

# Dienst- und Besoldungsrecht



## *Inhalt*

**Steiermärkisches Landes-  
personalvertretungsgesetz 1999  
(LPVG 1999)**

30. Jänner 2010



**Gesetz vom 16. März 1999 über die Personalvertretung der Bediensteten  
des Landes Steiermark  
(Steiermärkisches Landespersonalvertretungsgesetz 1999 - LPVG 1999)**

In der Stammfassung

LGBl. Nr. 64/1999	(XIII GPSStLT RV 459/6)
(1) LGBl. Nr. 25/2005	(XIV GPSStLT RV 2125/1)
(2) LGBl. Nr. 5/2010	(XV GPSStLT RV 3290/1 AB EZ 3290/4)

**Inhaltsverzeichnis**

**Abschnitt I – Allgemeine Bestimmungen**

- [§ 1](#) Geltungsbereich
- [§ 2](#) Organe der Personalvertretung
- [§ 3](#) Dienststellen
- [§ 4](#) Landespersonalvertretung
- [§ 5](#) Landesobmann
- [§ 6](#) Geschäftsführung der Landespersonalvertretung
- [§ 7](#) Fraktionen in der Landespersonalvertretung
- [§ 8](#) Dienststellenpersonalvertretung
- [§ 9](#) Dienststellenobmann
- [§ 10](#) Geschäftsführung der Dienststellenpersonalvertretung
- [§ 11](#) Dienststellenversammlung und Teildienststellenversammlung
- [§ 12](#) Durchführen der Dienststellenversammlung und Teildienststellenversammlung
- [§ 13](#) Vertrauenspersonen

**Abschnitt II – Aufgaben der Personalvertretung**

- [§ 14](#) Allgemeines
- [§ 15](#) Angelegenheiten in denen das Einvernehmen herzustellen ist
- [§ 16](#) Abgekürztes Verfahren
- [§ 17](#) Verfahren
- [§ 18](#) Angelegenheiten, die der Personalvertretung mitzuteilen sind
- [§ 19](#) Sonstige Rechte und Pflichten
- [§ 20](#) Zuständigkeit der Landespersonalvertretung und Dienststellenpersonalvertretung
- [§ 21](#) Akteneinsicht

**Abschnitt III – Dienstrechtliche Stellung der Personalvertreter und Vertrauenspersonen**

- [§ 22](#) Ehrenamt, Ausübung des Mandates, Dienstfreistellung
- [§ 23](#) Weisungsfreiheit, Verbot der Beschränkung und Benachteiligung, Verschwiegenheitspflicht
- [§ 24](#) Schutz der Personalvertreter
- [§ 25](#) Schutz und Rechte der Vertrauenspersonen
- [§ 26](#) Schutz und Rechte der Bediensteten

**Abschnitt IV - Geschäftsführung**

- [§ 27](#) Konstituierende Sitzung

- [§ 28](#) Sitzungen und Tagesordnungen
- [§ 29](#) Beschlussfähigkeit, Abstimmung
- [§ 30](#) Übertragung von Aufgaben
- [§ 31](#) Sitzungen
- [§ 32](#) Geschäftsordnung der Landespersonalvertretung, der Dienststellenpersonalvertretung und der Dienststellenversammlung
- [§ 33](#) Sach- und Personalaufwand

#### **Abschnitt V - Wahlen**

- [§ 34](#) Wahlausschreibung, Wahlperiode
- [§ 35](#) Beginn, Ruhen und Erlöschen des Mandates als Personalvertreter
- [§ 36](#) Wahlrecht
- [§ 37](#) Wahlkommission
- [§ 38](#) Weitere Grundsätze für die Durchführung der Wahl
- [§ 39](#) Durchführung der Personalvertretungswahlen

#### **Abschnitt VI - Aufsicht**

- [§ 40](#) Aufsichtskommission
- [§ 41](#) Zusammensetzung, Ruhen und Enden der Mitgliedschaft
- [§ 42](#) Geschäftsführung und verfahren
- [§ 43](#) Berichtspflicht

#### **Abschnitt VII - Schlussbestimmungen**

- [§ 44](#) Übergangsbestimmung
- [§ 45](#) Inkrafttreten/Außerkräfttreten

### **Abschnitt I**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

##### **Geltungsbereich**

##### **§ 1**

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit im Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist, für alle in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder in einem privatrechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Steiermark stehenden Personen (Bediensteten). **(1)**

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für:

1. Bedienstete in Betrieben, die unter die Bestimmungen des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl.Nr. 22/74, zuletzt geändert durch Art. III des Bundesgesetzes vom 23. März 1988, BGBl.Nr. 196, fallen;
2. Lehrer für öffentliche Pflichtschulen, die unter Art. 14, Abs. 2 B-VG fallen;
3. Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen und Erzieher, die unter die Bestimmungen des Art. 14a, Abs. 3 lit.b fallen.

(3) Die Gesamtheit der zur Vertretung der Interessen der Bediensteten geschaffenen Einrichtungen bildet die Personalvertretung. Die Personalvertretung ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts und hat ihren Sitz beim Amt der Landesregierung. Ihre Vertretung nach außen obliegt dem Landesobmann.

(4) Alle Bezeichnungen, die in diesem Gesetz sprachlich in der männlichen Form verwendet werden, gelten sinngemäß auch in der weiblichen Form.

**Abs. 1 i.d.F.  
LGBl. Nr. 64/1999**

*(1) Dieses Gesetz gilt, soweit im Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist, für alle in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Steiermark stehenden Personen (Bediensteten).*

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6**

Auf Grund der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung (Art. 21 Abs. 1 B-VG) obliegt den Ländern u.a. die Gesetzgebung und Vollziehung des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder. Nach Abs. 1 sollen alle Bediensteten in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Steiermark vom Geltungsbereich des Gesetzes umfasst sein. Zu den privatrechtlichen Dienstverhältnissen zählen auch Arbeitsverhältnisse nach Kollektivvertrag.

Abs. 2 enthält die aus verfassungsrechtlichen Gründen erforderlichen Ausnahmebestimmungen.

Nach Abs. 3 setzt sich die Personalvertretung aus jenen Einrichtungen zusammen, die die Interessen der Bediensteten vertritt. Als Körperschaft öffentlichen Rechtes hat die Personalvertretung ihren Sitz beim Amt der Landesregierung.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV GPStLT RV 2125/1**

Der Geltungsbereich des LPVG 1999 der derzeit alle öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Dienstverhältnisse zum Land Steiermark umfasst, soll auf die Ausbildungsverhältnisse ausgedehnt werden.

## Organe der Personalvertretung

### § 2

(1) Organe der Personalvertretung sind:

1. die [Landespersonalvertretung](#),
2. die [Dienststellenpersonalvertretung](#),
3. die [Dienststellenversammlung](#),
4. die [Teildienststellenversammlung](#) und
5. die [Wahlkommission](#).

(2) Der Wirkungsbereich der Landespersonalvertretung erstreckt sich auf die Bediensteten aller Dienststellen.

(3) Der Wirkungsbereich der Dienststellenpersonalvertretung erstreckt sich auf die Bediensteten jener Dienststellen, bei der die Dienststellenpersonalvertretung gebildet ist.

(4) Personalvertreter im Sinne dieses Gesetzes sind die Mitglieder der Landespersonalvertretung und der Dienststellenpersonalvertretungen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:**

§ 2 regelt den organisatorischen Aufbau der Personalvertretung und umreißt den Wirkungsbereich der einzelnen Organe. Gleichzeitig wird deutlich zwischen den Organen der Personalvertretung (Abs. 1) und den einzelnen Personalvertretern, worunter die (einzelnen) Mitglieder der Landespersonalvertretung, der Dienststellenpersonalvertretungen und die Vertrauensleute zählen, unterschieden. Nicht die einzelnen Mitglieder der in Abs. 1 aufgezählten Institutionen haben demnach Organstellung, sondern die Gesamtheit der dem Organ angehörenden Personen.

Aufgaben der Personalvertretung überträgt das Gesetz ausschließlich den Organen der Personalvertretung. Der Personalvertreter allein darf daher nur innerhalb des Personalvertretungsorganes, dem er angehört, und nach außen hin nur in Erfüllung gesetzlich übertragener Aufgaben für dieses Personalvertretungsorgan tätig werden.

### **Dienststellen**

#### **§ 3**

(1) Dienststellen sind die Behörden, Ämter und sonstige Einrichtungen, die nach ihren organisatorischen Vorschriften eine verwaltungsmäßige Einheit bilden (z.B. Bezirkshauptmannschaften, Straßenmeistereien, Abteilungen des Amtes der Landesregierung).

(2) Für zwei oder mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Dienststellenpersonalvertretung, für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können zwei oder mehrere Dienststellenpersonalvertretungen gebildet werden, wenn dies unter Berücksichtigung der personalmäßigen Struktur der Dienststellen und der Wahrung der Interessen der Bediensteten dienlich ist. Für Dienststellen mit weniger als zwölf Bediensteten ist gemeinsam mit anderen Dienststellen eine Dienststellenpersonalvertretung zu bilden.

(3) Für welche Dienststellen eine gemeinsame und für welche Dienststellen mehrere Dienststellenpersonalvertretungen zu bilden sind, hat die Landespersonalvertretung nach Anhörung der betroffenen Dienststellenpersonalvertretungen zu beschließen. Wenn eine Dienststellenversammlung einer zusammengefassten Dienststellenpersonalvertretung den Beschluss fasst, sich zu teilen, oder mehrere Dienststellenversammlungen den übereinstimmenden Beschluss fassen, eine gemeinsame Dienststellenpersonalvertretung zu begründen, oder eine Teildienststellenversammlung den Beschluss fasst, eine eigene Dienststellenpersonalvertretung zu bilden, so hat die Landespersonalvertretung, sofern es sich um eine Dienststelle oder Teildienststelle mit mindestens zwölf Bediensteten handelt, diesen Beschluss zu vollziehen.

(4) Beschlüsse der Landespersonalvertretung gemäß Abs. 3 sind durch Kundmachung in der "Grazer Zeitung - Amtsblatt für die Steiermark" zu verlautbaren und treten, sofern nichts anderes bestimmt ist, mit dem auf die Verlautbarung folgenden Tag in Kraft.

(5) Vor Ausübung ihres Anhörungsrechtes nach Abs. 3 hat die Dienststellenpersonalvertretung eine Dienststellenversammlung oder Teil-

dienststellenversammlung einzuberufen, wenn ein Zehntel der wahlberechtigten Bediensteten, mindestens aber zwei Bedienstete, einer Dienststelle eine Befragung der betroffenen Bediensteten verlangt.

(6) Bei der Neueinrichtung von Dienststellen im Sinne des Abs. 1 gelten die Abs. 2 bis 4 sinngemäß, wobei die Einberufung der Dienststellenversammlung dem Obmann der Landespersonalvertretung obliegt. Die Dienststellenversammlung kann auch den Beschluss fassen, dass bis zum Ablauf der laufenden Wahlperiode die Rechte und Pflichten einer Dienststellenpersonalvertretung auf die Landespersonalvertretung übergehen. Ein derartiger Beschluss hat in geheimer Abstimmung zu erfolgen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:**

Abs. 1 bestimmt den der Organisation der Personalvertretung auf unterer Ebene zugrundeliegenden Begriff der Dienststelle. Unter "Amt" ist jede Verwaltungsstelle zu verstehen, die durch einen Aufgabenkreis überwiegend hoheitlicher Natur gekennzeichnet ist. Ist der Amtsträger mit Befehls- und Zwangsgewalt ausgestattet, liegt eine Behörde vor. Als "sonstige Verwaltungsstellen" sind Stellen zu verstehen, die in näherer Beziehung zur Verwaltung stehen und ihr im Rahmen der Hoheitsverwaltung oder Privatwirtschaftsverwaltung zu dienen berufen sind.

Dienststellen sind nach Maßgabe der organisationsrechtlichen Bestimmungen z.B.

1. das Amt der Landesregierung,
2. die Bezirkshauptmannschaften,
3. die Agrarbezirksbehörden,
4. kulturelle Einrichtungen des Landes Steiermark wie z.B. das Landesarchiv, das Landesmuseum, die Landesbildstelle,
5. die Jugendhäuser und Schülerheime des Landes,
6. die den landwirtschaftlichen Schulen zugeordneten Betriebe und
7. die Straßenmeistereien.

Im Zusammenhang mit den Schulen des Landes Steiermark ist jedoch zu beachten, dass die Lehrer der land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen gemäß [§ 1 Abs. 1 Z 3](#) des Entwurfes vom Geltungsbereich des Steiermärkischen Landespersonalvertretungsgesetzes aus verfassungsrechtlichen Gründen ausgenommen sind, sodass an diesen Schulen nur das Verwaltungspersonal und die Bediensteten der zugeordneten Betriebe vom Wirkungsbereich der Personalvertretung im Sinne dieses Gesetzes erfasst sind.

Abs. 2 sieht die Möglichkeit vor, kleine Dienststellen in eine gemeinsame Dienststellenpersonalvertretung zusammenzufassen. Aus Gründen der Kostensparung (Dienstreisen) wird bei der Zusammenfassung kleiner Dienststellen darauf zu achten sein, dass die Zusammenziehung örtlich weit auseinanderliegender Dienststellen möglichst vermieden wird. Aus Gründen zweckmäßiger und sparsamer Verwaltung soll eine Dienststellenpersonalvertretung nur eingerichtet werden, wenn die Dienststelle mindestens 12 Bedienstete umfasst. Nach Abs. 2 besteht für große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennte Dienststellen die Möglichkeit, zwei oder mehrere Dienststellenpersonalvertretungen einzurichten.

Die Zusammenfassung oder Trennung von Dienststellen soll nach Anhörung der betroffenen Dienststellenpersonalvertretung von der Landespersonalvertretung zu beschließen sein.

Derartige Beschlüsse der Landespersonalvertretung sollen nach Abs. 4 in der "Grazer Zeitung - Amtsblatt für die Steiermark" verlautbart werden.

Eine Dienststellenversammlung (das ist gemäß [§ 11](#) die Gesamtheit aller Bediensteten einer Dienststelle) kann auch den Beschluss fassen, sich zu teilen oder eine gemeinsame Dienststellenpersonalvertretung zu begründen. Einen derartigen Beschluss bindet die Landespersonalvertretung und ist zu vollziehen.

Dienststellen, die neu eingerichtet werden, können im Rahmen einer Dienststellenversammlung, die vom Obmann der Landespersonalvertretung einzuberufen ist, entscheiden, ob eine eigene Dienststellenpersonalvertretung eingerichtet werden soll oder ob man sich einer bereits eingerichteten Dienststellenpersonalvertretung als "gemeinsame Dienststellenpersonalvertretung" anschließt. Die Rechte und Pflichten einer Dienststellenpersonalvertretung können von der Dienststellenversammlung bis zum Ablauf der laufenden Wahlperiode der Landespersonalvertretung übertragen werden.

## Landespersonalvertretung

### § 4

- (1) Für alle Bediensteten ist eine Landespersonalvertretung zu wählen.
- (2) Die beim Amt der Landesregierung einzurichtende Landespersonalvertretung besteht aus 17 Mitgliedern.
- (3) Wählergruppen, die über mindestens zwei Mandate verfügen, können durch schriftliche Erklärung gegenüber der Landeswahlkommission eine Fraktion bilden. Die Aufspaltung einer Wählergruppe in mehrere Fraktionen ist unzulässig.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII GPSStLT RV 459/6:**

Die Landespersonalvertretung soll nach Abs. 1 von der Gesamtheit aller Bediensteten gewählt werden. Die Anzahl der Mitglieder der Landespersonalvertretung entspricht der bisherigen Anzahl nach dem LPVG 1990 (Abs. 2).

Wählergruppen, die auf Grund des Wahlergebnisses über mindestens zwei Mandate verfügen, können mittels einer schriftlichen Erklärung gegenüber der Landeswahlkommission eine Fraktion bilden. Eine Aufspaltung einer Wählergruppe in mehrere Fraktionen soll nach Abs. 3 unzulässig sein. Die Bildung von Fraktionen stellt eine Neuerung gegenüber dem LPVG 1990 dar.

## Landesobmann

### § 5

- (1) Der Landesobmann ist von den Mitgliedern der Landespersonalvertretung aus ihrer Mitte aufgrund von schriftlichen Wahlvorschlägen zu wählen.

Wahlvorschläge können nur von den in der Landespersonalvertretung vertretenen Wählergruppen und Fraktionen eingereicht werden. Die Wahlvorschläge sind von mehr als der Hälfte der dieser Wählergruppe oder Fraktion angehörenden Mitglieder der Landespersonalvertretung zu unterfertigen.

(2) Für die Wahl jeweils eines Obmannstellvertreters steht den drei an Stimmen stärksten in der Landespersonalvertretung vertretenen Fraktionen das Vorschlagsrecht zu. Der jeweilige Vorschlag ist von mehr als der Hälfte der dieser Fraktion angehörenden Mitglieder der Landespersonalvertretung zu unterfertigen. Durch die Abgabe des Vorschlages gilt der jeweilige Stellvertreter als gewählt.

(3) Für die Wahl des Landesobmannes ist die absolute Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen erforderlich. Wird beim ersten Wahlgang keine absolute Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen erzielt, so hat eine engere Wahl stattzufinden, in die die beiden Kandidaten kommen, die bei der ersten Wahl die meisten Stimmen erhielten. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los, wer in die engere Wahl kommt. Stimmen, die bei der engeren Wahl für andere Personen abgegeben werden, sind ungültig. Bei Stimmengleichheit in der engeren Wahl ist jener gewählt, der von der Wählergruppe oder Fraktion vorgeschlagen wurde, die bei der Wahl zur Landespersonalvertretung die meisten Mandate für sich vereinigt hat. Sind auch die auf die Wählergruppen oder Fraktionen entfallenden Mandate gleich, so entscheidet das Los.

(4) Die Wahl des Landesobmannes ist in geheimer Wahl mittels Stimmzettel vorzunehmen. Dies gilt auch für alle anderen Wahlen in der Landespersonalvertretung, sofern nicht einstimmig die Wahl in anderer Form beschlossen wird. Leere und unklar ausgefüllte Stimmzettel, oder solche die auf Personen lauten, für die kein Wahlvorschlag einer Wählergruppe oder Fraktion eingebracht wurde, sind ungültig und haben bei der Ermittlung des Wahlergebnisses außer Betracht zu bleiben.

(5) Die Einberufung zur Sitzung der Landespersonalvertretung und die Durchführung der Wahl obliegen dem bisherigen Landesobmann. Im Falle seiner Verhinderung oder der Erledigung seines Amtes gilt [§ 6 Abs. 2](#).

(6) Im Falle der Erledigung des Amtes des Landesobmannes oder eines seiner Stellvertreter durch schriftlich an die Landespersonalvertretung abgegebenen Verzicht, Amtsenthebung oder [Erlöschung](#) des Mandates ist binnen vier Wochen eine Neuwahl für das erledigte Amt durchzuführen.

(7) Die Namen des Landesobmannes, seiner Stellvertreter und der übrigen Mitglieder der Landespersonalvertretung sind in der "Grazer Zeitung - Amtsblatt für die Steiermark" und an den Amtstafeln der Dienststellen oder, in Ermangelung solcher, in anderer geeigneter Weise zu verlautbaren. Außerdem sind sie dem Landesamtsdirektor und dem Vorstand der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung mitzuteilen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:**

§ 5 regelt die Wahl des Landesobmannes und seiner Stellvertreter.

Der Landesobmann soll von den Mitgliedern der Landespersonalvertretung aus ihrer Mitte gewählt werden, wobei die Wählergruppen und Fraktionen Wahlvorschläge einreichen können. Dadurch soll sichergestellt werden, dass

sich der Obmann jedenfalls auf eine Mehrheit in der Landespersonalvertretung stützen kann.

Nach Abs. 2 sollen die drei an Stimmen stärksten Fraktionen je einen Stellvertreter stellen. Diesen Fraktionen soll ein Vorschlagsrecht für je einen Stellvertreter eingeräumt werden, wobei der Vorschlag von mehr als der Hälfte der jeweiligen Fraktionsmitglieder unterstützt werden soll. Mit der Abgabe des Vorschlages gilt der jeweilige Stellvertreter als gewählt.

Die Abs. 3 bis 6 regeln die Wahl des Landesobmannes.

## **Geschäftsführung der Landespersonalvertretung**

### **§ 6**

(1) Der Landesobmann leitet die Geschäftsführung der Landespersonalvertretung. Er beruft die Sitzungen der Landespersonalvertretung ein (§§ [27](#) und [28](#)) und führt bei den Sitzungen den Vorsitz. Die Obmannstellvertreter haben den Landesobmann bei seiner Geschäftsführung zu unterstützen.

(2) Die Rechte und Pflichten des Landesobmannes gehen im Falle seiner Verhinderung oder der Erledigung seines Amtes auf einen Stellvertreter derselben Fraktion über. Ist auch dieser Stellvertreter verhindert, obliegt die Vertretung dem für diesen Fall vom Landesobmann beauftragten Stellvertreter. Im Falle der Erledigung des Amtes des Landesobmannes und seiner Stellvertreter vertritt bis zu Neuwahl des Landesobmannes und seiner Stellvertreter ein von der Landespersonalvertretung aus ihrer Mitte hiezu bestelltes Mitglied, oder, wenn ein solcher Beschluss nicht gefasst wurde, das an Lebensjahren älteste nicht verhinderte Mitglied aus der Wählergruppe oder Fraktion des Landesobmannes, den Landesobmann mit gleichen Rechten und Pflichten.

(3) Jede Fraktion, die in der Landespersonalvertretung vertreten ist, ist berechtigt, ein Mitglied der Landespersonalvertretung zu Dienststellenversammlungen zu entsenden, wozu nach Möglichkeit ein dienstfreigestelltes Mitglied heranzuziehen ist. Die Entsandten nehmen an der Versammlung mit beratender Stimme teil. Der Landesobmann ist von diesen Versammlungen schriftlich zu verständigen. Er hat die Vorsitzenden der in der Landespersonalvertretung vertretenen Fraktionen rechtzeitig unter Hinweis auf ihre Teilnahmemöglichkeit bei diesen Versammlungen schriftlich in Kenntnis zu setzen.

(4) Ist der Landesobmann der Ansicht, dass ein Beschluss der Landespersonalvertretung nicht diesem Gesetz entspricht oder ein anderes Gesetz verletzt, insbesondere den Wirkungsbereich der Personalvertretung überschreitet, so hat er, sofern dadurch keine Fristversäumnis eintritt, mit der Durchführung innezuhalten oder die Durchführung zu untersagen und binnen zwei Wochen unter Bekanntgabe der gegen den Beschluss bestehenden Bedenken eine neuerliche Beratung und Beschlussfassung in der Angelegenheit durch die Landespersonalvertretung zu veranlassen. Dieser Beschluss ist endgültig.

(5) Ist die Landespersonalvertretung der Ansicht, dass ein Beschluss einer Dienststellenpersonalvertretung, einer Dienststellenversammlung oder Teildienststellenversammlung nicht diesem Gesetz entspricht oder ein anderes Gesetz verletzt, insbesondere den Wirkungsbereich der

Personalvertretung überschreitet, so hat sie, wenn der Dienststellenobmann nicht binnen drei Arbeitstagen nach der Fassung dieses Beschlusses mit der Durchführung innehält, oder die Durchführung untersagt, die Durchführung des Beschlusses zu untersagen. Der Dienststellenobmann hat unter Bekanntgabe der gegen den Beschluss bestehenden Bedenken eine neuerliche Beratung und Beschlussfassung in der Angelegenheit durch die Dienststellenpersonalvertretung, die Dienststellenversammlung oder Teildienststellenversammlung zu veranlassen. Dieser Beschluss ist endgültig.

(6) Ist der Landesobmann der Ansicht, dass ein Akt der Geschäftsführung eines Dienststellenobmannes ein Gesetz verletzt, insbesondere den Wirkungsbereich der Personalvertretung überschreitet, so hat der Landesobmann die Durchführung zu untersagen. Der Dienststellenobmann hat diesfalls eine Beratung und Beschlussfassung durch die Dienststellenpersonalvertretung zu veranlassen.

(7) Die Landespersonalvertretung ist berechtigt, sich über jedwede Angelegenheit der Dienststellenpersonalvertretung zu unterrichten. Insbesondere kann sie im einzelnen Fall auch die Mitteilung von Beschlüssen der Dienststellenversammlung, der Dienststellenpersonalvertretung oder der Teildienststellenversammlung unter Vorlage der Unterlagen über deren Zustandekommen verlangen. Der Dienststellenobmann ist verpflichtet, die von der Landespersonalvertretung im einzelnen Fall verlangten Auskünfte zu erteilen.

(8) Wird im Einzelfall eine Angelegenheit, die eine Dienststellenpersonalvertretung berührt, in der Landespersonalvertretung behandelt, ist der Landesobmann über Verlangen des jeweiligen Dienststellenobmannes verpflichtet, innerhalb von spätestens zwei Wochen die entsprechenden Auskünfte zu erteilen.

(9) Der Landesobmann ist verpflichtet, den einschlägigen Schriftverkehr, Sitzungs- und Verhandlungsprotokolle oder Niederschriften allen Mitgliedern der Landespersonalvertretung auf deren Verlangen zur Verfügung zu stellen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPSStLT RV 459/6::**

§ 6 enthält die Bestimmungen über die Aufgaben des Landesobmannes, die sich im Wesentlichen auf die Geschäftsführung, die Einberufung von Sitzungen der Landespersonalvertretung und den Vorsitz bei den Sitzungen beschränkt. Unter "Geschäftsführung" ist hier im engeren Sinn die Vertretung der Landespersonalvertretung nach außen zu verstehen.

Die nach Abs. 1 festgelegten Rechte und Pflichten sollen bei Verhinderung des Landesobmannes in erster Linie vom Stellvertreter derselben Fraktion besorgt werden. Für den Fall, dass auch dieser Stellvertreter verhindert ist, hat der Landesobmann einen Stellvertreter zu beauftragen.

Neu gegenüber dem LPVG 1990 ist, dass jede in der Landespersonalvertretung vertretene Fraktion die Möglichkeit erhalten soll, ein Mitglied der Landespersonalvertretung zu Dienststellenversammlungen zu entsenden. Aus Gründen der Kostenersparnis soll ein dienstfreigestelltes Mitglied heranzuziehen sein.

Neben den Rechten und Pflichten nach Abs. 1 soll der Landesobmann auch die Aufsicht über die Tätigkeiten der Landespersonalvertretung ausüben. Damit soll gewähr-leistet

werden, dass die Landespersonalvertretung gesetzmäßige Beschlüsse fasst.

Die Aufsicht über die Dienststellenpersonalvertretung, einer Dienststellen- oder Teildienststellenversammlung soll der Landespersonalvertretung als Organ zuerkannt werden. Das eingeräumte Untersagungsrecht ist jedoch nicht endgültig, wenn die Dienststellenpersonalvertretung, die Dienststellen- oder Teildienststellenversammlung auf ihrem Beschluss beharrt.

## **Fraktionen in der Landespersonalvertretung**

### **§ 7**

(1) Den Fraktionen steht das Recht zu, die Dienststellen zu besuchen.

(2) Allen Fraktionen und Wählergruppen in der Landespersonalvertretung sind auf Anforderung von der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung alle Namen, die Dienstanschrift und Privatadresse der Landesbediensteten, die unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen, geordnet nach Dienststellen - auf Wunsch auch auf einem Datenträger - bekannt zu geben.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII GPSStLT RV 459/6:**

§ 7 räumt den Fraktionen das Recht ein, die Dienststellen zu besuchen. Neben dem Recht der Fraktionen nach [§ 6 Abs. 3](#) ein Mitglied zu Dienststellenversammlungen zu entsenden, stellt § 7 ein allgemeines Besuchsrecht dar, das auch ohne besonderen Anlass ausgeübt werden kann. Die beabsichtigten Dienststellenbesuche sollen zeit-gerecht dem Dienststellenleiter bekanntgegeben werden. Der Besuch sollte ohne Störung des Dienstbetriebes erfolgen. Die Bediensteten sollten in geeigneter Weise die Möglichkeit haben, sich zu informieren bzw. Anfragen oder Anliegen zu deponieren. Dafür soll ein geeigneter Raum zur Verfügung gestellt werden.

Bei der Ausübung des Besuchsrechtes durch die Fraktionen sollte auch hier aus Kostenersparnis darauf geachtet werden, daß in erster Linie dienstfreigestellte Fraktionsmitglieder die Dienststellenbesuche absolvieren.

Zur Erfüllung der Aufgaben der Personalvertretung und im Interesse einer ordnungsgemäßen Dienstnehmervertretung ist die Kenntnis bestimmter Dienstnehmerdaten erforderlich. Da diese ohnehin von der Dienstbehörde gewartet werden, soll der Personalvertretung der direkte Zugang zu diesen Daten eröffnet werden. Gleiches soll gelten, wenn diese Daten automationsunterstützt aufgezeichnet sind.

## **Dienststellenpersonalvertretung**

### **§ 8**

(1) In jeder Dienststelle (§ 3) ist eine Dienststellenpersonalvertretung zu wählen.

(2) Die Dienststellenpersonalvertretung besteht in Dienststellen mit

<b>Bediensteten</b>	<b>DPV Mitglieder</b>
12 bis 50	3
51 bis 100	5
101 bis 200	7
201 bis 500	9

In Dienststellen mit mehr als 500 Bediensteten erhöht sich für je weitere 200 Bedienstete die Zahl der Mitglieder um zwei, in Dienststellen mit mehr als 1.100 Bediensteten für je weitere 500 Bedienstete um zwei. Bruchteile von 200 bzw. 500 werden für voll gerechnet.

(3) Bei der Berechnung der Zahl der Mitglieder der Dienststellenpersonalvertretung nach Abs. 2 ist die Anzahl der Bediensteten der Dienststelle am Tage der Ausschreibung der Wahl maßgebend. Bedienstete des Stammpersonals, die sich auf Karenzurlaub oder im Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst befinden, vorübergehend einer anderen Dienststelle dienstzugeeteilt sind oder suspendiert sind, sind dabei zu berücksichtigen. Bedienstete, die dienstzugeeteilt sind oder vorübergehend als Vertreter des Stammpersonals tätig sind, sind nicht zu berücksichtigen. Eine Änderung der Zahl der Bediensteten der Dienststelle ist auf die Anzahl der Mitglieder der Dienststellenpersonalvertretung während deren Funktionsdauer ohne Einfluss.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPSLt RV 459/6:**

Durch den Gesetzesentwurf soll sichergestellt werden, dass kein Bediensteter ohne die Vorteile einer Personalvertretung bleibt. § 8 sieht vor, dass in jeder Dienststelle eine Dienststellenpersonalvertretung gewählt werden soll. Abs. 3 stellt klar, dass sich die Anzahl der Mitglieder der Dienststellenpersonalvertretung nach der Zahl der Bediensteten am Tag der Wahlausschreibung richtet.

Unter "Stammpersonal" sind jene Bediensteten zu verstehen, die der Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen sind. Durch Karenzurlaub, Präsenzdienst, Suspendierung oder einer vorübergehenden Dienstzuteilung zu einer anderen Dienststelle tritt an der Angehörigkeit zu einer Dienststelle keine Änderung ein. Vorübergehend zu einer anderen Dienststelle zugewiesene Bedienstete bleiben Angehörige ihrer Stammdienststelle.

Abgesehen von der Klarstellung bezüglich der Anzahl der Mitglieder der Dienststellenpersonalvertretung sollen durch die Legaldefinition nach Abs. 2 vor allem Unklarheiten bezüglich des aktiven und passiven Wahlrechtes (§ 36) bereinigt werden. Es soll damit das aktive und grundsätzlich auch das passive Wahlrecht zu einem Personalvertretungsorgan allen Bediensteten zukommen, die derjenigen Dienststelle, deren Dienststellenpersonalvertretung gewählt wird, angehören.

## Dienststellenobmann

### § 9

Die Mitglieder der Dienststellenpersonalvertretung haben aus ihrer Mitte den Dienststellenobmann und seinen (seine) Obmannstellvertreter zu wählen. [§ 5](#) Abs. 1 bis 6 gilt sinngemäß. Die Namen des Obmannes, der Stellvertreter und der übrigen gewählten Personalvertreter sind an den Amtstafeln der Dienststellen oder, in Ermangelung solcher, in anderer geeigneter Weise zu verlautbaren. Außerdem sind sie dem Landesamtsdirektor und dem Vorstand der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung mitzuteilen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6::**

Nach § 9 sollen die Mitglieder der Dienststellenpersonalvertretung aus ihrer Mitte den Dienststellenobmann und seinen/seine Stellvertreter wählen. Die Wahl des Dienststellenobmannes soll nach denselben Grundsätzen, wie sie für den Landesobmann gelten (§ 5 Abs. 3 und 4), erfolgen.

## Geschäftsführung der Dienststellenpersonalvertretung

### § 10

(1) Der Dienststellenobmann leitet die Geschäftsführung der Dienststellenpersonalvertretung. Er beruft die Sitzungen der Dienststellenpersonalvertretung ein (§§ [27](#) und [28](#)) und führt bei den Sitzungen den Vorsitz. Die Obmannstellvertreter haben den Dienststellenobmann bei seiner Geschäftsführung zu unterstützen. [§ 6 Abs. 2](#) gilt sinngemäß.

(2) Ist der Dienststellenobmann der Ansicht, dass ein Beschluss der Dienststellenpersonalvertretung, der Dienststellenversammlung oder einer Teildienststellenversammlung nicht diesem Gesetz entspricht oder ein anderes Gesetz verletzt, insbesondere den Wirkungsbereich der Personalvertretung überschreitet, so hat er, sofern dadurch keine Fristversäumnis eintritt, mit der Durchführung innezuhalten oder die Durchführung zu untersagen und binnen zwei Wochen unter Bekanntgabe der gegen den Beschluss bestehenden Bedenken eine neuerliche Beratung und Beschlussfassung in der Angelegenheit durch die Dienststellenpersonalvertretung oder die Dienststellenversammlung zu veranlassen. Dieser Beschluss ist endgültig.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:**

Dem Dienststellenobmann soll durch Abs. 2 ähnlich wie dem Landesobmann das Recht eingeräumt werden, Beschlüsse der Dienststellenpersonalvertretung, der Dienststellen- oder Teildienststellenversammlung aus-zusetzen, wenn Bedenken hinsichtlich der Gesetzmäßigkeit der Beschlüsse bestehen. Auch dieses Aussetzungsrecht kann durch einen neuerlichen (endgültigen) Beschluss aufgehoben werden.

## Dienststellenversammlung und Teildienststellenversammlung

### § 11

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

(2) Der Dienststellenversammlung obliegt die

1. Entgegennahme und Behandlung von Berichten des Dienststellenobmannes;
2. Beschlussfassung über Angelegenheiten der Pflege der Dienststellengemeinschaft;
3. Beschlussfassung über die Enthebung der Dienststellenpersonalvertretung;
4. Beschlussfassung über Anträge der Dienststellenpersonalvertretung;
5. Beschlussfassung über Anträge an die Dienststellenpersonalvertretung;
6. Beschlussfassung im Sinne des [§ 3 Abs. 3](#) zweiter Satz und [§ 3 Abs. 5](#).

(3) Wird die Dienststellenversammlung als Teildienststellenversammlung geführt, so gilt Abs. 2 Z 1, 2 und Z 4 bis 6 sinngemäß. Der Teildienststellenversammlung obliegt darüberhinaus die Wahl der Vertrauensperson ([§ 13](#)).

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII GPStLT RV 459/6::**

Nach § 11 bildet die Gesamtheit aller Bediensteten einer Dienststelle die Dienststellenversammlung. Die Dienststellenversammlung soll die einzige Institution des Personalvertretungsrechtes sein, in der die Gesamtheit der Bediensteten, wenn auch nur auf der Organisationsebene der Dienststellenpersonalvertretung, zu Wort kommen kann. Dem Dienststellenobmann soll es demnach nicht verwehrt sein, auch über Angelegenheiten zu berichten, die über seinen Zuständigkeitsbereich hinausgehen und hiezu die Meinung der Bediensteten anzuhören.

Unter Angelegenheiten der Pflege der Dienststellengemeinschaft (Abs. 2 Z 2) sollen alle Aktivitäten verstanden werden, die die Gemeinschaft der Bediensteten in gesellschaftlicher Hinsicht fördern (z. B. Betriebsausflüge, sportliche Aktivitäten, usw.).

Obzwar nach dem Gesetzesentwurf ein Wechsel der Personalvertreter grundsätzlich nur bei den alle fünf Jahre stattfindenden Personalvertretungswahlen herbeigeführt werden soll, wird in Abs. 2 Z 3 ein Ausnahmetatbestand einer Enthebung einer Dienststellenpersonalvertretung vorgesehen. Die Dienststellenversammlung kann jedoch nur die gesamte Dienststellenpersonalvertretung, nicht jedoch die Enthebung einzelner Mitglieder beschließen. Abs. 2 Z 5 soll der Dienststellenversammlung ermöglichen, im Wege der Dienststellenpersonalvertretung selbst Initiativen (z. B.: Resolutionen, Anträge an die LPV) zu ergreifen.

## Durchführung der Dienststellenversammlung und Teildienststellenversammlung

### § 12

(1) Die Dienststellenversammlung ist vom Dienststellenobmann mindestens einmal in jedem Kalenderjahr unter Angabe der von ihm zu bestimmenden

Tagesordnung einzuberufen. Die Einberufung der Dienststellenversammlung ist unter Angabe der Tagesordnung spätestens zwei Wochen vor ihrer Abhaltung schriftlich, jedenfalls durch Anschlag an der Amtstafel, in Ermangelung einer solchen, an einer anderen Stelle der Dienststelle, so bekannt zu machen, dass sie alle Bediensteten der Dienststelle leicht zur Kenntnis nehmen können. Die Mitglieder der Dienststellenpersonalvertretung sind gleichzeitig schriftlich einzuladen.

(2) Der Dienststellenobmann hat weiters die Dienststellenversammlung binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn dies von mehr als einem Drittel der in der Dienststellenversammlung stimmberechtigten Bediensteten oder von mehr als einem Drittel der Mitglieder der Landes- oder Dienststellenpersonalvertretung, jedoch mindestens zwei Mitgliedern, unter Angabe von Gründen schriftlich verlangt wird. Die Mitglieder der Dienststellenpersonalvertretung sind gleichzeitig schriftlich einzuladen.

(3) Die Dienststellenversammlung ist tunlichst ohne Störung des Dienstbetriebes durchzuführen. Jenen Bediensteten, die nicht zur Aufrechterhaltung des notwendigen Dienstbetriebes (Journaldienstes) erforderlich sind, ist die Teilnahme an der Dienststellenversammlung zu ermöglichen. Von der Einberufung der Dienststellenversammlung sind der Leiter der Dienststelle und die Landespersonalvertretung rechtzeitig schriftlich zu verständigen.

(4) In der Dienststellenversammlung ist jeder am Tag der Abhaltung der Dienststellenversammlung wahlberechtigte Bedienstete stimmberechtigt.

(5) Zur Beschlussfassung in der Dienststellenversammlung ist die Anwesenheit der Hälfte der stimmberechtigten Bediensteten erforderlich. Ist eine Dienststellenversammlung beschlussunfähig, so hat eine halbe Stunde nach dem angesetzten Zeitpunkt die Dienststellenversammlung stattzufinden, die ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Bediensteten beschlussfähig ist.

(6) Die Beschlüsse der Dienststellenversammlung werden mit einfacher Stimmenmehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Im Falle der Beschlussfassung über die Enthebung der Dienststellenpersonalvertretung ([§ 11 Abs. 2 Z 3](#)) sowie im Falle der Beschlussfassung über die Zusammenfassung oder Teilung von Dienststellenpersonalvertretungen ([§ 11 Abs. 2 Z 6](#)) bedarf der Beschluss der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen, mindestens jedoch der Hälfte der Stimmen der wahlberechtigten Bediensteten der Dienststelle. Der Antrag auf Enthebung der Dienststellenpersonalvertretung muss schriftlich gestellt werden und von mindestens einem Drittel der Bediensteten unterfertigt sein. Der Antrag muss in der Tagesordnung angeführt sein. Der zweite Satz des Abs. 5 gilt in diesem Falle nicht.

(7) Jeder zur Dienststellenversammlung stimmberechtigte Bedienstete ist berechtigt, zu den Tagesordnungspunkten das Wort zu ergreifen und Anträge zu stellen. Über Anträge, die einen Gegenstand betreffen, der nicht auf der Tagesordnung steht, kann nur dann in derselben Sitzung abgestimmt werden, wenn diesen Anträgen von mindestens einem Drittel der anwesenden Mitglieder, mindestens aber drei Mitgliedern die Dringlichkeit zuerkannt wird.

(8) Bei Dienststellen, für die eine gemeinsame Dienststellenpersonalvertretung gebildet wurde, bei Dienststellen, für die zwei oder mehrere Dienststellenpersonalvertretungen gebildet wurden, sowie bei Dienststellen, deren Bedienstete nicht gleichzeitig Dienst versehen (Schicht- oder Wechseldienst), kann die Dienststellenversammlung auch geteilt

durchgeführt werden.

(9) Abs. 1 bis 7 gelten für die Durchführung einer Teildienststellenversammlung sinngemäß.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:::**

Da jede Dienststellenversammlung eine Störung des Dienstbetriebes und wegen des Arbeitsausfalles eine finanzielle Belastung darstellt, sollte die Abhaltung einer Dienststellenversammlung - ausgenommen besondere Anlassfälle - grundsätzlich auf ein Mindestmaß (einmal im Kalenderjahr) eingeschränkt bleiben. Bei zusammen-gefassten Dienststellen oder bei Dienststellen, deren Angehörige nicht gleichzeitig Dienst versehen, ist es ohne Störung des Dienstbetriebes nicht möglich, alle Bediensteten gleichzeitig an der Dienststellenversammlung teilnehmen zu lassen. Diesem Umstand soll durch die Möglichkeit der Durchführung einer Teildienststellenversammlung begegnet werden.

Die Einberufung der Dienststellenversammlung soll unter Angabe der Tagesordnung erfolgen. Es soll daher allein Sache des für die Einberufung zuständigen Dienststellenobmannes sein, die Tagesordnung festzusetzen.

Die Beschlüsse der Dienststellenversammlung sollen mit einfacher Mehrheit gefasst werden. Die Enthebung der Dienststellenpersonalvertretung, die Zusammenfassung oder Teilung einer Dienststellenpersonalvertretung soll mit einer Zweidrittelmehrheit erfolgen.

Stimmberechtigt sind alle Bediensteten, die zum Zeitpunkt der Dienststellenversammlung in dieser Dienststelle, auf Grund welcher Umstände immer, tätig sind. Voraussetzung ist allerdings, dass sie wahlberechtigt sind.

## **Vertrauenspersonen**

### **§ 13**

(1) Eine Teildienststellenversammlung kann eine Vertrauensperson wählen, die nach erfolgter Wahl von der Dienststellenpersonalvertretung für diese Dienststelle zu bestellen ist. Eine Vertrauensperson darf nicht bestellt werden, wenn bereits ein Bediensteter dieser Dienststelle Mitglied der Dienststellenpersonalvertretung ist. Es können nur Bedienstete bestellt werden, die für die Dienststellenpersonalvertretung passiv wahlberechtigt und in der Dienststelle beschäftigt sind, für die sie bestellt werden.

(2) Die Vertrauenspersonen sind in den Teildienststellenversammlungen in geheimer Wahl zu wählen. Für die Wahl der Vertrauenspersonen ist die absolute Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen erforderlich. Wird beim ersten Wahlgang keine absolute Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen erzielt, so hat eine engere Wahl stattzufinden, in die Kandidaten kommen, die bei der ersten Wahl die meisten Stimmen erhielten. Stimmen, die bei der engeren Wahl für andere Personen abgegeben werden, sind ungültig. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Der so gewählte Kandidat ist bei der nächsten Sitzung der Dienststellenpersonalvertretung zu bestellen.

(3) Die Vertrauenspersonen sind über Antrag der Teildienststellenversammlung von der Dienststellenpersonalvertretung bei Vorliegen schwerwiegender Gründe abuberufen.

(4) Die Landesamtsdirektion und die für Personalangelegenheiten zuständige Abteilung des Amtes der Landesregierung, der Leiter der Dienststelle und die Landespersonalvertretung sind von der Bestellung oder Abberufung der Vertrauenspersonen zu verständigen.

(5) Die Vertrauenspersonen haben dem Dienststellenobmann über die Angelegenheiten der Dienststelle zu berichten und ihm geeignet erscheinende Vorschläge zu erstatten. Die Vertrauenspersonen sind an die Beschlüsse der Dienststellenpersonalvertretung gebunden und haben im Einzelfall bei der Besorgung der Aufgaben der Dienststellenpersonalvertretung mitzuwirken. Ihnen obliegt auch die Tätigkeit im Rahmen der Betriebsgemeinschaft. Vertrauenspersonen haben das Recht, an den Sitzungen der Dienststellenpersonalvertretung mit beratender Stimme teilzunehmen, sofern Angelegenheiten ihrer Dienststelle behandelt werden. Sie sind in diesem Fall gleichzeitig mit den Mitgliedern der Dienststellenpersonalvertretung einzuladen. Von allen Beschlüssen und Berichten der Dienststellenpersonalvertretung, die ihre Dienststelle betreffen, sind die Vertrauenspersonen außerdem schriftlich in Kenntnis zu setzen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6::**

Die Bestellung der Vertrauenspersonen durch die gewählte Dienststellenpersonalvertretung soll gewährleisten, dass eine gemeinschaftliche Vollziehung der Aufgaben auch in den Teildienststellen möglich ist. Die Vertrauensperson ist als verlängerter Arm der Dienststellenpersonalvertretung anzusehen und ist daher dem Dienststellenobmann für ihre Tätigkeit verantwortlich, der ja für die gesetzmäßige Vollziehung der Beschlüsse und für die Geschäftsführung Sorge zu tragen hat.

## **Abschnitt II**

### **Aufgaben der Personalvertretung**

#### **Allgemeines**

#### **§ 14**

(1) Die Personalvertretung ist berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben insbesondere dafür einzutreten, dass in Gesetzen, Verordnungen, Verträgen, Dienstordnungen, Erlässen und Verfügungen diese Interessen berücksichtigt werden.

(2) Die Personalvertretung hat bei ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen, dass die Bediensteten dem öffentlichen Wohl dienen. Sie hat dabei auch auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Bedacht zu nehmen.

(3) Der Aufgabenbereich anderer gesetzlicher oder auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Interessensvertretungen wird durch dieses Gesetz

nicht berührt.

(4) Die Personalvertretung hat zur Erfüllung der im Abs. 1 umschriebenen Aufgaben gegenüber dem Land Steiermark als Dienstgeber, vertreten durch die nach den organisatorischen Vorschriften und den Vorschriften dieses Gesetzes zuständigen oder beauftragten Organe (Landeshauptmann, Landesamtsdirektor, Dienststellenleiter, Mitglied der Landesregierung) insbesondere das Recht auf

1. Herstellung des Einvernehmens ([§ 15](#)),
2. Mitteilung (§ 18) und
3. Einspruch bei Verfahrensverletzungen ([§17 Abs. 7](#))

(5) Fällt eine Maßnahme nicht in die in den §§ [15](#), [18](#) und [19](#) ausdrücklich angeführten Angelegenheiten, so ist die jeweilige Personalvertretung davon rechtzeitig zu verständigen.

(6) Der Personalvertretung obliegt es weiters bei dem nach der Geschäftsordnung der Landesregierung jeweils zuständigen Mitglied der Landesregierung, in Angelegenheiten des Inneren Dienstes beim Landesamtsdirektor, bei der nach der Geschäftseinteilung des Amtes der Landesregierung jeweils zuständigen Abteilung oder beim Dienststellenleiter Anträge, Vorschläge und Anregungen einzubringen und zu verlangen, daß darüber innerhalb angemessener Frist (längstens jedoch innerhalb von zwei Wochen) mit dem Ziel einer Einigung beraten wird. Kommt keine Einigung zustande, so gilt [§ 17 Abs. 3](#).

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:::**

Durch Abs. 1 soll der Aufgabenbereich der Personalvertretung abgesteckt werden. Es ist dies jener Bereich, in dem die Personalvertretung an den Dienstgeber mit Anträgen, Anregungen und Vorschlägen herantreten kann, worauf sich der Dienststellenleiter mit der Personalvertretung zu beraten hat. Neben der Vertretung der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen soll die vornehmliche Aufgabe der Personalvertretung die Vertretung der beruflichen Interessen der Bediensteten sein.

Nach Abs. 2 soll die Personalvertretung bei ihrer Tätigkeit nicht allein das Interesse der einzelnen Bediensteten, sondern vor allem das Interesse der Gesamtheit der Bediensteten beachten und bei jeder Maßnahme prüfen, ob das öffentliche Wohl gefördert und den Erfordernissen eines zweckmäßigen Dienstbetriebes entsprochen wird. Dies kann durchaus dazu führen, dass die Personalvertretung eine Maßnahme beantragt oder billigt, die sich für einzelne Bedienstete nachteilig auswirkt, aber im Interesse der Gesamtheit der Bediensteten geboten ist.

Durch Abs. 3 soll sichergestellt werden, dass das bereits bisher anerkannte überbetriebliche Vertretungsrecht der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes unberührt bleibt. Der auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung soll es auch weiterhin unbenommen sein, die Interessen ihrer Mitglieder dem Dienstgeber gegenüber zu vertreten, ohne dass ihnen allerdings ein Rechtsanspruch auf Gehör oder auf die Durchführung eines Verfahrens zusteht.

Die Art, wie die Personalvertretung tätig zu werden hat, wird im Gesetzesentwurf verschieden bezeichnet, es kann sich um Beratungen, Einwendungen, Anträge, Vorschläge oder Anregungen (Abs. 6, § 17 Abs. 1) handeln, es kann aber auch das Einvernehmen hergestellt oder ein Einspruch erhoben werden (Abs. 4). Stets handelt es sich um Schritte dem

zuständigen Dienststellenleiter, Abteilungsvorstand oder Regierungsmitglied gegenüber.

### Angelegenheiten, in denen das Einvernehmen herzustellen ist

#### § 15

Der Dienstgeber hat in folgenden Angelegenheiten mit der Personalvertretung das Einvernehmen herzustellen:

1. bei [allgemeinen Personalangelegenheiten](#), insbesondere bei Fragen der Personalentwicklung und der Personalplanung;
2. bei der Dienstzeitregelung, der Erstellung und Änderung des [Dienstplanes](#), soweit sich diese Maßnahmen über einen längeren Zeitraum oder auf mehrere Bedienstete beziehen;
3. bei der Erstellung und [Änderung der Organisationsstruktur](#) und des Aufgabenbereiches des Bediensteten sowie des Dienstpostenplanes,
4. bei Maßnahmen, die Interessen der Gesundheit der Bediensteten oder die die Arbeitsplatzqualität berühren;
5. bei einer 90 Tage überschreitenden Dienstzuteilung ohne Zustimmung des Bediensteten, bei der Abberufung eines Bediensteten von seiner bisherigen Funktion oder Verwendung und bei der Versetzung von Bediensteten;
6. bei der beabsichtigten Neueinführung oder der [Änderung von Arbeitsmethoden](#); Organisationsformen und Kontrollmaßnahmen von grundsätzlicher und weiterreichender Bedeutung;
7. bei der Urlaubseinteilung oder deren Änderung;
8. bei Einführung, Änderung oder Anwendung von automationsunterstützter Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten von Bediensteten, insbesondere bei der Einführung und Anwendung von Personalinformationssystemen, Büroinformationssystemen und ähnlichen Datenmaßnahmen.
9. bei allgemeinen Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechtes und des [Dienstnehmerschutzes](#);
10. bei der Festlegung allgemeiner Richtlinien für die Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, für die Ernennung, Beförderung und die Überstellung sowie für Ausschreibungsbedingungen für Dienst- und Funktionsposten;
11. bei der [Versetzung in den Ruhestand](#);
12. bei der Auflösung eines Dienstverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber;
13. bei der Einführung oder Änderung von allgemeinen Richtlinien für die Gewährung von [Belohnungen](#), Vorschüssen und Aushilfen und bei anderen Maßnahmen der sozialen Betreuung der Bediensteten;
14. bei der Auswahl der Bediensteten für die [Aus- und Fortbildung](#);
15. bei der Vergabe von Dienst- und Naturalwohnungen;
16. bei Dienstpostenbewertungen;
17. bei der [Anordnung von Überstunden](#)
  - a. für mehrere Bedienstete;
  - b. für einen Bediensteten für mehr als drei aufeinanderfolgende Tage;
  - c. für einen Bediensteten, wenn damit innerhalb von drei aufeinander-
  - d. folgenden Tagen insgesamt 15 Überstunden überschritten werden oder
  - e. bei der Anordnung von mehr als 12 Überstunden für einen Bediensteten, wenn damit eine durchgehende Dienstleistung von 24 Stunden überschritten wird;
18. bei der Festlegung der Abgeltungsart für Überstunden;
19. bei Errichtung und Umbau von Amtsgebäuden bereits im [Planungsstadium](#) oder bei Verlegung von Dienststellen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:::**

Die in § 15 aufgezählten Maßnahmen dürfen ohne Herstellung des Einvernehmens mit der Personalvertretung nicht gesetzt werden. Die Aufgabe, das Einvernehmen herzustellen obliegt dem Leiter der Dienststelle oder dessen Beauftragten.

“Allgemeine Personalangelegenheiten” nach Z 1 sind solche, die sich auf alle oder eine Mehrzahl von Bediensteten beziehen. Es handelt sich hierbei um wichtige Grundsatzentscheidungen über künftiges Vorgehen, oder die beabsichtigte Anwendung und Auslegung von Gesetzesbestimmungen.

Unter “Personalplanung” ist die Auseinandersetzung mit Bedarf gerechten (künftigen) Personalbedarf zu verstehen. Personalplanung kann kurz-, mittel- und langfristig geschehen. Personalplanungsmaßnahmen werden Zug um Zug durch neue Gesetze, beim Anfall und Wegfall von Aufgaben und Agenden oder Personalveränderungen notwendig werden. Da der Personalbedarf im wesentlichen von der Aufgabenstellung, daneben aber auch von der Organisation der Arbeitsabläufe abhängig ist, sollten in die Personalplanung neben der Personalabteilung, den Dienststellenleitern und der Personalvertretung auch die Landesamtsdirektion bzw. die Organisationsabteilung einbezogen werden.

Unter “Personalentwicklung” fallen jene Aktivitäten, die den beruflichen Werdegang eines Bediensteten vom Eintritt in den Landesdienst bis hin zur Pensionierung durch Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung beeinflussen.

Unter “Dienstplan” (Z 2) ist die grundsätzliche Diensteinteilung, wie etwa die generelle Einteilung eines Turnusdienstes zu verstehen. Die Einteilung im einzelnen, wie etwa die Bestimmung, welcher Bedienstete eine Angelegenheit zu bearbeiten oder an bestimmten Tagen oder zu bestimmten Stunden Dienst zu versehen hat, fällt nicht unter Dienstplan. Um zu verhindern, dass jeder ad hoc zu treffende Dienstauftrag unter Z 2 fällt muss es sich nach dem Gesetzesentwurf um Diensteinteilungen handeln, die sich auf einen längeren Zeitraum oder auf mehrere Bedienstete beziehen.

Obwohl durch eine organisatorische Umgliederung (Z 3) die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Bediensteten wesentlich betroffen sein können, soll das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung nicht soweit gehen, bei aus öffentlichen, budgetären oder ähnlichen Gründen vorgesehen Organisationsänderungen Einfluss nehmen zu dürfen. Es soll der Personalvertretung ein Mitwirkungsrecht dann zukommen, wenn es darum geht, ob die Ziele die durch eine beabsichtigte Organisationsänderung erreicht werden sollte, nicht auch unter weitgehender Wahrung der Interessen der Bediensteten in anderer Weise erreichbar sind.

Die Änderung bereits eingeführter Arbeitsmethoden (Z 6) kann ein solches Ausmaß erreichen, dass sie der Einführung einer neuen Arbeitsmethode gleichkommt. Änderungen von wesentlicher Bedeutung sollen daher auch der Herstellung des Einvernehmens bedürfen.

Nach Z 11 soll jede Versetzung in den zeitlichen Ruhestand (d. i. eine Versetzung in den Ruhestand vor Ablauf des 60.

Lebensjahres) im Einvernehmen mit der Personalvertretung erfolgen. Eine Versetzung in den zeitlichen Ruhestand kann auf Antrag des Beamten oder amtswegig eingeleitet werden.

Die Versetzung in den Ruhestand mit Vollendung des 60. Lebensjahres durch Erklärung bzw. der Übertritt in den Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres sind Angelegenheiten, die gemäß § 18 Z 5 mitzuteilen sind.

Die Formulierung in Z 14 soll klarstellen, dass die Mitwirkung der Personalvertretung nicht nur darin besteht, allgemeine Kriterien für die Auswahl von Teilnehmern an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen und die damit im Zusammenhang stehenden Maßnahmen zu erarbeiten. Das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung bezieht sich auf die konkrete Auswahl einzelner Bediensteter zu Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, vor allen zu solchen Veranstaltungen, deren erfolgreiche Absolvierung Voraussetzung für eine dienstrechtliche Besserstellung ist.

Bei der Gewährung von Belohnungen (Z 13) sieht der Gesetzesentwurf eine zweifache Mitwirkung der Personalvertretung vor. Zum einen obliegt der Personalvertretung die Mitwirkung an der Erstellung von allgemeinen Grundsätzen, Richtlinien nach denen Belohnungen gewährt werden sollten, zum anderen sind nach § 18 Z 11 gewährte Belohnungen der Personalvertretung mitzuteilen.

Durch die Anordnung von Überstunden werden die beruflichen, wirtschaftlichen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten, die die Personalvertretung zu wahren hat, betroffen. Die Personalvertretung soll die Interessen der Bediensteten bei der Anordnung von Überstunden (Z 17) dahingehend vertreten, dass einerseits eine Überbeanspruchung einzelner Bediensteter durch Überstunden vermieden, andererseits aber auch die Chance Überstundenvergütungen zu erhalten, möglichst gerecht gewahrt wird.

Die Personalvertretung soll die Einhaltung der zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze und somit auch die Bestimmungen des Landesbediensteten-Schutzgesetzes überwachen (Z 9). Da die Personalvertretung diese Funktion insbesondere auch bei der Einrichtung von Amtsgebäuden wahrzunehmen hat, soll ihr ein diesbezügliches Mitwirkungsrecht (Z 19) eingeräumt werden und zwar schon während des Planungsstadiums.

## § 16

### Abgekürztes Verfahren

- (1) Die Herstellung des Einvernehmens in Angelegenheiten des [§ 15](#) die einen einzelnen Bediensteten betreffen und die
1. mit ausdrücklicher Zustimmung oder auf Antrag des betroffenen Bediensteten erfolgen oder
  2. durch gesetzliche, tarifliche oder sonst im Einvernehmen mit der Personalvertretung zustande gekommene Regelungen vorgegeben sind, erfolgt nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4.

(2) Die beabsichtigte Maßnahme ist dem Obmann der zuständigen Personalvertretung mitzuteilen. Das Einvernehmen ist hergestellt, wenn der Obmann

1. der beabsichtigten Maßnahme zustimmt oder
2. sich innerhalb einer Woche nicht äußert.

(3) Der Obmann kann innerhalb der einwöchigen Frist nach Abs. 2 die Aufschiebung der beabsichtigten Maßnahme verlangen, wenn

1. der betroffene Bedienstete seine Zustimmung zurückzieht oder
2. durch die beabsichtigte Maßnahme begründete Interessen anderer Bediensteter nachteilig berührt werden.

Werden innerhalb von zwei weiteren Wochen von der Personalvertretung begründete Einwendungen erhoben, und wird diesen nicht entsprochen, so ist gemäß [§ 17 Abs. 3](#) vorzugehen.

(4) Zieht die Personalvertretung den Aufschiebungsantrag zurück oder werden begründete Einwendungen nicht fristgerecht vorgebracht, gilt das Einvernehmen als hergestellt.

(5) [§ 17 Abs. 6](#) gilt im abgekürzten Verfahren sinngemäß.

(6) Die Zulässigkeit einer Einzelvertretung wird durch das abgekürzte Verfahren nicht berührt.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPSStLT RV 459/6::**

Bei einzelnen Angelegenheiten nach § 15 ist das Ergebnis einer Entscheidung z. B. durch Gesetz oder allgemeine Richtlinien bereits vorgegeben oder aber es sollen Entscheidungen mit Zustimmung oder auf Antrag des Bediensteten getroffen werden. Um hier rasch und ohne unnötigen Aufschub zu dieser Entscheidung zu gelangen soll ein abgekürztes Verfahren vorgesehen werden. In einem solchen Fall soll das Herstellen eines Einvernehmens erleichtert und verkürzt werden.. Aber auch hier soll ein Tätig werden der Personalvertretung nicht vollkommen ausgeschlossen sein. Demnach sollen Maßnahmen in derartigen Angelegenheiten der Personalvertretung mitgeteilt werden. Innerhalb einer Woche ab Mitteilung kann die Aufschiebung des Verfahrens beantragt werden, wenn sich diese Maßnahme nachteilig auf begründete Interessen von Bediensteten auswirkt, oder der betroffene Bedienstete seine Zustimmung zurückzieht.

## Verfahren

### § 17

(1) Maßnahmen, bei denen der Personalvertretung das Recht auf Mitwirkung durch Herstellung des Einvernehmens zukommt, sind der Personalvertretung unverzüglich, mindestens jedoch zwei Wochen vor ihrer beabsichtigten Durchführung von der verfügungsberechtigten Stelle mitzuteilen. Die Personalvertretung kann innerhalb von zwei Wochen Einwendungen erheben und Gegenvorschläge erstatten. Die Einwendungen und Gegenvorschläge sind zu begründen. Wenn die Personalvertretung zur beabsichtigten Maßnahme die Zustimmung erteilt oder innerhalb der zweiwöchigen Frist keine Äußerung abgibt, gilt das Einvernehmen als hergestellt.

(2) Die Personalvertretung kann verlangen, dass ihr die beabsichtigte Maßnahme schriftlich bekanntgegeben wird und dass darüber Verhandlungen mit der verfügungsberechtigten Stelle aufgenommen werden. In diesem Fall

beginnt die Frist nach Abs. 1 mit der Zustellung des Schriftstückes zu laufen. Auf begründeten Antrag der Personalvertretung ist die Frist angemessen zu verlängern.

(3) Wird den Einwendungen der Personalvertretung nicht Rechnung getragen, so ist der Personalvertretung die beabsichtigte Entscheidung unter Angabe der Gründe bekanntzugeben. Die Personalvertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach der Bekanntgabe der beabsichtigten Entscheidung verlangen, dass die Landesregierung, in Angelegenheiten des Inneren Dienstes der Landesamtsdirektor oder in Angelegenheiten der §§ 23 Abs. 2 und 24 des Landesrechnungshof-Verfassungsgesetzes LGBl.Nr. 59/1982, der Leiter des Landesrechnungshofes, mit ihr Verhandlungen führt. Wird bei diesen Verhandlungen wieder kein Einvernehmen oder keine Übereinstimmung erzielt, so entscheidet die Landesregierung oder der Landesamtsdirektor oder der Leiter des Landesrechnungshofes auch ohne Zustimmung der Personalvertretung.

(4) Das Ergebnis einer Verhandlung nach Abs. 3 ist auf Verlangen der Personalvertretung in einer Niederschrift festzuhalten. Eine Ausfertigung der Niederschrift ist der Personalvertretung zuzustellen.

(5) Die Entscheidung der Landesregierung, des Landesamtsdirektors oder des Leiters des Landesrechnungshofes hat nach dem Grundsatz zu erfolgen, dass durch die zu treffende Maßnahme soziale sowie dienstrechtliche Härten für die Bediensteten vermieden werden. Kann eine soziale oder dienstrechtliche Härte jedoch nicht gänzlich vermieden werden, ist so vorzugehen, dass nur eine möglichst geringe Zahl von Bediensteten in möglichst geringem Ausmaß hiedurch betroffen wird.

(6) Auf Maßnahmen, die sofort getroffen werden müssen, insbesondere bei drohender Gefahr und Katastrophenfällen sowie bei Alarm- und Einsatzübungen sind die Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 nicht anzuwenden; die Personalvertretung ist jedoch unverzüglich von der getroffenen Maßnahme zu verständigen. Das Verfahren nach den Abs. 1 bis 5 ist nachträglich einzuleiten und durchzuführen, sofern die Maßnahme über den Anlassfall hinauswirkt.

(7) Sofern die Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 nicht eingehalten worden sind, haben Maßnahmen des Dienstgebers nach § 15 auf Verlangen der Personalvertretung so lange zu unterbleiben oder sind sie rückgängig zu machen, bis das Verfahren endgültig abgeschlossen ist (aufschiebende Wirkung). Dieses Verlangen (Einspruch) ist vom Obmann der Personalvertretung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnisnahme der Maßnahme mit entsprechenden Einwänden schriftlich an das verfügende Dienstgeberorgan zu richten, widrigenfalls die Maßnahme als zum ursprünglichen Termin in Wirksamkeit gesetzt anzusehen ist. Der rechtzeitig eingebrachte Einspruch gilt als Einwendung nach Abs. 1. In den Fällen nach Abs. 6 sowie in Fällen, in denen die Maßnahme auf Grund eines gesetzlichen Auftrages zu setzen ist, tritt keine aufschiebende Wirkung ein.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPSStLT RV 459/6:::**

§ 17 regelt das Verfahren, das bei Angelegenheiten des § 15 zwischen dem Dienstgeber und den Personalvertretern einzuhalten ist, um zu einem Einvernehmen zu gelangen. Es soll jedenfalls sichergestellt werden, dass die Personalvertretung von Maßnahmen des Dienstgebers nicht überrascht wird, sondern Gelegenheit hat, sich rechtzeitig und ausreichend mit der Materie auseinanderzusetzen. Andererseits soll aber auch ein höchstmögliches Maß an Flexibilität der Formen der Zusammenarbeit gewährleistet sein. Dies ist durch die Festlegung möglichst unbürokratischer Verfahrensregelungen

versucht worden, insbesondere durch die Vermeidung eines grundsätzlichen Erfordernisses der Schriftlichkeit.

Zweck der Verfahrensbestimmungen ist letztlich der Interessenausgleich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer. Das bedeutet die Verpflichtung beider Partner, einerseits konziliant und kompromissbereit zu verhandeln, andererseits aber die Bindung an das geltende Recht, insbesondere die Dienstpflichten, stets im Auge zu behalten und die Aufgabenstellung der Verwaltung einschließlich der berechtigten Erwartungen der Bürger an eine funktionierende Verwaltung zu beachten.

Unter Einvernehmen versteht man nach herrschender Judikatur und Lehre Zustimmung. Dies ergibt sich aus Abs. 1, wonach das Einvernehmen nur hergestellt ist, wenn die Personalvertretung zur geplanten Maßnahme die ausdrückliche Zustimmung gibt oder sich innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach Mitteilung der geplanten Maßnahme nicht äußert.

Es ist schließlich auch darauf hinzuweisen, dass in keinem Falle der Mitwirkung der Personalvertretung eine zwingende Mitbestimmung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes, nämlich verstanden als gleichberechtigte Entscheidungsgestaltung, gegeben ist. Dies würde nämlich die Bindung der Entscheidung eines obersten Organes der Verwaltung an die Zustimmung oder an die Unterlassung eines Einspruches eines Personalvertretungsorganes bedeuten und wäre daher verfassungswidrig. Aus diesem Grunde wurde in Anlehnung an § 10 Abs. 8 Bundes-Personalvertretungsgesetz im Abs. 5 vorgesehen, dass dann, wenn keine Übereinstimmung zwischen Dienstgeber und Personalvertretung erzielt wurde, letztendlich die Landesregierung, der Landeshauptmann oder der Leiter des Landesrechnungshofes entscheidet. Bei der Entscheidung - auch durch oberste Organe - ist darauf Bedacht zu nehmen, dass soziale und dienstrechtliche Härten für die Bediensteten nach Möglichkeit vermieden werden.

Zu Abs. 6 ist anzumerken, dass außer den Fällen drohender Gefahr und abgesehen von Katastrophenfällen es noch andere Maßnahmen gibt, die aus dienstlichem Anlass "sofort getroffen werden müssen".

Im Abs. 7 wurde die aufschiebende Wirkung von Maßnahmen des Dienstgebers vorgesehen, bei denen der Dienstgeber die Verfahrensvorschriften nicht eingehalten hat. Dies deshalb, weil ansonsten die Nichteinhaltung der zwingenden Verfahrensvorschriften ohne Sanktionen geblieben wäre. Das diesbezügliche Verfahren wurde so gestaltet, dass keine zeitlichen Verzögerungen eintreten können.

### **Angelegenheiten, die der Personalvertretung mitzuteilen sind**

#### **§ 18**

Der Personalvertretung ist ohne unnötigen Aufschub schriftlich mitzuteilen:

1. die Suspendierung;
2. Unfallanzeigen;
3. die Aufnahme von Bediensteten und die Verlängerung des

- Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit;
4. die beabsichtigte Dienstzuteilung;
  5. der Übertritt in den Ruhestand und die Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung;
  6. die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses;
  7. die beabsichtigte Entlassung;
  8. die Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis;
  9. die Verpflichtung zum Ersatz von Übergenüssen und der Verpflichtung zum Schadenersatz;
  10. die Untersagung einer Nebenbeschäftigung;
  11. die beabsichtigten Belohnungen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage:**

Mit § 18 sollen jene Angelegenheiten festgelegt werden, die der Personalvertretung ohne unnötigen Aufschub mitgeteilt werden sollen. "Ohne unnötigen Aufschub" bedeutet, dass diese Angelegenheiten ohne Verzögerung umgehend mitgeteilt werden.

**Sonstige Rechte und Pflichten**

**§ 19**

- (1) Die Personalvertretung hat weiters die Befugnis
1. an Besichtigungen von Dienststellen durch behördliche Organe, sofern diese nicht Kontrollen des Dienstbetriebes sind, teilzunehmen; die Personalvertretung ist von solchen Besichtigungen rechtzeitig in Kenntnis zu setzen;
  2. in den Angelegenheiten des [§ 24 Abs. 2](#) und [3](#) tätig zu werden;
  3. für die Schulung und Weiterbildung von Personalvertretern und Vertrauenspersonen zu sorgen;
  4. Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Einrichtungen zugunsten der Bediensteten und ihrer Angehörigen zu errichten und ausschließlich zu verwalten oder an der Verwaltung derartiger Einrichtungen des Landes teilzunehmen;
  5. für die Vertretung der Interessen einer Mehrzahl von Landesbediensteten notwendigen EDV-Auswertungen (insbesondere Statistiken, Detaildienstpostenpläne mit den Namen aller Landesbediensteten nach Dienststellen geordnet) zu verlangen, die ihr auszufolgen sind, sofern dies nach dem Datenschutzgesetz zulässig und technisch möglich ist. Der Obmann der Personalvertretung hat jedem Mitglied in diese Unterlagen Einsicht zu gewähren.
- (2) Die einzelnen Mitglieder der Personalvertretung haben folgende Befugnisse:
1. einzelne Bedienstete in Angelegenheiten ihrer beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen zu vertreten, sofern sie eine Vollmacht erteilen;
  2. einzelne Bedienstete in allen nur sie betreffenden Dienstrechts- und Personalangelegenheiten zu vertreten, auch wenn sich die Bediensteten nicht auf ein ihnen aus dem Dienstverhältnis zustehendes Recht berufen können, sofern sie eine Vollmacht erteilen;
  3. in die vom Dienstgeber (auch automationsunterstützt) geführten Aufzeichnungen, wie sie im Personalverzeichnis von der Dienstbehörde zu führen sind, Einsicht zu nehmen oder Auswertungen zu verlangen, soweit dies technisch möglich ist und sie weder der Amtsverschwiegenheit noch dem Datenschutz unterliegen. Dies gilt auch für sonstige Aufzeichnungen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:::**

Bei den sonstigen Rechten und Pflichten der Personalvertretung soll zwischen jenen unterschieden werden, die der Personalvertretung als Organ und jenen, die dem einzelnen Personalvertreter eingeräumt sind.  
Die Personalvertretung ist primär berufen, die Gesamtinteressen der Bediensteten zu vertreten.

**Zuständigkeit der Landespersonalvertretung und der  
Dienststellenpersonalvertretung**

**§ 20**

- (1) Die Landespersonalvertretung ist für jene Angelegenheiten zuständig, die
1. über den Wirkungsbereich der Dienststellenpersonalvertretung hinausgehen oder
  2. die ihr in diesem Gesetz ausdrücklich zugewiesen sind oder
  3. vom betroffenen Bediensteten an sie herangetragen werden.

(2) Die Dienststellenpersonalvertretung ist, soweit in diesem Gesetz nicht anders bestimmt wird, für jene Angelegenheiten zuständig, die nur Bedienstete der Dienststelle betreffen. Werden im Zuge des Verfahrens die Verhandlungen mit der Landesregierung, in Angelegenheiten des Inneren Dienstes mit dem Landesamtsdirektor weitergeführt, so ist die Dienststellenpersonalvertretung berechtigt, die Landespersonalvertretung mit der Weiterführung der Angelegenheit zu betrauen.

(3) Wird in Verhandlungen zwischen der Landespersonalvertretung einerseits und der Landesregierung oder dem Landesamtsdirektor andererseits ein Vertreter der Dienststelle beigezogen, so ist auch die Dienststellenpersonalvertretung beizuziehen.

(4) Die Landespersonalvertretung ist befugt, Vorsorge für ein einheitliches Vorgehen der Dienststellenpersonalvertretungen zu treffen, insbesondere zu diesem Zweck Versammlungen der Dienststellenobmänner einzuberufen.

(5) Die Dienststellenpersonalvertretung ist befugt, Anträge, Vorschläge und Anregungen an die Landespersonalvertretung heranzutragen. Die Landespersonalvertretung hat über das von ihr Veranlasste innerhalb angemessener Frist Mitteilung zu machen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage:**

§ 20 enthält die Zuständigkeitsverteilung zwischen der Landespersonalvertretung und der Dienststellenpersonalvertretung, und zwar in der Art, wie sie sich in jahrzehntelanger Übung im Rahmen der Personalvertretung nach der Personalvertretungsordnung entwickelt und bewährt hat.

**Akteneinsicht**

**§ 21**

- (1) Den Personalvertretern sowie den Mitgliedern der Wahlkommissionen ist die Einsicht und die Abschriftnahme oder Ablichtung der Akten und Aktenteile zu gestatten, deren Kenntnis zur Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderlich ist.

(2) Von der Akteneinsicht ausgenommen sind Beratungsprotokolle, Amtsvorträge, Erledigungsentwürfe und sonstige Schriftstücke (Mitteilungen anderer Behörden, Meldungen, Berichte und dergleichen), deren Kenntnisnahme durch die Personalvertretung eine Schädigung berechtigter Interessen eines Bediensteten oder dritter Personen herbeiführen würde. Die Einsichtnahme in einen Personalakt darf nur mit Zustimmung des betroffenen Bediensteten erfolgen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage:**

Unter Rücksicht auf die Verschwiegenheitspflicht ([§ 23 Abs. 3](#)) der Personalvertreter soll ein gesetzlicher Anspruch der Personalvertreter auf Akteneinsicht durch § 21 vorgesehen werden. Diese gesetzliche Bestimmung ist dem § 17 AVG nachgebildet.

### **Abschnitt III**

#### **Dienstrechtliche Stellung der Personalvertreter und Vertrauenspersonen**

##### **Ehrenamt, Ausübung des Mandates, Dienstfreistellung**

#### **§ 22**

(1) Die Tätigkeit als Personalvertreter ist ein Ehrenamt, das, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist. Tätigkeiten in Ausübung des Mandates eines Personalvertreters gelten als dienstliche Verrichtungen.

(2) Den Personalvertretern steht unter Fortzahlung ihrer laufenden Bezüge die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Zeit zu. Bei der Diensterteilung ist auf die Tätigkeit des Bediensteten als Personalvertreter entsprechend Bedacht zu nehmen und für eine entsprechende dienstliche Entlastung des Personalvertreters vorzusorgen.

(3) Auf Antrag der Landespersonalvertretung sind bei einer Anzahl bis zu 5.000 Bedienstete drei Mitglieder und für je weitere angefangene tausend Bedienstete jeweils ein weiteres Mitglied der Landespersonalvertretung zur Gänze vom Dienst freizustellen.

(4) Jede in der Landespersonalvertretung vertretende Fraktion hat nach Maßgabe der nach Abs. 3 ermittelten Dienstfreistellungen und in der Reihenfolge der Anzahl der auf sie entfallenden Stimmen Anspruch darauf, dass eines ihrer Mitglieder zur Gänze vom Dienst freigestellt wird. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

(5) Sofern die Zahl der nach Abs. 3 ermittelten Dienstfreistellungen die Zahl der in der Landespersonalvertretung vertretenen Fraktion übersteigt, ist die verbleibende Anzahl der zu vergebenden Dienstfreistellungen mittels Kennzahl wie folgt auf die Fraktionen zu verteilen (D'Hondtsches Verfahren):

1. Unter Abzug zweier Mandate pro Fraktion für jede nach Abs. 4 zustehende Dienstfreistellung werden die für die Fraktionen verbleibenden Mandate nebeneinander geschrieben, unter jede Mandatszahl die Hälfte, darunter das Drittel und nach Bedarf die weiterfolgenden Teilzahlen. Als Kennzahl gilt bei drei zu vergebenden Dienstfreistellungen die drittgrößte, bei vier zu vergebenden Dienstfreistellungen die viertgrößte usw. der angeschriebenen Zahlen.
2. Jede Fraktion erhält soviele Dienstfreistellungen, als die Kennzahl in der

ihr nach Z 1 zukommenden Mandatssumme enthalten ist.

3. Haben nach dieser Berechnung mehrere Fraktionen Anspruch auf eine oder mehrere zu vergebende Dienstfreistellungen, so entscheidet das Los, das von dem an Jahren jüngsten anwesenden Mitglied der Landespersonalvertretung zu ziehen ist.

(6) Die Tätigkeit der Personalvertreter ist grundsätzlich als besonders verantwortungsvolle Aufgabe und Funktion anzusehen. Die Personalvertreter haben nach Beendigung ihrer Dienstfreistellung Anspruch auf einen der Dienstlaufbahn ihres bisherigen Dienstpostens entsprechenden Dienstposten. Eine ständige Verwendung außerhalb des letzten Dienstortes darf nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Betreffenden erfolgen.

(8) Zum Zwecke der Aus-, Fort- und Weiterbildung haben Personalvertreter Anspruch auf Sonderurlaub im erforderlichen Ausmaß.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:::**

Analog dem Arbeitsverfassungsgesetz (§ 116) soll den Personalvertretern unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche freie Zeit zur Verfügung stehen. Unter "Dienstbezug" sind alle "laufenden Bezüge" zu verstehen D. h. der Monatsbezug, die Sonderzahlung und Nebengebühren, sofern es sich nicht um in Pauschgebühren festgesetzte Reisegebühren handelt. Handelt es sich um pauschalisierte Nebengebühren, so gebühren diese auch für die gewährte Freizeit. Fallen in einer Dienststelle nicht pauschalisierte Nebengebühren an, so gebühren diese auch dem Personalvertreter in der Höhe, in der sie ihm gebührt hätten, wenn er Dienst versehen hätte; es handelt sich hierbei um den mutmaßlichen Verdienst.

Da den Personalvertretern die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige freie Zeit zustehen soll, soll auf die zusätzliche Belastung als Personalvertreter Rücksicht genommen werden. Unter diesem Gesichtspunkt soll auch die Übertragung von dienstlichen Obliegenheiten erfolgen.

**Weisungsfreiheit; Verbot der Beschränkung und Benachteiligung;  
Verschwiegenheitspflicht**

**§ 23**

(1) Die Personalvertreter sind in Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisung gebunden.

(2) Die Personalvertreter dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt oder wegen der Ausübung ihres Mandates in keiner Weise, insbesondere nicht in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht oder in ihrer dienstlichen Laufbahn benachteiligt werden.

(3) Die Personalvertreter sind über alle ihnen ausschließlich aus ihrer amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist, gegenüber jedermann, dem sie über solche Tatsachen nicht eine amtliche Mitteilung zu machen haben, zur Verschwiegenheit verpflichtet (Amtsverschwiegenheit). Die

Personalvertreter sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.

(4) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung der Funktion als Personalvertreter weiter.

(5) Ein Personalvertreter, der die ihm obliegende Verschwiegenheitspflicht verletzt, kann, unabhängig von einer allfälligen disziplinarischen Verfolgung, von der Landeswahlkommission durch einstimmigen Beschluss seines Mandates enthoben werden. Erfolgt die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht nach dem Erlöschen seiner Funktion, so kann die Landeswahlkommission verfügen, dass der Bedienstete für eine bestimmte Zeit oder für immer als Personalvertreter nicht wählbar ist.

(6) Auf das Verfahren gemäß Abs. 5 findet das AVG, BGBl. Nr. 51/1991 Anwendung. Gegen die Entscheidung der Landeswahlkommission ist kein Rechtsmittel zulässig.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:::**

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

Durch Abs. 2 soll jede Beschränkung der Personalvertreter in Ausübung ihrer Tätigkeit und jede Benachteiligung eines Personalvertreters wegen dieser Tätigkeit untersagt werden. Dieser Rechtsgrundsatz soll das Prinzip des freien Mandates, das eine unabhängige und ungehinderte Personalvertretungstätigkeit ermöglichen soll, besonders zum Ausdruck gebracht werden. Das Beschränkungsverbot betrifft unmittelbar die Personalvertretungstätigkeit, das Benachteiligungsverbot vor allem die persönliche Stellung des Personalvertreters, insbesondere in seiner Eigenschaft als Bediensteter. Gleichfalls soll verhindert werden, dass ein Personalvertreter schlechter als die anderen Bediensteten behandelt wird. Dies gilt vor allem für den Berufsweg des Personalvertreters (Pragmatisierung, Überstellung, Beförderung usw.). Dieses Verbot jedweder Benachteiligung darf aber nicht zu einer einseitigen Bevorzugung des Personalvertreters führen.

Abs. 3 normiert die Verschwiegenheitsverpflichtung. Eine Verletzung der Verschwiegenheit kann nach Abs. 4 zum Verlust des Personalvertretungsmandates führen. Unabhängig davon ist daneben die disziplinarische Verantwortung gegeben.

## **Schutz der Personalvertreter**

### **§ 24**

(1) Ein Personalvertreter darf während der Dauer seiner Funktion nur mit seiner Zustimmung zu einer anderen Dienststelle versetzt, einer anderen Dienststelle zugeteilt oder in einer anderen dienstlichen Verwendung oder Funktion eingesetzt werden.

(2) Ein Personalvertreter, der in einem provisorischen öffentlich-rechtlichen oder in einem vertraglichen Dienstverhältnis steht, darf nur mit Zustimmung der jeweiligen Personalvertretung, der er angehört, gekündigt oder entlassen werden. Das gilt nicht im Falle der Kündigung eines Vertragsbediensteten, wenn er das 65. Lebensjahr vollendet und einen Anspruch auf einen Ruhegenuss hat oder geltend machen kann. § 17 ist anzuwenden.

(3) Die Personalvertreter dürfen wegen ihrer Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung der jeweiligen Personalvertretung, der sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Kommt die Personalvertretung zu dem Ergebnis, dass die Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung der Funktion erfolgt sind, so hat sie die Zustimmung zu erteilen. § 17 ist anzuwenden.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:::**

Durch Abs. 1 soll verhindert werden, dass ein Bediensteter wegen seiner Tätigkeit als Personalvertreter ungerechtfertigt versetzt oder dienstzuteilt wird. Darüberhinaus normiert Abs. 2 einen Kündigungs- und Entlassungsschutz für provisorisch öffentlich rechtliche Beamte und Vertragsbedienstete.

Der Schutz der Personalvertreter vor Versetzungen oder Dienstzuteilung soll ein absoluter sein. D. h. eine Versetzung oder Dienstzuteilung darf auch dann nicht erfolgen, wenn schwerwiegende Gründe oder dringende dienstliche Notwendigkeiten vorliegen. Nur durch die Zustimmung des Personalvertreters soll eine Versetzung oder Dienstzuteilung möglich sein. Unter "Versetzung" ist eine dauernde und unter "Dienstzuteilung" eine vorübergehende Zuweisung eines Bediensteten zu einer anderen Dienststelle zu verstehen.

## **Schutz und Rechte der Vertrauenspersonen**

### **§ 25**

(1) Für bestellte Vertrauenspersonen gelten die Bestimmungen des [§ 22](#) Abs. 1 und Abs. 2 erster Satz, [§ 23 Abs. 2 bis 4](#) und [§ 24](#) sinngemäß.

(2) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, ist den Vertrauenspersonen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf folgenden Gebieten zu ermöglichen:

1. Personalvertretungsrecht
2. Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren) und
3. Reden und Verhandeln.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:**

Abs. 1 zählt taxativ die für Vertrauenspersonen geltenden Schutzbestimmungen auf. Demnach soll die Tätigkeit als Vertrauensperson ein Ehrenamt und neben den Berufspflichten ausüben sein (§ 22 Abs. 1) Den Vertrauenspersonen soll unter Fortzahlung der Bezüge die erforderliche Zeit für die Tätigkeit als Vertrauensperson zur Verfügung stehen (§ 22 Abs. 2, 1. Satz). Die Vertrauenspersonen dürfen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt werden und keinen dienst- und besoldungsrechtlichen Nachteil erleiden (§ 23 Abs. 2). Sie unterliegen der Verschwiegenheitspflicht (§ 23 Abs. 3 und 4).

Dieser Personenkreis unterliegt auch einem Versetzungs- und Kündigungsschutz.

## **Schutz und Rechte der Bediensteten**

### **§ 26**

(1) Die Bediensteten dürfen in der Ausübung ihrer Rechte in der Dienststellenversammlung, in der Wahlwerbung sowie in ihrem aktiven und passiven Wahlrecht zu den Organen der Personalvertretung sowie im Recht auf jederzeitige Inanspruchnahme der Personalvertretung nicht beschränkt und wegen der Ausübung dieser Rechte oder Tätigkeiten dienstlich nicht benachteiligt werden.

(2) Den Bediensteten, welche sich um die Wahl als Personalvertreter bewerben, ist die hierfür unbedingt erforderliche Zeit, soweit dies der Dienstbetrieb zulässt, ohne Kürzung der Bezüge zu gewähren. Für die Ausübung des aktiven Wahlrechtes durch den Bediensteten ist die hierfür erforderliche Zeit als Dienstzeit anzurechnen.

(3) Die Bestimmung des [§ 24](#) gilt sinngemäß für die Bediensteten, die auf einem Wahlvorschlag aufscheinen (Wahlwerber), vom Zeitpunkt der Verlautbarung des Wahlvorschlages bis zum Tage der Wahl.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII GPStLT RV 459/6:**

Mit § 26 soll allen Bediensteten die Ausübung ihrer Rechte in der Dienststellenversammlung, bei der Wahlwerbung sowie bei der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechtes gewährleistet werden. Allen Bediensteten soll die Gelegenheit eingeräumt werden, die Personalvertretung zu beanspruchen. Bediensteten soll nach Abs. 2 die erforderliche Zeit für die Wahlwerbung unter Fortzahlung der Bezüge zur Verfügung stehen.

## **Abschnitt IV**

### **Geschäftsführung**

#### **Konstituierende Sitzung**

### **§ 27**

1) Die neugewählte Landespersonalvertretung ist jeweils vom Obmann der bisherigen Landespersonalvertretung spätestens zwei Wochen nach der Verlautbarung des Wahlergebnisses zur konstituierenden Sitzung einzuberufen, die vom Tage der Wahl an gerechnet, binnen sechs Wochen, stattzufinden hat. Bei Verhinderung oder Erledigung des Amtes des Obmannes der bisherigen Landespersonalvertretung ist [§ 6](#) Abs. 2 anzuwenden. In der konstituierenden Sitzung hat bis zur erfolgten Wahl des Obmannes derjenige den Vorsitz zu führen, der die Landespersonalvertretung einberufen hat.

(2) Abs. 1 gilt für die konstituierende Sitzung der Dienststellenpersonalvertretung sinngemäß. Eine nach [§ 3](#) Abs. 2 neu gebildete

Dienststellenpersonalvertretung ist durch das an Lebensjahren älteste neugewählte Mitglied, im Falle seiner Verhinderung oder Säumigkeit vom jeweils nächstälteren Mitglied zur konstituierenden Sitzung einzuberufen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:**

Die Bestimmungen dieses Abschnittes enthalten Regelungen über die Einberufung der konstituierenden Sitzung der Landespersonalvertretung sowie der Dienststellenpersonalvertretung sowie der sonstigen Sitzungen, deren Einberufung, Beschlussfähigkeit und Abstimmung (§§ 27 bis 29).

### **Sitzungen und Tagesordnung**

#### **§ 28**

(1) Die Sitzungen der Landespersonalvertretung sind vom Obmann mindestens vierteljährlich einzuberufen. Der Obmann hat die Landespersonalvertretung, wenn es mindestens ein Drittel der Mitglieder unter Angabe des Grundes schriftlich verlangt, spätestens binnen einer Woche zu einer Sitzung einzuberufen, die, vom Tage der Einbringung des Verlangens auf Einberufung der Personalvertretung an gerechnet, binnen zwei Wochen stattzufinden hat.

(2) Die Einladung zu den Sitzungen hat mindestens eine Woche vor dem vorgesehenen Termin schriftlich unter Bekanntgabe der vom Vorsitzenden festzulegenden Tagesordnung zu erfolgen. Die Aufnahme zusätzlicher Punkte in die Tagesordnung kann schriftlich bis spätestens vor Beginn der Sitzung verlangt werden. Über die tatsächliche Aufnahme entscheidet die Landespersonalvertretung.

(3) Abs. 1 und 2 gelten für die Einberufung zu Sitzungen der Dienststellenpersonalvertretung sinngemäß.

### **Beschlussfähigkeit, Abstimmung**

#### **§ 29**

Die Landes- oder Dienststellenpersonalvertretung ist jeweils beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Gesetz oder in der Geschäftsordnung (§ 32) keine stärkeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

### **Übertragung von Aufgaben**

#### **§ 30**

(1) Die Landespersonalvertretung kann, wenn dies im Interesse der Zweckmäßigkeit, Raschheit oder Einfachheit gelegen ist, die Entscheidung über einzelne bestimmte Angelegenheiten dem Obmann, einzelnen Mitgliedern oder einem Ausschuss übertragen.

(2) Die Landespersonalvertretung kann Bedienstete als Referenten bestellen, die den Obmann bei seiner Geschäftsführung zu unterstützen haben.

(3) Werden Ausschüsse in der Landespersonalvertretung eingerichtet, so ist das Stärkeverhältnis der in der Landespersonalvertretung vorhandenen Wählergruppen zu berücksichtigen. Es ist hiebei sicherzustellen, dass zumindestens jede Fraktion einen Vertreter entsendet. Werden Vertreter der Landespersonalvertretung in sonstige Gremien entsandt, ist ebenso das Stärkeverhältnis der in der Landespersonalvertretung vertretenen Fraktionen zu berücksichtigen.

(4) Abs. 1 und 2 gelten für die Dienststellenpersonalvertretung sinngemäß.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:**

§ 30 (Übertragung von Aufgaben) sieht vor, dass Aufgaben, die im Gesetz der Personalvertretung vorbehalten sind, dem Obmann, einzelnen Mitgliedern oder einem Ausschuss übertragen werden können.

### Sitzungen

#### § 31

Die Sitzungen der Landespersonalvertretung, der Dienststellenpersonalvertretung und der Ausschüsse sind nicht öffentlich. Zu den Beratungen können sachverständige Bedienstete, die der jeweiligen Personalvertretung nicht angehören, eingeladen werden. Für diese sachverständigen Bediensteten sind [§ 22](#) Abs. 1 und 2, [§ 23](#) und [§ 24 Abs. 3](#) sinngemäß anzuwenden.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:**

Im § 31 (Sitzungen) wird festgelegt, dass alle Sitzungen der Landespersonalvertretung, Dienststellenpersonalvertretung und der Ausschüsse nicht öffentlich sind, wobei die Möglichkeit besteht, Sachverständige, Bedienstete, die nicht der Personalvertretung angehören, einzuladen.

### Geschäftsordnung der Landespersonalvertretung, der Dienststellenpersonalvertretung und der Dienststellenversammlung

#### § 32

Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Landespersonalvertretung, der Dienststellenpersonalvertretung und der Dienststellenversammlung sind unter Bedachtnahme auf die für die allgemeinen Vertretungskörper geltenden Grundsätze von der Landesregierung zu beschließen. Dieser Beschluss ist in der "Grazer Zeitung - Amtsblatt für die Steiermark" kundzumachen und tritt, sofern nicht anderes bestimmt ist, mit Ablauf des Tages seiner Verlautbarung in Kraft.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage:**

Nach § 32 über die "Geschäftsordnung der Landespersonalvertretung, der Dienststellenpersonalvertretung" ist die Geschäftsordnung von der Landesregierung zu beschließen und in der "Grazer Zeitung - Amtsblatt für die Steiermark" zu verlautbaren.

## Sach- und Personalaufwand

### § 33

(1) Den bei der Durchführung der Aufgaben der Personalvertretungen entstehenden Sach- und Personalaufwand hat das Land zu tragen. Den Organen der Personalvertretung sind insbesondere die entsprechenden Räumlichkeiten samt Einrichtung, Beleuchtung, Beheizung sowie Telefon-, Kanzlei- und sonstige Geschäftserfordernisse beizustellen. Das für die Bewältigung der anfallenden Arbeiten erforderliche Personal ist nach Herstellung des Einvernehmens mit der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung den Personalvertretungen zur Verfügung zu stellen. Die Vergütung der Reisegebühren hat nach den für die Bediensteten des Landes geltenden Vorschriften zu erfolgen.

(2) Jeder Fraktion innerhalb der Landespersonalvertretung ist der entsprechende Sach- und Personalaufwand zu gewähren. Als Mindestanforderung sind eine Schreibkraft über Vorschlag der jeweiligen Fraktion, sowie zwei Räume mit einer den Arbeitserfordernissen sowie dem Landesstandard entsprechenden Einrichtung und Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPSStLT RV 459/6:**

Nach Abs. 1 soll der Sach- und Personalaufwand der Organe der Personalvertretung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist, wie bisher vom Land getragen werden.

Darüberhinaus soll auch nach Abs. 2 jeder Fraktion innerhalb der Landespersonalvertretung der entsprechende Sach- und Personalaufwand gewährt werden, wobei als Mindestanforderung für jede Fraktion eine Schreibkraft, zwei Räume sowie eine dem Landesstandard entsprechende Ausstattung und Einrichtung vorgesehen wird.

## Abschnitt V

### Wahlen

#### Wahlausschreibung, Wahlperiode

### § 34

(1) Die Wahlen in die Landespersonalvertretung und in die Dienststellenpersonalvertretung sind, abgesehen vom Fall des Abs. 5 erster Teilsatz, von der Landespersonalvertretung einheitlich auszuschreiben. Sie sind so rechtzeitig auszuschreiben, dass die neugewählten Personalvertretungen spätestens vier Wochen nach Beendigung der Wahlperiode zusammentreten können.

(2) Die Mitglieder der Personalvertretungen sind auf Grund des gleichen, unmittelbaren, geheimen und persönlichen Verhältniswahlrechtes auf Grund von Wahlvorschlägen auf die Dauer von fünf Jahren - vom Tage der Wahl an gerechnet - zu wählen (Wahlperiode).

(3) Die Tätigkeitsdauer (Funktionsperiode) der Landespersonalvertretung und

der Dienststellenpersonalvertretung beginnt mit dem Tage der Konstituierung der neugewählten Personalvertretung.

(4) Vor Ablauf der im Abs. 3 bezeichneten Zeit endet die Tätigkeit, wenn:

1. die Zahl der Mitglieder der Landespersonalvertretung oder der Dienststellenpersonalvertretung unter die Hälfte der festgesetzten Zahl sinkt,
2. die Landes- oder Dienststellenpersonalvertretung bei Anwesenheit von drei Viertel ihrer Mitglieder mit mindestens zwei Drittel der abgegebenen Stimmen den Rücktritt beschließt,
3. die Dienststellenversammlung die Enthebung der Dienststellenpersonalvertretung beschließt ([§ 11 Abs. 2 Z 3](#)),
4. die Dienststelle, für die die Dienststellenpersonalvertretung gebildet ist, aufgelassen wird.

(5) Sinkt die Zahl der Mitglieder der Landespersonalvertretung unter die Hälfte der festgesetzten Zahl, so hat die Landesregierung in den übrigen Fällen des Abs. 4 Z 1 bis 3 die Landespersonalvertretung binnen sechs Wochen Neuwahlen für die laufende Wahlperiode auszuschreiben.

(6) Finden innerhalb von zwölf Monaten vor der allgemeinen Personalvertretungswahl in einer Dienststelle Neuwahlen statt, so gelten diese Neuwahlen auch für die folgende Wahlperiode.

(7) Nach Ablauf der Tätigkeitsdauer sind - ausgenommen der Fall des Abs. 4 Z 4 - die Geschäfte bis zum Beginn der Tätigkeitsdauer der neuen Personalvertretung weiterzuführen.

(8) Mit dem Ende der Tätigkeitsdauer einer Dienststellenpersonalvertretung endet jedenfalls auch die Tätigkeit einer Vertrauensperson.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage:**

Dieser Abschnitt enthält die Bestimmungen über die Wahlausschreibung, die Wahlperiode, den Beginn, das Ruhen und Erlöschen des Mandates als Personalvertreter, das Wahlrecht, die Einrichtung der Wahlkommission und weitere Grundsätze für die Durchführung der Wahl und die Bestimmung, dass nähere Regelungen über die Durchführung der Personalvertretungswahlen unter Bedachtnahme auf die Grundsätze der Landtagswahlordnung von der Landesregierung durch Verordnung zu erlassen sind. Diese Bestimmungen stützen sich auf die bisherigen Bestimmungen des LPVG 1990.

Die Mitglieder der Personalvertretung werden wie bisher auf die Dauer von 5 Jahren gewählt. Die Verlängerung auf 5 Jahre erfolgte durch das LPVG 1990 u. a. deshalb, weil die Durchführung der Wahlen mit erheblichen finanziellen Belastungen verbunden ist.

**Beginn, Ruhen und Erlöschen des Mandates als Personalvertreter**

**§ 35**

(1) Jedem Personalvertreter wird nach seiner Wahl oder seiner Berufung als Ersatzmann von der Wahlkommission ein Wahlschein ausgestellt. Das Mandat als Personalvertreter beginnt mit der Annahme der Wahl. Die Wahl gilt als angenommen, wenn sie nicht binnen einer Woche nach Zustellung des Wahlscheines schriftlich abgelehnt wird.

(2) Das Mandat als Personalvertreter ruht während der Zeit der Ausübung einer im [§ 36 Abs. 6](#) genannten Funktion oder während der Zeit einer länger als drei Monate dauernden Zuteilung zu einer vom Geltungsbereich dieses Gesetzes nicht erfassten Dienststelle. Das Mandat eines Mitgliedes der Dienststellenpersonalvertretung ruht darüber hinaus während der Zeit einer länger als drei Monate dauernden Zuteilung zu einer Dienststelle, die außerhalb des Wirkungsbereiches jener Dienststellenpersonalvertretung liegt, der der Personalvertreter angehört.

(3) Während der Dauer einer Dienstenthebung (Suspendierung), eines strafrechtlichen Verfahrens wegen einer nach der Landtagswahlordnung zum Verlust der Wählbarkeit führenden strafbaren Handlung oder eines Disziplinarverfahrens ruht seine Funktion.

(4) Das Mandat eines Personalvertreters erlischt durch:

1. Ablauf oder vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer der Landes- oder Dienststellenpersonalvertretung,
2. Verlust der Wählbarkeit oder Bekanntwerden eines Umstandes, der die Wählbarkeit ausschließt, sofern das Mandat nicht gemäß Abs. 2 ruht,
3. schriftlich erklärten Verzicht,
4. Beendigung des Dienstverhältnisses, Versetzung oder Übertritt in den Ruhestand,
5. Beschluss der Landes- oder Dienststellenpersonalvertretung, der der Personalvertreter angehört, weil er drei aufeinanderfolgenden Sitzungen ohne Entschuldigungsgrund ferngeblieben ist,
6. Verlust wegen unentschuldigter Fernbleibens von der konstituierenden Sitzung der Landes- oder Dienststellenpersonalvertretung oder unentschuldigter Entfernens vor der Wahl des Obmannes und seiner Stellvertreter,
7. Mandatsaberkennung durch die Landeswahlkommission wegen Verletzung der Verschwiegenheitspflicht ([§ 23 Abs. 5](#)).

(5) Der Obmann der Landespersonalvertretung sowie seine Stellvertreter können mit einer Mehrheit von zwei Drittel der Mitglieder der jeweiligen Personalvertretung in geheimer Abstimmung des Amtes enthoben werden.

(6) Das Mandat eines Mitgliedes der Dienststellenpersonalvertretung erlischt darüber hinaus durch Ernennung auf den Dienstposten einer Dienststelle, die außerhalb des Wirkungsbereiches jener Dienststellenpersonalvertretung liegt, dem der Personalvertreter angehört, sowie durch Versetzung zu einer solchen Dienststelle.

(7) Erlischt das Mandat eines Personalvertreters, so tritt auf Antrag der Wählergruppe, auf deren Wahlvorschlag der Personalvertreter kandidiert hat, an seine Stelle ein auf diesem Wahlvorschlag vorgesehener Ersatzmann ein. Lehnt ein Ersatzmann die Berufung zum Personalvertreter ab, so bleibt er dennoch in der Reihe auf der Liste der Ersatzmänner.

(8) Die Bestimmungen des Abs. 7 gelten sinngemäß auch für die Dauer des Ruhens des Mandates (Abs. 2 und 3). Fällt der Grund des Ruhens des Mandates weg, so tritt der Ersatzmann wieder an seine ursprüngliche Stelle auf der Liste der Ersatzmänner.

(9) Über das Ruhen oder Erlöschen des Mandates entscheidet die Wahlkommission, die den Wahlschein ausgestellt hat, auf Antrag des betroffenen Personalvertreters oder der jeweiligen Personalvertretung, der dieser Personalvertreter angehört. Über den Verlust des Mandates gemäß Abs. 4 Z 2 und 6 hat die Wahlkommission von Amts wegen mit Zweidrittelmehrheit zu entscheiden. Auf das Verfahren findet das AVG,

BGBI Nr 51/1991 Anwendung. Gegen die Entscheidung der Landeswahlkommission ist kein Rechtsmittel zulässig.

(10) Ist ein Personalvertreter verhindert, seine Funktion auszuüben, oder ist er für länger als sechs Wochen von seiner Funktion beurlaubt, so sind auf Antrag der Wählergruppe, auf deren Wahlvorschlag der Personalvertreter kandidiert hat, die Bestimmungen des Abs. 7 und 8 anzuwenden. Urlaube von Mitgliedern der Landes-(Dienststellen-)Personalvertretung zwischen zwei und sechs Wochen bewilligt im Einzelfall der Obmann. Urlaube von längerer Dauer und Urlaube des Obmannes bewilligt die Landes-(Dienststellen-)Personalvertretung. Bei der Bewilligung ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die Beschlussfähigkeit der Landes-(Dienststellen-)Personalvertretung nicht gefährdet wird. Bei 10 Arbeitstagen überschreitenden Urlauben im Sinne der dienstrechtlichen Bestimmungen (Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Pflegefreistellung, Karenzurlaub) genügt eine Mitteilung an den Obmann der Landes-(Dienststellen-)Personalvertretung. Bei solchen Urlauben des Obmannes hat der Obmann die jeweilige Personalvertretung zu informieren.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:**

Bei den Regelungen hinsichtlich des Beginns, des Ruhens und des Erlöschens des Mandates (§ 35) wurde insbesondere darauf Bedacht genommen, dass die Funktionsfähigkeit der Personalvertretungsorgane stets gewährt bleibt. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass der Obmann der Landespersonalvertretung bzw. ein Obmann der Dienststellenpersonalvertretung von ihrem Gremium mit einer Mehrheit von zwei Drittel des Amtes enthoben werden kann.

## Wahlrecht

### § 36

- (1) Wahlberechtigt sind, sofern nicht ein Wahlausschließungsgrund nach Abs. 2 und 3 vorliegt,
1. die Bediensteten gemäß § 1 Abs. 1, die am Tage der Wahlausschreibung seit mindestens sechs Monaten in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Steiermark stehen und am Wahltag Bedienstete des Dienststandes sind und
  2. Karenzierte und Bedienstete, die den Präsenz-, Ausbildungs-, oder Zivildienst ableisten. **(1)**
- (2) Beamte mit herabgesetzter Wochendienstzeit sind jedenfalls, teilbeschäftigte Vertragsbedienstete nur dann wahlberechtigt, wenn sie im Sinne des § 1 Abs. 3 lit.e des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 in der Fassung LGBl. Nr. 125/1974 am Tage der Wahlausschreibung unter die Bestimmungen dieses Gesetzes fallen.
- (3) Vom Wahlrecht sind Bedienstete ausgeschlossen, die vom Wahlrecht in den Nationalrat ausgeschlossen sind, wobei der Nichtbesitz der österreichischen Staatsbürgerschaft unerheblich ist.
- (4) Zur Wahl der Dienststellenpersonalvertretung sind jene Bediensteten berechtigt, die am Tage der Wahlausschreibung der Dienststelle angehören, deren Personalvertretung gewählt wird
- (5) Wählbar sind alle wahlberechtigten Bediensteten, die am Tage der Ausschreibung der Wahl

1. das 19. Lebensjahr vollendet haben,
2. sich an diesem Tage mindestens sechs Monate im Landesdienst befinden und
3. a) die österreichische Staatsbürgerschaft oder  
b) die Staatsbürgerschaft eines Landes besitzen, dessen Angehörigen Österreich aufgrund eines Staatsvertrages im Rahmen der Europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgern (Inländern).

(6) Vom passiven Wahlrecht sind ausgeschlossen:

1. die Mitglieder der Landesregierung,
2. die Dienststellenleiter und deren Stellvertreter,
3. Bedienstete, über die eine über die Disziplinarstrafe des Verweises hinausgehende Strafe verhängt wurde, während der Dauer dieser Strafe,
4. Bedienstete, die überwiegend mit dienstbehördlichen Aufgaben betraut sind.

**Abs. 1 i.d.F.  
LGBl. Nr. 64/1999**

*(1) Wahlberechtigt sind, sofern nicht ein Wahlausschließungsgrund nach Abs. 2 und 3 vorliegt, die Bediensteten, die am Tage der Wahlausschreibung*

1. das 18. Lebensjahr vollendet haben;
2. am Tag der Wahlausschreibung seit mindestens sechs Monaten in einem Dienstverhältnis zum Land Steiermark stehen und am Wahltag Landesbedienstete des Dienststandes sind und
3. Karenzierte und Bedienstete, die den Präsenz-, Ausbildungs-, oder Zivildienst ableisten.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6:**

Mit der Bestimmung des § 36 Abs. 1 Z 2 (Wahlrecht), wonach ein Bediensteter am Tage der Wahlausschreibung mindestens sechs Monate in einem Dienstverhältnis zum Land Steiermark gestanden sein muss, ist sichergestellt, dass zum Wahltag neu eingestellte Bedienstete in der Regel bereits einen unbefristeten Dienstvertrag besitzen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV GPStLT RV 2125/1**

Durch die Erweiterung des Geltungsbereiches in § 1 Abs. 1 sollen künftig auch Lehrlinge, wenn sie am Tag der Wahlausschreibung seit mindestens sechs Monaten in einem Ausbildungsverhältnis zum Land stehen, bei den Personalvertretungswahlen wahlberechtigt sein.

## Wahlkommission

### § 37

(1) Zur Leitung und Durchführung der Wahl sind vor jeder Wahl neu zu bildende Wahlkommissionen berufen. Die Landeswahlkommission ist von der Landespersonalvertretung, die Dienststellenwahlkommission oder Sprengelwahlkommissionen sind von der jeweiligen Dienststellenpersonalvertretung zu bestellen. Es sind eine aus sieben Mitgliedern und Ersatzmitgliedern bestehende Landeswahlkommission für das Land Steiermark sowie für jede Dienststelle oder für jeden Wahlsprengel eine gesonderte Wahlkommission, bestehend aus drei Mitgliedern oder

Ersatzmitgliedern, zu bilden.

(2) Das Abstimmungsverfahren haben die nach Abs. 1 im Amt befindlichen Wahlkommissionen durchzuführen.

(3) Die Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Wahlkommissionen erfolgt aufgrund von Vorschlägen der in den Personalvertretungen vertretenen Wählergruppen nach dem Stärkeverhältnis ihrer Stimmen. Die Ermittlung der jeder Wählergruppe zukommenden Anzahl von Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) hat nach dem d'Hondtschen Verfahren zu erfolgen. Eine Wählergruppe, die in der Landespersonalvertretung vertreten ist, hat aber jedenfalls Anspruch auf ein Mitglied (Ersatzmitglied) in der Landeswahlkommission. Jede nicht in den Personalvertretungen vertretene Wählergruppe kann in der Landeswahlkommission und in den Dienststellenwahlkommissionen Vertrauenspersonen namhaft machen.

### **Weitere Grundsätze für die Durchführung der Wahl**

#### **§ 38**

(1) Die Ausschreibung der Wahl ist in der "Grazer Zeitung - Amtsblatt für die Steiermark" zu verlautbaren.

(2) Die Dienststellenwahlkommissionen haben an Hand von Verzeichnissen der Bediensteten, die vom jeweiligen Dienststellenleiter der Dienststellenwahlkommission zur Verfügung zu stellen sind, Wählerverzeichnisse anzulegen. Jeder Bedienstete ist in das Wählerverzeichnis seiner Dienststelle aufzunehmen.

(3) Die Wählerverzeichnisse sind spätestens fünf Wochen vor dem Wahltag durch fünf Arbeitstage zur Einsicht und Durchführung des Einspruchsverfahrens aufzulegen. Über Einsprüche entscheidet die Dienststellenwahlkommission, gegen deren Entscheidung Berufung an die Landeswahlkommission möglich ist.

(4) Wählergruppen, die sich an der Wahlwerbung beteiligen, haben ihre Wahlvorschläge für die Landes- oder die Dienststellenpersonalvertretung spätestens am 28. Tag vor dem Wahltag bis 12.30 Uhr der Landeswahlkommission oder der betreffenden Dienststellenwahlkommission vorzulegen. Die Wahlvorschläge müssen von mindestens 1 %, in jedem Fall aber von mindestens zwei Wahlberechtigten unterschrieben sein. Die Wahlvorschläge zur Landespersonalvertretung müssen von mindestens 20 Bediensteten unterschrieben sein. Die ordnungsgemäß eingebrachten Wahlvorschläge sind unverzüglich zu überprüfen und spätestens am 21. Tag vor dem Wahltag abzuschließen und zu verlautbaren. Die Reihungen der Wählergruppen sind nach der Zahl der Mandate, mit der die Wählergruppe bisher in den Personalvertretungen vertreten war, vorzunehmen. Ist die Anzahl der Mandate gleich, bestimmt sich die Reihenfolge nach der bei der letzten Wahl ermittelten Gesamtsumme der Wählergruppenstimmen. Andere Wahlvorschläge sind in der Reihenfolge ihres Einlangens anzufügen. Bei gleichzeitig eingebrachten Wahlvorschlägen entscheidet über die Reihenfolge das Los.

(5) Die Wahlberechtigten haben ihr Stimmrecht persönlich durch Abgabe des amtlichen Stimmzettels im verschlossenen Wahlkuvert am Wahltag vor der zuständigen Wahlbehörde oder durch Briefwahl auszuüben. Der Stimmzettel für die Wahl zur Landespersonalvertretung ist in weißer Farbe, der für die

Dienststellenpersonalvertretung in grüner Farbe herzustellen.

(6) Bedienstete, die am Wahltag ohne ihr Verschulden voraussichtlich nicht in der Lage sind, ihr Wahlrecht durch persönliche Stimmabgabe auszuüben, haben das Recht auf Briefwahl. Diese ist bis spätestens am 3. Tag vor dem Wahltag beim Dienststellenwahlleiter zu beantragen. Jedem Briefwähler ist ein leeres Wahlkuvert, die amtlichen Stimmzettel sowie ein bereits frankierter und mit der Adresse der Dienststellenwahlkommission oder Sprengelwahlkommission sowie mit dem Vor- und Familiennamen des Wahlberechtigten versehener und besonders gekennzeichnete Briefumschlag auszuhändigen. Dieser Briefumschlag ist per Post oder vom Wahlberechtigten persönlich der Dienststellen- oder Sprengelwahlkommission zuzuleiten oder zu übergeben.

(7) Die Feststellung des Wahlergebnisses für die jeweilige Dienststelle obliegt der Dienststellenwahlkommission. Diese hat auch das Stimmenergebnis für die Wahl in die Landespersonalvertretung zu ermitteln und dieses ermittelte Stimmenergebnis der Landeswahlkommission unverzüglich mitzuteilen, die das Wahlergebnis für die Landespersonalvertretung festzustellen hat. Die Feststellung der Wahlergebnisse hat nach dem d'Hondt'schen Verfahren zu erfolgen.

(8) Die auf die einzelnen Wählergruppen entfallenden Mandate sind von den Wahlkommissionen in der Reihenfolge des Wahlvorschlages zuzuweisen. Nicht gewählte Wahlwerber sind Ersatzmänner für den Fall, dass ein Mandat ihrer Liste erledigt wird. Lehnt ein Ersatzmann, der auf ein frei gewordenes Mandat berufen wird, diese Berufung ab, so bleibt er dennoch in der Reihe auf der Liste der Ersatzmänner.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage:**

Im Hinblick auf den Umstand, dass vielfach Bedienstete auf Grund ihrer Tätigkeit am Wahltag nicht in der Dienststelle ihr Wahlrecht ausüben können, wurde im

§ 38 Abs. 6 wiederum Vorsorge dafür getroffen, dass diese Bediensteten die Möglichkeit zur Briefwahl haben.

**Durchführung der Personalvertretungswahlen**

**§ 39**

Die näheren Bestimmungen für die Durchführung der Personalvertretungswahlen und deren Anfechtung sind unter Bedachtnahme auf die Grundsätze der Landtags-Wahlordnung vor der Landesregierung durch Verordnung zu erlassen.

**Abschnitt VI**

**Aufsicht**

**Aufsichtskommission**

**§ 40**

(1) Beim Amt der Landesregierung ist für die Dauer der jeweiligen

Funktionsperiode der Personalvertretung eine Aufsichtskommission (in der Folge Kommission genannt) einzurichten.

(2) Die Kommission hat

1. auf die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes zu achten,
2. gesetzwidrige Beschlüsse der Organe der Personalvertretung aufzuheben und
3. bei dauernder gröblicher Pflichtverletzung
  - a) ein Organ der Personalvertretung aufzulösen oder
  - b) ein Mitglied derselben der Funktion zu entheben.

(3) Die Kommission entscheidet in erster und letzter Instanz von Amts wegen oder auf Antrag desjenigen, der eine Verletzung seiner Rechte behauptet, über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung.

(4) (Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Aufsichtskommission sind in Ausübung ihres Amtes an keine Weisungen gebunden. Sie unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht der Landesregierung. Diese hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Aufsichtskommission sind verpflichtet, die von der Landesregierung verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechtes auf Datenschutz zu erteilen. **(2)**)

**Abs. 4**  
**i.d.F. LGBl. Nr. 64/1999**

*(4) (Verfassungsbestimmung). Die Mitglieder der Kommission sind bei der Durchführung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden.*

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPSStLT RV 459/6:**

Nach § 1 Abs. 3 ist die Personalvertretung eine Einrichtung der Selbstverwaltung. Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes ist eine staatliche Aufsicht über Organe der Selbstverwaltungskörperschaften hinsichtlich der Rechtmäßigkeit ihrer Verwaltungsführung aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit verfassungsrechtlich geboten.

Diese Aufsicht soll, dem Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit entsprechend, durch § 40ff gesetzlich geregelt werden.

Nach Abs. 2 soll die Kommission ermächtigt werden, Beschlüsse der Personalvertretung aufzuheben, die den Bestimmungen des LPVG widersprechen.

Abs. 3 sieht vor, dass die Kommission von Amtswegen oder auf Antrag tätig zu werden hat. Die Möglichkeit des amtswegigen Einschreitens ist der Aufsicht immanent.

Nach Abs. 3 unterliegt der Überprüfung durch die Kommission "die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung". Demnach soll nicht eine Prüfung der Gesetzmäßigkeit des Vorgehens der Organe schlechthin, sondern lediglich eine Prüfung der Übereinstimmung der Geschäftsführung mit den Bestimmungen des LPVG erfolgen können.

Durch Abs. 4 soll klar zum Ausdruck gebracht werden, dass die Mitglieder der Kommission bei der Erfüllung der Aufgaben an keine Weisungen gebunden sind.

**Zu Artikel 15 Z. 1 und 2 (§ 40 Abs. 4)****Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XV GPS<sub>t</sub>LT RV 3290/1**

Die verfassungsrechtliche Weisungsfreistellung der Mitglieder der Aufsichtskommission entfällt, da es sich dabei um ein Organ zur Kontrolle der Wahrung der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung handelt (Art. 20 Abs. 2 Z. 2 B-VG). Zu diesem Zweck wird mit Verfassungsbestimmung der Entfall der Bezeichnung als Verfassungsbestimmung angeordnet und einfachgesetzlich die Weisungsfreistellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Aufsichtskommission normiert. Entsprechend den bundesverfassungsrechtlichen Vorgaben sollen die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission in Ausübung ihres Amtes der Aufsicht der Landesregierung unterstellt werden. Diese hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Da das Landespersonalvertretungsgesetz bereits eine Reihe von Tatbeständen vorsieht, bei deren Vorliegen die Funktion als Mitglied oder Ersatzmitglied der Aufsichtskommission erlischt bzw. eine Enthebung durch die Landesregierung möglich ist, bedarf es keiner weiteren Enthebungstatbestände mehr.

**Zusammensetzung, Ruhen und Enden der Mitgliedschaft****§ 41**

- (1) Die Kommission besteht aus drei ständigen Mitgliedern. Die aus dem Kreis der Mitglieder des Unabhängigen Verwaltungssenates auf Vorschlag des Senatsvorsitzenden von der Landesregierung zu bestellen sind. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestellen.
- (2) Die Kommission wählt aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter.
- (3) Die Mitgliedschaft (Ersatzmitgliedschaft) ruht
1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigen Abschluss und
  2. während der Zeit
    - a. der Suspendierung,
    - b. der Außerdienststellung,
    - c. einesurlaubes von mehr als drei Monaten oder
    - d. der Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.
- (4) Die Mitgliedschaft (Ersatzmitgliedschaft) endet
1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
  2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
  3. mit dem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst oder
  4. mit der Beendigung der Funktion als Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates.
- (5) Die Landesregierung hat ein Mitglied (Ersatzmitglied) zu entheben, wenn dieses
1. aus gesundheitlichen Gründen sein Amt nicht mehr ausüben kann
  2. die ihm obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat oder
  3. darum ansucht.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage:**

Die Aufzählung der Gründe, die das Ruhen und Enden der Mitgliedschaft zur Kommission bewirken und die festlegen, wann ein Mitglied der Kommission zu entheben ist, wird in Abs. 3 bis 5 taxativ aufgezählt.

**Geschäftsführung und Verfahren****§ 42**

- (1) Auf das Verfahren vor der Kommission sind die Bestimmungen des AVG, BGBl. Nr. 51/1991 sinngemäß anzuwenden.
- (2) Zum Beschluss der Kommission ist die Anwesenheit des Vorsitzenden (des Stellvertreters) und der Mitglieder (Ersatzmitglieder) sowie die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich.
- (3) Die Sitzungen der Kommission werden vom Vorsitzenden einberufen.
- (4) Alle Entscheidungen der Kommission sind der Landesregierung und der Landespersonalvertretung zu übermitteln. Bescheide sind schriftlich zu erlassen und vom Vorsitzenden zu unterfertigen.
- (5) Die näheren Bestimmungen der Geschäftsordnung sind von der Kommission zu beschließen.

**Berichtspflicht****§ 43**

Die Kommission hat bei Verletzungen der Bestimmungen dieses Gesetzes durch Vertreter des Dienstgebers einen Bericht zu verfassen. Dieser Bericht ist an die

1. für Personalangelegenheiten zuständige Abteilung des Amtes der Landesregierung,
  2. Landesamtsdirektion in Angelegenheiten des inneren Dienstes und
  3. Landespersonalvertretung
- zu übermitteln.

**Abschnitt VII****Schlussbestimmungen****Übergangsbestimmung (1)****§ 44**

- (1) Für die ersten nach dem Inkrafttreten der Novelle LGBl. Nr. 25/2005 stattfindenden Wahlen der Landespersonalvertretung und Dienststellenpersonalvertretung sind unter sinngemäßer Anwendung des § 38 Abs. 2 eigene Lehrlings-Wählerverzeichnisse anzulegen. Hinsichtlich der Auflage der Lehrlings-Wählerverzeichnisse und des Einspruchs- und Berufungsverfahrens ist § 38 Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Lehrlings-

Wählerverzeichnisse spätestens zwölf Tage vor dem Wahltag durch drei Arbeitstage zur Einsicht und Durchführung des Einspruchsverfahrens aufzulegen sind.

(2) Über Einsprüche gegen die Lehrlings-Wählerverzeichnisse hat die Dienststellenwahlkommission spätestens am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Auflagefrist zu entscheiden.

(3) Gegen die Entscheidung der Dienststellenwahlkommission können die Einspruchswerber sowie der von der Entscheidung Betroffene binnen zwei Arbeitstagen ab Zustellung der Entscheidung schriftlich, mit Telefax oder im Weg automationsunterstützter Datenübertragung die Berufung einbringen. Das Rechtsmittel ist zu begründen und an die Dienststellenwahlkommission zu richten, welche die Berufung unverzüglich der Landeswahlkommission vorzulegen hat (§ 38 Abs. 3). Die Berufungsentscheidung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass sie von der Dienststellenwahlkommission im Wahlverfahren entsprechend berücksichtigt werden kann.

**§ 44 i.d.F.  
LGBL. Nr. 64/1999**

*Die beim Inkrafttreten des Gesetzes bestehende Personalvertretung gilt als auf Grund dieses Gesetzes eingerichtet.*

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV GPStLT RV 2125/1**

§ 44 beinhaltet Regelungen hinsichtlich der Auflage der Lehrlings-Wählerverzeichnisse .Um sicherzustellen, dass die Lehrlinge bei den Wahlen zur Landespersonalvertretung 2005 ihr Wahlrecht ausüben können, sollen abweichend von § 38 für die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl 2005 kürzere Fristen für die Auflage der Lehrlings-Wählerverzeichnisse sowie für die Durchführung der Einspruchs- und berufungsverfahren vorgesehen werden.

**Inkrafttreten/Außerkräftreten**

**§ 45**

(1) Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme des § 5 mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft. Gleichzeitig tritt das Steiermärkische Landespersonalvertretungsgesetz, LGBl. Nr. 5/1990, außer Kraft.

(2) § 5 tritt mit Beginn der nächsten Wahlperiode, spätestens jedoch mit 1. Juli 2000 in Kraft. Gleichzeitig tritt § 5 des Steiermärkischen Landespersonalvertretungsgesetzes, LGBl. Nr. 5/1990 außer Kraft.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIII GPStLT RV 459/6**

Durch Abs. 1 und 2 soll sichergestellt werden, dass insbesondere die derzeitigen nach den Bestimmungen des LPVG 1990 gewählten Funktionäre die derzeit laufende Wahlperiode in Funktion bleiben.

**Inkrafttreten von Novellen****§ 46**

(1) Die Änderung des § 1 Abs. 1, § 36 Abs. 1 und § 44 in der Fassung der Novelle LGBl. Nr. 25/2005 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der 20. April 2005 in Kraft.

(2) (Verfassungsbestimmung) Der Entfall der Bezeichnung „(Verfassungsbestimmung)“ in § 40 Abs. 4 durch die Novelle LGBl. Nr. 5/2010 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der 30. Jänner 2010 in Kraft.

(3) Die Änderung des § 40 Abs. 4 durch die Novelle LGBl. Nr. 5/2010 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der 30. Jänner 2010 in Kraft.