

**Begutachtungsentwurf**  
März 2019

zu Zl. 01-VD-LG-1675/3-2019

**Entwurf eines Gesetzes, .....**  
**mit dem das Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetz geändert wird**

**Vorblatt**

**Problem:**

Der Landesrechnungshof hat es in seinem Bericht über die Überprüfung der Personalvertretung, Zl. LRH 44/B/2008, für geboten gehalten, dass im Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetz Regelungen über die Form der Mitwirkung des obersten Zentralpersonalvertretungsorganes bei der Verwaltung der Budgetmittel und über die Kontrolle der Gebarung der Personalvertretung getroffen werden.

Die Aufzählung der Dienststellen im Gesetz entspricht nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten.

Karenzierte Dienstnehmer sind vom aktiven Wahlrecht zur Personalvertretung ausgeschlossen, Pensionisten hingegen nicht. Das passive Wahlrecht ist im Gegensatz zum Wahlrecht der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer von der österreichischen Staatsbürgerschaft abhängig.

Für die Durchführung der Personalvertretungswahlen sollten Modifikationen im Gesetz zur Verbesserung der Transparenz des Verfahrens erfolgen.

Die Zentralpersonalvertretung fordert seit langem eine detailliertere gesetzliche Regelung ihrer finanziellen Ansprüche. Zum einen geht es um die Bediensteten, die der Personalvertretung zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung zu stellen sind, zum anderen um die konkrete Höhe der finanziellen Mittel, welche der Personalvertretung zur Erfüllung ihrer gesetzlich vorgesehenen Aufgaben zugewiesen werden. Darüberhinaus entspricht die Dienstfreistellung von Arbeitnehmervertretern nach dem Landesgesetz nicht den vergleichbaren Bestimmungen der betrieblichen Arbeitsverfassung.

Anpassungen an die höchstgerichtliche Judikatur sind erforderlich.

**Inhalt:**

Die wesentlichsten Inhalte des Gesetzesentwurfes sind:

Der Geltungsbereich des Gesetzes wird auf Lehrlinge, die in einem Ausbildungsverhältnis zum Land stehen, ausgedehnt.

Die demonstrative Aufzählung von Dienststellen entfällt, da die derzeitige Liste nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten entspricht. Um künftigen Entwicklungen nicht im Weg zu stehen, soll mit einer allgemeinen Umschreibung der Dienststelle das Auslangen gefunden werden.

Das Wahlrecht zur Personalvertretung soll auch bei längerer Abwesenheit des Dienstnehmers von der Dienststelle, der er ursprünglich zur Dienstleistung zugewiesen wurde (Karenzurlaub oder Ableistung des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes), erhalten bleiben. Maßgeblich ist, dass das aktive Dienstverhältnis aufrecht ist. Deshalb sollen auch Bedienstete, die zwar am Tag der Wahlausschreibung noch der Dienststelle angehört haben, in der Zwischenzeit aber in den Ruhestand getreten sind und am Tag der Wahl in Pension sind, nicht mehr wahlberechtigt sein.

Das passive Wahlrecht wird ähnlich den Bestimmungen über das Wahlrecht bei den gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer von der österreichischen Staatsbürgerschaft losgelöst. Dies entspricht den verfassungsrechtlichen Grundsätzen des Art. 120c B-VG, wonach die Organe der Selbstverwaltungskörper aus dem Kreis ihrer Mitglieder nach demokratischen Grundsätzen zu bilden sind. Die Aufzählung jener Organe und Bediensteten, die vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen sind,

weil sie der Personalvertretung als Vertreter des Dienstgebers gegenüberstehen, wird an die aktuelle Rechtslage angepasst.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird eine ausdrückliche Ermächtigung zur Übermittlung personenbezogener Daten an die Personalvertretung geschaffen. Die Landesregierung ist befugt, den Organen der Personalvertretung jene personenbezogenen Daten zu übermitteln, die diese für die Wahrnehmung der ihnen gesetzlich übertragenen Aufgaben benötigen.

Bei der Regelung der Durchführung der Personalvertretungswahlen erfolgen Modifikationen, die der Transparenz und der Sicherung demokratischer Grundsätze im Wahlverfahren dienen (zB Recht der Wählergruppen auf Entsendung von Wahlzeugen in den Zentralwahlausschuss und die Dienststellenwahlausschüsse, nähere Determinierung der Verordnungsermächtigung für die Durchführung der Personalvertretungswahlen).

Der Landesrechnungshof hat in seinem Bericht über die Überprüfung der Personalvertretung, Zl. LRH 44/B/2008, gesetzliche Bestimmungen über die Kontrolle der Gebarung der Personalvertretung gefordert. Deshalb wird ein Finanzausschuss eingerichtet, in dem jede Fraktion vertreten ist. Der Finanzausschuss hat den Jahresvoranschlag und die Jahresrechnung zu erstellen und der Zentralpersonalvertretung zur Genehmigung vorzulegen.

Ferner hat die Zentralpersonalvertretung für ihre Funktionsdauer drei Rechnungsprüfer zu wählen, wobei ein Rechnungsprüfer auf Vorschlag der stimmenschwächsten Wählergruppe zu wählen ist. Die Rechnungsprüfer haben die Gebarung der Personalvertretung alljährlich nach den Kriterien der ziffernmäßigen Richtigkeit, Rechtmäßigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu überprüfen. Über das Ergebnis ist dem Finanzausschuss, der Zentralpersonalvertretung, der Landesregierung und dem Landesrechnungshof bis 30. Juni des Folgejahres zu berichten.

Die finanziellen Bestimmungen werden neu strukturiert und langgehegten Forderungen der Zentralpersonalvertretung entsprochen. Der Zentralpersonalvertretung sind mindestens zwei Landesbedienstete der Verwendungsgruppe (Entlohnungsgruppe) B (b) und ein Landesbediensteter der Verwendungsgruppe (Entlohnungsgruppe) C (c) zur Verfügung zu stellen. Die Höhe der finanziellen Mittel, welche der Personalvertretung zur Erfüllung ihrer gesetzlich vorgesehenen Aufgaben zugewiesen werden, werden mit 1,1 % des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, für jeden Landesbediensteten beziffert. Drei Personalvertreter können unter Fortzahlung der laufenden Bezüge vom Dienst freigestellt werden. Dies entspricht der betrieblichen Arbeitsverfassung.

Ferner erfolgen Anpassungen an die höchstgerichtliche Judikatur und werden redaktionelle Richtigstellungen vorgenommen.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Die Abteilung 1/Personalangelegenheiten des Amtes der Kärntner Landesregierung hat zu den finanziellen Auswirkungen des Gesetzesentwurfes die nachstehende Stellungnahme abgegeben:

#### **„§ 27 Abs. 1a:**

Hinsichtlich des den Organen der Personalvertretung zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben vom Land zur Verfügung zu stellenden Personals sieht der vorliegende Entwurf in § 27 Abs. 1a im Vergleich zur geltenden Rechtslage die gesetzliche Verankerung von mindestens zwei Landesbediensteten der Verwendungs-/Entlohnungsgruppe B/b und eines Landesbediensteten der Verwendungsgruppe-/Entlohnungsgruppe C/c vor.

Da dies bereits dem derzeitigen Ist-Stand an Personal, das der Personalvertretung zur Verfügung steht, entspricht, sind hieraus keine zusätzlichen finanziellen Belastungen zu erwarten.

#### **§ 27 Abs. 1b:**

§ 27 Abs. 1b sieht vor, dass der Personalvertretung vom Land zur Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten sowie den Fraktionen in der Zentralpersonalvertretung finanzielle Mittel im Ausmaß von mindestens 1,1% des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, für jeden Landesbediensteten zur Verfügung zu stellen sind.

Bei der Berechnung der finanziellen Mittel sind alle am 31. Dezember des jeweiligen Vorjahres im Dienststand befindlichen Landesbediensteten zu berücksichtigen, für welche die Personalvertretung vertretungsbefugt ist.

Unter Zugrundelegung des Personalstandes in Köpfen zum 31. Dezember 2018, für welchen Vertretungsbefugnis der Personalvertretung gegeben ist, errechnet sich für das Jahr 2019 ein Betrag von 105.866 Euro, der zur Durchführung obiger Maßnahmen zur Verfügung zu stellen ist. Dies entspricht gegenüber den, der Personalvertretung im Kalenderjahr 2018 zur Verfügung gestellten Mitteln in der Höhe von 83.500.- Euro (belegt mit der allgemeinen 15%igen Kreditsperre) einer Steigerung von 27% (bzw. 49%).“

**Unionsrechtliche Anforderungen:**

Das Gesetzesvorhaben hat keinen unmittelbaren Bezug zum Recht der Europäischen Union.