der Vorsitzende durch seine Stellvertreter und die Vertrauensperson durch ihr Ersatzmitglied vertreten.

(3) Die Mittel des Personalvertretungsfonds dürfen nur zu den im § 34 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

(4) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Personalvertretungsfonds hat der Zentralausschuss, wenn jedoch kein Zentralausschuss besteht, der Personalvertreterausschuss zwei Rechnungsprüfer und zwei Stellvertreter für die Funktionsdauer des Zentralausschusses (Personalvertreterausschusses) zu bestellen. Diese müssen Bedienstete der Gemeinde, dürfen aber nicht Personalvertreter oder Mitglieder eines Wahlausschusses sein. Die Funktion als Rechnungsprüfer erlischt vor dem Ende der Funktionsdauer des Zentralausschusses (Personalvertreterausschusses) durch Eintritt oder Bekanntwerden eines Umstandes, der die Bestellbarkeit ausschließen würde, und durch Verzicht. In diesem Fall ist für den Rest der Funktionsdauer des Zentralausschusses (Personalvertreterausschusses) ein neuer Rechnungsprüfer bzw. Stellvertreter zu bestellen.

(5) In Gemeinden, in denen die Personalvertretung von einer Vertrauensperson wahrgenommen wird, hat die Bedienstetenversammlung zugleich mit der Entscheidung über den Antrag auf Einhebung einer Personalvertretungsumlage auch einen

Rechnungsprüfer und seinen Stellvertreter zu bestellen. Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

8. Abschnitt Aufsicht über die Personalvertretung

§ 36

(1) Der Gemeindevorstand hat als Aufsichtsbehörde die Aufsicht über die Rechtsperson Personalvertretung (§ 3 Abs. 5) zu führen. Die Aufsichtsbehörde wird auf Antrag oder von Amts wegen tätig. Zur Antragstellung an die Aufsichtsbehörde ist jeder Bedienstete berechtigt, für den das betreffende Organ der Personalvertretung zuständig ist.

(2) Die Aufsichtsbehörde hat Beschlüsse der Organe der Personalvertretungen, die den gesetzlichen Bestimmungen widersprechen, aufzuheben und im übrigen jedenfalls die Gesetzmäßigkeit oder Gesetzwidrigkeit der den Gegenstand des Verfahrens bildenden Geschäftsführung festzustellen.

(3) Auf das Verfahren vor der Aufsichtsbehörde sind die Bestimmungen des AVG anzuwenden.

(4) Gegen die Entscheidung des Gemeindevorstandes ist die Berufung an den Gemeinderat zulässig.

9. Abschnitt Übergangs- und Schlußbestimmungen

§ 37

Übergangsbestimmungen

(1) Die erstmalige Wahl der Personalvertreter nach den Bestimmungen dieses Gesetzes ist innerhalb von achtzehn Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes vom Bürgermeister im Einvernehmen mit der Landesgruppe Burgenland der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten derart auszuschreiben, dass die erstmalige Wahl in allen Gemeinden und Gemeindeverbänden am gleichen Wahltag stattfindet.

(2) Die gemäß § 5 dieses Gesetzes dem Personalvertreterausschuss (Zentralausschuss) obliegenden Aufgaben hat bis zum erstmaligen Zusammentritt dieses Ausschusses der Gemeindevorstand wahrzunehmen.

(3) Anlässlich der erstmaligen Wahl der Personalvertreter obliegt die Bestellung der Wahlausschüsse den Leitern der Dienststellen, bei denen diese Ausschüsse zu bilden sind. Bei der erstmaligen Zusammensetzung der Wahlausschüsse ist davon auszugehen, dass jede für den betreffenden Ausschuss wahlwerbende Gruppe mindestens einen Vertreter entsenden kann, und zwar auch dann, wenn dadurch die in

den §§ 16 Abs. 2 und 21 Abs. 2 festgesetzten Zahlen der Mitglieder der Wahlausschüsse überschritten werden. Bis zum erstmaligen Zusammentritt der Wahlausschüsse haben die diesen Ausschüssen gemäß §§ 19 und 22 obliegenden Aufgaben die Leiter der Dienststellen, bei denen diese Ausschüsse zu bilden sind, wahrzunehmen. Gegen deren Entscheidung ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

§ 38 **Eigener Wirkungsbereich**

Die Gemeinden und Gemeindeverbände haben ihre in diesem Gesetz geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

§ 39 **Sprachliche Gleichbehandlung**

Soweit in diesem Gesetz personenbezogene Ausdrücke in männlicher Form verwendet werden, gelten sie auch für Personen weiblichen Geschlechts. Sie können, soweit dies sprachlich möglich ist, von Frauen in weiblicher Form verwendet werden.

§ 40 **Verweisung auf andere Gesetze**

Soweit in diesem Gesetz auf andere Gesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese Gesetze in der nachstehend angeführten Fassung und mit dem nachstehend angeführten Titel anzuwenden:

1. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 158/1998,
2. Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54, in der für die Gemeindebeamten jeweils geltenden Fassung,
3. Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992,
4. Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, in der für die Gemeindevertragsbediensteten jeweils geltenden Fassung.

§ 41 **Wirksamkeitsbeginn**

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.

(2) Verordnungen auf Grund dieses Gesetzes können bereits ab dem auf seine Kundmachung folgenden Tag erlassen werden. Sie dürfen jedoch frühestens mit dem in Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt in Kraft gesetzt werden.

Vorblatt

Problem:

Das Land Burgenland ist das einzige Bundesland, in dem eine gesetzliche Grundlage für die Einrichtung von Personalvertretungen für die Bediensteten der Gemeinden und Gemeindeverbände fehlt. Diese Lücke in der Rechtsordnung wird von den Gemeindebediensteten als Mangel empfunden.

Ziel und Lösung:

Die Lücke in der Landesrechtsordnung soll durch Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Errichtung einer institutionalisierten Dienstnehmervertretung in den Gemeinden und Gemeindeverbänden geschlossen werden. Den Gemeindebediensteten sollen damit jene Rechte eingeräumt werden, die den Dienstnehmern in der Privatwirtschaft sowie den übrigen öffentlichen Bediensteten in Österreich schon lange zukommen.

Alternativen:

Beibehaltung des unbefriedigenden die Gemeindebediensteten benachteiligenden Rechtszustandes.

EU-Konformität:

EU-Regelungen werden durch den vorliegenden Gesetzentwurf nicht berührt.

Kosten:

Die finanziellen Auswirkungen dieser rechtssetzenden Maßnahme werden im „Allgemeinen Teil“ der Erläuterungen dargestellt.

Erläuterungen

I.

Allgemeiner Teil

1. Kompetenzgrundlagen und Grundzüge:

Die Angelegenheiten des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Gemeinden und der Gemeindeverbände einschließlich der in Betrieben tätigen Bediensteten ist gemäß Art. 21 B-VG Landessache in Gesetzgebung und in Vollziehung. Durch den vorliegenden Gesetzentwurf soll eine Lücke in der Rechtsordnung geschlossen werden, da für Bundes- und Landesbedienstete Personalvertretungsregelungen bereits gelten. Angestrebt wird eine Regelung, die folgenden Anforderungen Rechnung trägt:

- 1.1. Die gesetzlichen Bestimmungen sollen so gestaltet werden, dass die Personalvertretungsorganisation die unterschiedlichen Gemeindestrukturen angemessen berücksichtigt. Insbesondere die unterschiedliche Größe der einzelnen Gemeinden (von Kleinstgemeinden bis zur Landeshauptstadt Eisenstadt) erfordert entsprechend differenzierte Regelungen.
- 1.2. Die Interessen der Gemeindebediensteten sollen wirksam vertreten werden können.
- 1.3. Die klaglose Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes in den Gemeinden soll gewährleistet sein.
- 1.4. Die mit der Einrichtung von Personalvertretungsorganen verbundenen Kosten sollen möglichst gering gehalten werden.
- 1.5. Aus rechtssystematischen Gründen sollen nicht unbedingt notwendige Abweichungen vom Personalvertretungsrecht der Landesbediensteten (Landespersonalvertretungsgesetz, LGBl. Nr. 17/1980) vermieden werden.

Der vorliegende Entwurf eines Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes trägt diesen Anforderungen weitestgehend Rechnung. Soweit die einzelnen Ziele dieses Gesetzes zueinander in einem Spannungsverhältnis stehen, wird versucht, einen für alle Betroffenen annehmbaren Interessenausgleich zu finden.

Inhaltlich ist der Vorschlag den für Landesbedienstete bestehenden Regelungen weitgehend angepasst. Die erforderlichen Modifizierungen im Hinblick auf die Strukturen der Gemeinden waren jedoch unumgänglich.

2. Organisation:

In Gemeinden mit mindestens fünf Bediensteten ist eine Personalvertretung einzurichten. Als Organe der Personalvertretung sind die Bedienstetenversammlung, die Vertrauensperson, der Personalvertreterausschuss, der Zentralausschuss, der Personalvertreterwahlausschuss und der Zentralwahlausschuss vorgesehen.

2.1. Bedienstetenversammlung:

Die Gesamtheit der Bediensteten einer Gemeindedienststelle bildet die Bedienstetenversammlung. In Gemeinden, in denen alle Dienststellen zum Zwecke der Bildung einer gemeinsamen Personalvertretung zusammenge-

fasst werden, bildet die Gesamtheit der Gemeindebediensteten die Bedienstetenversammlung.

2.2. Vertrauensperson:

In Gemeindedienststellen mit weniger als 20 Bediensteten ist eine Vertrauensperson zu wählen. Da Dienststellen mit weniger als 20 Bediensteten zwingend zusammenzufassen sind, ist auch in Gemeinden mit mehreren Dienststellen, sofern die Zahl der Gemeindebediensteten 20 nicht erreicht, nur eine Vertrauensperson zu wählen.

2.3. Personalvertreterausschuss:

In Gemeindedienststellen mit mindestens 20 Bediensteten ist an Stelle der Vertrauensperson ein Personalvertreterausschuß nach den Grundsätzen des unmittelbaren Verhältniswahlrechts zu wählen. Die Zahl der Mitglieder des Personalvertreterausschusses hängt von der Zahl der Bediensteten in der jeweiligen Dienststelle ab.

2.4. Zentralausschuss:

Wenn in einer Gemeinde mehr als eine Bedienstetenversammlung eingerichtet ist, wird zur Gesamtvertretung der Bediensteten ein Zentralausschuss gebildet. Unter Berücksichtigung des gesetzlichen Gebotes zur Zusammenfassung von Dienststellen mit weniger als 20 Bediensteten ist daher die Wahl eines Zentralausschusses nur in Gemeinden mit mindestens 40 Bediensteten denkmöglich. Nach dem derzeitigen Stand verfügen nur 11 Gemeinden des Burgenlandes über mindestens 40 Bedienstete. In der Praxis wird daher in der weitaus überwiegenden Zahl der Gemeinden des Burgenlandes nur eine Bedienstetenversammlung und eine Vertrauensperson bzw. ein Personalvertreterausschuss bestehen, die sämtliche Aufgaben der Personalvertretung wahrnehmen. Lediglich in einigen wenigen Gemeinden wird darüber hinaus auch ein Zentralausschuss zu bilden sein.

Die Zahl der Mitglieder des Zentralausschusses beträgt fünf. Der Zentralausschuss wird nicht unmittelbar von den Bediensteten, sondern von den Mitgliedern und derselben Zahl von Ersatzmitgliedern der Personalvertreterausschüsse aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts gewählt.

2.5. Aufgaben der Organe der Personalvertretung:

Bei der Gestaltung des Umfangs und der Intensität der Mitwirkungsrechte der Personalvertretungsorgane werden auf der einen Seite eine möglichst effektive Vertretung der Dienstnehmerinteressen und auf der anderen Seite die Wahrung des durch das B-VG und die Gemeindeordnung vorgegebenen Wirkungsbereiches der Gemeindeorgane angestrebt.

3. Kosten:

Gemäß Art. 40 der Burgenländischen Landesverfassung ist jedem Entwurf eines Landesgesetzes, der mit Mehrausgaben verbunden sein könnte, eine Berechnung anzuschließen, aus der die Gesamtbelastung des Landes sowie die in den einzelnen Finanzjahren anfallenden Anteile hervorgehen.

Gemäß Artikel 1 der Vereinbarung zwischen dem Bund, den Ländern und den

Gemeinden über einen Konsultationsmechanismus und einen künftigen Stabilitätspakt der Gebietskörperschaften, BGBl. I Nr. 35/1999, und gemäß Artikel 1 der Kundmachung des Landeshauptmannes von Burgenland, LGBl. Nr. 2/1999, ist in die Gesetzesentwürfe der Ämter der Landesregierungen eine Darstellung der finanziellen Auswirkungen aufzunehmen. Hierbei sind die Richtlinien für die Ermittlung und Darstellung der finanziellen Auswirkungen neuer rechtssetzender Maßnahmen gemäß § 14 Abs. 5 des Bundeshaushaltsgesetzes (BHG), BGBl. II Nr. 50/1999, zu berücksichtigen.

Mit dem vorliegenden Gesetzesvorhaben sind keine finanziellen Auswirkungen für den Bund und das Land Burgenland verbunden. Der Entwurf wird für die Gemeinden und Gemeindeverbände voraussichtlich folgende Kosten verursachen:

Vorweg ist zu bemerken, dass im Folgenden lediglich die „Kosten“ im betriebswirtschaftlichen Sinn (Verbrauch vorhandener Ressourcen) dargestellt werden. Die Berechnung allfälliger voranschlagswirksamer „Ausgaben“ unterbleibt, da

einerseits auch nicht annähernd abgeschätzt werden kann, ob und gegebenenfalls wieviele und welche Gemeinden für die Erfüllung der ihnen nach diesem Gesetzesentwurf obliegenden Aufgaben zusätzliche finanzielle Mittel benötigen und

andererseits davon ausgegangen werden kann, dass in der weitaus überwiegenden Zahl von Gemeinden zur Erfüllung der neuen Aufgaben die vorhandenen Ressourcen ausreichen werden, d.h. keine zusätzlichen Zahlungen zum Erwerb der notwendigen Ressourcen erfolgen müssen.

3.1. Kostenverursachende Bestimmung: § 27 Abs. 4

Den Personalvertretern und den Mitgliedern der Wahlausschüsse ist unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige freie Zeit zu gewähren.

Die Höhe der mit der Vollziehung dieser Bestimmung verbundenen Kosten wird von der Zahl der zu vertretenden Gemeindebediensteten, von der Zahl der Personalvertreter und von der Einstufung der Personalvertreter abhängen.

Unter der Annahme, dass ein Personalvertreter in den kleinsten Gemeinden eine Freizeit von 1 Stunde/Woche (Jahres-Arbeitszeiterwartungswert: 52 Stunden) und ein Personalvertreter in den größten Gemeinden eine Freizeit von 10 Stunden/Woche (Jahresarbeitszeit-Erwartungswert: 520 Stunden) in Anspruch nehmen werden, ergeben sich folgende Kosten pro Jahr:

	b(B)-Bediensteter	c(C)-Bediensteter
1 Stunde/Woche	S 19.768,--	S 14.414,--
10 Stunden/Woche	S 197.683,--	S 144.144,--

Der Berechnung liegen durchschnittliche Personalkosten von S 4,80 pro Mi-

nute (b; B) bzw. von S 3,50 pro Minute (c; C) sowie eine durchschnittliche jährliche Normalarbeitszeit von 100.000 Minuten zugrunde. Die Kosten beinhalten Personal-, Sach- und Verwaltungsgemeinkosten. Zu den Raumkosten siehe Punkt 3.4.

Die Kosten für die Freizeitgewährung werden sich voraussichtlich innerhalb der oben dargestellten Bandbreite (1 bis 10 Stunden/Woche) bewegen. In Gemeinden mit mehr als einem Personalvertreter sind die dargestellten Kosten mit der Zahl der Personalvertreter zu multiplizieren.

Wie schon einleitend ausgeführt, ist aber damit zu rechnen, dass in der weit- aus überwiegenden Zahl von Gemeinden keine zusätzlichen Personalausgaben (z.B. durch Neuaufnahmen oder Überstundenleistungen) erforderlich sein werden, um die dem Personalvertreter obliegenden dienstlichen Aufgaben erfüllen zu können. Es ist vielmehr zu erwarten, dass durch innerorganisatorische Maßnahmen und Rationalisierungen die Inanspruchnahme zusätzlicher Finanzmittel vermieden werden kann.

Zu den Kosten für die Freizeit der Mitglieder der Wahlausschüsse siehe Punkt 3.3.

3.2. Kostenverursachende Bestimmung: § 28

Jeder Personalvertreter hat zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung seines Dienstehelommens. Das Höchstaussmaß der Dienstfreistellung beträgt

- 3.2.1. für den Vorsitzenden des Personalvertreterausschusses und den Vorsitzenden des Zentralausschusses jeweils 20 Arbeitstage,
- 3.2.2. für die übrigen Mitglieder des Personalvertreterausschusses und des Zentralausschusses jeweils 10 Arbeitstage und
- 3.2.3. für die Vertrauensperson 15 Arbeitstage.

innerhalb der Funktionsperiode (= 5 Jahre).

Die Höhe der mit der Vollziehung dieser Bestimmung verbundenen Kosten hängt von der Zahl der Personalvertreter und von ihrer Einstufung ab. Es ist mit folgenden Jahreskosten pro Personalvertreter zu rechnen:

	b(B)-Bediensteter	c(C)-Bediensteter
Ausschussvorsitzender: (32 Stunden/Jahr)	S 12.165,--	S 9.009,--
sonstiges Ausschussmitglied: (16 Stunden/Jahr)	S 6.082,--	S 4.504,--
Vertrauensperson: (24 Stunden/Jahr)	S 9.123,--	S 7.128,--

Hinsichtlich der Berechnungsgrundlagen, der Kostenbestandteile, der Kosten in Gemeinden mit mehreren Personalvertretern und der nicht zu erwartenden

voranschlagswirksamen Ausgaben siehe Punkt 3.1.

3.3. Kostenverursachende Bestimmung: § 19 und § 22 i.V.m. § 27 Abs. 4 und § 20

§ 19 und § 22 übertragen dem Personalvertreterwahlausschuss und dem Zentralwahlausschuss zahlreiche Aufgaben im Zusammenhang mit der Durchführung der Personalvertretungswahlen. Zur ordnungsgemäßen Erfüllung dieser Aufgaben ist den Mitgliedern der Wahlausschüsse gemäß § 27 Abs. 4 die erforderliche freie Zeit zu gewähren. Werden die Aufgaben der Personalvertretung von einer Vertrauensperson wahrgenommen, so obliegen die den Wahlausschüssen zukommenden Aufgaben dem Bürgermeister. Da damit zu rechnen ist, dass der Bürgermeister diese Aufgaben nicht selbst wahrnimmt sondern durch das Hilfsorgan „Gemeindeamt“ und damit durch Gemeindebedienstete besorgen lässt, werden den Gemeinden aus der Anwendung des § 20 Vollzugskosten erwachsen.

Die Höhe der mit der Vollziehung dieser Bestimmungen verbundenen Kosten hängt in erster Linie von der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der Mitglieder der Wahlausschüsse und der mit der Wahldurchführung betrauten Gemeindebediensteten sowie davon ab, ob in einer Gemeinde eine Vertrauensperson oder ein Personalvertreterausschuss oder mehrere Personalvertreterausschüsse – und damit auch ein Zentralausschuss – zu wählen sind. Im Übrigen wird sich die Zahl der wahlberechtigten Bediensteten nur unwesentlich auf die Wahlkosten auswirken.

Da die Funktionsdauer der Personalvertretungsorgane fünf Jahre beträgt, fallen die mit der Wahl verbundenen Kosten nur alle fünf Jahre an. Die pro Wahl und pro Person anfallenden Kosten werden unter der Annahme eines Zeitbedarfes von 1 Woche (= 40 Stunden) für den Vorsitzenden des Personalvertreterwahlausschusses, von 3 Tagen (= 24 Stunden) für jedes Mitglied des Personalvertreterwahlausschusses und von 1 Woche (= 40 Stunden) für den mit der Wahlhandlung betrauten Gemeindebediensteten – bei Wahl einer Vertrauensperson – wie folgt geschätzt:

	b(B)-Bediensteter	c(C)-Bediensteter
Vorsitzender: (40 Stunden)	S 15.206,—	S 11.088,—
sonstiges Mitglied: (24 Stunden)	S 9.123,—	S 7.128,—
Gemeindebediensteter: (40 Stunden)	S 15.206,—	S 11.088,—

Hinsichtlich der Berechnungsgrundlagen, der Kostenbestandteile, der Kosten in Gemeinden mit mehreren Wahlausschussmitgliedern und der nicht zu erwartenden voranschlagswirksamen Ausgaben siehe Punkt 3.1.

Hinsichtlich der Wahl des Zentralausschusses kann davon ausgegangen werden, dass die damit verbundenen Kosten wesentlich unter den durch die

Wahl des Personalvertreterausschusses und der Vertrauensperson verursachten Kosten liegen, da der Zentralausschuss nicht unmittelbar von den Bediensteten sondern in einem vereinfachten Verfahren von den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern der Personalvertreterausschüsse gewählt wird.

3.4. Kostenverursachende Bestimmung: § 33

Gemäß § 33 hat die Gemeinde die von der Personalvertretung für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigten Sachmittel (Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse usw.) unentgeltlich zur Verfügung zu stellen, sowie die Kosten für den amtlichen Stimmzettel und für die Reisen der Personalvertreter innerhalb des Burgenlandes, soweit diese Reisen für die Erfüllung der Personalvertretungsaufgaben unbedingt erforderlich sind, zu tragen.

Unter der Annahme einer kalkulatorischen Miete für Büros von S 64,-- pro m² und einem Raumbedarf von 14 m² pro Person ergeben sich für einen Personalvertreter mit einem Arbeitszeiterwartungswert von 1 Stunde/Woche (= 52 Stunden/Jahr) ein Raumbedarf von 0,43 m² und damit Raumkosten von S 330,- pro Jahr. Für einen Personalvertreter mit einem Arbeitszeiterwartungswert von 10 Stunden/Woche (= 520 Stunden/Jahr) sind ein Raumbedarf von 4,36 m² und Raumkosten von S 3.348,- pro Jahr zu kalkulieren. In gleicher Weise können die mit der Durchführung der Personalvertretungswahlen (Punkt C) verbundenen Raumkosten ermittelt werden.

Wie im „Besonderen Teil“ der Erläuterungen zu § 33 näher ausgeführt werden in den meisten Gemeinden keine eigenen nur für die Wahrnehmung von Personalvertretungsaufgaben vorgesehenen Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden. In der Regel werden daher die der Personalvertretung nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben in den bestehenden Amtsräumen und mit den vorhandenen Einrichtungen (Möbel, Computer u.s.w.) wahrgenommen werden, sodass keine die Gemeinden durch raumschaffende oder sonstige bauliche Maßnahmen, durch Erhaltungsmaßnahmen oder durch Anschaffung von Einrichtungsgegenständen oder Bürogeräten belastende zusätzliche Ausgaben zu erwarten sind.

Ausgaben sind lediglich im Zusammenhang mit der Beheizung und Beleuchtung der Räume (etwa bei Besorgung von Personalvertretungssachen nach Dienstschluß), mit der Beistellung der Kanzleierfordernisse (Büromaterial wie Papier, Schreibgeräte u.s.w.), mit der Kostentragung für Telefon und Postzustellung und mit den Kosten für die amtlichen Stimmzettel zu erwarten. Es ist aber nicht damit zu rechnen, dass diese Ausgaben einen nennenswerten Betrag übersteigen werden. Eine annähernd zuverlässige Schätzung dieser Ausgaben ist in Anbetracht der unterschiedlichen Strukturen in den einzelnen Gemeinden nicht möglich. Dies gilt auch für die Kosten der Reisen der Personalvertreter. Es wird aber davon ausgegangen, dass die Personalvertreter ihre Aufgaben in der Regel innerhalb der Gemeinden wahrnehmen werden und für allfällige innergemeindliche Reisen (z.B. zwischen mehreren Dienststellen) im Hinblick auf § 2 Abs. 2 RGV 1955 keine Kostenersatzansprüche entstehen.

II. Besonderer Teil

Zu § 1:

In Anlehnung an die Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes und des Burgenländischen Landes-Personalvertretungsgesetzes wird für Gemeindebedienstete eine Personalvertretung dann eingerichtet, wenn in der Gemeinde mindestens fünf Bedienstete beschäftigt sind.

Bedienstete sind alle in einem aktiven öffentlich-rechtlichen oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehenden Personen.

Nicht als Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes gelten Personen mit einem Beschäftigungsausmaß unter 50 % und Personen mit kurzfristiger Beschäftigung.

Obwohl ebenfalls in einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde stehend, gelten nicht als Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes Hausbesorger sowie Gemeinde- und Kreisärzte. In beiden Fällen ist die Ausnahme sachlich begründet, da bei beiden Bedienstetengruppen mangels Eingliederung in die Gemeindeverwaltungsorganisation das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit nicht oder nur in geringem Umfang gegeben ist.

Auf die in Gemeindebetrieben beschäftigten Personen ist bisher auf Grund der im Art. III der B-VG Novelle BGBl. Nr. 350/1981 enthaltenen Übergangsbestimmung der II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes anzuwenden, obwohl die Regelung des Personalvertretungsrechtes auch für die Bediensteten in Gemeindebetrieben in die Gesetzgebungskompetenz der Länder übertragen worden ist. Diese Rechtslage soll unverändert bleiben, weil es als wenig sinnvoll angesehen wird, diesen den Bediensteten vertrauten und in der Praxis bewährten Normenbestand durch landesgesetzliche Regelungen zu ersetzen.

Um nicht in den einzelnen Bestimmungen jeweils auf die Gemeindeverbände bzw. auf deren Organe verweisen zu müssen, ordnet Abs. 4 allgemein die Anwendung aller für Gemeinden geltenden Bestimmungen auch für Gemeindeverbände an.

Zu § 2:

Die Regelung der Aufgaben der Personalvertretung erfolgt im wesentlichen gleich wie im Bundes-Personalvertretungsgesetz und im Landes-Personalvertretungsgesetz.

Durch die Bestimmung des Abs. 3 kommt zum Ausdruck, dass das bisher anerkannte überbetriebliche Vertretungsrecht der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes unberührt bleibt. Den auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen soll es auch nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes unbenommen sein, die Interessen ihrer Mitglieder dem Dienstgeber gegenüber zu vertreten, ohne dass ih-

nen allerdings ein Rechtsanspruch auf Gehör oder auf die Durchführung eines Verfahrens zusteht.

Abs. 1 bestimmt, dass es Aufgabe der Personalvertretung ist, nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Dies bedeutet insbesondere, dass die nach diesem Gesetz jeweils zuständigen Organe die entsprechenden Maßnahmen zu setzen haben.

Zu § 3 :

Diese Bestimmung regelt den organisatorischen Aufbau der Personalvertretung. Wann eine Personalvertreterausschuss oder eine Vertrauensperson das in Betracht kommende Organ ist, ergibt sich aus §§ 7 und 8. Ein Personalvertreterausschuss ist nur dann zu wählen, wenn in einer Gemeindedienststelle mindestens 20 Bedienstete beschäftigt sind.

Abs. 5 bestimmt, dass die Gesamtheit der vom Personalvertreterausschuss – im Falle der Errichtung eines Zentralausschusses der vom Zentralausschuss – vertretenen Bediensteten Rechtspersönlichkeit besitzt. Die Bedeutung des Abs. 5 liegt auch darin, dass nur die Gesamtheit der vom höchsten eingerichteten Organ vertretenen Bediensteten Rechtspersönlichkeit hat. Ist ein Zentralausschuss eingerichtet, so haben die vom Personalvertreterausschuss vertretenen Bediensteten keine Rechtspersönlichkeit. Die gesetzliche Vertretung obliegt dem Vorsitzenden des Zentralausschusses (des Personalvertreterausschusses). Der Vorsitzende ist jedoch kein Organ der Personalvertretung im Sinne des § 3 Abs. 1.

Die Bestimmung des Abs. 2 umschreibt, auf welchen Personenkreis sich der Ausdruck „Personalvertreter“ bezieht.

Zu § 4:

Diese Bestimmung enthält eine Legaldefinition des Begriffes „Dienststelle“ und entspricht der Dienststellendefinition im Landes-Personalvertretungsgesetz und im Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997. Abweichend von den genannten Landesgesetzen bezieht sich der Dienststellenbegriff im Sinne des Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes aber auch auf „Betriebe“, da auf Grund umfassender Landeskompetenzen auf dem Gebiete des Personalvertretungsrechts der Bediensteten der Gemeinden der Anwendungsbereich des Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes auch Betriebe umfasst.

Zu § 5:

Diese Bestimmung normiert die Voraussetzungen und das Verfahren für das Zusammenlegen von Dienststellen zum Zwecke der Bildung gemeinsamer Personalvertretungsorgane. Es ist eine obligatorische und eine fakultative Zusammenfassung von Dienststellen vorgesehen. Dienststellen mit weniger als 20 Bediensteten haben

zwingend mit anderen Dienststellen gemeinsame Personalvertretungsorgane zu bilden, wobei in kleineren Gemeinden (mit weniger als 20 Bediensteten) alle Dienststellen kraft gesetzlicher Anordnung zusammengefasst werden müssen und in größeren Gemeinden (mit mindestens 20 Bediensteten) eine Personalvertretung nur für Dienststellen eingerichtet werden darf, in denen mindestens 20 Bedienstete beschäftigt sind. Damit ist gewährleistet, dass in Gemeinden mit weniger als 40 Bediensteten, abgesehen vom Personalvertreterwahlausschuss, jeweils nur zwei Organe bestehen können, u.zw. die Bedienstetenversammlung und die Vertrauensperson bzw. der Personalvertreterausschuss. Damit ist eine den Strukturen der kleinen und mittleren Gemeinden Rechnung tragende Organisationsform gewährleistet. Lediglich in größeren Gemeinden mit mindestens 40 Bediensteten ist die Einrichtung von zwei oder mehr Personalvertreterausschüssen und eines Zentralausschusses denkbar. Aber auch in diesen Gemeinden können gemeinsame Organe der Personalvertretung gebildet werden, wobei sich eine diesbezügliche Entscheidung immer an der Wahrung der Bediensteteninteressen zu orientieren hat.

Die Entscheidung über die Bildung gemeinsamer Personalvertretungsorgane trifft der Personalvertreterausschuss bzw. der Zentralausschuss mit Zustimmung des Gemeindevorstandes. Gegen die Verweigerung der Zustimmung zur Bildung gemeinsamer Personalvertretungsorgane steht dem Vorsitzenden des Personalvertreterausschusses – wenn ein Zentralausschuss gebildet ist, diesem – die Erhebung einer Vorstellung an die Landesregierung und in weiterer Folge die Beschwerdemöglichkeit an den Verfassungsgerichtshof oder den Verwaltungsgerichtshof offen. In Gemeinden mit weniger als 20 Bediensteten hat die zwingend vorgeschriebene Zusammenfassung aller Dienststellen durch den Gemeindevorstand zu erfolgen. Lediglich die Bestimmung des Leiters der zusammengefassten Dienststelle erfolgt durch die Vertrauensperson im Einvernehmen mit dem Gemeindevorstand.

Zu § 6:

Die Bedienstetenversammlung ist ein Organ der Personalvertretung und besteht in jeder Gemeinde. In diesem Gremium hat die Vertrauensperson oder der Personalvertreterausschuss Gelegenheit, alle Bediensteten über geplante oder bereits durchgeführte Maßnahmen der Personalvertretung zu informieren. Aber auch die von der Vertrauensperson oder vom Personalvertreterausschuss vertretenen Bediensteten erhalten so die Möglichkeit, Fragen oder Anträge an ihre Personalvertreter zu stellen.

Die Bedienstetenversammlung ist grundsätzlich nach Bedarf einzuberufen. Sie muß aber binnen zwei Wochen einberufen werden, wenn mehr als ein Drittel der ihr angehörenden Bediensteten oder ein Drittel der Mitglieder des Personalvertreterausschusses ihre Einberufung unter Angabe des Grundes verlangt. „Binnen zwei Wochen“ bedeutet, dass die Bedienstetenversammlung für einen Termin innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung einzuberufen ist. Die Bedienstetenversammlung muss auch ohne entsprechendes Verlangen zumindest einmal in der Funktionsperiode einberufen werden.

Für die Beschlussfähigkeit (Abs. 11) ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Bediensteten erforderlich; diese grundsätzliche Beschlussunfähigkeit ist jedoch nach Ablauf einer halben Stunde nicht mehr gegeben. Beschlüs-

se werden mit einfacher Mehrheit gefaßt (Abs. 11). Als besonders wichtige Befugnisse sind die Beschlussfassung über die Enthebung der Vertrauensperson sowie des Personalvertreterausschusses zu nennen; desweiteren die Entscheidung über Streitigkeiten über das Ruhen und Erlöschen der Funktion einer Vertrauensperson sowie die Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung oder zur disziplinären Verfolgung einer Vertrauensperson. Die Beschlussfassung auf Einhebung und über die Höhe der Personalvertretungsumlage (§ 34) fällt ebenso in den Aufgabenbereich der Bedienstetenversammlung (Abs. 2 Z. 8).

Zu § 7:

In jeder Gemeindedienststelle, in der mindestens 20 Bedienstete beschäftigt sind, ist ein Personalvertreterausschuss zu wählen. Auf Grund dieser Bestimmung ist derzeit in der weitaus überwiegenden Zahl von Gemeinden und Gemeindeverbänden kein Personalvertreterausschuss sondern eine Vertrauensperson (§ 9) zu wählen, da in diesen Gemeinden und Gemeindeverbänden die Zahl der Bediensteten unter 20 liegt. Es verbleiben somit nur wenige Gemeinden und Gemeindeverbände, in denen eine Personalvertreterausschuss zu wählen ist. Von diesen Gemeinden wird in 23 Gemeinden (Gemeindeverbänden) jedenfalls nur ein Personalvertreterausschuss und nur eine Bedienstetenversammlung bestehen können, da in diesen Gemeinden (Gemeindeverbänden) weniger als 40 Bedienstete beschäftigt sind. Derzeit besteht daher lediglich in 11 Gemeinden (Gemeindeverbänden) die Möglichkeit zur Bildung mehrerer Bedienstetenversammlungen und mehrerer Personalvertreterausschüsse und damit auch eines Zentralausschusses. Auf Grund der personalmäßigen Strukturierung der Dienststellen in diesen 11 Gemeinden ist allerdings damit zu rechnen, dass lediglich in 4 – 6 Gemeinden (Gemeindeverbänden) mindestens zwei Bedienstetenversammlungen und Personalvertreterausschüsse sowie ein Zentralausschuss eingerichtet werden.

Die Zahl der Mitglieder des Personalvertreterausschusses ist nach der Zahl der in der jeweiligen Dienststelle beschäftigten Bediensteten gestaffelt. Sie beträgt in Dienststellen mit bis zu 50 Bediensteten drei und in Dienststellen ab 51 Bediensteten fünf. Diese Zahlen entsprechen der Regelung über die Dienststellenausschüsse im Landes-Personalvertretungsgesetz.

Zu § 8:

Die Aufgaben des Personalvertreterausschusses sind taxativ aufgezählt. Dem Personalvertreterausschuss obliegt zunächst die Wahrnehmung jener Angelegenheiten, zu deren Entscheidung der Leiter der Dienststelle, bei zusammengefassten Dienststellen auch der Leiter einer Teildienststelle, nach den Zuständigkeits- und Organisationsvorschriften berufen ist. Die Wahrnehmung aller Angelegenheiten, deren Entscheidung dem Bürgermeister, dem Gemeindevorstand oder dem Gemeinderat vorbehalten ist, soll dem Zentralausschuss obliegen. Ist kein Zentralausschuss zu bilden, so obliegen dem Personalvertreterausschuss auch alle Aufgaben, die nach diesem Gesetz dem Zentralausschuss übertragen sind. Diese Zuständigkeitsverteilung entspricht im wesentlichen jener im Landes-Personalvertretungsgesetz. Auch der

Umfang der Mitwirkungsrechte ist mit jenem des Landes-Personalvertretungsgesetzes vergleichbar.

Zu § 9:

In Dienststellen mit weniger als 20 Bediensteten ist eine Vertrauensperson zu wählen. Hinsichtlich der Zahl der Gemeinden, in denen kein Personalvertreterausschuss sondern eine Vertrauensperson zu wählen ist, wird auf die Erläuterungen zu § 7 verwiesen.

Der Aufgabenbereich der Vertrauensperson entspricht jenem des Personalvertreterausschusses (§ 8). Das bedeutet, dass die Vertrauensperson auch alle vom Zentralausschuss sonst wahrzunehmenden Aufgaben zu besorgen hat.

Zu § 10:

Die Bildung eines Zentralausschusses kommt dann in Betracht, wenn in einer Gemeinde mehr als eine Bedienstetenversammlung eingerichtet ist; dies ist von den Bedienstetenzahlen her gesehen derzeit in 11 Gemeinden möglich (siehe hierzu auch die Erläuterungen zu § 7). Die Zahl der Mitglieder des Zentralausschusses wurde einheitlich mit 5 festgelegt. Von einer Staffelung bis zu 13 Mitgliedern, wie dies im Landes-Personalvertretungsgesetz für den Landespersonalausschuss vorgesehen ist, wurde im Hinblick auf die geringe Größe der Gemeindeverwaltungen Abstand genommen. Die Mitglieder des Zentralausschusses werden nicht durch unmittelbare Wahl durch die Bediensteten sondern von den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern der Personalvertreterausschüsse gewählt. Um jedoch den Vorsitzenden aller Personalvertreterausschüsse ein Mitspracherecht im Zentralausschuss zu gewährleisten, bestimmt Abs. 3, dass die Vorsitzenden der Personalvertreterausschüsse, die nicht im Wege der Wahl Mitglieder des Zentralausschusses werden, diesem jedenfalls mit beratender Stimme angehören. Diese Regelung erscheint zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Personalvertretungsaufgaben erforderlich.

Zu § 11:

Die Aufgaben des Zentralausschusses werden taxativ festgelegt. Mit welchem Gemeindeorgan im Sinne des § 11 Abs. 1 Z 11 i.V. mit § 8 Abs. 3 das Einvernehmen herzustellen ist, ergibt sich aus den Bestimmungen des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 in Verbindung mit der Gemeindeordnung und dem Eisenstädter bzw. Ruster Stadtrecht.

Hinsichtlich des Begriffes Einvernehmen darf darauf hingewiesen werden, dass es sich dabei ausschließlich um das im § 12 näher definierte Einvernehmen handelt.

Zu § 12:

In dieser Bestimmung wird normiert, in welcher Form die Personalvertretung ihre Mitwirkungsrechte in Dienstrechtsangelegenheiten ausüben und auf welchem Wege sie Anträge, Anregungen und Vorschläge anbringen kann.

Ziel der Regelung ist es, den Bediensteten ein wirksames Mitspracherecht bei Personalentscheidungen zu sichern, ohne die Entscheidungsfähigkeit der zuständigen Gemeindeorgane, die eine wesentliche Voraussetzung für das Funktionieren der Gemeindeverwaltung bildet, zu beeinträchtigen. Dieses Ziel soll dadurch erreicht werden, dass

- ⇒ beabsichtigte Maßnahmen, bei denen der Personalvertretung ein Mitwirkungsrecht eingeräumt ist, dem zuständigen Organ der Personalvertretung fristgerecht zur Kenntnis zu bringen sind,
- ⇒ auf Verlangen des zuständigen Organs der Personalvertretung über diese Maßnahmen zu verhandeln und eine Verständigung (Einigung) anzustreben ist,
- ⇒ bei Maßnahmen, hinsichtlich derer das Einvernehmen herzustellen ist, dieses erst mit ausdrücklicher Zustimmung oder mit Nichtäußerung des zuständigen Personalvertretungsorgans hergestellt ist,
- ⇒ die Organe der Personalvertretung auch von sich aus Anträge stellen, Anregungen machen oder Vorschläge erstatten und verlangen können, dass hierüber mit ihnen vom zuständigen Organ des Dienstgebers beraten wird,
- ⇒ bei der Erstellung und Änderung des Dienstpostenplanes der Personalvertretung ein Recht zur Stellungnahme eingeräumt wird und
- ⇒ die zuständigen Gemeindeorgane verpflichtet sind, bei Nichteinigung, bei fehlendem Einvernehmen oder bei Nichtberücksichtigung von Anträgen, Anregungen oder Vorschlägen das zuständige Organ der Personalvertretung hievon fristgerecht unter Angabe der Gründe zu verständigen.

Hervorzuheben ist, daß unter „Herstellung des Einvernehmens“ nicht die Bindung der Gemeindeorgane an die Zustimmung der zuständigen Organe der Personalvertretung zu verstehen ist sondern lediglich die Verpflichtung der Gemeindeorgane, mit dem Organ der Personalvertretung eine einvernehmliche Lösung anzustreben. Letzten Endes hat das zuständige Gemeindeorgan in eigener Verantwortung die Entscheidung zu treffen. Dem von dieser Entscheidung betroffenen Bediensteten stehen dann alle Rechtsschutzinstrumente (ordentliche Rechtsmittel, Vorstellung, Beschwerden an die Höchstgerichte) zur Verfügung.

Die Rechtsfolgen einer Nichteinigung, eines fehlenden Einvernehmens oder einer Ablehnung von Anträgen, Anregungen oder Vorschlägen sind in den Abs. 7 bis 10 geregelt. Je nachdem, welches Gemeindeorgan zur Entscheidung der Angelegenheit zuständig ist, wird entweder ein auf Verlangen der Personalvertretung erfolgender Zuständigkeitsübergang (von Dienststellenleiter auf Bürgermeister, von Bürgermeister auf Gemeindevorstand) oder die Pflicht des Gemeinderates und Gemeindevorstandes zur Einbeziehung der Einwendungen, Anträge u.s.w. in seine Beratungen. Im Interesse einer raschen Entscheidungsfindung ist jeweils nur ein Zuständigkeitsübergang vorgesehen, sodass etwa bei einem Zuständigkeitsübergang vom Dienststellenleiter auf den Bürgermeister letzterer, allenfalls nach Verhandlungen mit der Personalvertretung, über die Angelegenheit endgültig entscheidet.

Gemäß Abs. 10 hat die Personalvertretung schließlich die Möglichkeit zu verlangen, dass die Durchführung von bestimmten Maßnahmen bis zur Entscheidung über ihre Einwendungen aufgeschoben wird (suspensives Vetorecht).

Zu § 13:

Diese Bestimmung enthält nur die unbedingt notwendigen Geschäftsordnungsnormen, zB über die Einberufung der Sitzungen, die Wahl des Vorsitzenden, die Beschlussfähigkeit und die erforderlichen Mehrheitsverhältnisse. Nähere Detailregelungen sind der Geschäftsordnung vorbehalten (Abs. 7), die vom Personalvertreterausschuss, wenn ein Zentralausschuss besteht von diesem, zu erlassen ist.

Die für die Personalvertreterausschüsse und die Zentralausschüsse geltenden Geschäftsführungsbestimmungen gelten sinngemäß auch für die Personalvertreterwahlausschüsse und die Zentralwahlausschüsse (§ 17 und § 21 Abs. 4).

Zu § 14:

Die Funktionsperiode sämtlicher Organe der Personalvertretung ist in Anlehnung an jene des Burgenländischen Landtages, des Gemeinderates und der Organe nach dem Landes-Personalvertretungsgesetz mit 5 Jahren festgelegt. Die Durchführung gemeinsamer Wahlen für die zu wählenden Vertrauenspersonen, Personalvertreterausschüsse und Zentralausschüsse wird dadurch gewährleistet, dass zwischenzeitlich durch vorzeitige Beendigung der Funktionsdauer notwendig gewordene Neuwahlen nur für den Rest der gesetzlichen Tätigkeitsdauer durchzuführen sind (s. § 23 und § 24) Während der Funktionsdauer soll aber die bestehende Organisation nicht etwa geändert werden, weil die Bedienstetenzahl gestiegen ist oder weil neue Dienststellen gebildet wurden. Für die erforderliche Organisation ist und bleibt grundsätzlich der Stand am Stichtag der Wahl ausschlaggebend (siehe § 7 Abs. 3).

Die Mitglieder der Personalvertreterausschüsse und die Vertrauenspersonen werden von den wahlberechtigten Bediensteten nach den Grundsätzen des gleichen, unmittelbaren, geheimen und persönlichen Verhältniswahlrechts gewählt. Die Mitglieder des Zentralausschusses werden hingegen von den Mitgliedern und der gleichen Zahl von Ersatzmitgliedern der Personalvertreterausschüsse aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts gewählt.

Zu § 15:

Maßgebend für die Beurteilung des aktiven und passiven Wahlrechts sind die Verhältnisse am Tag der Wahlausschreibung. Während alle Bediensteten einer Gemeinde einer Bedienstetenversammlung angehören und sich die Zuständigkeit der Personalvertretung auf alle Gemeindebediensteten erstreckt, soll das aktive und passive Wahlrecht bestimmten Bediensteten aus sachlich gerechtfertigten Gründen vorbehalten werden. So soll durch die im Abs. 1 normierte Mindestverwendungszeit verhindert werden, dass Personen, die eben erst in den öffentlichen Dienst eingetreten sind und daher die Eigenart dieses noch nicht kennen können, bereits ein Mit-

spracherecht eingeräumt wird. Das passive Wahlrecht setzt – neben dem Besitz des aktiven Wahlrechts – die Volljährigkeit (Vollendung des 19. Lebensjahres) und eine Mindestdienstzeit von 6 Monaten voraus. Zur Vermeidung von Interessenkollisionen sind Bedienstete, denen auf Dienstgeberseite Entscheidungsbefugnisse in Personalangelegenheiten zukommen, von der Wählbarkeit ausgeschlossen.

Zu § 16:

Ein Personalvertreterwahlausschuss ist vor jeder Wahl eines Personalvertreterausschusses zu bilden. Unter den Begriff „Wahl“ fallen alle Akte von der Ausschreibung der Wahl bis zur Kundmachung des Wahlergebnisses. Die Bestellung des Personalvertreterwahlausschusses muß also der Durchführung der Wahl – insbesondere auch der Wahlausschreibung im Sinne des § 19 Abs. 1 – zeitlich vorangehen. Ein Hinweis auf den Zeitpunkt, zu dem der Personalvertreterwahlausschuss zu bilden ist, ergibt sich auch aus § 23. Nach § 23 ist vor Ablauf der gesetzlichen Funktionsperiode des Personalvertreterausschusses und des Zentralausschusses eine Neuwahl so rechtzeitig auszuschreiben und durchzuführen, dass die neugewählten Organe am Tag nach dem Ablauf der Funktionsperiode zusammentreffen können.

Der Personalvertreterwahlausschuss besteht in jedem Fall aus drei Mitgliedern. Besteht ein Zentralausschuss, so sind die Mitglieder des Personalvertreterwahlausschusses vom Zentralausschuss, ansonsten vom Personalvertreterausschuss zu bestellen. Hierbei ist das Stärkeverhältnis der im jeweiligen Personalvertreterausschuss vertretenen Wählergruppen zu berücksichtigen. Haben mehrere im Personalvertreterausschuss vertretene Wählergruppen auf Grund der Anzahl ihrer Mitglieder im Personalvertreterausschuss gleichen Anspruch, so fällt der Sitz jener Wählergruppe zu, die anlässlich der Wahl die größere Anzahl von Reststimmen gehabt hat.

Besteht in einer Gemeinde erstmals das Erfordernis zur Bildung eines Personalvertreterwahlausschusses, weil sie nunmehr 15 oder mehr Bedienstete beschäftigt, ist der Wahlausschuss von der Bedienstetenversammlung zu bilden.

Zu § 17:

Die für die Geschäftsführung des Personalvertreterwahlausschusses und des Zentralausschusses geltenden Bestimmungen (§ 13) sollen sinngemäß für die Geschäftsführung des Personalvertreterwahlausschusses gelten.

Zu § 18:

Der § 30 Abs. 6 sieht vor, dass ein Mitglied eines Wahlausschusses nicht mitstimmen darf, wenn der Wahlausschuss über die Mandatsaberkennung dieses Mitgliedes zu entscheiden hat. Diese Bestimmung soll sinngemäß auch für den Fall gelten, dass der Personalvertreterwahlausschuss über das Ruhen oder Erlöschen des Mandates eines Mitgliedes des Personalvertreterwahlausschusses Beschluss zu fassen hat.

Zu § 19:

Die Vorschriften über den Wahlvorgang entsprechen jenen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes und des Landes-Personalvertretungsgesetzes.

Nach Abs. 1 ist die Wahl spätestens acht Wochen vor dem Wahltag auszuschreiben. Auf die Bestimmungen des § 23 ist jedenfalls Bedacht zu nehmen. Wenn man in Rechnung stellt, dass die Konstituierung des neugewählten Personalvertreterausschusses eine gewisse Zeit beansprucht und die Ausschreibung der Wahl erst mit der Kundmachung wirksam wird, so scheint eine Ausschreibung der Wahl acht Wochen vor dem Wahltag als zweckmäßig.

Endet die gesetzliche Funktionsperiode nach § 23 Abs. 2 vorzeitig, so ist die Wahl binnen sechs Wochen nach Beendigung der Tätigkeit auszuschreiben.

Die Wahlausschreibung setzt einen Beschluss des Personalvertreterwahlausschusses, wenn ein Zentralwahlausschuss besteht einen Beschluß des Zentralwahlausschusses, voraus.

§ 19 Abs. 2 verpflichtet den Bürgermeister, den Personalvertreterwahlausschüssen die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse über die Bediensteten rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Da die Wahlausschreibung mit der Kundmachung wirksam wird, werden die Gemeinden so rasch wie möglich nach dieser Kundmachung dieses Verzeichnis der Bediensteten den Personalvertreterwahlausschüssen zur Verfügung zu stellen haben.

Die Wählerlisten sind von den Personalvertreterwahlausschüssen zu verfassen. Die Entscheidung des Personalvertreterwahlausschusses über Einwendungen von Wahlberechtigten gegen die Wählerlisten stellt einen Bescheid dar.

Die Wahlvorschläge müssen gemäß Abs. 3 von jenen Bediensteten stammen, die sich um die Wahl als Mitglied eines Personalvertreterausschusses bewerben. Da zu Personalvertretern nur Bedienstete gewählt werden können, die auch das passive Wahlrecht haben, müssen Wahlvorschläge von passiv Wahlberechtigten eingebracht werden. Dies gilt jedoch nicht für die notwendige „Unterstützung“ der Wahlvorschläge.

Der Personalvertreterwahlausschuss hat über die Zulassung der Wahlvorschläge zur Wahl des Personalvertreterausschusses spätestens am 14. Tag vor dem Wahltag zu entscheiden. Diese Entscheidung stellt einen Bescheid dar. Die Zulassung darf nur verweigert werden, wenn sich Bedienstete um die Wahl bewerben, die nicht das passive Wahlrecht haben, oder wenn der Wahlvorschlag nicht die erforderliche Anzahl von unterstützenden Unterschriften aufweist. Eine Nichtzulassung kann auch aus dem Grund ausgesprochen werden, weil der Wahlvorschlag verspätet eingebracht wird.

Die Wahl wird, soweit nicht Briefwahl zugelassen ist, durch persönliche Abgabe des Stimmzettels am Wahlort vorgenommen. Die Abgabe der Stimme durch einen Bevollmächtigten ist nicht gestattet.

Die Stimmabgabe auf dem Wege durch die Post ist nur zulässig, wenn der Wahlberechtigte am Wahltag nicht in seiner Dienststelle anwesend sein kann. Für die Abwesenheit können sowohl dienstliche Gründe (z.B. Dienstreise) als auch private Gründe (z.B. Krankheit, Urlaub) maßgebend sein.

Die Anzahl der auf die einzelnen Wählergruppen entfallenden Mandate ist mittels der Wahlzahl, die auf zwei Dezimalstellen zu errechnen ist, zu ermitteln.

Die Voraussetzungen unter denen eine Wahl anfechtbar ist, sind Verletzung von Bestimmungen über das Wahlverfahren und die Möglichkeit, dass durch diese Rechtswidrigkeit das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte. Ein Wahlanfechtungsfall mit Aussicht auf Erfolg ist etwa die Verweigerung der Entgegennahme eines gültigen Wahlvorschlages oder die Zulassung eines ungültigen oder verspätet eingebrachten Wahlvorschlages; ein weiterer Grund könnte etwa sein, dass gültige Stimmen für ungültig und ungültige Stimmen für gültig erklärt werden. Auf das Wahlprüfungsverfahren finden die Bestimmungen des AVG Anwendung.

Wesentlich erscheint, dass die Gültigkeit der Wahl nur dann angefochten werden kann, wenn ein Zentralwahlausschuss besteht. Besteht ein solcher nicht oder hat der Zentralwahlausschuss über einen Anfechtungsantrag entschieden, so ist gemäß § 36 noch die Anrufung der Aufsichtsbehörde denkbar.

Zu § 20:

Bei der Wahl der Vertrauenspersonen sind die für die Wahl der Personalvertreterausschüsse geltenden Bestimmungen über Wahlrecht, Wählbarkeit (§ 15) und Wahlverfahren (§ 19) sinngemäß anzuwenden. Aus Zweckmäßigkeitserwägungen sind die bei der Wahl der Personalvertreterausschüsse von den Personalvertreterwahlausschüssen wahrzunehmenden Aufgaben bei der Wahl der Vertrauenspersonen vom Bürgermeister zu besorgen.

Zu § 21:

Hinsichtlich des Zeitpunktes der Bildung des Zentralwahlausschusses wird auf die Bestimmung des § 16 verwiesen.

Zu § 22:

Die Mitglieder des Zentralausschusses werden durch geheime Wahl von den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern der Personalvertreterausschüsse aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes gewählt. Hinsichtlich der Durchführung der Wahl darf auf die Bestimmungen des § 19 verwiesen werden.

Zu § 23:

Diese Regelung sichert eine kontinuierliche Tätigkeit der Organe der Personalvertretung. Die Regelungen sind für den Zeitpunkt der Ausschreibung der Wahl maßgebend.

Zu § 24:

Diese Bestimmung trifft im Falle der Neuschaffung einer Dienststelle Vorsorge dafür, wie die Personalvertretung einzurichten ist. Durch Abs. 2 wird gewährleistet, dass die Funktionsdauer des für die neugeschaffene Dienststelle zu wählenden Personalvertreterausschusses gleichzeitig mit der Funktionsdauer der bei den anderen Gemeindedienststellen bereits bestehenden Personalvertreterausschüsse endet. Bei Zusammenfassung der neugeschaffenen Dienststelle mit einer bereits bestehenden Dienststelle ist im Hinblick auf § 7 Abs. 3 und § 9 keine vorgezogene Neuwahl durchzuführen.

Zu § 25:

In den Fällen des Abs. 2 tritt das Ruhen der Mitgliedschaft unmittelbar kraft Gesetzes ein; demgegenüber besteht in den Fällen des Abs. 3 eine Entscheidungszuständigkeit des Ausschusses, dem der Personalvertreter angehört. Dieser kann eine Weiterausübung der Funktion zulassen. Bei einer Vertrauensperson ruht die Funktion auch in den Fällen des Abs. 3 kraft Gesetzes.

Der Verzicht auf die Mitgliedschaft zum Personalvertreterausschuss und zum Zentralausschuss (Abs. 4 Z 2) ist gegenüber dem in Betracht kommenden Ausschuss zu erklären. Ein derartiger Verzicht bedarf keiner Annahme. Die Information des Dienststellenleiters von einem derartigen Verzicht durch den betreffenden Ausschuss wird zweckmäßig sein.

Die Auswahl des Ersatzmannes (Abs. 5) haben die „verbleibenden gewählten Kandidaten“ durch einen Mehrheitsbeschluss zu treffen. Wird ein derartiger Beschluss innerhalb der Frist von zwei Wochen nicht gefasst, so tritt an die Stelle des ausgeschiedenen Personalvertreter der nach der Reihenfolge nächste Kandidat des Wahlvorschlages.

Da die Bestimmungen des Abs. 4 auch für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft gelten, wird der Ersatzmann für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft seines Vormannes Mitglied des Ausschusses. Endet das Ruhen der Mitgliedschaft, so erlischt automatisch die Funktion des Ersatzmannes.

Der Ausschluss eines ordentlichen Rechtsmittels gegen die Entscheidung des Personalvertreterwahlausschusses, des Zentralausschusses oder des Zentralwahlausschusses (Abs. 7) ist hier ebenso vorgesehen wie im § 19 Abs. 2 und 12. Da die erwähnten Ausschüsse Selbstverwaltungsorgane sind, wäre ein ordentliches Rechtsmittel an ein Verwaltungsorgan außerhalb der Selbstverwaltung systemwidrig. Die Vorstellung an die Landesregierung und die Anrufung des Verwaltungsgerichtshofes und des Verfassungsgerichtshofes sind jedoch zulässig, sodass die Prüfung der Rechtmäßigkeit der Entscheidung der zuständigen Ausschüsse gewährleistet ist.

Zu § 26:

Diese Bestimmung betrifft das Ende der Funktion der Ausschüsse als solche, während § 25 die Funktionsdauer der einzelnen Mitglieder regelt. Ein vorzeitiges Ende der Tätigkeit gemäß Abs. 2 führt – ausgenommen den Fall der Auflösung der Dienststelle – immer zu Neuwahlen (§ 23). Diese Neuwahlen sind nur für die Dauer der restlichen Funktionsperiode durchzuführen, um in der Folge wieder gemeinsame Wahltermine zu erreichen.

Zu § 27:

Die im Abs. 1 erster Satz festgelegte Weisungsungebundenheit bezieht sich nur auf die Tätigkeit als Personalvertreter im selbständigen Wirkungsbereich der Personalvertretung und nicht auf das im Art. 20 B-VG. verankerte Weisungsrecht in dienstlichen Belangen.

Die im dritten und vierten Satz des Abs. 1 getroffenen Regelung hat ihre Wurzel in der Kollision der Pflichten, die dem Personalvertreter einerseits als Bediensteter und andererseits als Personalvertreter auferlegt wird. Solange die Dienststelle für außerordentliche Maßnahmen herangezogen wird, soll die Erfüllung der Dienstpflichten nicht durch die Tätigkeit als Personalvertreter behindert werden.

Die Bestimmungen des § 27 verpflichten den Dienstgeber, einen Personalvertreter keinesfalls schlechter zu behandeln als die anderen Bediensteten. Das gilt vor allem für die berufliche Laufbahn des Personalvertreters (Pragmatisierung, Überstellung, Beförderung etc.). Die Vermeidung jedweder Benachteiligung soll aber andererseits auch nicht zu einer einseitigen Bevorzugung des Personalvertreters führen. Da den Personalvertretern die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige freie Zeit zu gewähren ist und auf die zusätzliche Belastung als Personalvertreter Rücksicht zu nehmen ist, wird die Übertragung von dienstlichen Obliegenheiten (Festlegung des dienstlichen Plansolls) unter diesem Gesichtspunkt zu erfolgen haben.

Anlässlich der Leistungsbeurteilung wird man einen Personalvertreter nicht mangelnden Fleiß schon alleine deshalb vorwerfen dürfen, weil er in der gleichen Zeit weniger dienstliche Aufträge erledigt als ein Bediensteter, der nicht Personalvertreter ist. Es wird hierbei vielmehr das Ausmaß der Belastung als Personalvertreter ebenfalls zu berücksichtigen sein.

Die Personalvertreter haben ihre Tätigkeit möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben. Der vorliegende Entwurf geht davon aus, dass die Tätigkeit des Personalvertreters den Dienstbetrieb beeinträchtigen kann; daraus folgt aber nicht, dass die Tätigkeit grundsätzlich neben den Berufspflichten auszuüben ist.

Aus den Bestimmungen des Abs. 2 ergibt sich, dass dem Personalvertreter für seine Funktion kein Entgelt gebührt.

Zu § 28:

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die nicht von gesetzlichen oder freiwilligen Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervertretungen veranstaltet werden, bedürfen einer gesonderten Anerkennung durch den Dienstgeber (Abs. 2).

Der Zeitpunkt der Bildungsfreistellung ist vom Personalvertreterausschuss bzw. der Vertrauensperson und dem Dienstgeber einvernehmlich festzusetzen.

Zu § 29:

Abs. 1 wiederholt die im § 7 Abs. 2 des Datenschutzgesetzes enthaltene Anforderung für die Übermittlung von Daten an Organe der öffentlichen Verwaltung. Die im Abs. 2 vorgesehenen Ausnahmen von der Akteneinsicht lehnen sich eng an die Bestimmungen des § 17 Abs. 1 und 2 AVG an. Für Daten, die als besonders schutzwürdig angesehen werden, sieht Abs. 3 eine gegenüber Abs. 1 eingeschränkte Einsichtsbefugnis der Personalvertretung vor; hier muss in jedem Fall eine Zustimmung des betroffenen Bediensteten vorliegen. Die Bestimmungen über die Akteneinsicht sind im engen Zusammenhang mit den Bestimmungen über die Verschwiegenheitspflicht der Personalvertreter (§ 30) zu sehen.

Zu § 30:

Die hier vorgesehene Verschwiegenheitspflicht der Personalvertreter, der Mitglieder der Wahlausschüsse und der im Sinne des § 13 Abs. 6 beigezogenen sachkundigen Bediensteten deckt sich nicht mit der Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit gemäß § 48 des Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997, da sie auch zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet sind, die der Sache nach oder auf Wunsch des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.

Als Sanktion für die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht wird die Aberkennung des Mandates vorgesehen. Diese erfolgt durch Bescheid des jeweils zuständigen Wahlausschusses nach Durchführung eines verwaltungsbehördlichen Verfahrens, in dessen Rahmen der Betroffene Parteistellung hat (Abs. 4). Ein ordentliches Rechtsmittel dagegen ist nicht möglich. Soweit es sich um eine Vertrauensperson handelt, hat die Bedienstetenversammlung darüber zu entscheiden, ob die Vertrauensperson gemäß § 26 Abs. 2 Z 4 ihrer Funktion enthoben wird.

Eine Ahndung der Pflichtverletzung gemäß Abs. 4 und 5 schließt aber nicht aus, dass ein öffentlich-rechtlicher Bediensteter daneben auch noch disziplinar verfolgt wird.

Zu § 31:

Durch die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 soll verhindert werden, dass ein Bediensteter wegen seiner Tätigkeit als Personalvertreter ungerechtfertigt versetzt, dienst-

zugeteilt, gekündigt oder entlassen wird. Durch eine Versetzung oder Dienstzuteilung könnte einem Personalvertreter die weitere Ausübung seiner Funktion unmöglich gemacht werden.

Die Bestimmungen der Abs. 3 und 4 sollen die Hemmung der Ahndung von Verstößen der Personalvertreter gegen ihre Dienstpflichten bewirken, sofern die Verletzungen der Dienstpflichten in Ausübung der Personalvertreterfunktion erfolgten.

Besteht kein Personalvertreterausschuss, so kommt nicht der Vertrauensperson – also einer Person allein – ein Mitwirkungsrecht bei der Kündigung oder Entlassung zu, sondern der Bedienstetenversammlung. Die Bedienstetenversammlung kann beschließen, Einwendungen zu erheben. Die Einwendungen hat der Gemeinderat in seine Beratungen miteinzubeziehen.

Die Mitglieder der Wahlausschüsse, die Wahlwerber und die Vertreter von Mitgliedern eines Personalvertretungsorganes genießen den gleichen Schutz wie die Personalvertreter.

Der Versetzungs-, Dienstzuteilungs-, Kündigungs- und Entlassungsschutz endet mit der Funktion. Während des Ruhens der Mitgliedschaft als Personalvertreter besteht dieser Schutz jedoch weiter. Die disziplinarrechtliche Verantwortlichkeit für Äußerungen oder Handlungen im Zusammenhang mit der Funktionsausübung kann hingegen auch nach Funktionsende nur mit Zustimmung des – diesfalls ehemaligen – Ausschusses geltend gemacht werden.

Unter dem Begriff „Dienststelle“ im Abs. 1 ist die Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinn (siehe insbes. § 5 Abs. 3) und nicht im organisations- und dienstrechtlichen Sinn (§ 4) zu verstehen.

Zu § 32:

Durch diese Bestimmung sind alle Bediensteten, auf die dieser Entwurf Anwendung findet, geschützt. In sachlicher Hinsicht erstreckt sich dieser Schutz auf die Ausübung der Rechte in der Bedienstetenversammlung, die Wahlwerbung sowie die Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechtes zu den Organen der Personalvertretung. Das Verbot, die Bediensteten in der Wahlwerbung zu beschränken, bedeutet jedoch nicht, dass die Bediensteten ihre Pflichten aus dem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis verletzen dürfen.

Zu § 33:

Der hier angeführte Sachaufwand der Personalvertretung ist jedenfalls von der Dienstbergemeinde zu tragen, und zwar auch dann, wenn eine Personalvertretungsumlage (§ 34) eingehoben wird.

Den Organen der Personalvertretung sind von der Gemeinde entsprechende Räumlichkeiten samt Einrichtung nur „erforderlichenfalls“ zur Verfügung zu stellen. Damit ist als Regelfall die Mitbenützung bestehender Räumlichkeiten in der Gemeinde vor-

gesehen. Eigene Räumlichkeiten sollen der Personalvertretung nur in Ausnahmefällen beigestellt werden. Bei dem Rummangel, der bei zahlreichen Gemeindedienststellen besteht, wird es in den meisten Fällen auch gar nicht möglich sein, der Personalvertretung eigene nur für die Wahrnehmung von Personalvertretungsaufgaben gewidmete Räume zur Verfügung zu stellen. In vielen Gemeinden wird daher nur zeitweise – etwa nach Dienstschluss – ein Raum zur Erledigung der Personalvertretungsbereitgestellten bereitgestellt werden können.

Zu § 34:

Die Personalvertretungsumlage dient der Finanzierung des Aufwandes, der über den Rahmen des § 33 hinausgeht; über die Einhebung und Höhe ist eine Abstimmung unter den wahlberechtigten Bediensteten im Rahmen einer Bedienstetenversammlung durchzuführen.

In Gemeinden mit mehreren Bedienstetenversammlungen trifft nicht jede Bedienstetenversammlung für ihren Bereich die Entscheidung. Vielmehr sollen alle wahlberechtigten Bediensteten der Gemeinden in einer gemeinsamen Versammlung über die Einhebung und die Höhe der Umlage beschließen. Durch diese Regelung soll eine gemeindeeinheitliche Umlagen- und Fondslösung erreicht werden.

Zu § 35:

Der Personalvertretungsfonds ist eine der Personalvertretung zugeordnete Rechtspersönlichkeit. Die Rechnungs- und Gebarungskontrolle soll durch zwei vom Zentral(Personalvertreter)ausschuss bestellte Rechnungsprüfer erfolgen.

In Gemeinden mit einer Vertrauensperson ist nur ein Rechnungsprüfer von der Bedienstetenversammlung zu bestellen.

Zu § 36:

Personalvertretungen sind, wie der Verfassungsgerichtshof in seinem Erkenntnis 1936/1950 festgestellt hat, berufliche Vertretungen, also Einrichtungen der Selbstverwaltung. Dem Wesen der Selbstverwaltung ist die staatliche Aufsicht immanent.

Es entspricht dem Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit, diese begriffsnotwendige Aufsicht über die Einrichtungen der Selbstverwaltung gesetzlich zu regeln. Dem Aufsichtsgedanken Rechnung tragend soll die staatliche Aufsicht die Gesetzmäßigkeit, nicht aber die Zweckmäßigkeit der Tätigkeit der Organe der Selbstverwaltung überwachen.

In diesem Sinne wurde auch im vorliegenden Gesetzentwurf das Aufsichtsrecht über die Organe der Dienstnehmerschaft gestaltet. Die Aufsicht soll dem Gemeindevorstand (Stadtsenat) obliegen. Da auf das Verfahren vor dem Gemeindevorstand als Aufsichtsbehörde die Bestimmungen des AVG anzuwenden sind (Abs. 3), haben die Entscheidungen der Aufsichtsbehörde Bescheidcharakter. Als Rechtsschutzinstrumente stehen die Berufung an den Gemeinderat, die Vorstellung an die Gemeinde-

aufsichtsbehörde des Landes und die Beschwerde an die Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts zur Verfügung.

Zu § 37:

Diese Regelungen enthalten die erforderlichen Anordnungen für die erstmalige Wahl der Personalvertreter nach den Bestimmungen dieses Gesetzes.

Da bei der ersten Wahl der Organe der Dienstnehmerschaft ein Personalvertreter(Zentral)ausschuss noch nicht besteht, muss bei dieser Wahl die Zusammenlegung oder Teilung von Dienststellen vom Gemeindevorstand verfügt werden. Die Bestellung der Wahlausschüsse sowie die Wahrnehmung der Aufgaben der Wahlausschüsse bis zu deren erstmaligem Zusammentritt soll den jeweiligen Dienststellenleitern obliegen.

Zu § 38:

Die Ausübung der Diensthoeheit über die Gemeindebediensteten fällt gemäß § 118 Abs. 3 Z 2 B-VG in den eigenen Wirkungsbereich der Gemeinden. Diese Bestimmung schließt sohin die Ausübung der Diensthoeheit über Gemeindebedienstete durch andere als Gemeindeorgane aus; nicht ausgeschlossen ist jedoch dadurch die Einrichtung einer Personalvertretung, die eine Beteiligung der Bediensteten an Entscheidungsprozessen sichern soll. Solche Einrichtungen bestehen bereits für Bundes- und Landesbedienstete, denen gegenüber die Diensthoeheit den obersten Organen des Bundes bzw. des Landes zukommt (Art. 21 Abs. 3 B-VG).

Zu § 39:

Diese Bestimmung ordnet die sprachliche Gleichbehandlung für die in diesem Gesetz verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen an.

Zu § 40:

Diese Bestimmung legt fest, in welcher Form die durch dieses Gesetz verwiesenen Fremdnormen anzuwenden sind.

Zu § 41:

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.