



A n t r a g

der Abgeordneten Buchinger, Romeder, Dr. Bernau,  
Blochberger, Dkfm. Höfinger, Wittig, Gindl,  
Ing. Kellner, Manndorff, Dipl.Ing. Molzer, Reischer,  
Zimmer und andere

betreffend den Gesetzesbeschluß des NÖ Landtages  
vom 26. Jänner 1978 über die Personalvertretung der  
Bediensteten des Landes Niederösterreich (NÖ Landes-  
Personalvertretungsgesetz)

Der Landtag von Niederösterreich hat in seiner Sitzung am 26. Jänner 1978 einen Gesetzesbeschluß über die Personalvertretung der Bediensteten des Landes Niederösterreich (Niederösterreichisches Landes-Personalvertretungsgesetz) gefaßt.

Die Bundesregierung hat am 14. März 1978 beschlossen, gegen diesen Gesetzesbeschluß gemäß Artikel 98 Abs. 2 B-VG Einspruch zu erheben.

## I.

### 1. Dienstpostenplan

"Gemäß § 13 Abs. 2 lit. i des Gesetzesbeschlusses kommt der Personalvertretung ein Mitwirkungsrecht bei der Erstellung oder Änderung des Dienstpostenplanes zu. Das dieses Mitwirkungsrecht sichernde Verfahren ist in § 15 des Gesetzesbeschlusses geregelt. Danach ist vorgesehen, daß Maßnahmen, die diesem Mitwirkungsrecht unterliegen, vor ihrer Durchführung der Personalvertretung mit dem Ziele einer einvernehmlichen Verständigung zur Kenntnis zu bringen sind. Über Verlangen der Personalvertretung hat diese Mitteilung schriftlich zu erfolgen. Die Personalvertretung kann daraufhin innerhalb von zwei Wochen Einwendungen erheben und Gegenvorschläge erstatten. Ferner ist vorgesehen, daß diese zweiwöchige Frist auf begründeten Antrag zu verlängern ist und die Personalvertretung nach Bekanntgabe der beabsichtigten Entscheidung neuerlich innerhalb einer Frist von zwei Wochen die Aufnahme von Verhandlungen mit der Landesregierung bzw. mit dem Landeshauptmann verlangen kann. Diese Rechtslage kann im Einzelfall zu beträchtlichen Verzögerungen bei der Erstellung des Dienstpostenplanes führen. Solches scheint aber verfassungsrechtlich bedenklich. Aus

Art. 20 Abs. 1 B-VG (Leitungsrecht der obersten Organe) ist nämlich abzuleiten, daß es verfassungsrechtlich unzulässig wäre, die Handlungsfreiheit dieser Organe im Wege der einfachen Gesetzgebung derart einzuschränken, daß eine ordnungsgemäße Vollziehung nicht mehr möglich erscheint (vgl. zu einer ähnlichen Problematik RILL, Grundfragen des Preisrechts III, Österreichische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 1975/06 sowie die dort zitierte Literatur und Judikatur). Eben dies scheint aber im vorliegenden Fall gegeben."

Der Dienstpostenplan wird in jedem Jahr zugleich mit dem Voranschlag für das kommende Jahr zur Jahresmitte erstellt. Bis zur Behandlung in der Landesregierung und im Landtag ist daher genügend Zeit für die Durchführung des im § 15 des Gesetzesbeschlusses vorgesehenen Verfahrens gegeben. Selbst bei Inanspruchnahme aller Verhandlungsmöglichkeiten und der dafür vorgesehenen Fristen ist ein Abschluß des Verfahrens spätestens Mitte September möglich. Die Verhandlungen im Rahmen der Regierung beginnen aber frühestens im Laufe des Monats Oktober.

Von einer unzulässigen Einschränkung des Leitungsrechtes der obersten Organe im Sinne des Art. 20 Abs. 1 B-VG kann daher entgegen der Ansicht der Bundesregierung nicht gesprochen werden, weil die ordnungsgemäße Vollziehung durchaus gewährleistet ist.

Die in dem Artikel von Rill "Grundfragen des Österreichischen Preisrechtes III, Österreichische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 1975/6 (richtig Heft 4) behandelte Problematik ist dem hier zur Debatte stehenden Problem keineswegs ähnlich. Es werden vielmehr im wesentlichen Fragen im Zusammenhang mit Art. 18 B-VG erörtert. Auf Seite 104 wird zur Frage, ob eine organisatorische Ausgliederung aus der im Art. 20 vorgezeichneten Weisungshierarchie verfassungsmäßig ist, be-

merkt, daß diese Frage hier nicht untersucht werden soll. Für die Argumentation der Bundesregierung ist somit aus diesem Beitrag nichts zu gewinnen.

Nur am Rande sei noch darauf hingewiesen, daß nach §§ 110 und 111 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBI.Nr. 22/1974 in der Fassung BGBI.Nr. 387/1976, der Arbeitnehmerschaft im Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften weit größere Mitwirkungsrechte eingeräumt werden.

## 2. Vertretung von Ruhe- und Versorgungsgenüßempfängern

"Gemäß § 13 Abs. 3 lit. c des Gesetzesbeschlusses hat die Personalvertretung u.a. auch die Befugnis, Ruhe- und Versorgungsgenüßempfänger in Angelegenheiten ihrer beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen zu vertreten.

Eine derartige Einbeziehung von Ruhe- und Versorgungsgenüßempfängern in die Personalvertretung erscheint auf Grund der geltenden Verfassungsrechtslage unzulässig. Im Hinblick auf die vom Verfassungsgerichtshof entwickelte objektiv-historische Methode der Interpretation von Verfassungsbegriffen, insbesondere von Kompetenzbegriffen, ist bei der Auslegung solcher Begriffe vom Begriffsbild nach dem Stand der Rechtsordnung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der jeweiligen Verfassungsbestimmung auszugehen. Bei solchem Verständnis ist aber weiters davon auszugehen, daß der Begriff "Angelegenheiten des Personalvertretungsrechts" im Sinne des Art. 21 Abs. 1 B-VG lediglich die innerbetriebliche Vertretung der aktiven Bediensteten gegenüber ihrer Dienstbehörde umfaßt (vgl. dazu das am 1. Jänner 1975 bereits in Geltung gestandene Bundes-Personalvertretungsgesetz, BGBI.Nr. 133/1967 in der Fassung des BGBI.Nr. 284/1971).

Darüber hinaus erscheint diese Regelung unter dem Blickwinkel des - auch den Gesetzgeber bindenden - Gleich-

heitsgebotes bedenklich, da offenbar kein sachlicher Grund besteht, Ruhe- und Versorgungsgenußempfängern im Sinne des vorliegenden Gesetzesbeschlusses weitergehende Rechte einzuräumen als anderen vergleichbaren Personengruppen.

Darüber hinaus ist dem § 13 Abs. 3 lit. c des Gesetzesbeschlusses zu entnehmen, daß die Personalvertretung die Befugnis hat, einzelne Bedienstete oder einzelne Ruhe- und Versorgungsgenußempfänger in Angelegenheiten ihrer beruflichen, wirtschaftlichen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen auch gegen ihren Willen zu vertreten. Demgegenüber hat die Personalvertretung gemäß § 13 Abs. 3 lit. d des Gesetzesbeschlusses nur auf Verlangen des Bediensteten die Befugnis, einzelne Bedienstete in nur sie betreffenden Dienstrechts- und Personalangelegenheiten zu vertreten und zwar auch in jenen Fällen, in denen sich die Bediensteten nicht auf ein ihnen aus dem Dienstverhältnis zustehendes Recht berufen können.

Diese beiden Regelungen führen zu einer sachlich nicht zu rechtfertigenden Differenzierung zwischen aktiven Bediensteten einerseits und Ruhe- und Versorgungsgenußempfängern andererseits. Diese Regelung erscheint daher aus dem Blickwinkel des Gleichheitsgebotes bedenklich."

Art. 21 Abs. 1 B-VG besagt eindeutig, daß die Gesetzgebung und Vollziehung in Angelegenheiten des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder den Ländern obliegt. Bedienstete des Landes Niederösterreich sind aber nicht nur die aktiven Bediensteten, sondern auch die Ruhe- und Versorgungsgenußempfänger. Gemäß § 22 ff (5. Abschnitt) DPL 1972/LGB1. 2200, endet nämlich das Dienstverhältnis mit der Versetzung in den dauernden Ruhestand nicht. Die von der Bundesregierung vorgenommene einschränkende Auslegung des Begriffes "Bediensteter" erscheint daher nicht

zulässig. Abgesehen davon, enthält das Bundes-Personalvertretungsgesetz keine abweichende Definition des Begriffes "Bedienstete" in dem Sinne, daß darunter nur aktive Bedienstete zu verstehen wären (siehe § 2 Abs. 1 und 2 PVG). Auch die Bezeichnung der Personalvertretung als lediglich innerbetriebliche Vertretung aktiver Bediensteter findet sich im PVG nicht.

Die Bundesregierung bezeichnet ferner die getroffene Regelung unter dem Blickwinkel des Gleichheitsgebotes als bedenklich, führt jedoch nicht aus, gegenüber welchen "anderen vergleichbaren Personengruppen" eine Differenzierung besteht. Demgegenüber verpflichtet nach Ansicht des Landesgesetzgebers der Gleichheitsgrundsatz gerade dazu, allen Bediensteten des Landes in Bezug auf die Personalvertretung die gleichen Rechte einzuräumen und sachlich nicht gerechtfertigte Differenzierungen zwischen aktiven Bediensteten und Ruhe- und Versorgungsgenüßempfängern zu unterlassen. Die Bedenken der Bundesregierung sind somit unbegründet.

§ 13 Abs. 3 lit. c des Gesetzesbeschlusses bestimmt die allgemeine Vertretungsbefugnis für einzelne Bedienstete oder einzelne Ruhe- und Versorgungsgenüßempfänger in Angelegenheiten ihrer beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen; demgegenüber werden unter lit. d spezielle Dienstrechts- und Personalangelegenheiten auf Verlangen des Bediensteten behandelt. Eine unterschiedliche Behandlung der Ruhe- und Versorgungsgenüßempfänger ist nicht beabsichtigt und wird nicht eintreten, weil die Personalvertretung in allen Einzelfällen nur auf Verlangen tätig wird. Der von der Bundesregierung aus diesen Bestimmungen gezogene Umkehrschluß, daß einzelne Bedienstete oder einzelne Ruhe- und Versorgungsgenüßempfänger gemäß § 13 Abs. 3 lit. c des Gesetzesbeschlusses auch gegen ihren Willen vertreten werden könnten, ist sicherlich nicht zulässig. Eine deutlichere Formulierung dieser Bestimmungen des Gesetzesbeschlusses ist für die Zukunft vorgesehen.

## II.

### 1. Dienstfreistellung

"Im § 23 Abs. 1 des Gesetzesbeschlusses wird bestimmt, daß Tätigkeiten in Ausübung der Funktion als Personalvertreter als dienstliche Verrichtung gelten. Eine dem § 25 Abs. 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes vergleichbare Bestimmung, wonach die Tätigkeit als Personalvertreter neben den Berufspflichten auszuüben ist, fehlt jedoch.

Auf Grund des Wortlautes des § 23 einerseits sowie im Hinblick auf das Fehlen einer ausdrücklichen gesetzlichen Festlegung von Dienstfreistellungen andererseits, wie dies sowohl im Bundes-Personalvertretungsgesetz als auch im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehen ist, schafft der Gesetzgeber für die Personalvertretung die Möglichkeit, Zahl und Umfang der "De-facto-Dienstfreistellungen" von Personalvertretern allein zu bestimmen. Nach dem Wortlaut der einschlägigen Bestimmung des Gesetzesbeschlusses hat der Dienstgeber darauf überhaupt keinen Einfluß. Es fehlt sogar eine dem § 25 Abs. 4 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes vergleichbare Bestimmung, wonach dem Dienstvorgesetzten die Inanspruchnahme der Zeit zur Erfüllung der Personalvertretungsaufgaben mitzuteilen ist."

Bei der in § 23 Abs. 1 des Gesetzesbeschlusses vorgesehenen Qualifizierung der Tätigkeiten der Personalvertreter als dienstliche Verrichtung, handelt es sich zwar um eine von den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes abweichende Regelung, die sich jedoch bereits durch mehr als ein Jahrzehnt im Lande Niederösterreich bewährt hat und weder zu Schwierigkeiten noch zu ungerechtfertigter Inanspruchnahme von "De facto-Dienstfreistellungen", wie sie im Einspruch bezeichnet werden, geführt hat. Eine solche ungerechtfertigte Inanspruchnahme wird auch durch den im gleichen Absatz enthaltenen Gesetzesbefehl verhindert,

wonach die Personalvertretungen ihre Tätigkeit möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes ausüben haben.

Im übrigen steht den Personalvertretern, den Mitgliedern der Wahlausschüsse und den nach § 22 Abs. 6 beigezogenen Bediensteten nach der Bestimmung des § 25 Abs. 4 Bundes-Personalvertretungsgesetz unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige Freiheit zu. Nach den Erläuternden Bemerkungen zur PVG-Novelle 1975 steht diese Freiheit ex lege zu, d.h., es bedarf keineswegs der Gewährung durch den Dienststellenleiter. Diese Regelung führt schließlich zu dem gleichen Effekt wie der vom Landesgesetzgeber gewählte Weg.

## 2. Personal für die Personalvertretung

"Nach § 26 des vorliegenden Gesetzesbeschlusses ist sowohl der Zentralpersonalvertretung als auch der Dienststellenpersonalvertretung des Amtes der Landesregierung zur Bewältigung der Kanzleiarbeiten das erforderliche Personal zur Verfügung zu stellen. Dabei soll für je 1.000 aktive Bedienstete ein Bediensteter der Verwendungs-(Entlohnungs-)gruppe B (b) oder C (c) oder D (d) beige stellt werden.

Gegen diese Regelungen bestehen erhebliche Bedenken. Diese gründen in dem bedeutenden finanziellen Mehrbedarf dieser Regelungen gegenüber jenem, der aus den einschlägigen Vorschriften des Bundes-Personalvertretungsgesetzes entsteht. Nach dem Bundes-Personalvertretungsgesetz ist nämlich die Dienstfreistellung eingehender geregelt und die Beistellung von Kanzleipersonal nur für die Zentralausschüsse vorgesehen. Eine zweite Kanzleikraft und zwar ausschließlich aus der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe C (c) oder D (d) wird erst ab 20.000 wahlberechtigten Bediensteten zur Verfügung gestellt.



Im Ergebnis ist zu befürchten, daß diese Regelungen des vorliegenden Gesetzesbeschlusses - aus der Sicht einer gleichartigen Entwicklung des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der öffentlich Bediensteten betrachtet - in erheblichen Ausmaß Beispielsfolgerungen bei den übrigen Gebietskörperschaften und damit auch für den Bereich des Bundes nach sich ziehen werden. Diese Bestimmungen gefährden somit Bundesinteressen."

Die in § 26 des Gesetzesbeschlusses getroffene Regelung über das für die Zentralpersonalvertretung und die Dienststellenpersonalvertretung beim Amte der NÖ Landesregierung zur Verfügung zu stellende Personal trägt dem Umstand Rechnung, daß die Personalvertretung für sehr viele Dienstzweige tätig werden muß, deren Aufgabengebiet und deren sachliche und rechtliche Erfordernisse außerordentlich unterschiedlich gestaltet sind. Eine derart weitgehende notwendige Differenzierung weist kein Ressort in der Bundesverwaltung auf. Trotzdem wurde ähnlichen Erfordernissen durch die Bildung mehrerer Zentralaussschüsse in einigen Ressorts auch beim Bund Rechnung getragen.

Die normierte Anzahl von, der Personalvertretung zur Verfügung stehender Bediensteter, hat sich bereits durch viele Jahre als für die Betreuung der Landesbediensteten durch die ZPV bzw. DPV beim Amte der Landesregierung als notwendig erwiesen. Gleichartige Erfordernisse scheinen aber in der Bundesverwaltung nicht gegeben, weshalb in der getroffenen Regelung auch keine Gefährdung von Bundesinteressen erblickt werden kann.

Der vom Landesgesetzgeber gefaßte Gesetzesbeschluß über die Personalvertretung der Bediensteten des Landes Niederösterreich (NÖ Landes-Personalvertretungsgesetz) ist vom terminlichen her gesehen als dringlich zu bezeichnen. Da im Gesetzesbeschluß außerdem keine im Sinne des Art. 98 B-VG bedenklichen Fakten erblickt werden können, ist die Wiederholung des Gesetzesbeschlusses gerechtfertigt.

Der

Antw.

Die Gefertigten stellen daher den

A n t r a g :

"Der Hohe Landtag wolle beschließen:

1. Der vom Landtag in seiner Sitzung am 26. Jänner 1978 gefaßte Gesetzesbeschluß, mit dem das Gesetz über die Personalvertretung der Bediensteten des Landes Niederösterreich (NÖ Landes-Personalvertretungsgesetz) beschlossen worden ist, wird gemäß Artikel 22 des Landesverfassungsgesetzes für das Land Niederösterreich, in der Fassung von 1930, wiederholt.

Die Landesregierung wird aufgefordert, die zur Durchführung dieses Gesetzesbeschlusses erforderlichen Maßnahmen zu treffen."

Der Präsident des Landtages wird ersucht, diesen Antrag dem RECHTSAUSSCHUSS zur Vorberatung zuzuweisen.