

Regierungsvorlage
Juni 2019

zu Zl. 01-VD-LG-1675/10-2019

Erläuterungen
zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetz
geändert wird

I. Allgemeiner Teil

Der vorliegende Vorschlag zur Novellierung des Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetzes beinhaltet folgende Regelungsschwerpunkte:

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 man ursprünglich zur Dienstleistung zugewiesen wurde (Karenzurlaub oder Ableistung des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes), erhalten bleiben. Maßgeblich ist, dass das aktive Dienstverhältnis aufrecht ist. Deshalb sind 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. Mit der Ruhestandsversetzung oder dem Übertritt in den Ruhestand, wird die Zuweisung zur dauernden Dienstleistung zu einer Dienststelle beendet.

Das passive Wahlrecht wird ähnlich wie 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.

Es werden detaillierte Bestimmungen zur Datenverarbeitung festgelegt.

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. Die Daten, die von der Personalvertretung verarbeitet werden dürfen, werden aufgezählt. Ebenso wird eine gesetzliche Grundlage für die Übermittlung von Daten durch die Personalvertretung an verschiedene Behörden und Einrichtungen geschaffen. Voraussetzung ist jeweils, dass diese Behörden und Einrichtungen diese Daten zur Erfüllung ihrer 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 werden unter Fortzahlung der laufenden Bezüge vom Dienst freigestellt werden können. Dies entspricht der betrieblichen Arbeitsverfassung.

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

II. Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

Zu § 1:

Der Geltungsbereich in § 1 Abs. 1 des Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetzes – K-LPVG umfasst derzeit alle Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Kärnten stehen (Ausnahmen in Abs. 2). Der Geltungsbereich soll auf Ausbildungsverhältnisse (Lehrlinge) ausgedehnt werden (vgl. § 1 Abs. 2 Bundes-Personalvertretungsgesetz, § 1 Steiermärkisches Landespersonalvertretungsgesetz, § 1 Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetz, § 1 Burgenländisches Landes-Personalvertretungsgesetz, § 1 NÖ Landes-Personalvertretungsgesetz).

Zu § 4:

Die demonstrative Aufzählung von Dienststellen entfällt, da die derzeitige Liste nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten entspricht (zB Außenstelle der Bundes- und Landesstraßenverwaltung Kärnten, Gailbauleitung Hermagor).

Um künftigen Entwicklungen nicht im Weg zu stehen, soll mit einer allgemeinen Umschreibung der Dienststelle das Auslangen gefunden werden. Als Dienststellen werden jene Teile der Verwaltung bezeichnet, die in organisatorischer und funktioneller Hinsicht eine Einheit bilden. Viele Dienststellen sind zugleich auch Behörden, es gibt aber auch Dienststellen als Organisationseinheiten in der nichtthoheitlichen Verwaltung (*Adamovich/Funk/Holzinger/Frank¹*, Österreichisches Staatsrecht, Band 4, Rz 46.014).

In der Kärntner Landesverwaltung gelten als Dienststellen jedenfalls das Amt der Landesregierung und die Bezirkshauptmannschaften. Hinzuweisen ist auf die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 13. 9. 2002, Zl. 99/12/0230, in welcher der Gerichtshof darlegt, welche Mindestanforderungen für das Vorliegen einer Dienststelle maßgeblich sind. Dazu zählen neben einer einheitlichen Organisation und in relativer Selbständigkeit zu besorgenden Aufgaben auch die räumliche Entfernung zu einer anderen Dienststelle bzw. die örtliche Situierung der betreffenden Organisationseinheit. In dieser Entscheidung wurden die Regionalbüros der Landwirtschaftsabteilung des Amtes der Landesregierung als eigene Dienststellen qualifiziert.

Zu § 5 Abs. 2:

Für besonders große Dienststellen können mehrere Organe gebildet werden (zB. Dienststellenpersonalvertretung Verwaltung, Dienststellenpersonalvertretung Baudienst, Dienststellenpersonalvertretung Straßenbauämter für das Amt der Landesregierung). Für zwei oder mehrere Dienststellen, die besonders klein sind, können aber auch gemeinsame Organe gebildet werden (zB Regionalbüros der Landwirtschaftsabteilung des Amtes der Landesregierung und Amt der Landesregierung). Nach § 5 Abs. 2 ist diese Struktur von der Zentralpersonalvertretung im Einvernehmen mit der Landesregierung zu bestimmen. Der Beschluss, gemeinsame oder mehrere Personalvertretungsorgane zu bilden, der an der Amtstafel kundzumachen ist, stellt eine Verordnung dar.

Nach der ständigen Judikatur des Verfassungsgerichtshofes kann die Landesregierung als oberstes Organ der Vollziehung nicht an das Einvernehmen mit anderen Körperschaften oder Einrichtungen gebunden werden (vgl. VfSlg. 2072, 2332, 2418, 6495, 6913). Aus diesem Grund soll die Einvernehmensbindung entfallen.

Zu § 7 und § 9 Abs. 1:

Aus systematischen Gründen wird die Bestimmung des § 9 Abs. 1 unverändert in § 7 Abs. 5 übertragen.

§ 7 Abs. 2 letzter Satz entfällt, da beim Amt der Landesregierung aufgrund der Größe der Dienststelle und der Anzahl der Mitarbeiter mehrere Dienststellenpersonalvertretungen eingerichtet sind.

§ 7 Abs. 4 wird § 8 Abs. 4 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes nachgebildet.

Für das Wahlrecht kommt es darauf an, ob der Bedienstete der Dienststelle dauernd zugewiesen wurde. Es soll aber nicht darauf ankommen, ob der Bedienstete tatsächlich an dieser Dienststelle tätig ist, in dem Sinn, dass durch Krankheit oder Urlaub die Zugehörigkeit zur Dienststelle verloren ginge. Es ist vielmehr vom aktiven Dienstverhältnis auszugehen. Solange dieses andauert, soll die Zugehörigkeit zur Dienststelle gegeben sein. Daher bleibt man auch bei längerer Abwesenheit, etwa bei einem Karenzurlaub oder bei der Ableistung des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes Dienstnehmer der Dienststelle, der man ursprünglich zur Dienstleistung zugewiesen wurde. Maßgeblich ist, dass im Karenzurlaub zwar vorübergehend die Bezüge entfallen, aber das Dienstverhältnis nach wie vor aufrecht bestehen bleibt. Damit soll auch auf das Erkenntnis des VwGH vom 11. 5. 1994, Zl. 94/12/0108, reagiert werden, in welchem der VwGH bei der damaligen Rechtslage des Bundes-Personalvertretungsgesetzes festgestellt hatte, dass karenzierte Bedienstete nicht der Dienststelle angehören und daher nicht wahlberechtigt sind.

Die Bestimmung des § 8 Abs. 4 PVG wurde mit BGBl. Nr. 522/1995 eingeführt. Die Erläuterungen (RV 223 BlgNR 19. GP, S 32) führen dazu aus:

„Der neue § 8 Abs. 4 enthält eine Legaldefinition der 'Angehörigkeit zu einer Dienststelle', die durchgehend an die Stelle der 'Beschäftigung in einer Dienststelle' treten soll:

Ausschlaggebend sollen demnach ausschließlich das Vorliegen eines Dienstverhältnisses zum Bund sowie die Zuweisung zur dauernden Dienstleistung an einer bestimmten Dienststelle sein. Durch Dienstbefreiungen jeglicher Art (zB gänzliche Dienstfreistellung, Karenz- oder Sonderurlaub), Dienstenthebung oder Suspendierung sowie grundsätzlich durch jede gerechtfertigte oder ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst tritt an der Angehörigkeit zu einer Dienststelle keine Änderung ein. Dies gilt nicht für die Ruhestandsversetzung oder den Übertritt in den Ruhestand, da dadurch auch die Zuweisung zur dauernden Dienstleistung zu einer Dienststelle beendet wird. Vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesene Bedienstete bleiben – wie bisher – Angehörige ihrer Stammdienststelle.

Abgesehen von der Klarstellung bezüglich der Zahl der Mitglieder des Dienststellenausschusses gemäß § 8 Abs. 2 sollen durch diese Legaldefinition vor allem Unklarheiten bezüglich des aktiven und passiven Wahlrechts (§ 15) und der davon gemäß § 21 Abs. 3 lit. a abhängigen Mitgliedschaft zu einem Ausschuss bereinigt werden: Während der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung (Erkenntnis vom 19. November 1976, Slg. 9185/A, und vom 1. September 1988, Z 88/09/0098; zuletzt vom 11. Mai 1994, Z 94/12/0108) davon ausgeht, dass für die Angehörigkeit zu einer Dienststelle ausschließlich die tatsächliche Beschäftigung in dieser maßgeblich ist, legt die Praxis den Begriff der Angehörigkeit sehr weit aus (vgl. KÖCKEIS/PANNI, Bundes-Personalvertretungsgesetz, Anm. 4 zu § 15: 'Präsenzdiener des Bundesheeres und Karenzurlauber bleiben aktiv wahlberechtigt') und stellt damit eher auf das Vorliegen eines Dienstverhältnisses ab. Es bestehen jedoch ressortspezifische Auslegungsunterschiede, die für sich schon eine Klarstellung erfordern.

In Hinkunft soll somit das aktive und damit grundsätzlich auch das passive Wahlrecht (§ 15 Abs. 5: 'Wählbar sind alle wahlberechtigten Bediensteten, ...') zu einem Personalvertretungsorgan allen Bundesbediensteten zukommen, die derjenigen Dienststelle, deren Dienststellenausschuss gewählt wird bzw. zu deren Wirkungsbereich die betreffende Dienststelle gehört, im Sinne des § 8 Abs. 4 angehören, sofern sie die speziellen Voraussetzungen (gemäß § 15 Abs. 2 bis 4 für das aktive, gemäß § 15 Abs. 5 und 6 für das passive Wahlrecht) erfüllen."

Zu § 7a:

Aus systematischen Gründen wurden die Bestimmungen des § 28 in § 7a übertragen. Es erfolgte keine inhaltliche Änderung, lediglich in Abs. 6 erfolgte eine Umformulierung, um die Regelung verständlicher zu gestalten.

Zu § 13:

In § 13 Abs. 4 wird ergänzt, dass nur jene Bediensteten wahlberechtigt sind, die auch am Tag der Wahl der Dienststelle angehören, deren Dienststellenpersonalvertretung gewählt wird. Dies soll ausschließen, dass 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, weiterhin wahlberechtigt sind. Mit der Ruhestandsversetzung oder dem Übertritt in den Ruhestand, wird die

Zuweisung zur dauernden Dienstleistung zu einer Dienststelle beendet (vgl. auch § 6 der Betriebsrats-Wahlordnung 1974).

In § 13 Abs. 5 soll das passive Wahlrecht von der österreichischen Staatsbürgerschaft losgelöst werden.

Im Gefolge des Urteils des EuGH Rs C-465/01 (siehe auch VfSlg. 17.075) wurde im Arbeiterkammergesetz mit BGBl. I Nr. 4/2006 allen Kammerzugehörigen das passive Wahlrecht unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit eingeräumt.

Die Personalvertretung nach dem Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) wird nach den Intentionen des Gesetzgebers (RV zum PVG, 208 BlgNR. XI. GP 14) und herrschender Auffassung (Sz 57/195; *Heinl-Kirschner*, Personalvertretungsgesetz, 45; *Walter*, Österreichisches Bundesverfassungsrecht, 612) als Einrichtung der Selbstverwaltung angesehen. Dies gilt aufgrund des mit § 3 Abs. 5 PVG wörtlich gleichlautenden § 3 Abs. 4 des K-LPVG auch für die Landespersonalvertretung. Die in § 3 Abs. 1 K-LPVG umschriebenen Organe sind daher Organe des in § 3 Abs. 4 K-LPVG umschriebenen Rechtsträgers (vgl. *Schragel*, Bundes-Personalvertretungsgesetz, 21, 22, 58, 87; *Heinl-Kirschner*, Personalvertretung, 56, 58).

Nach Art. 120c B-VG sind die Organe der Selbstverwaltungskörper aus dem Kreis ihrer Mitglieder nach demokratischen Grundsätzen zu bilden. Verfassungsrechtlich ist es ohne weiteres zulässig, Personen, die nicht österreichische Staatsbürger sind, jedenfalls das aktive Wahlrecht einzuräumen, sofern solche Personen nach den einschlägigen Organisationsbestimmungen die Mitgliedschaft in dem Selbstverwaltungskörper erwerben können. Der Vorbehalt des aktiven und passiven Wahlrechts für österreichische Staatsbürger gilt lediglich für Wahlen zu den „allgemeinen Vertretungskörpern“ (Art. 26, Art. 95 und Art. 117 B-VG). Nach Art. 3 StGG sind „öffentliche Ämter“ Inländern vorbehalten. Art. 120c Abs. 1 normiert jedoch eine Sonderbestimmung für Selbstverwaltungskörper. Demnach sind die Organe der Selbstverwaltungskörper „aus dem Kreis der Mitglieder“ zu bilden bzw. zu wählen. Damit wird der Kreis der passiv Wahlberechtigten für die Organe eines Selbstverwaltungskörpers mit dem Kreis der Mitglieder eines Selbstverwaltungskörpers verfassungsrechtlich umschrieben. Wenn nun auch Ausländer Mitglieder des Selbstverwaltungskörpers ex lege sind, so ist es verfassungsrechtlich nicht nur zulässig, sondern – im Sinn des Sachlichkeitsgebotes – geradezu geboten, diesen Personen das passive Wahlrecht einzuräumen (vgl. *Stolzlechner* in: *Kneihls/Lienbacher (Hrsg.)*, Rill-Schäffer – Kommentar Bundesverfassungsrecht, Rz 12 zu Art. 120c B-VG; vgl. auch die Gesetzesmaterialien, wonach es Art. 120c Abs. 1 ermögliche, „jedes Mitglied des Selbstverwaltungskörpers – ungeachtet seiner Staatsangehörigkeit – zum Organwalter zu bestellen“; vgl. auch § 25 Abs. 3 Vorarlberger Landes-Personalvertretungsgesetz, § 22 Abs. 3 Tiroler Landes-Personalvertretungsgesetz, § 13 Abs. 3 Wiener Personalvertretungsgesetz).

Die Aufzählung jener Organe und Bediensteten, die nicht gewählt werden können, weil sie der Personalvertretung als Vertreter des Dienstgebers gegenüberstehen, wird an die aktuelle Rechtslage angepasst. So wird die Aufzählung der Organe um den Leiter des Landesrechnungshofes und seinen Stellvertreter ergänzt. Bei der Aufzählung der Bediensteten werden die Leiter von Organisationseinheiten im Amt der Landesregierung, die an die Stelle eines Abteilungsleiters treten, sowie die Leiter von Unterrichts- und Erziehungsanstalten des Landes genannt. Zur Vereinheitlichung wird nicht nur der Landesamtsdirektor-Stellvertreter in die Aufzählung aufgenommen, sondern alle Stellvertreter der genannten Bediensteten, da sie immer oder zumindest bei Ausübung der Vertretung, deren Voraussetzungen jederzeit eintreten können, maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten haben.

Zu § 14:

In Abs. 3 wird präzisiert, dass die Ermittlung der Anzahl der Mitglieder, die jeder Wählergruppe im Dienststellenwahlausschuss zustehen, nach dem d'Hondtschen Verfahren zu erfolgen hat.

Abs. 5 wird dahingehend ergänzt, dass nicht nur jede für die Wahl der Dienststellenpersonalvertretung kandidierende Wählergruppe das Recht auf Entsendung von Wahlzeugen in den Dienststellenwahlausschuss hat, sondern auch jede Wählergruppe, die zwar nicht für die Wahl der Dienststellenpersonalvertretung, aber für die Wahl der Zentralpersonalvertretung kandidiert (vgl. auch § 15 Wiener Personalvertretungsgesetz). Dies soll zur Transparenz der Wahlvorgänge beitragen.

Zu § 15:

Die Vorschriften über den Zentralwahlausschuss werden dahingehend ergänzt, dass jede für die Wahl der Zentralpersonalvertretung kandidierende Wählergruppe das Recht auf Entsendung eines Wahlzeugen in den Zentralwahlausschuss hat. Auch dies soll zur Transparenz der Wahlvorgänge beitragen.

Zu § 18:

Um dem Problem, dass ein Wahlwerber, der in mehreren Wahlvorschlägen genannt ist, mehrfach gewählt wird, zu begegnen, wird anstelle des § 18 Abs. 10 eine Regelung in § 18 Abs. 4 eingeführt. Weisen mehrere Wahlvorschläge den Namen desselben Wahlwerbers auf, so hat dieser zu erklären, für welchen Wahlvorschlag er sich entscheidet (vgl. § 46 der Kärntner Landtagswahlordnung – K- LTWO).

Abs. 5 bleibt unverändert. In Abs. 5 a werden die Wahlvorschriften über eine Bestimmung betreffend die Reihung der Wahlvorschläge ergänzt (vgl. § 47 Abs. 3 der Kärntner Landtagswahlordnung – K- LTWO).

Die Verordnungsermächtigung in Abs. 16 soll näher determiniert werden.

Zu § 19 Abs. 1:

Hier erfolgt eine Zitat Anpassung.

Zu § 20:

Der Landesrechnungshof hat in seinem Bericht über die Überprüfung der Personalvertretung, Zl. LRH 44/B/2008, festgehalten, dass nach dem K-LPVG die gesetzliche Vertretung der Personalvertretung nach außen allein dem Obmann der Zentralpersonalvertretung obliegt (§ 3 Abs. 4) und das Gesetz keine Regelungen über die Mitwirkung des obersten Willensbildungsorganes bei der Verwaltung der Personalbetreuungsmittel und bei der Gebarung der Zentralpersonalvertretung vorsieht. Der Landesrechnungshof hielt es daher für geboten, dass Regelungen über die Form der Mitwirkung des aus 17 Mitgliedern bestehenden Zentralpersonalvertretungsorganes bei der Verwaltung der Budgetmittel und über die Rechnungslegung gegenüber diesem Organ in das Gesetz aufgenommen werden. Damit wird auch einer langgehegten Forderung der Zentralpersonalvertretung entsprochen.

Um eine Kontrolle der Gebarung zu institutionalisieren, wird ein Finanzausschuss eingerichtet und hat die Zentralpersonalvertretung für ihre Funktionsdauer drei Rechnungsprüfer zu wählen. Ähnlich § 29 Abs. 3a der Geschäftsordnung des Kärntner Landtages ist ein Rechnungsprüfer auf Vorschlag der stimmenschwächsten Wählergruppe zu wählen. Die übrigen Rechnungsprüfer sowie deren Stellvertreter sind über Vorschlag der in der Zentralpersonalvertretung vertretenen Wählergruppen nach deren Stärkeverhältnis zu wählen. Darüber hinaus werden die Voraussetzungen für die Wählbarkeit der Rechnungsprüfer normiert.

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.

In Abs. 5a wird normiert, dass verpflichtend ein Finanzausschuss einzurichten ist, in dem jede Fraktion vertreten ist. Der Finanzausschuss hat den Jahresvoranschlag und die Jahresrechnung zu erstellen und der Zentralpersonalvertretung zur Genehmigung vorzulegen.

Der Verfassungsgerichtshof hat in seiner Erkenntnis VfSlg. 11.649/1988 in § 20 Abs. 5 K-LPVG die Möglichkeit der Übertragung bestimmter Aufgaben auf den Obmann der Zentralpersonalvertretung aufgehoben. Begründet hat er dies damit, dass diese Übertragung nach der gegenständlichen Norm in das Ermessen der Zentralpersonalvertretung gestellt worden sei, ohne dass sich aus dem Gesetz die Voraussetzungen ableiten ließe, unter denen die Zentralpersonalvertretung von dieser Verordnungsermächtigung Gebrauch machen könne. Eine generelle Übertragung von Aufgaben von der Zentralpersonalvertretung auf ein anderes Organ sei eine generelle Norm, eine Rechtsverordnung. Die Verordnungsermächtigung sei aber eine bloße formalgesetzliche Delegation.

Dementsprechend werden nunmehr gesetzliche Kriterien dafür festgelegt, unter welchen Voraussetzungen Aufgaben von der Personalvertretung an einen Unterausschuss übertragen werden können. Ein Unterausschuss ist kein eigenes Personalvertretungsorgan, sondern eine interne Einrichtung und damit Teil des Personalvertretungsorganes, das ihn bestellt hat. Der Unterausschuss darf Angelegenheiten nur beraten und vorbereiten. Nach außen hin darf der Unterausschuss in der Regel nicht in Erscheinung treten. Beschlüsse, die das Personalvertretungsorgan binden, sind unzulässig, die Beschlüsse des Unterausschusses haben in der Regel nur den Zweck, dem Personalvertretungsorgan Bericht zu erstatten (vgl. *Schragel*, Rz 50, 51 zu § 22).

Zu § 24:

In Abs. 4 wird einer lang gehegten Forderung der Personalvertretung Rechnung getragen und normiert, dass von der Landesregierung drei Personalvertreter unter Fortzählung der laufenden Bezüge vom Dienst freigestellt werden können. Dies entspricht der betrieblichen Arbeitsverfassung. Nach § 117 ArbVG sind auf Antrag des Betriebsrates in Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern ein, in Betrieben mit mehr als

700 Arbeitnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 3 000 Arbeitnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere dreitausend Arbeitnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.

Zu § 24a Abs. 2:

§ 24a Abs. 2 normiert, dass allen Fraktionen in der Landespersonalvertretung auf Anforderung personenbezogene Daten der Landesbediensteten (auf einem Datenträger) bekanntzugeben sind.

Aus Gründen des Datenschutzes wird die Bestimmung aufgenommen, dass diese personenbezogenen Daten nur für Zwecke der Wahlwerbung verarbeitet werden dürfen und eine Weitergabe dieser personenbezogenen Daten unzulässig ist. Vergleichbare Bestimmungen enthalten § 17a Abs. 5 des Arbeiterkammergesetzes 1992 oder § 15 der Apothekerkammer-Wahlordnung 2001, § 13 Hochschülerinnen- und Hochschülerschaftsgesetz 2014, § 86 Wirtschaftskammergesetz 1998.

Zu § 26 Abs. 2:

Mit diesen Bestimmungen erfolgen Anpassungen an die aktuelle Rechtslage. Nach dem Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 gibt es kein provisorisches öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis mehr.

Für Landesvertragsbedienstete gilt nicht das Vertragsbedienstetengesetz 1948 des Bundes, sondern das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994. Der angeführte Kündigungsgrund des § 32 Abs. 2 lit. i des VBG 1948 existiert in § 77 K-LVBG nicht mehr.

Zu § 27:

Die finanziellen Bestimmungen in § 27 wurden neu strukturiert und langgehegten Forderungen der Zentralpersonalvertretung entsprochen.

Abs. 1 entspricht im Wesentlichen der bisherigen Bestimmungen, explizit aufgenommen wurde der Ersatz für die Internetkosten.

§ 27 Abs. 1 letzter Satz entfällt, da diese Bestimmung im Hinblick auf den Rechtsanspruch der Personalvertretung auf Ersatz der Kosten für die Kanzleierfordernisse und im Hinblick auf die Nutzung des Internets als entbehrlich erachtet wird.

In Abs. 1a werden die bisherigen Bestimmungen über die Zurverfügungstellung der erforderlichen Bediensteten präzisiert (vgl. auch § 81f Geschäftsordnung des Kärntner Landtages, § 23a Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz). Der Zentralpersonalvertretung sind mindestens zwei Landesbedienstete der Verwendungsgruppe (Entlohnungsgruppe) B (b) und ein Landesbediensteter der Verwendungsgruppe (Entlohnungsgruppe) C (c) zur Verfügung zu stellen. Der Personalvertretung steht ein Vorschlagsrecht für die Bediensteten zu, an welches die Landesregierung jedoch nicht gebunden ist. Über die konkret zur Verfügung zu stellenden Bediensteten entscheidet das für die Ausübung der Diensthoheit zuständige Organ (Landesregierung oder Landeshauptmann).

In Abs. 1b wird die Forderung der Zentralpersonalvertretung erfüllt, wonach die Höhe der finanziellen Mittel, welche der Personalvertretung zugewiesen werden, im Gesetz zu konkretisieren ist. Zur Erfüllung ihrer gesetzlich vorgesehenen Aufgaben soll die Zentralpersonalvertretung alljährlich 1,1 % des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, für jeden Landesbediensteten betragen.

Zu § 30a:

In Abs. 6 wird aus Gründen des Datenschutzes eine Ermächtigung für die Übermittlung personenbezogener Daten der Landesregierung an die Personalvertretung geschaffen. Die Landesregierung hat der Zentralpersonalvertretung jedenfalls die in Abs. 7 aufgezählten personenbezogenen Daten nach Möglichkeit automationsunterstützt zu übermitteln.

Die Personalvertretung ist zur Verarbeitung der in Abs. 1, 2 und 7 aufgezählten Daten ermächtigt, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Mit diesen Bestimmungen wird eine gesetzliche Grundlage im Sinne des Art. 6 Abs. 1 lit. e der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO, Verordnung 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27.4.2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG, ABl. Nr. 2016/119, 1) geschaffen.

Abs. 3 normiert eine gesetzliche Grundlage für die Übermittlung von Daten durch die Personalvertretung an verschiedene Behörden und Einrichtungen. Voraussetzung ist jeweils, dass diese Behörden und Einrichtungen diese Daten zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

Zu § 30b:

Es ist davon auszugehen, dass sich die Anwendung des AVG – und zwar in der jeweils geltenden Fassung – schon unmittelbar aus dem EGVG ergibt (Art I Abs. 2 Z 1). Hingegen ist der Verweis auf das Bundes-Personalvertretungsgesetz zu aktualisieren.