

Entwurf

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

Der Landtag hat beschlossen:

Das Burgenländische Landes-Personalvertretungsgesetz, LGBl. Nr. 17/1980, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 50/1996, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 zweiter Satz lautet:

„Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Landesbeamtinnen und Landesbeamte des Dienststandes,
2. Personen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen,
3. Lehrlinge des Landes“.

2. In § 1 Abs. 2 wird die Zitierung „BGBl. Nr. 522/1995“ durch die Zitierung „BGBl. I Nr. 153/2009“ ersetzt.

3. In § 2 Abs. 1 wird das Wort „Dienstnehmer“ durch das Wort „Bediensteten“ ersetzt.

4. In § 3 Abs. 1 wird das Wort „Bediensteten“ durch das Wort „Personalvertretung“ ersetzt.

5. In § 3 Abs. 2 entfällt die Wortfolge „der Bediensteten“.

6. In § 4 entfallen die Absatzbezeichnung „(1)“ und Abs. 2.

7. In § 5 Abs. 1 wird das Wort „Dienstnehmerschaft“ durch das Wort „Personalvertretung“ ersetzt.

8. Dem § 6 Abs. 7 wird folgender Satz angefügt:

„Den Mitgliedern des Landespersonalausschusses und des Dienststellenausschusses ist die Teilnahme an der Dienststellenversammlung jedenfalls zu ermöglichen.“

9. In § 8 Abs. 1 wird das Wort „Dienstnehmerschaft“ durch das Wort „Personalvertretung“ ersetzt.

10. Dem § 8 Abs. 5 werden folgende Abs. 6 und 7 angefügt:

„(6) Bei der Durchführung und Überwachung der Einhaltung von Vorschriften und Anordnungen über den Bedienstetenschutz nach § 8 Abs. 2 lit. a sind dem jeweils zuständigen Dienststellenausschuss

1. Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Dienst- und Arbeitsunfälle zu gewähren,
2. die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen,
3. die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Bedienstetenschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen und
4. die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen.

Der Dienststellenausschuss ist unverzüglich über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen schriftlich zu informieren.

(7) Der Dienststellenausschuss kann seine Befugnisse nach Abs. 6 Z 1 bis 4 an die Sicherheitsvertrauenspersonen der Dienststelle übertragen. Der Beschluss ist den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Dienststellenleiter unverzüglich schriftlich mitzuteilen und wird mit der Verständigung des Dienststellenleiters rechtswirksam.“

11. In § 9 Abs. 3 werden nach dem Wort „ist“ das Wort „schriftlich“ eingefügt, der Satzpunkt am Ende der lit. b durch einen Beistrich ersetzt und folgende lit. c angefügt:

„c) in jedem Kalenderjahr mindestens einmal das Personalverzeichnis oder die automationsunterstützt aufgezeichneten Bedienstetendaten im Umfang der im Personalverzeichnis enthaltenen Daten.“

12. Dem § 9 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Dem Landespersonalausschuss ist der Tätigkeits- und Wahrnehmungsbericht der Bedienstetenschutzkommission unverzüglich nach der Beschlussfassung durch die Landesregierung zur Kenntnis zu bringen.“

13. § 12 Abs. 2 lautet:

„(2) Von der Akteneinsicht ausgenommen sind Aktenbestandteile, deren Einsichtnahme durch die Personalvertreterinnen oder Personalvertreter eine Schädigung berechtigter Interessen einer oder eines Bediensteten oder dritter Personen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörden herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde. Die Einsichtnahme in einen Personalakt und in automationsunterstützt aufgezeichnete Bedienstetendaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig.“

14. § 13 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Die Mitglieder der Dienststellenausschüsse werden durch unmittelbare geheime Wahl auf die Dauer von sechs Jahren - vom Tag der Wahl an gerechnet - berufen.“

15. § 13 Abs. 2 lautet:

„(2) Wahlberechtigt sind, sofern nicht ein Ausschließungsgrund nach Abs. 3 vorliegt, jene Bediensteten im Sinne des § 1 Abs. 1, die am Tag der Wahlausschreibung dem Landesdienst angehören oder Lehrlinge des Landes sind.“

16. In § 13 Abs. 3 entfällt der zweite Satz.

17. In § 13 Abs. 5 wird die Wortfolge „gemäß § 42a BDG 1979, BGBl. Nr. 333, oder § 6b des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86, jeweils in der für die Landesbediensteten geltenden Fassung“ durch die Wortfolge „gemäß § 44 LBDG 1997, LGBl. Nr. 17/1998, in der jeweils geltenden Fassung, oder § 6c des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86, in der für die Landesvertragsbediensteten jeweils geltenden Fassung“ ersetzt.

18. In § 13 Abs. 6 wird der Beistrich am Ende der lit. b durch einen Satzpunkt ersetzt und entfällt die lit. c.

19. In § 18 Abs. 2 erster Satz wird die Wortfolge „Dienststellenleiter sind“ durch die Wortfolge „Die Vorständin oder der Vorstand der nach der Geschäftseinteilung des Amtes der Burgenländischen Landesregierung für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung ist“.

20. In § 18 Abs. 13 wird die Wortfolge „Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991, BGBl. Nr. 51/1991, zuletzt geändert durch die Kundmachung BGBl. Nr. 686/1994“ durch die Wortfolge „Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 135/2009“ ersetzt.

21. In § 20 Abs. 1 dritter Satz wird nach der Wortfolge „zwei Drittel“ die Wortfolge „der Mitglieder“ eingefügt.

22. § 20 Abs. 6 lautet:

„(6) Zu den Beratungen des Dienststellen-(Landespersonal-)ausschusses und zu den Beratungen eines Unterausschusses im Sinne des Abs. 5 sowie zu sonstigen Besprechungen in Personalange-

legenheiten, zu denen von der oder dem Vorsitzenden einer im Dienststellen-(Landespersonal-)ausschuss vertretenen Wählergruppe eingeladen wird, können sowohl Vertreterinnen und Vertreter der Berufsvereinigungen im Sinne des § 2 Abs. 3 als auch sachkundige Bedienstete, die dem Ausschuss als Mitglieder nicht angehören, eingeladen werden. Den eingeladenen sachkundigen Bediensteten ist die Teilnahme an der Beratung oder Besprechung zu ermöglichen. Diese Bediensteten dürfen wegen Äußerungen und Handlungen, die sie als Sachverständige gemacht bzw. gesetzt haben, nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie beigezogen wurden oder dem die oder der Vorsitzende der Wählergruppe angehört, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Im Übrigen finden die Bestimmungen des § 26 Abs. 3 und 4 sinngemäß Anwendung.“

23. Nach § 24 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Die von einer Personalvertreterin oder einem Personalvertreter außerhalb ihrer oder seiner Dienstzeit erbrachte Personalvertretungstätigkeit gilt als Dienst, wenn sie über die übliche Betreuungstätigkeit der Personalvertretung hinausgeht und - auch hinsichtlich ihrer zeitlichen Festlegung - auf einer Initiative des Dienstgebers beruht.“

24. § 24 Abs. 2 erster Satz lautet:

„Die Tätigkeit als Personalvertreterin oder Personalvertreter ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, neben den Berufspflichten auszuüben ist; dabei ist jedoch auf die zusätzliche Belastung durch die Tätigkeit als Personalvertreterin oder Personalvertreter Rücksicht zu nehmen.“

25. In § 24 Abs. 4 wird die Wortfolge „höchstens zwei Personalvertreter“ durch die Wortfolge „Personalvertreterinnen oder Personalvertreter im Umfang von zweieinhalb Vollbeschäftigungsäquivalenten“ ersetzt.

26. § 26 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Personalvertreterinnen und Personalvertreter sowie die Mitglieder der Wahlausschüsse dürfen wegen Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Kommt der Ausschuss zu dem Ergebnis, dass die Äußerungen und Handlungen nicht in Ausübung der Funktion erfolgt sind, so hat er die Zustimmung zu erteilen.“

27. In § 27 Abs. 1 wird das Wort „Dienstnehmerschaft“ durch das Wort „Personalvertretung“ ersetzt.

28. § 27 Abs. 2 lautet:

„(2) Das Land trägt bis zu einem Betrag von 7.000 Euro jährlich die Kosten der Reisen innerhalb des Burgenlandes

1. der Obfrau oder des Obmannes und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter des Landespersonalausschusses sowie der vom Dienst freigestellten Personalvertreterinnen und Personalvertreter, soweit diese Reisen in Erfüllung von Personalvertretungsaufgaben getätigt wurden,
2. der nicht vom Dienst freigestellten Personalvertreterinnen und Personalvertreter, die zur Erfüllung ihrer Personalvertretungsaufgaben an ordnungsgemäß einberufenen Sitzungen der Dienststellenausschüsse oder des Landespersonalausschusses teilnehmen,
3. der Obfrauen und Obmänner sowie deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter der Dienststellenausschüsse zu den in den Wirkungsbereich des jeweiligen Dienststellenausschusses fallenden Dienststellen oder Dienststellenteilen, soweit diese Reisen in Erfüllung von Personalvertretungsaufgaben getätigt wurden,
4. der Vorsitzenden der Wahlausschüsse, soweit diese Reisen für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Zusammenhang mit der Personalvertretungswahl unbedingt erforderlich sind, sowie der Mitglieder der Wahlausschüsse, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben an ordnungsgemäß einberufenen Sitzungen der Ausschüsse teilnehmen.

Für die Tragung der Reisekosten ist die Reihenfolge des Einlangens der jeweiligen Reiserechnung bei der für die Anweisung zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung maßgebend.“

29. § 27 Abs. 3 lautet:

„(3) Auf die Zuerkennung und Bemessung der gemäß Abs. 2 zu vergütenden Reisekosten sind die für die Landesbediensteten jeweils geltenden reisegebührenrechtlichen Bestimmungen anzuwenden.“

30. § 30 lautet:

„§ 30

Aufsicht über die Personalvertretung

(1) Die Landesregierung hat die Aufsicht über die Personalvertretung zu führen und von Amts wegen oder auf Antrag derjenigen oder desjenigen, die oder der eine Verletzung ihrer oder seiner Rechte behauptet, über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung zu entscheiden.

(2) Die Landesregierung hat dabei allfällige Beschlüsse der Organe der Personalvertretung, 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 Landesregierung als Aufsichtsbehörde sind die Bestimmungen des AVG anzuwenden.

(4) Die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 finden auf Bescheide und Verordnungen der Organe der Personalvertretung keine Anwendung.“

31. § 31 entfällt.

32. Dem § 32 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) § 1 Abs. 1 und 2, § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 und 2, §§ 4, 5 Abs. 1, § 6 Abs. 7, § 8 Abs. 1 und 5, § 9 Abs. 3 und 4, § 12 Abs. 2, § 13 Abs. 1, 2, 3, 5 und 6, § 18 Abs. 2 und 13, § 20 Abs. 1 und 6, § 24 Abs. 1, 2 und 4, § 26 Abs. 3, § 27 Abs. 1, 2 und 3 und § 30 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten mit 1. März 2011 in Kraft; gleichzeitig tritt § 31 außer Kraft. § 13 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx ist erstmals auf die Mitglieder jener Ausschüsse (Landespersonalausschuss, Dienststellenausschüsse) sowie auf jene Vertrauenspersonen anzuwenden, die im Jahr 2011 gewählt werden. Auf Verfahren, die am 1. März 2011 bei der Aufsichtsbehörde, beim Verwaltungsgerichtshof oder beim Verfassungsgerichtshof anhängig sind, ist § 30 in der bis zum Ablauf des 28. Februar 2011 geltenden Fassung anzuwenden.“

Vorblatt

Probleme:

1. Das Burgenländische Landes-Personalvertretungsgesetz wurde letztmalig im Jahr 1996 durch das Gesetz LGBl. Nr. 50/1996 geändert. Die Mitwirkungsrechte und die Rechtsstellung der Landespersonalvertretung entsprechen daher nicht mehr jenen vergleichbarer Einrichtungen für Bundesbedienstete sowie Landeslehrerinnen und Landeslehrer, deren Mitwirkungsrechte und Rechtsstellung seit 1996 durch zahlreiche Novellen zum Bundes-Personalvertretungsgesetz erheblich gestärkt wurde.
2. Das gesetzliche Kontingent für die Dienstfreistellung von Personalvertreterinnen und Personalvertretern ist nicht ausreichend, um die Erfüllung der der Personalvertretung übertragenen Aufgaben sicherzustellen.
3. Die vom Land getragenen Reisekosten der Personalvertretung reichen nicht aus, um eine entsprechende personalvertretungsmäßige Betreuung der Landesbediensteten auch in dislozierten Organisationseinheiten zu gewährleisten.
4. Ein Beschwerderecht an die Landesregierung als Aufsichtsbehörde steht derzeit auch dann zu, wenn die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer eine Verletzung subjektiver Rechte durch die Personalvertretung gar nicht behauptet.
5. Im Gegensatz zum Bundes-Personalvertretungsgesetz ist die Prüfung der Gesetzmäßigkeit von Bescheiden der Landespersonalvertretungswahlorgane nicht vom Zuständigkeitsbereich der Aufsichtsbehörde ausgenommen.

Ziel:

1. Weitgehende Angleichung der Mitwirkungsbefugnisse und der Rechtsstellung der Landespersonalvertretung an jene der Personalvertretung für Bundesbedienstete sowie für Landeslehrerinnen und Landeslehrer.
2. Erhöhung des Dienstfreistellungskontingents, um der gestiegenen Belastung der Personalvertretung Rechnung zu tragen.
3. Übernahme zusätzlicher Reisekosten der Personalvertretung durch das Land.
4. Anpassung der Beschwerdelegitimation im Verfahren vor der Personalvertretungsaufsichtsbehörde an die Regelungen im Bundespersonalvertretungsrecht.
5. Ausschluss der Ingerenz der Personalvertretungsaufsichtsbehörde im Wahlprüfungsverfahren.

Inhalt:

1. Erweiterung der Mitwirkungsrechte der zuständigen Organe der Personalvertretung sowie Verbesserung des besonderen Schutzes der Personalvertreterinnen und Personalvertreter.
2. Dienstfreistellung von Personalvertreterinnen oder Personalvertretern im Ausmaß von zweieinhalb - statt bisher zwei - Vollbeschäftigungsäquivalenten.
3. Ausweitung der Liste jener Reisebewegungen von Personalvertreterinnen und Personalvertretern, deren Kosten das Land trägt, unter gleichzeitiger Festlegung einer Jahreshöchstsumme.
4. Einschränkung der Antragslegitimation im Verfahren vor der Landesregierung als Personalvertretungsaufsichtsbehörde auf jene Bediensteten, die eine Verletzung ihrer subjektiven Rechte durch die Geschäftsführung der Personalvertretung behaupten.
5. Ausnahme von Bescheiden und Verordnungen der Organe der Personalvertretung aus dem Anwendungsbereich der Personalvertretungsaufsichtsbestimmungen.

Alternativen:

Beibehaltung des unbefriedigenden, weil nicht mehr zeitgemäßen und die aktuelle Situation der Personalvertretung nicht ausreichend berücksichtigenden Rechtszustandes.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe die Darstellung der finanziellen Auswirkungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Keine.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Rechtsvorschriften der EU werden durch den vorliegenden Entwurf nicht berührt.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

A. Hauptgesichtspunkte des Entwurfs

1. Erhöhung des Dienstfreistellungskontingents um ein halbes Vollbeschäftigungsäquivalent

Bei der Freistellung von Personalvertreterinnen und Personalvertretern wird von der Annahme ausgegangen, dass sowohl der Landesgesetzgeber als auch der Dienstgeber - als Gegenleistung für die zu erbringenden Dienstpflichten, aber auch um der „Fürsorgepflicht“ des Landes als Arbeitgeber nachzukommen - an einer gesetzeskonformen Wahrung der Rechte der Bediensteten interessiert ist. Dies ist nur möglich, wenn eine angemessene Anzahl an Personalvertreterinnen und Personalvertretern die entsprechende Zeit für die verantwortungsvolle Tätigkeit, ohne den Dienstbetrieb zu behindern, in Anspruch nehmen kann.

Die vorgesehene Zahl ist angepasst an den Umbruch in der Arbeitswelt und soll auch auf die privatwirtschaftlichen Verhältnisse, die immer mehr in den öffentlichen Dienst einfließen, Rücksicht nehmen. Eine gesetzeskonforme Vertretung der Bediensteten ist auf Grund der Vielzahl der zusätzlichen Aufgaben, die von den Personalvertreterinnen und Personalvertretern seit Inkrafttreten des Gesetzes im Jahre 1980 zu besorgen sind, nur mit der vorgesehenen Anzahl zu bewerkstelligen. Beispielhaft für die Mehraufgaben werden die Mitarbeit bei der Jobbörse, die Mitwirkung bei Aufnahmen in den Landesdienst, in der Objektivierungskommission, angeführt.

Die Vielzahl der Bundes- und Landesgesetze, von denen die Bediensteten betroffen sind, zahlreiche Gesetzesbegutachtungen (Gehalts-, Pensionsgesetz, Dienstrecht) erfordern einen Arbeitsaufwand, der auch eine entsprechende Anzahl an Personalvertreterinnen und Personalvertretern erfordert.

Der Dienstgeber ist bestrebt, sich immer mehr an die privatwirtschaftlichen Verhältnisse anzupassen und regelt die Pflichten der Bediensteten dementsprechend. Die Personalvertreter sind berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu fördern. Die für das Land im Leitbild für die Landesverwaltung festgelegten Ziele der Weiterentwicklung und Modernisierung, der Optimierung und der Förderung der fachlichen Kompetenz sollen auch für die Personalvertretung gelten. Zum Wohle der Zufriedenheit der Mitarbeiter - letztendlich zur Zufriedenheit der Kunden - soll ein Ausbau der Personalvertretung erfolgen.

Genauso wie das Land erkennen musste, dass eine Verkürzung der Leitungsspanne in den Abteilungen eine tiefere Gliederung in Referate erfordert, besteht für die Personalvertretung ein Bedürfnis, den Verantwortungsbereich auf mehrere Spezialistinnen und Spezialisten aufzuteilen.

2. Übernahme zusätzlicher Reisekosten von Personalvertreterinnen und Personalvertretern durch das Land

Jene Reisebewegungen von Personalvertreterinnen und Personalvertretern, deren Kosten das Land trägt, werden erweitert und gleichzeitig mit einem Jahresbetrag von 7.000 Euro gedeckelt.

Diese Maßnahme erscheint aus folgenden Gründen notwendig und sachgerecht:

- Betreuungsanforderungen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer wollen häufig - nicht zuletzt wegen der zunehmenden Komplexität des Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrechts - in ihrer Dienststelle von der Personalvertretung beraten werden.
- die Personalvertretung verfügt über keine eigenen ausreichenden Mittel, um die mit der Beratungs- und Betreuungstätigkeit verbundenen Reisebewegungen der Personalvertreterinnen und Personalvertreter finanzieren zu können.
- die Reisekosten der Personalvertreterinnen und Personalvertreter werden in anderen Bundesländern schon jetzt in wesentlich größerem Umfang vom Land getragen als im Burgenland.

3. Verlängerung der Funktionsperiode der Personalvertretungsorgane

Die Funktionsdauer der Organe der Personalvertretung (Landespersonalausschuss, Dienststellenausschüsse, Vertrauenspersonen) soll von fünf auf sechs Jahre verlängert werden.

Mit dieser Maßnahme soll einerseits die Kontinuität der Aufgabenerfüllung der Personalvertretung im Interesse der Bediensteten optimiert werden und andererseits sollen die mit der Vorbereitung und Durchführung von Personalvertretungswahlen verbundenen Kosten langfristig gesenkt werden.

B. Sonstige Maßnahmen

1. Ausbau des Katalogs der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung unter weitgehender Berücksichtigung vergleichbarer Bundesregelungen.
2. Verbesserung des besonderen Schutzes der Personalvertreterinnen und Personalvertreter im Zusammenhang mit dienstrechtlichen und disziplinarrechtlichen Maßnahmen.
3. Einbeziehung der Lehrlinge des Landes in den Vertretungsbereich der Personalvertretung.
4. Ausdehnung des aktiven Wahlrechts auf jene Teilzeitbeschäftigten, deren Beschäftigungsausmaß weniger als die Hälfte der vollen Dienstverpflichtung beträgt.
5. Das Recht auf Antragstellung an die Landesregierung als Personalvertretungsaufsichtsbehörde soll nur mehr jenen Bediensteten zustehen, die eine Verletzung ihrer Rechte durch die Geschäftsführung von Personalvertretungsorganen behaupten.
6. Einschränkung der Zuständigkeit der Personalvertretungsaufsichtsbehörde durch die Herausnahme von Bescheiden und Verordnungen der Personalvertretungsorgane aus ihrem Zuständigkeitsbereich.

C. Finanzielle Auswirkungen

1. Erhöhung des Dienstfreistellungskontingents:

bei Dienstfreistellung einer oder eines zusätzlichen „halben“ Bediensteten der Verwendungs(Entlohnungs)gruppe B (b) ca. 31.000 Euro jährlich
bei Dienstfreistellung einer oder eines zusätzlichen „halben“ Bediensteten der Verwendungs(Entlohnungs)gruppe C (c) ca. 23.000 Euro jährlich

2. Reisekosten:

Die im Entwurf vorgeschlagene Neuregelung der Kostentragung bei den Reisegebühren wird das Land mit ca. 2.500 Euro jährlich zusätzlich belasten. Diese Kostenschätzung beruht auf folgenden Annahmen:

- a) Die Ausgaben für die Reisekosten betragen für die Jahre 2006 bis einschließlich 2010 (2010 hochgerechnet) durchschnittlich **4.500 Euro** jährlich.
- b) Zusätzlicher Aufwand durch die geplanten Änderungen
 - zusätzliche Freistellung (vermutlich Personalvertreter d. FCG) rd. 3.000 Euro
 - zusätzlicher Aufwand für DSTA-Obmann und Stellvertreter (Amt), sofern ohnehin nicht freigestellt rd. 1.350 Euro
 - Dienststellenausschussobmann BDLZ-Nord und gleichzeitig Vorsitzender der Sektion 24 (öffentlicher Baudienst) und BDLZ Süd rd. 1.150 Euro
 - Reisekosten der Wahlausschussobmänner und von Experten, die zu Sitzungen herangezogen werden rd. 500 Euro
- c) Gesamtaufwand ca. 10.500 Euro jährlich
bisheriger Aufwand ca. 4.500 Euro jährlich
Folgekosten ca. **6.000 Euro** jährlich

Im Hinblick auf die Deckelung des Reisekostenersatzes mit 7.000 Euro jährlich reduzieren sich daher die Folgekosten von 6.000 Euro auf **2.500 Euro** jährlich.

3. Verlängerung der Funktionsperiode der Personalvertretung:

Personalvertretungswahlen sind auch für das Land, u.a. im Hinblick auf die Kostentragungspflicht für die amtlichen Stimmzettel (§ 27 Abs. 1) sowie auf die verstärkte Inanspruchnahme der erforderlichen Freizeit (§ 24 Abs. 4), mit Kosten verbunden. Die Verlängerung der Funktionsperiode von fünf Jahren auf sechs Jahre zieht daher auch für das Land einen gewissen kostensparenden Effekt nach sich, dessen Ausmaß auch nicht annähernd abgeschätzt werden kann.

D. Kompetenzgrundlage

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs wird bemerkt:

Zu Z 1 (§ 1 Abs. 1):

Für Lehrlinge des Landes ist derzeit eine Interessenvertretung nicht vorgesehen; für eine solche Interessenvertretung soll daher vorgesorgt werden. Lehrlinge des Landes sollen künftig durch die beim Land eingerichteten Personalvertretungsorgane mitvertreten werden können.

Zu Z 2 (§ 1 Abs. 2):

Zitatanpassung.

Zu Z 3 (§ 2 Abs. 1):

Im Interesse der Einheitlichkeit der Rechtssprache sollen im Landes-Personalvertretungsgesetz die vertretenen Personen durchgängig als „Bedienstete“ bezeichnet werden.

Zu Z 4 und 5 (§ 3 Abs. 1 und 2):

Im Interesse der Einheitlichkeit der Rechtssprache sollen im Landes-Personalvertretungsgesetz die Vertretungsorgane durchgängig als „Organe der Personalvertretung“ bezeichnet werden.

Zu Z 6 (§ 4):

§ 4 Abs. 1 enthält eine Legaldefinition des Dienststellenbegriffs im personalvertretungsrechtlichen Sinn, die vollinhaltlich dem dienstrechtlichen Dienststellenbegriff im LBDG 1997 entspricht. § 4 Abs. 2 enthält eine demonstrative Aufzählung von Organisationseinheiten, die Dienststellen im Sinne des Abs. 1 sein sollen.

Durch mehrere Organisationsmaßnahmen wurde die Dienststellenorganisation des Landes seit dem Inkrafttreten des Landes-Personalvertretungsgesetzes grundlegend verändert, sodass die Aufzählung im Abs. 2 in keiner Weise mehr den tatsächlichen Verhältnissen entspricht. Eine Aktualisierung der demonstrativen Aufzählung in Abs. 2 erscheint jedoch problematisch, da die Frage, ob eine durch Organisationsverfügung neu geschaffene Organisationseinheit eine eigenständige Dienststelle im Sinne der Legaldefinition des Abs. 1 oder lediglich eine Außenstelle (dislozierte Einrichtung) einer anderen Dienststelle ist, letztlich immer nur im Einzelfall und nach genauer Prüfung der Dienststellenmerkmale beurteilt werden kann.

Aus den genannten Gründen soll daher die Aufzählung von Dienststellen in Abs. 2 ersatzlos entfallen und das Vorliegen oder Nichtvorliegen einer Dienststelle an Hand der Kriterien des Abs. 1 im Einzelfall geprüft werden.

Zu Z 7 (§ 5 Abs. 1):

Siehe die Erläuterungen zu Z 4 und 5.

Zu Z 8 (§ 6 Abs. 7):

§ 6 Abs. 7 zweiter Satz sieht vor, dass jenen Bediensteten, die nicht zur Aufrechterhaltung des notwendigen Dienstbetriebes (Journaldienstes) erforderlich sind, die Teilnahme an einer Dienststellenversammlung zu ermöglichen ist.

Dienststellenversammlungen finden nur selten, in gesetzlich klar festgelegten Ausnahmefällen statt. Ausgehend davon, dass eine solche Versammlung von großer Bedeutung für die Dienstnehmerschaft ist, soll festgelegt werden, dass die Personalvertreterinnen und Personalvertreter, denen ohnehin die erforderliche Zeit für ihre Tätigkeit eingeräumt werden muss, auf jeden Fall ohne Eingriffsmöglichkeit durch ihre Vorgesetzten an diesen Versammlungen teilnehmen können.

Zu Z 9 (§ 8 Abs. 1):

Siehe die Erläuterungen zu Z 4 und 5:

Zu Z 10 (§ 8 Abs. 6 und 7):

Die Regelungen der Abs. 6 und 7 enthalten spezifische Informationsrechte des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit seinen Aufgaben auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes. Sonstige schon bisher bestehende Informations- oder Einsichtsrechte der Personalvertretungsorgane werden durch diese Regelung nicht eingeschränkt. Der Dienststellenausschuss kann jedoch einzelne Befugnisse an die Sicherheitsvertrauenspersonen übertragen.

Zu Z 11 (§ 9 Abs. 3):

Im Einleitungssatz des § 9 Abs. 3 wird klargestellt, dass die in dieser Bestimmung vorgesehenen Mitteilungen an den Landespersonalausschuss in schriftlicher Form zu erfolgen haben. Eine Änderung der Mitteilungspraxis wird hiedurch nicht bewirkt, da schon bisher Mitteilungen an die Personalvertretung trotz fehlender gesetzlicher Verpflichtung aus Beweisgründen schriftlich erfolgten.

Zur Erfüllung der Aufgaben der Personalvertretung und im Interesse einer ordnungsgemäßen Vertretung der Bediensteten ist die Kenntnis bestimmter Bedienstetendaten erforderlich. Da diese ohnehin in dem von der Dienstbehörde gemäß § 10 LBDG 1997 aufzulegenden Personalverzeichnis enthalten sind, soll der Personalvertretung der direkte Zugang zu diesen Daten eröffnet werden. Gleiches soll gelten, wenn diese Daten automationsunterstützt aufgezeichnet sind.

Zu Z 12 (§ 9 Abs. 4):

§ 92 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 sieht vor, dass die Bedienstetenschutzkommission zu Jahresbeginn der Landesregierung einen Bericht über ihre Tätigkeit und ihre Wahrnehmungen im vorangegangenen Jahr auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes zu erstatten hat. Der Bericht hat insbesondere die Anzahl der überprüften Dienststellen, die Anzahl der in den überprüften Dienststellen beschäftigten Bediensteten sowie die Art der festgestellten Mängel und die empfohlenen Maßnahmen zu enthalten.

Um die Personalvertretung in die Lage zu versetzen, die ihr durch § 2 übertragene Aufgabe der Wahrung und Förderung der gesundheitlichen Interessen der Bediensteten besser erfüllen zu können, soll der Landespersonalausschuss über die von der Bedienstetenschutzkommission festgestellten Mängel und sonst gemachten Wahrnehmungen auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes durch Übermittlung einer Ausfertigung des Tätigkeits- und Wahrnehmungsberichtes nach Beschlussfassung durch die Landesregierung unterrichtet werden.

Zu Z 13 (§ 12 Abs. 2):

Der Wortlaut dieser Bestimmung wird an die mit Bundesgesetz BGBl. Nr. 357/1990 erfolgte Änderung des § 17 Abs. 3 AVG angepasst. Bei Einsichtnahme einer Personalvertreterin oder eines Personalvertreters in Daten, die im Personalverzeichnis enthalten sind, soll das Erfordernis der Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten entfallen, da diese Daten ohnedies allgemein zugänglich sind.

Zu Z 14 (§ 13 Abs. 1):

Die Funktionsperiode der Personalvertretungsorgane beträgt derzeit fünf Jahre. Da Personalvertretungswahlen - wie schon im Allgemeinen Teil der Erläuterungen dargestellt - mit gewissen Kosten verbunden sind, soll die Periode auf sechs Jahre ausgedehnt werden.

Zu Z 15 (§ 13 Abs. 2):

Lehrlinge des Landes sollen künftig durch die beim Land eingerichteten Personalvertretungsorgane mitvertreten werden können und daher auch zu den Wahlen der Personalvertretungsorgane wahlberechtigt sein. Von der Schaffung einer eigenen Jugendvertretung analog dem Arbeitsverfassungsgesetz wird in Anbetracht der geringen Zahl von Lehrlingen beim Land im Verhältnis zur Gesamtzahl der Landesbediensteten abgesehen, was auch der Regelung im Bundes-Personalvertretungsgesetz entspricht. Es soll - unabhängig vom Alter - ein aktives Wahlrecht bestehen; das passive Wahlrecht soll - wie auch bei sonstigen Landesbediensteten - an die Volljährigkeit anknüpfen.

Weiters soll das aktive Wahlrecht auch auf jene Bediensteten ausgedehnt werden, die mit weniger als der Hälfte der für Vollbeschäftigte vorgeschriebenen Wochendienstzeit teilzeitbeschäftigt sind.

Zu Z 16 (§ 13 Abs. 3):

Diese Bestimmung sieht vor, dass vom Wahlrecht Kollektivvertragsbedienstete des Landes ausgeschlossen sind, die nach dem Arbeitsverfassungsgesetz berechtigt sind, einen Betriebsrat zu wählen. Einerseits ist diese Bestimmung überflüssig, da derartige Bedienstete bereits nach § 1 Abs. 2 lit. a („Bedienstete, die in Betrieben tätig sind“) vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen sind und andererseits hat diese Bestimmung keinen Anwendungsbereich mehr, da alle Kollektivvertragsbediensteten des Landes bereits in ein Vertragsbedienstetenverhältnis übernommen wurden. § 13 Abs. 3 zweiter Satz soll daher ersatzlos entfallen.

Zu Z 17 (§ 13 Abs. 5):

Anpassung von Zitaten an die geänderte Rechtslage.

Zu Z 18 (§ 13 Abs. 6):

Nach § 13 Abs. 6 lit. c sind vom passiven Wahlrecht u.a. ausgeschlossen Bedienstete, über die eine über die Disziplinarstrafe des Verweises hinausgehende Disziplinarstrafe verhängt wurde, auf die Dauer von 3 Jahren nach Rechtskraft des Disziplinarerkenntnisses oder der Disziplinarverfügung. Diese Bestimmung führt zu einer Ungleichbehandlung der immer weniger werdenden Beamtinnen und Beamten gegenüber den Vertragsbediensteten, da für diese kein Disziplinarverfahren vorgesehen ist. Lediglich Beamtinnen und Beamte wären vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen. Auch das Bundes-Personalvertretungsgesetz sieht den Ausschluss vom passiven Wahlrecht als Konsequenz der rechtskräftigen Verhängung einer bestimmten Disziplinarstrafe nicht vor. Der Ausschlussbestand des § 13 Abs. 6 lit. c soll daher entfallen.

Zu Z 19 (§ 18 Abs. 2):

Diese Bestimmung verpflichtet die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, den Dienststellenwahlausschüssen die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Bediensteten rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. In der Praxis werden die Bedienstetenverzeichnisse aber nicht in den einzelnen Organisationseinheiten sondern zentral in der Personalabteilung erstellt, da diese den direkten elektronischen Zugang zu den hierfür erforderlichen Personaldaten hat. Die Rechtslage soll daher den tatsächlichen Gegebenheiten angepasst und die Vorständin oder der Vorstand der nach der Geschäftseinteilung des Amtes der Landesregierung für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung mit der Erstellung der Bedienstetenverzeichnisse und deren Weiterleitung an die Wahlausschüsse betraut werden.

Zu Z 20 (§ 18 Abs. 13):

Aktualisierung eines Fremdnormenzitats.

Zu Z 21 (§ 20 Abs. 1):

Sprachliche Verbesserung durch Einfügen der Wortfolge „der Mitglieder“.

Zu Z 22 (§ 20 Abs. 6):

Nach der aktuellen Rechtslage können zu den Beratungen von Ausschüssen und Unterausschüssen sowohl Vertreterinnen und Vertreter von Berufsvereinigungen (z.B. Gewerkschaft) als auch sachkundige Bedienstete, die nicht Ausschussmitglieder sind, eingeladen werden.

Der Entwurf sieht vor, dass darüber hinaus die genannten Personen auch zu Besprechungen einer in einem Ausschuss (Landespersonalausschuss oder Dienststellenausschuss) vertretenen Wählergruppe eingeladen werden können, wenn Gegenstand der Besprechung eine Personalangelegenheit ist. Einladungsberechtigt soll in diesem Fall die oder der Vorsitzende der jeweiligen Wählergruppe sein. Den eingeladenen Bediensteten soll die Teilnahme an der Beratung oder Besprechung von der oder dem jeweiligen Vorgesetzten ermöglicht werden. Weiters soll die oder der sachverständige Bedienstete, die oder der der Einladung Folge leistet, grundsätzlich den gleichen Schutz vor disziplinarer Verfolgung genießen wie die Personalvertreterin oder der Personalvertreter. Der Schutz soll jedoch auf die Handlungen und Äußerungen eingeschränkt sein, die sie oder er als Sachverständige oder Sachverständiger setzt bzw. macht.

Zu Z 23 (§ 24 Abs. 1a):

Vor allem in Bereichen, in denen ein Schicht- und Wechseldienst eingerichtet ist, aber auch bei Normaldienstplan, kann es dazu kommen, die Teilnahme einer Personalvertreterin oder eines Personalvertreters an von Dienstgeberseite festgesetzten Veranstaltungen oder Sitzungen erforderlich wird, die außerhalb der Normaldienstzeit der Personalvertreterin oder des Personalvertreters stattfinden. Die Personalvertretungstätigkeit soll als Dienstzeit anerkannt werden. Es darf sich dabei aber nicht um die übliche Betreuungstätigkeit handeln, die die Personalvertretung von sich aus oder auf Wunsch einer oder eines Bediensteten wahrnimmt (z.B. Besprechung einer Personalvertreterin oder eines Personalvertreters mit einer oder einem Bediensteten).

Zu Z 24 (§ 24 Abs. 2):

Durch die Anpassung der Formulierung im ersten Satz dieser Bestimmung an die Regelung in § 25 Abs. 2 erster Satz des Bundes-Personalvertretungsgesetzes soll deutlicher zum Ausdruck gebracht werden, dass auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Personalvertreterin oder Personalvertreter bei der Zuweisung dienstlicher Aufgaben Rücksicht zu nehmen ist.

Zu Z 25 (§ 24 Abs. 4):

Diese Bestimmung in ihrer geltenden Fassung verpflichtet die Landesregierung, auf Antrag des Landespersonalausschusses höchstens zwei Personalvertreterinnen oder Personalvertreter unter Fortzählung der laufenden Bezüge vom Dienst freizustellen.

Der Entwurf sieht vor, dass das Freistellungskontingent um eine „halbe“ Personalvertreterin oder einen „halben“ Personalvertreter auf zweieinhalb Vollbeschäftigungsäquivalente erhöht wird. Durch die Verwendung des Ausdrucks „Vollbeschäftigungsäquivalente“ statt - wie bisher - „Personalvertreter“ soll außerdem gewährleistet sein, dass das Freistellungskontingent insgesamt 250 % eines vollen Beschäftigungsausmaßes beträgt. Weiters soll durch Entfall des Wortes „höchstens“ sichergestellt werden, dass das Freistellungskontingent von 250 % auch immer voll ausgeschöpft wird.

Zu Z 26 (§ 26 Abs. 3):

Nach der derzeit bestehenden Rechtslage dürfen die Personalvertreterinnen und Personalvertreter sowie die Mitglieder der Wahlausschüsse wegen Äußerungen oder Handlungen in Ausübung ihrer Funktion nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Dies bedeutet, dass die Beurteilung der Frage, ob eine Äußerung oder Handlung einer Personalvertreterin oder eines Personalvertreters in Ausübung ihrer oder seiner Funktion erfolgt ist, vom Dienstgeber bzw. der oder dem Vorgesetzten vorzunehmen ist.

Durch die Neufassung des § 26 Abs. 3 soll - in Anlehnung an die Bestimmung des § 28 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes - die Feststellung, ob es sich um eine Handlung oder Äußerung außerhalb der Personalvertretungsfunktion oder im Rahmen dieser Funktion handelt, der Personalvertretung übertragen werden. Erfolgte die zur Last gelegte Äußerung oder Handlung außerhalb der Funktion, so muss die Zustimmung zur Verfolgung erteilt werden, andernfalls - bei Funktionsbezug - darf sie nicht erteilt werden. Versagt der Ausschuss rechtswidrig die Zustimmung zur Verfolgung, so wird die Landesregierung als Personalvertretungsaufsichtsbehörde im Sinne des § 30 (in der Fassung des vorliegenden Entwurfs) die Gesetzwidrigkeit des Beschlusses festzustellen und den Beschluss aufzuheben haben.

Zu Z 27 (§ 27 Abs. 1):

Siehe die Erläuterungen zu Z 4 und 5.

Zu Z 28 (§ 27 Abs. 2):

Nach der aktuellen Rechtslage trägt das Land die Kosten der Reisen folgender Personalvertreterinnen und Personalvertreter innerhalb des Burgenlandes:

1. der vom Dienst freigestellten Personalvertreterinnen und Personalvertreter, soweit diese Reisen für die Erfüllung ihrer Personalvertretungsaufgaben unbedingt erforderlich sind,
2. der nicht vom Dienst freigestellten Personalvertreterinnen und Personalvertreter zum Zwecke der Teilnahme an Sitzungen von Ausschüssen,
3. der Obfrauen und Obmänner der Dienststellenausschüsse zusammengefasster Dienststellen und deren Vertreterinnen und Vertreter zu den einzelnen Dienststellen, soweit diese Reisen vom Dienststellenausschuss beschlossen werden und für die Erfüllung der Personalvertretungsaufgaben unbedingt erforderlich sind,
4. der Mitglieder der Wahlausschüsse, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben an ordnungsgemäß einberufenen Sitzungen der Ausschüsse teilnehmen.

Der vorliegende Entwurf sieht eine Ausweitung der Übernahme der Reisekosten durch das Land auf folgende Personalvertreterinnen und Personalvertreter vor:

1. die Obfrau oder den Obmann des Landespersonalausschusses sowie deren Vertreterinnen oder Vertreter, soweit diese Reise in Erfüllung von Personalvertretungsaufgaben getätigt wurde,
2. die Obfrauen und Obmänner der Dienststellenausschüsse sowie deren Vertreterinnen oder Vertreter zu den in den Wirkungsbereich des jeweiligen Ausschusses fallenden Dienststellen oder Dienststellenteilen, soweit diese Reisen in Erfüllung von Personalvertretungsaufgaben getätigt wurden,
3. die Vorsitzenden der Wahlausschüsse, soweit diese Reisen für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Zusammenhang mit der Personalvertretungswahl unbedingt erforderlich sind.

Die Ausdehnung der Kostenübernahmepflicht des Landes auf den unter den Punkten 2. und 3. angeführten Personenkreis erscheint sachlich gerechtfertigt und im Hinblick auf die der Personalvertretung durch § 2 übertragenen Aufgaben auch notwendig, da zahlreiche Landesbedienstete in dislozierten Außenstellen (z.B. Außenstellen in Oberwart, Straßenverwaltungsstellen) beschäftigt sind und die Obfrauen oder Obmänner bzw. Vorsitzenden der für sie zuständigen Dienststellen- bzw. Wahlausschüsse zumeist der zentralen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen sind. Die Wahrung und Förderung der in § 2 genannten Interessen dieser in räumlich getrennten Organisationseinheiten tätigen Bediensteten setzt daher entsprechende Reisebewegungen der in Betracht kommenden Personalvertreterinnen und Personalvertreter voraus. Gleiches gilt für die Obfrau oder den Obmann des Landespersonalausschusses

sowie der Stellvertreterin oder des Stellvertreters, die zwar häufig - aber eben nicht immer und nicht zwingend - dienstfreigestellt sind und dann schon auf Grund der Dienstfreistellung unter den Kostentragungstatbestand des § 27 Abs. 2 Z 1 zweiter Fall fallen.

Um eine aus der Ausweitung des reisekostenmäßig begünstigten Personenkreises allenfalls resultierende unverhältnismäßige Mehrbelastung des Landes zu vermeiden, wird die Kostentragungspflicht des Landes mit 7.000 Euro pro Jahr gedeckelt. Diesen Betrag allenfalls übersteigende Kosten hat daher die Personalvertretung aus eigenen Mitteln zu bestreiten.

Zu Z 29 (§ 27 Abs. 3):

Anpassung einer Verweisungsbestimmung an die geänderte Rechtslage im Reisegebührenrecht der Landesbediensteten.

Zu Z 30 (§ 30):

Nach geltendem Recht kann jede und jeder Landesbedienstete einen Antrag an die Landesregierung als Personalvertretungsaufsichtsbehörde auf Aufhebung eines Beschlusses eines Personalvertretungsorgans wegen Gesetzeswidrigkeit stellen. Der Entwurf sieht vor, dass die Antragsberechtigung nur mehr jenen Landesbediensteten zukommt, die eine Verletzung ihrer (subjektiven) Rechte durch einen gesetzwidrigen Beschluss oder eine gesetzwidrige Geschäftsführung eines Personalvertretungsorgans behaupten. Eine Einschränkung der Rechtmäßigkeitskontrolle erfolgt dadurch schon deshalb nicht, weil die Landesregierung auch von Amts wegen die Rechtmäßigkeit der Geschäftsführung der Personalvertretung prüfen kann. Die vorgeschlagene Neuregelung entspricht § 41 Abs. 1 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes.

§ 30 Abs. 4 des Entwurfs sieht - ebenso wie § 41 Abs. 3 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes - vor, dass Bescheide und Verordnungen der Organe der Personalvertretung von der Zuständigkeit der Landesregierung als Aufsichtsbehörde ausgenommen sein sollen. Die Tätigkeit der Personalvertretung ist grundsätzlich keine hoheitliche und hat daher auch nicht in der Form der Erlassung von Bescheiden zu erfolgen. Ausgenommen sind nur einige nicht die eigentliche Personalvertretung dem Dienstgeber gegenüber betreffende Entscheidungen, die nach ausdrücklicher Gesetzesbestimmung unter Anwendung des AVG zu fällen sind und daher in Bescheidform zu erfolgen haben (§§ 56 ff AVG). Das gilt für die Wahlanfechtung (§ 18 Abs. 13), die Entscheidung über das Ruhen und das Erlöschen der Mitgliedschaft zu einem Personalvertretungsorgan (§ 19 Abs. 6) sowie für die Entscheidung über die Folgen der Verletzung einer Verschwiegenheitspflicht (§ 25 Abs. 4). Außerdem ist über Einwendungen gegen die Wählerliste, wie den im Gesetz verwendeten Begriffen der Berufung und der Unzulässigkeit der Erhebung ordentlicher Rechtsmittel zu entnehmen ist, vom Dienststellenwahlausschuss und Landeswahlausschuss in Bescheidform zu erkennen, auch wenn § 18 Abs. 2 das AVG nicht nennt. In all diesen Fällen sind gegen die Bescheide des Landeswahlausschusses nur die außerordentlichen Rechtsmittel der Beschwerde an den VfGH und den VwGH, im Wahlverfahren nur an den VwGH, zulässig, wogegen die Anrufung der Landesregierung aber auch deren Entscheidung von Amts wegen ausgeschlossen ist.

Zu Z 31 (§ 31):

Ausscheiden einer obsoleten Übergangsbestimmung aus dem Rechtsbestand.

Zu Z 32 (§ 32 Abs. 3):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten und enthält Übergangsregelungen zur Verlängerung der Funktionsperiode und zur Neugestaltung der Aufsicht über die Personalvertretung.