Regierungsvorlage **Beilage 12**

Gesetz

**über die Personalvertretung der Landesbediensteten
(Landes-Personalvertretungsgesetz)**

Der Vorarlberger Landtag hat beschlossen:

1. Abschnitt

Allgemeines

§ 1
Aufgaben, Geltungsbereich

(1) Die Personalvertretung der Vorarlberger Landesbediensteten — im folgenden als Personalvertretung bezeichnet — ist dazu berufen, im Rahmen dieses Gesetzes die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Dienstnehmer des Landes zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben dafür einzutreten, daß die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden.

(2) Die Personalvertretung hat sich bei ihrer Tätigkeit vom Grundsatz leiten zu lassen, den Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen. Sie hat dabei auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

(3) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Landesbedienstete, die in Betrieben tätig sind, auf Lehrer für öffentliche Pflichtschulen und auf Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen.

(4) Der Aufgabenbereich anderer gesetzlicher und auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Berufsvereinigungen (z. B. Gewerkschaft der öffentlich Bediensteten) wird durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 2
Rechtliche Stellung der Personalvertretung

Die Personalvertretung ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit dem Recht auf Selbstverwaltung. Sie hat ihre Aufgaben in eigener Verantwortung, frei von Weisungen und unter Ausschluß eines Rechtsmittels an staatliche Organe zu besorgen. Der Landesregierung kommt der Personalvertretung gegenüber ein Aufsichtsrecht zu.

2. Abschnitt

Organisation der Personalvertretung

§ 3
Zusammensetzung

Die Gesamtheit der nach diesem Gesetz gewählten Personalvertreter bildet die Personalvertretung.

§ 4
Funktionsdauer

(1) Die Funktionsdauer der Personalvertretung beträgt vier Jahre. Die abtretende Personalvertretung hat jedoch die Geschäfte bis zur Konstituierung der neu gewählten Personalvertretung weiterzuführen.

(2) Die Tätigkeit der Personalvertretung endet vor Ablauf der Funktionsdauer, wenn

a) die Personalvertretung mit der Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Mitglieder die Auflösung beschließt;
b) zwei Drittel der Landesbediensteten die Auflösung schriftlich verlangen;
c) die Zahl der gewählten Personalvertreter und Ersatzmänner zusammengenommen durch Erlöschen der Mitgliedschaft zur Personalvertretung unter die Hälfte sinkt.

§ 5
Einberufung der ersten Sitzung

Die Personalvertretung ist von dem an Lebensjahren ältesten Personalvertreter, im Falle seiner Verhinderung vom jeweils nächstältesten Personalvertreter, längstens binnen vier Wochen nach dem Wahltag zu ihrer ersten Sitzung einzuberufen. In dieser Sitzung sind jedenfalls der Obmann, der Obmannstellvertreter und der Schriftführer zu wählen. Bis zur Wahl des Obmannes hat der an Lebensjahren älteste anwesende Personalvertreter den Vorsitz zu führen.

§ 6
Geschäftsführung

(1) Die Sitzungen der Personalvertretung sind vom Obmann nach Bedarf einzuberufen. Der Ob-

mann hat die Personalvertretung binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn ein Drittel der Personalvertreter dies unter Angabe des Grundes schriftlich verlangt. In der Einladung sind die Beratungsgegenstände anzugeben.

(2) Die Personalvertreter sind verpflichtet, an den Sitzungen der Personalvertretung teilzunehmen. Ist ein Personalvertreter verhindert, so hat er dies dem Obmann unter Angabe des Grundes unverzüglich bekanntzugeben. Personalvertreter, die unentschuldigt und ohne triftigen Grund drei aufeinanderfolgenden Sitzungen fernbleiben, sind von der Personalvertretung ihres Amtes für verlustig zu erklären. Dieser Beschluß bedarf der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen.

(3) In den Sitzungen der Personalvertretung hat der Obmann den Vorsitz zu führen.

(4) Die Personalvertretung ist beschlußfähig, wenn alle Personalvertreter eingeladen wurden und mindestens die Hälfte von ihnen anwesend ist. Zu einem Beschluß ist, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt wird, die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Obmannes.

(5) Über jede Sitzung der Personalvertretung ist eine Niederschrift aufzunehmen, welche jedenfalls Zeit und Ort der Sitzung, die Namen der anwesenden Personalvertreter, den Wortlaut der gefaßten Beschlüsse und das Abstimmungsergebnis wiederzugeben hat.

(6) Die Personalvertretung kann, wenn dies im Interesse der Zweckmäßigkeit, Raschheit oder Einfachheit gelegen ist, die Entscheidung über bestimmte Angelegenheiten dem Obmann übertragen. In Angelegenheiten, die nur für eine Dienststelle von Bedeutung sind, kann die Entscheidung unter den gleichen Voraussetzungen an die bei dieser Dienststelle gewählten Personalvertreter übertragen werden; für die Tätigkeit der bei der Dienststelle gewählten Personalvertreter gelten in solchen Fällen der § 5 und die Abs. 1 bis 5 sinngemäß.

(7) Der Obmann hat die laufenden Geschäfte der Personalvertretung zu führen und vertritt diese nach außen. Die Personalvertretung kann auf Antrag des Obmannes beschließen, daß bestimmte laufende Geschäfte von anderen Personalvertretern zu besorgen sind.

(8) Die Personalvertretung kann nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung erlassen.

§ 7
Ausschüsse

(1) Die Personalvertretung kann zur Vorberatung von Angelegenheiten, die in ihren Aufgabenbereich fallen, Ausschüsse einsetzen.

(2) Auf die Geschäftsführung der Ausschüsse sind die Bestimmungen des § 5 und des § 6 Abs. 1, 3 bis 5, 7 und 8 sinngemäß anzuwenden.

§ 8
Dienststellenversammlung

(1) Die Dienststellenversammlung wird aus den einer Dienststelle angehörenden Landesbediensteten gebildet. In den Fällen des § 20 Abs. 2 besteht die Dienststellenversammlung aus den Landesbediensteten des betreffenden Wahlkörpers.

(2) Der Dienststellenversammlung obliegt

a) die Entgegennahme von Berichten über die Tätigkeit der Personalvertretung mit Ausnahme jener in Einzelpersonalangelegenheiten;

b) die Begutachtung grundsätzlicher Angelegenheiten, die ihr von der Personalvertretung unterbreitet werden;

c) die Beschlußfassung über die Enthebung einzelner oder aller vom betreffenden Wahlkörper gewählten Personalvertreter.

(3) Die Dienststellenversammlung ist einzuberufen, wenn ein Bedarf dafür gegeben ist, über Verlangen des Obmannes oder wenn ein Drittel der ihr angehörenden Landesbediensteten dies unter Angabe des Grundes schriftlich verlangt. Die Einberufung der Dienststellenversammlung obliegt dem vom betreffenden Wahlkörper an erster Stelle gewählten Personalvertreter, im Falle seiner Verhinderung dem an zweiter Stelle Gewählten und so fort. In der Einladung sind die Beratungsgegenstände anzugeben.

(4) Die Regelung des zweiten Satzes des Abs. 3 gilt für die Führung des Vorsitzes in der Dienststellenversammlung sinngemäß.

(5) Die Dienststellenversammlung ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der ihr angehörenden Landesbediensteten anwesend ist. Ist eine Dienststellenversammlung nicht beschlußfähig und wird innert einer Woche neuerlich eine Dienststellenversammlung mit denselben Beratungsgegenständen einberufen, so ist diese Dienststellenversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlußfähig.

(6) Zu einem Beschluß der Dienststellenversammlung ist die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Die Beschlußfassung über die Enthebung von Personalvertretern bedarf der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen.

(7) Über jede Sitzung der Dienststellenversammlung ist eine Niederschrift aufzunehmen, welche jedenfalls Angaben über Zeit und Ort der Sitzung, Feststellungen über die Beschlußfähigkeit, den Wortlaut der gefaßten Beschlüsse und das Abstimmungsergebnis zu enthalten hat.

(8) Der Obmann der Personalvertretung hat das Recht, auch an Dienststellenversammlungen, denen er nicht angehört, mit beratender Stimme teilzunehmen.

(9) Die Personalvertretung kann nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung der Dienststellenversammlung erlassen.

3. Abschnitt

Tätigkeit der Personalvertretung

§ 9

Befugnisse

(1) Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kommen der Personalvertretung insbesondere die in den Abs. 2 bis 4 genannten Befugnisse zu.

(2) Die Personalvertretung hat das Recht, mitzuwirken:

a) bei Angelegenheiten des Dienstrechtes, des Personalvertretungsrechtes und des inneren Dienstes, soweit es sich um Maßnahmen handelt, die sich auf die Gesamtheit oder auf einzelne Gruppen der Landesbediensteten beziehen;
b) bei Tätigkeiten des Landes als Träger von Privatrechten, soweit sie die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder gesundheitlichen Interessen aller oder einzelner Gruppen der Landesbediensteten unmittelbar berühren;
c) in dienstrechtlichen Einzelfällen, sofern sie von grundsätzlicher Bedeutung sind oder eine von bestehenden Richtlinien abweichende Erledigung vorgesehen ist;
d) bei der Aufnahme in das Beamtenverhältnis und bei Überstellungen, sofern die Überstellung nicht auf Grund eines Dienststraferkenntnisses durchzuführen ist;
e) bei der Kündigung oder Entlassung von Landesbediensteten;
f) bei einer Änderung der Dienstverwendung sowie bei der Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz von Übergenüssen und zum Schadenersatz, sofern in diesen Fällen der betreffende Landesbedienstete die Mitwirkung der Personalvertretung wünscht;
g) bei der Vergabe von Wohnungen an Landesbedienstete sowie bei der Festsetzung der Vergütung hiefür, sofern keine Richtlinien bestehen.

(3) Der Personalvertretung sind möglichst zwei Wochen vorher schriftlich mitzuteilen, in Dringlichkeitsfällen jedoch spätestens gleichzeitig:

a) die Aufnahme von Landesbediensteten;
b) die Versetzung oder Dienstzuteilung von Landesbediensteten;
c) die Betrauung von Landesbediensteten mit und die Abberufung von leitenden Funktionen;
d) die Versetzung von Landesbeamten in den zeitlichen Ruhestand;
e) der Übertritt oder die Versetzung eines Landesbeamten in den dauernden Ruhestand;
f) die Auflösung von Dienstverhältnissen der Landesbediensteten.

(4) Die Personalvertretung ist berechtigt,

a) im Rahmen ihres Aufgabenbereiches dem Dienstgeber Vorschläge zu erstatten, die sich auf die Gesamtheit oder auf einzelne Gruppen der Landesbediensteten beziehen;
b) zur Beratung und Vertretung von Landesbediensteten in Einzelpersonalangelegenheiten auf deren Ersuchen;
c) über Ersuchen bei der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes in den Dienststellen mitzuwirken;
d) nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Dienstbeurteilungen und Dienststrafverfahren mitzuwirken;
e) für die Schulung und Weiterbildung von Personalvertretern zu sorgen.

§ 10

Verfahren

(1) In den Angelegenheiten des § 9 Abs. 2 haben die Organe des Dienstgebers und die Personalvertretung mit dem Ziele zusammenzuwirken, das Einvernehmen herzustellen.

(2) Wenn Maßnahmen nach § 9 Abs. 2 beabsichtigt sind, ist dies der Personalvertretung nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Die Personalvertretung hat das Recht, zu den geplanten Maßnahmen binnen zwei Wochen schriftlich Stellung zu nehmen. Innerhalb einer Woche, nachdem ihr die beabsichtigte Maßnahme zur Kenntnis gebracht wurde, kann die Personalvertretung überdies verlangen, daß mit ihr Verhandlungen geführt werden. In Fällen, die nicht dringend sind, sind die Verhandlungen fortzuführen, solange die Personalvertretung dies wünscht.

(3) Den in den Angelegenheiten des § 9 Abs. 2 zur Entscheidung berufenen Organen ist die schriftliche Stellungnahme der Personalvertretung sowie die in allfälligen Verhandlungen über den Gegenstand von der Personalvertretung vertretene Auffassung vor der Entscheidung zur Kenntnis zu bringen.

(4) Die Frist zur Stellungnahme gemäß Abs. 2 ist auf Antrag der Personalvertretung zu erstrecken, wenn und insolange die Angelegenheit einen Aufschub duldet. Bei Maßnahmen, die keinen Aufschub erleiden dürfen, kann die Frist auch verkürzt werden.

(5) Auf Maßnahmen, die sofort getroffen werden müssen, sowie bei Alarm- und Einsatzübungen sind die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 nicht anzuwenden. Die Personalvertretung ist jedoch von den getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu verständigen.

(6) Die Regelungen der Abs. 1 bis 4 gelten auch dann, wenn Maßnahmen nach § 9 Abs. 2 von der Personalvertretung angeregt wurden und nicht die Absicht besteht, dem Standpunkt der Personalvertretung vollinhaltlich Rechnung zu tragen.

§ 11
Regelmäßige Dienstgeberbesprechungen

Die Organe des Dienstgebers haben mit den Organen der Personalvertretung mindestens einmal vierteljährlich Angelegenheiten, die in den Aufgabenbereich der Personalvertretung fallen, zu besprechen. Das Recht der Personalvertretung, im Sinne des § 9 Abs. 2 Verhandlungen zu verlangen, bleibt davon unberührt.

§ 12
Akteneinsicht

(1) Dem Obmann der Personalvertretung sowie den in der betreffenden Angelegenheit gemäß § 6 Abs. 6 und 7 zuständigen Personalvertretern ist Einsicht in jene von Landesbediensteten geführten Akten und Aktenteile zu gewähren, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben der Personalvertretung erforderlich ist. Auch die Anfertigung von Abschriften, Ablichtungen u. dgl. ist zu gestatten.

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

4. Abschnitt

Rechte und Pflichten, Schutzbestimmungen

§ 13
Grundsätze für die Amtsführung der Personalvertreter

(1) Die Personalvertreter haben ihre Tätigkeit möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes zu besorgen.

(2) Die Tätigkeit als Personalvertreter ist ein unbesoldetes Ehrenamt. Die Personalvertreter dürfen von den Landesbediensteten für ihre Tätigkeit als Personalvertreter keine Entschädigung oder Belohnung annehmen.

§ 14
Verantwortlichkeit der Personalvertreter

(1) Die Personalvertreter sind in Ausübung ihrer Tätigkeit der Dienststellenversammlung ihres Wahlkörpers verantwortlich.

(2) Die von der Personalvertretung gewählten oder beauftragten Organe sind bei Erfüllung ihrer Aufgaben der Personalvertretung verantwortlich. Sie können von ihr abberufen werden. Davon ausgenommen sind der Wahlvorstand und die Wahlkommissionen.

(3) Beschlüsse nach Abs. 2 bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen.

§ 15
Schutz der Personalvertreter

(1) Die Vorgesetzten dürfen die Personalvertreter in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und haben auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Personalvertreter Rücksicht zu nehmen. Den Personalvertretern ist ohne Kürzung der Bezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche freie Zeit zu gewähren, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten entgegenstehen.

(2) Die Personalvertreter dürfen wegen ihrer Tätigkeit vom Dienstgeber nicht benachteiligt werden. Sie dürfen aus diesem Grunde insbesondere weder bei der Dienstbeurteilung in ihrer dienstlichen Laufbahn schlechter gestellt, noch dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen, gekündigt oder entlassen werden.

(3) Die Personalvertreter und die Ersatzmänner dürfen zu einer Dienststelle, welche einem anderen Wahlkörper zuzurechnen ist, nicht versetzt oder zum Dienst zugeteilt werden, es sei denn, der Betroffene stimmt der Maßnahme zu. Diese Bestimmung gilt nicht, wenn die Dienstzuteilung nur für einen untergeordneten Teil der Arbeitszeit oder für weniger als einen Monat erfolgt.

§ 16
Verschwiegenheitspflicht der Personalvertreter

(1) Die Personalvertreter haben über alle ihnen in Ausübung dieser Funktion bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als vertraulich bezeichneten Angelegenheiten, Verschwiegenheit zu wahren. Sie sind ferner zur Verschwiegenheit über alle Mitteilungen von Landesbediensteten verpflichtet, deren vertrauliche Behandlung von diesen Landesbediensteten gewünscht wird oder sich aus der Sache selbst ergibt. Die Verpflichtung zur Ver-

schwiegenheit besteht auch nach dem Erlöschen der Mitgliedschaft zur Personalvertretung fort.

(2) Ein Personalvertreter, der die ihm obliegende Verschwiegenheitspflicht gröblich verletzt, ist vom Wahlvorstand seines Amtes verlustig zu erklären. In solchen Verfahren sind die Bestimmungen des AVG. 1950 anzuwenden. Gegen die Entscheidung des Wahlvorstandes kann nicht berufen werden.

§ 17
Personal- und Sachaufwand

(1) Auf Antrag der Personalvertretung hat die Landesregierung einen Personalvertreter unter Fortzahlung der Bezüge ganz oder teilweise vom Dienst freizustellen und der Personalvertretung zur Besorgung von Kanzleiarbeiten einen Landesbediensteten der Verwendungsgruppe D (d) oder C (c) ganz oder teilweise zur Verfügung zu stellen.

(2) Personalvertreter, die gemäß Abs. 1 vom Dienst freigestellt wurden, haben nach Beendigung ihrer Dienstfreistellung Anspruch auf ihren früheren oder einen anderen gleichwertigen Dienstposten.

(3) Gegenüber dem gemäß Abs. 1 zur Verfügung gestellten Landesbediensteten steht dem Obmann der Personalvertretung hinsichtlich dieser Verwendung das Leitungs- und Weisungsrecht in sachlicher Hinsicht zu.

(4) Das Land hat die Kosten für Reisen der Personalvertreter innerhalb des Landes, welche zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, zu tragen. Hiebei ist die Landesreisegebührenverordnung sinngemäß anzuwenden.

(5) Das Land hat den angemessenen Sachaufwand der Personalvertretung zu tragen. Auf Antrag der Personalvertretung sind ihr insbesondere die erforderlichen Räumlichkeiten samt Einrichtungsgegenständen kostenlos zur Verfügung zu stellen.

§ 18
Rechte und Schutz der Landesbediensteten

(1) Den Landesbediensteten, welche sich um die Wahl als Personalvertreter bewerben, ist die hiefür erforderliche freie Zeit ohne Kürzung der Bezüge zu gewähren. Das gleiche gilt für die Ausübung des aktiven Wahlrechtes durch die Landesbediensteten.

(2) Jenen Landesbediensteten, die nicht zur Aufrechterhaltung des unumgänglich notwendigen Dienstbetriebes erforderlich sind, ist die Teilnahme an Dienststellenversammlungen zu ermöglichen.

(3) Die Landesbediensteten dürfen wegen der Ausübung ihrer Rechte in der Wahlwerbung, im Wahlverfahren und in der Dienststellenversammlung vom Dienstgeber nicht benachteiligt werden.

5. Abschnitt

Wahlen, Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 19
Wahlgrundsätze

(1) Die Personalvertreter sind von den Landesbediensteten auf Grund des gleichen, unmittelbaren, geheimen und — abgesehen von den im Abs. 2 vorgesehenen Fällen — persönlichen Verhältniswahlrechtes zu wählen.

(2) Wahlberechtigte, die aus gerechtfertigten Gründen verhindert sind, ihr Stimmrecht persönlich auszuüben, sind berechtigt, ihre Stimme im Wege der Post abzugeben.

§ 20
Wahlkörper,
Zahl der zu wählenden Personalvertreter

(1) Für die Wahl der Personalvertreter bilden die einer Dienststelle angehörenden und die allenfalls gemäß Abs. 2 zugewiesenen Landesbediensteten einen Wahlkörper.

(2) Landesbedienstete, die einer Dienststelle mit weniger als fünf Dienstnehmern angehören, und Landesbedienstete, die nicht bei einer Dienststelle des Landes verwendet werden, sind durch Verordnung des Wahlvorstandes einer Dienststelle, bei der Wahlen nach diesem Gesetz durchzuführen sind, zuzuweisen.

(3) Es haben zu wählen

a) Wahlkörper mit 5 bis 30 Dienstnehmern einen Personalvertreter und ein Ersatzmitglied;
b) Wahlkörper mit 31 bis 100 Dienstnehmern zwei Personalvertreter und zwei Ersatzmitglieder;
c) Wahlkörper mit 101 bis 200 Dienstnehmern drei Personalvertreter und drei Ersatzmitglieder; für jedes weitere angefangene Hundert sind ein Personalvertreter und ein Ersatzmann mehr zu wählen.

(4) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind Behörden, Ämter und andere Verwaltungsstellen des Landes, die nach dem Verwaltungsaufbau eine organisatorische Einheit darstellen.

§ 21
Wahlvorstand

(1) Vor jeder Wahl der Personalvertretung ist ein Wahlvorstand zu bestellen.

(2) Dem Wahlvorstand obliegt die Durchführung der Wahlen, einschließlich allfälliger Nachwahlen, zur Personalvertretung, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist. Der Wahlvorstand hat insbesondere die Personalvertretungswahl auszuschreiben und die erforderlichen Wahlanordnungen zu treffen. Er entscheidet über alle

Fragen, die sich hinsichtlich des Wahlrechtes und der Wählbarkeit ergeben. Gegen die Entscheidungen des Wahlvorstandes kann nicht berufen werden.

(3) Der Wahlvorstand besteht aus fünf Mitgliedern. Ebensoviele Ersatzmitglieder sind zu bestellen.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes sind von der Personalvertretung zu wählen. Hiebei ist das Stärkeverhältnis der in der Personalvertretung vertretenen Wählergruppen zu berücksichtigen. Die Auswahl der zu bestellenden Bediensteten obliegt jeweils jenen Mitgliedern der Personalvertretung, deren Wählergruppe zu berücksichtigen ist. Die Mitglieder des Wahlvorstandes müssen zur Personalvertretung wählbar sein.

(5) Der Wahlvorstand ist von seinem an Lebensjahren ältesten Mitglied, im Falle seiner Verhinderung vom jeweils nächstältesten Mitglied, längstens binnen zwei Wochen nach der Bestellung des Wahlvorstandes zu seiner ersten Sitzung einzuberufen. Der Wahlvorstand hat aus seiner Mitte den Vorsitzenden, dessen Stellvertreter und den Schriftführer zu wählen. Der Vorsitzende und dessen Stellvertreter sollen tunlichst rechtskundig sein.

(6) Der Wahlvorstand ist beschlußfähig, wenn der Vorsitzende und mindestens zwei weitere Mitglieder anwesend sind. Er faßt seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Im übrigen gelten die Bestimmungen des § 6 Abs. 1, 3, 5 und 8 sowie des § 34 sinngemäß.

(7) Die Namen der Mitglieder und Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes sind durch Anschlag an der Amtstafel jener Landesdienststellen, bei denen Wahlberechtigte beschäftigt sind, kundzumachen.

(8) Jede Wählergruppe hat das Recht, einen Wahlzeugen in den Wahlvorstand zu entsenden. Die Wahlzeugen müssen zur Personalvertretung wählbar sein. Sie sind berechtigt teilzunehmen.

(9) Die Funktionsperiode des Wahlvorstandes endet mit der Bestellung des Wahlvorstandes für die nächste Personalvertretungswahl.

§ 22
Wahlkommissionen

(1) Für jeden Wahlkörper ist vor Wahlen eine Wahlkommission zu bestellen. Sie hat den Vorgang der Stimmabgabe zu leiten und die Stimmenzählung vorzunehmen.

(2) Die Wahlkommission besteht aus drei Mitgliedern. Ebensoviele Ersatzmitglieder sind zu bestellen. Der § 21 Abs. 4 und 5 gilt sinngemäß.

(3) Die Wahlkommission beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit.

(4) Die Namen der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Wahlkommission sind durch Anschlag an der Amtstafel jener Dienststelle, bei der die Wahl stattfindet, kundzumachen.

(5) Jede Wählergruppe hat das Recht, einen Wahlzeugen in die Wahlkommission zu entsenden. Die Wahlzeugen müssen zur Personalvertretungswahl wählbar sein. Sie sind berechtigt, an den Sitzungen der Wahlkommission ohne Stimmrecht teilzunehmen.

§ 23
Wahlrecht und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind alle Landesbediensteten, die am Tag der Wahlausschreibung wenigstens sechs Monate dem Dienststand angehören, mindestens halbtags beschäftigt sind und nicht vom Dienst enthoben oder vom Wahlrecht zum Vorarlberger Landtag aus anderen Gründen als jenen des Mangels der österreichischen Staatsbürgerschaft, des Wohnsitzes oder des Lebensalters ausgeschlossen sind.

(2) Jeder Wahlberechtigte besitzt nur eine Stimme. Er hat sein Stimmrecht in jenem Wahlkörper auszuüben, in dessen Wählerliste er eingetragen ist.

(3) Wählbar sind alle wahlberechtigten Landesbediensteten, die am Tag der Wahlausschreibung

a) das 19. Lebensjahr vollendet haben,
b) die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und
c) seit mindestens einem Jahr im Landesdienst stehen.

(4) Von der Wählbarkeit sind ausgeschlossen:

a) die Mitglieder der Landesregierung;
b) die Dienststellenleiter;
c) Landesbedienstete, die vorwiegend Angelegenheiten des Landesdienstrechtes und des inneren Dienstes zu besorgen haben;
d) Landesbedienstete, über die eine über den Verweis hinausgehende Dienststrafe verhängt wurde, die nicht gelöscht ist.

§ 24
Wählerliste

(1) Der Wahlvorstand hat für jeden Wahlkörper eine Wählerliste anzulegen, in welcher die in diesem Wahlkörper Wahlberechtigten einzutragen sind. Sofern ein Landesbediensteter bei mehr als einer Dienststelle Dienst zu verrichten hat, so ist für die Eintragung in die Wählerliste jene Dienststelle maßgebend, deren Personalstand der Landesbedienstete angehört.

(2) Die Wählerliste ist bei den in Betracht kommenden Landesdienststellen zwei Wochen lang zur Einsichtnahme aufzulegen. Auf die Mög-

lichkeit der Einsichtnahme ist durch Anschlag an der Amtstafel hinzuweisen.

(3) Gegen die Wählerliste können die Wahlberechtigten innerhalb der Auflagefrist Einspruch erheben. Über die Einsprüche hat der Wahlvorstand zu entscheiden. In solchen Verfahren sind die Bestimmungen des AVG. 1950 anzuwenden.

(4) Nach Abschluß des Einspruchsverfahrens ist die Wählerliste abzuschließen. Sie darf nicht mehr geändert werden.

(5) Die Landesregierung hat dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Landesbediensteten zur Verfügung zu stellen.

§ 25
Wahlausschreibung

(1) Die Personalvertretungswahl ist vom Wahlvorstand so rechtzeitig auszuschreiben, daß die neugewählte Personalvertretung ihre Tätigkeit unmittelbar nach Ablauf der Funktionsperiode der bestehenden Personalvertretung aufnehmen kann. Im Falle der vorzeitigen Auflösung der Personalvertretung und bei Nachwahlen hat die Wahlausschreibung unverzüglich zu erfolgen.

(2) Die Wahlausschreibung hat jedenfalls zu enthalten:

a) den Tag der Wahlausschreibung, das ist jener Tag, an dem die Wahlausschreibung kundgemacht wird;
b) die Festlegung der Wahlkörper;
c) die Zahl der von den einzelnen Wahlkörpern zu wählenden Personalvertreter;
d) den Wahltag;
e) den Wahlort und die Wahlzeit für die einzelnen Wahlkörper;
f) den Zeitpunkt, bis zu welchem Wahlvorschläge eingebracht werden können.

(3) Die Wahlausschreibung ist durch Anschlag an der Amtstafel jener Landesdienststellen, bei denen Wahlberechtigte beschäftigt sind, kundzumachen. Landesbediensteten, die nicht bei Landesdienststellen beschäftigt sind, ist die Wahlausschreibung auf andere geeignete Weise zur Kenntnis zu bringen.

§ 26
Wahlvorschläge

(1) Wahlvorschläge sind spätestens drei Wochen vor dem Wahltag beim Wahlvorstand schriftlich einzubringen.

(2) In die Wahlvorschläge dürfen nur Wahlwerber aufgenommen werden, die in die Wählerliste des betreffenden Wahlkörpers eingetragen sind. Die Wahlvorschläge müssen von mindestens doppelt so vielen Wahlberechtigten des betreffenden Wahlkörpers unterstützt sein, als im Wahlkörper Personalvertreter zu wählen sind. Dieses Erfordernis entfällt für Wählergruppen, die in der Personalvertretung bereits vertreten sind. Die Wahlvorschläge müssen überdies die Zustimmungserklärung der Wahlwerber zur Aufnahme in den Wahlvorschlag enthalten. In die Wahlvorschläge dürfen nicht mehr Wahlwerber aufgenommen werden als die doppelte Anzahl der vom Wahlkörper zu wählenden Personalvertreter.

(3) Der Wahlvorstand hat Wahlvorschläge, die den Rechtsvorschriften nicht entsprechen, unverzüglich zur Behebung der Mängel zurückzugeben. Werden die Mängel nicht bis spätestens drei Wochen vor dem Wahltag behoben, so gilt der Wahlvorschlag als zurückgezogen.

(4) Der Wahlvorstand hat die gültigen Wahlvorschläge spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag an der Amtstafel jener Dienststellen anzuschlagen, die den in Betracht kommenden Wahlkörper bilden.

§ 27
Stimmzettel

(1) Die Wahl ist mittels amtlicher Stimmzettel durchzuführen.

(2) Der amtliche Stimmzettel hat jedenfalls die Wählergruppen und die Namen ihrer Wahlwerber in der Reihenfolge der Wahlvorschläge zu enthalten.

(3) Der Wahlvorstand hat für jeden Wahlkörper die erforderliche Zahl amtlicher Stimmzettel herstellen zu lassen.

(4) Der Wahlvorstand hat jedem Wahlberechtigten den in Betracht kommenden Stimmzettel spätestens eine Woche vor dem Wahltag zuzustellen. Wahlberechtigten, die glaubhaft machen, daß sie aus gerechtfertigten Gründen verhindert sind, ihr Stimmrecht persönlich auszuüben, ist auf Antrag außerdem ein Wahlkuvert sowie ein Vordruck für die Abgabe der im § 29 Abs. 2 verlangten Erklärung zuzuleiten.

§ 28
Ausfüllen des Stimmzettels

(1) Der Wahlberechtigte hat auf dem Stimmzettel jene Wählergruppe zu bezeichnen, die er wählen will.

(2) Jeder Wähler ist berechtigt, Wahlwerber jener Wählergruppe, die er wählt, zu reihen oder zu streichen. Reihungen oder Streichungen von Wahlwerbern anderer Wählergruppen gelten als nicht erfolgt.

§ 29
Stimmabgabe

(1) Zur Stimmabgabe haben die Wahlberechtigten einzeln vor die Wahlkommission zu treten und sich erforderlichenfalls auszuweisen. Sodann

hat ihnen ein Mitglied der Wahlkommission ein undurchsichtiges Wahlkuvert und auf Wunsch einen Stimmzettel zu übergeben. Hierauf haben sich die Wahlberechtigten in die Wahlzelle zu begeben, den ausgefüllten Stimmzettel in das Wahlkuvert zu legen und dieses dem Vorsitzenden der Wahlkommission zu übergeben, der es ungeöffnet in die Wahlurne zu legen hat. Die Abgabe der Stimme ist in der Wählerliste zu vermerken.

(2) Bei der Stimmabgabe im Wege der Post ist der Stimmzettel in das Wahlkuvert zu legen und dieses zu verschließen. Das Wahlkuvert ist zusammen mit der vom Wahlberechtigten eigenhändig unterschriebenen Erklärung, wonach er den Stimmzettel frei von Zwang oder Drohung selbst ausgefüllt hat, in einem verschlossenen Briefumschlag zu übersenden. Auf dem äußeren Briefumschlag ist der Absender anzugeben. Solche Stimmzettel sind, sofern nicht Abs. 3 anzuwenden ist, nach Abschluß der persönlichen Stimmabgabe im verschlossenen Wahlkuvert in die Wahlurne zu legen und gemeinsam mit den persönlich abgegebenen Stimmen zu zählen. Diese Art der Stimmabgabe ist in der Wählerliste besonders zu vermerken.

(3) Im Wege der Post abgegebene Stimmzettel gelten als nicht abgegeben, wenn auf dem Briefumschlag, in welchem das Wahlkuvert übersandt wurde, entweder kein Absender, oder der Absender eines im Wahlkörper nicht Wahlberechtigten oder eines Wahlberechtigten, der sein Stimmrecht persönlich ausgeübt hat, angegeben ist. Das gleiche gilt für Stimmzettel, denen die im Abs. 2 verlangte Erklärung nicht beigegeben ist. Die Wahlkommission hat solche Wahlkuverts verschlossen zu den Wahlakten zu nehmen.

§ 30
Gültigkeit des Stimmzettels

(1) Der Stimmzettel ist gültig, wenn es sich um einen amtlichen Stimmzettel des betreffenden Wahlkörpers handelt und wenn der Wahlberechtigte auf dem Stimmzettel eindeutig zu erkennen gibt, welche Wählergruppe er wählen will.

(2) Leere Wahlkuverts gelten als ungültige Stimmen. Enthält ein Wahlkuvert mehrere Stimmzettel, so gelten sie als ein Stimmzettel, dessen Gültigkeit nach den Grundsätzen des Abs. 1 zu beurteilen ist.

(3) Dem amtlichen Stimmzettel hinzugefügte Namen sind nicht zu berücksichtigen.

§ 31
Ermittlung des Wahlergebnisses

(1) Nach Beendigung der Stimmabgabe hat die Wahlkommission die in der Wahlurne befindlichen Wahlkuverts gründlich zu mischen, die Wahlurne zu entleeren, die abgegebenen Wahlkuverts zu zählen und festzustellen, ob ihre Zahl mit der Zahl der im Abstimmungsverzeichnis vermerkten Stimmabgaben übereinstimmt. Dann hat die Wahlkommission die Wahlkuverts zu öffnen, die Gültigkeit der Stimmzettel zu überprüfen und festzustellen:

a) die Gesamtsumme der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmen,
b) die Summe der abgegebenen gültigen und die Summe der abgegebenen ungültigen Stimmen sowie
c) die Zahl der auf die einzelnen Wählergruppen entfallenden gültigen Stimmen.

(2) Die Anzahl der auf die einzelnen Wählergruppen entfallenden Mandate ist wie folgt zu ermitteln: Die Zahlen der für die einzelnen Wählergruppen abgegebenen gültigen Stimmen werden, nach ihrer Größe geordnet, nebeneinander geschrieben. Nach Bedarf wird unter jede dieser Zahlen die Hälfte geschrieben, darunter das Drittel, das Viertel usw. Die so angeschriebenen Zahlen werden, bei der größten beginnend, der Größe nach mit fortlaufenden Ordnungsziffern versehen, bis die Zahl der im Wahlkörper zu wählenden Personalvertreter erreicht ist. Jede Wählergruppe erhält so viele Mandate, als Zahlen ihrer Zahlenreihe mit Ordnungsziffern versehen wurden. Wenn nach dieser Berechnung mehrere Wählergruppen auf das letzte Mandat denselben Anspruch haben, entscheidet zwischen ihnen das Los.

(3) Die auf eine Wählergruppe gemäß Abs. 2 entfallenden Mandate sind den Wahlwerbern dieser Wählergruppe nach der Größe der von ihnen erreichten Wahlpunktesummen zuzuweisen. Bei gleich großen Wahlpunktesummen entscheidet das Los. Die Wahlpunktesummen der einzelnen Wahlwerber sind an Hand der für die betreffende Wählergruppe abgegebenen gültigen Stimmzettel wie folgt zu ermitteln: Der auf dem Stimmzettel an die erste Stelle gereihte Wahlwerber erhält doppelt so viele Wahlpunkte, als der Wählergruppe Mandate zufallen. Der auf dem Stimmzettel an die zweite Stelle gereihte Wahlwerber erhält einen Wahlpunkt weniger, der an dritter Stelle Gereihte erhält zwei Wahlpunkte weniger und so fort. Die Reihung richtet sich in erster Linie nach den Reihungsvermerken des Wählers auf dem Stimmzettel und in zweiter Linie nach der Reihenfolge, in welcher die Wahlwerber auf dem amtlichen Stimmzettel angeführt sind. Wahlwerber, die gestrichen wurden, erhalten keinen Wahlpunkt.

(4) Wahlwerber, die für die Zuweisung eines Mandates nicht in Betracht kommen, gelten in der gemäß Abs. 3 bestimmten Reihenfolge als Ersatzmänner. Die Zahl der Ersatzmänner einer Wählergruppe darf nicht größer sein als die Zahl der von ihr erreichten Mandate.

(5) Über die Wahlhandlung ist von der Wahlkommission eine Niederschrift aufzunehmen.

§ 32

Kundmachung der Wahlergebnisse

(1) Die Wahlkommission hat das Wahlergebnis unverzüglich dem Wahlvorstand mitzuteilen und die Wahlakten verschlossen dem Wahlvorstand zu übergeben, der die von der Wahlkommission ermittelten Wahlergebnisse zu überprüfen und nötigenfalls richtigzustellen hat.

(2) Der Wahlvorstand hat die gewählten Personalvertreter und Ersatzmitglieder von ihrer Wahl zu verständigen. Ferner hat er die Wahlergebnisse durch Anschlag an der Amtstafel jener Landesdienststellen, bei denen Wahlberechtigte beschäftigt sind, kundzumachen. Die im § 29 Abs. 3 erwähnten Wahlkuverts sind vom Wahlvorstand auf eine Art zu vernichten, die eine Verletzung des Wahlgeheimnisses ausschließt.

§ 33

Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft zur Personalvertretung

(1) Die Mitgliedschaft zur Personalvertretung ruht während der Dauer einer Dienstenthebung oder eines Dienststrafverfahrens.

(2) Die Mitgliedschaft zur Personalvertretung erlischt

a) mit der Aufnahme der Tätigkeit der neu gewählten Personalvertretung;

b) mit der vorzeitigen Auflösung der Personalvertretung;

c) durch Eintritt oder Bekanntwerden eines Umstandes, der die Wählbarkeit zur Personalvertretung ausschließt;

d) durch Tod;

e) durch Verzicht;

f) durch Versetzung zu einer Dienststelle, die einem anderen Wahlkörper angehört;

g) durch Auflösung des Dienstverhältnisses;

h) durch Versetzung in den zeitlichen oder dauernden Ruhestand;

i) durch den Ausspruch des Amtsverlustes auf Grund wiederholter Nichtteilnahme an den Sitzungen der Personalvertretung;

j) mit der Enthebung durch die Dienststellenversammlung;

k) durch den Ausspruch des Amtsverlustes infolge gröblicher Verletzung der Verschwiegenheitspflicht;

l) durch Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes.

§ 34

Berufung von Ersatzmännern

(1) Ist ein Personalvertreter verhindert, so ist der in der Reihenfolge gemäß § 31 Abs. 4 jeweils nächste Ersatzmann jener Wählergruppe zu berufen, welcher der Verhinderte angehört. Bei unvorhergesehener Verhinderung eines zu einer Sitzung einberufenen Personalvertreters ist der Ersatzmann auch ohne Einberufung durch den Vorsitzenden berechtigt, an der Sitzung teilzunehmen, wenn dies vor Beginn der Sitzung dem Vorsitzenden mitgeteilt wird.

(2) Die Regelung des Abs. 1 gilt auch im Falle des Ruhens oder des Erlöschens der Mitgliedschaft zur Personalvertretung, wobei der Ersatzmann in die freie Stelle nachrückt. Nach Beendigung des Ruhens der Mitgliedschaft zur Personalvertretung tritt der nachgerückte Personalvertreter wieder in seine frühere Stellung als Ersatzmitglied zurück.

(3) Über das Ruhen oder Erlöschen der Mitgliedschaft zur Personalvertretung entscheidet im Streitfalle der Wahlvorstand auf Antrag des betroffenen Personalvertreters oder der Personalvertretung. In solchen Verfahren sind die Bestimmungen des AVG. 1950 anzuwenden. Gegen die Entscheidung des Wahlvorstandes kann nicht berufen werden.

§ 35

Nachwahlen

(1) Sinkt die Zahl der von einem Wahlkörper gewählten Personalvertreter und Ersatzmänner zusammengenommen durch Erlöschung der Mitgliedschaft zur Personalvertretung unter die Hälfte, so ist in diesem Wahlkörper für den Rest der Funktionsdauer der Personalvertretung eine Nachwahl durchzuführen.

(2) Auf Neuwahlen sind die §§ 19 bis 32 sinngemäß anzuwenden.

§ 36

Personalvertretungswahlordnung

Die Landesregierung kann durch Verordnung nähere Bestimmungen über die Durchführung der Wahlen zur Personalvertretung erlassen.

6. Abschnitt

Aufsicht über die Personalvertretung

§ 37

(1) Die Landesregierung hat die Aufsicht über die Personalvertretung zu führen.

(2) Die Landesregierung hat rechtswidrige Beschlüsse und sonstige rechtswidrige Maßnahmen der Personalvertretung und der Dienststellenversammlung aufzuheben, sofern es sich um schwerwiegende Angelegenheiten handelt.

(3) Erfüllt die Personalvertretung oder eines der von ihr gewählten Organe die ihnen obliegenden Aufgaben nicht und wird dadurch die Tätigkeit einer Behörde oder anderer Organe der Personalvertretung behindert, so hat die Landesregierung eine angemessene Erfüllungsfrist zu setzen und nach fruchtlosem Ablauf dieser Frist anstelle und im Namen der Personalvertretung oder des verpflichteten Organs die erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

7. Abschnitt

Schlußbestimmungen

§ 38
Beschwerderecht

Die Personalvertretung ist berechtigt, über Eingriffe in ihre Rechte durch Handlungen oder Unterlassungen von Landesbediensteten, soweit sie als Organe des Dienstgebers tätig werden, bei der Dienstbehörde Beschwerde zu führen.

§ 39
Übergangsbestimmungen

(1) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes gewählten Personalvertreter bilden die Personalvertretung nach diesem Gesetz. Die Funktionsperiode dieser Personalvertretung läuft am 20. Dezember 1979 ab.

(2) Die Bestimmung des § 21 Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt für die erste nach diesem Gesetz durchzuführende Personalvertretungswahl nicht.

(3) Bis zur ersten nach diesem Gesetz durchgeführten Personalvertretungswahl gilt für die Berufung von Ersatzmitgliedern die Bestimmung des § 3 Abs. 2 der mit Beschluß der Vorarlberger Landesregierung vom 26. Mai 1964 erlassenen Personalvertretungsordnung für die Vorarlberger Landesbediensteten.

Bericht

Schon in der Stammfassung des Bundes-Verfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 1/1920, war davon die Rede, daß „bei der Regelung der Rechte und Pflichten der Angestellten des Bundes und der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen haben, unbeschadet der Diensthoheit des Bundes und der Länder, Personalvertretungen teilzunehmen haben“ (Art. 21 Abs. 1 letzter Satz).

Während also das **Bestehen** beruflichen Vertretungen der in der Hoheitsverwaltung tätigen Bediensteten des Bundes und der Länder von der Bundesverfassung vorausgesetzt war, blieb die **Zuständigkeit** zur Einrichtung solcher Vertretungskörper zwischen dem Bund und den Ländern lange Zeit strittig. Die Vorarlberger Landesregierung hat aus diesem Grund am 3. Jänner 1950 beschlossen, den vom Amt der Landesregierung ausgearbeiteten Entwurf eines „Gesetzes über die Personalvertretungen der unter der Diensthoheit des Landes Vorarlberg stehenden Dienstnehmer“ dem Verfassungsgerichtshof zur Feststellung darüber vorzulegen, ob und inwieweit die Beschlußfassung über den Entwurf in die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers falle (Art. 138 Abs. 2 B.-VG.). Durch das über diesen und einen korrespondierenden Antrag der Bundesregierung ergangene Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes, Slg. Nr. 1936/1950, wurde klargestellt, daß Personalvertretungen als „berufliche Vertretungen“ im Sinne des Art. 10 Abs. 1 Z. 8 und des Art. 11 Abs. 1 Z. 2 B.-VG. anzusehen sind. Die Gesetzgebung bezüglich der Einrichtung von Personalvertretungen stand somit sowohl hinsichtlich der Bundesbediensteten als auch hinsichtlich der Bediensteten der Länder und der Gemeinden dem Bund zu.

Trotz der seit dem Jahre 1950 gegebenen Gewißheit über die Zuständigkeitsverteilung in den Angelegenheiten der Personalvertretung unterblieb die Erlassung einschlägiger gesetzlicher Regelungen lange Zeit. Kirschner schreibt in der Einführung zum Personalvertretungsrecht im Sammelwerk „Das österreichische Recht“ in diesem Zusammenhang:

„Während die berufliche Vertretung (betrieblicher und überbetrieblicher Art) der Dienstnehmer in der privaten Wirtschaft unmittelbar nach dem Ende des Ersten Weltkrieges in Österreich einer gesetzlichen Regelung zugeführt wurde und

sich seither ständig weiterentwickelte, blieben Wünsche und Bestrebungen dieser Art der öffentlichen Bediensteten jahrzehntelang unerfüllt. Die öffentlichen Bediensteten hatten zwar, wie alle anderen österreichischen Staatsbürger, das Recht, ihre berufliche Vertretung auf freiwilliger Basis zu organisieren (Art. 12 StGG. über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger, RGBl. Nr. 142/1867), jedoch hatten sie mangels einer gesetzlichen beruflichen Vertretung keinen Anteil an der nach dem Jahre 1945 rapiden Entwicklung Österreichs zum ‚Kammerstaat'. "

Im Jahre 1955 forderte die Sozialwissenschaftliche Arbeitsgemeinschaft in der Studienarbeit „Probleme des öffentlichen Dienstes II" die Schaffung einer gesetzlich fundierten Interessenvertretung für die öffentlichen Bediensteten. In dem im Jahre 1964 erschienenen Rechtsgutachten Nr. 35 mit dem Titel „Die Interessenvertretung im öffentlichen Dienst" erinnerte die Sozialwissenschaftliche Arbeitsgemeinschaft ein weiteres Mal an die bestehende Lücke in der österreichischen Rechtsordnung. Erst **im Jahre 1967 kam es zur Erlassung des Bundes-Personalvertretungsgesetzes,** dessen persönlicher Geltungsbereich die Dienstnehmer des Bundes (ohne Bahn, Post und Richter) und die Landeslehrer (vgl. nunmehr die Art. 14 Abs. 2 sowie 14a Abs. 3 lit. b B.-VG.) erfaßt. Zu einer bundesgesetzlichen Regelung des Personalvertretungsrechtes für die übrigen Landesbediensteten und für die Gemeindebediensteten kam es nicht. In den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage betreffend das Bundes-Personalvertretungsgesetz (Beilage 208 des XI. Nationalrates) wurde angekündigt, daß die diesbezüglichen Zuständigkeiten den Ländern übertragen werden sollten. Die in Aussicht gestellte Änderung des B.-VG. zugunsten der Länder ging auf die Forderung A/8 des Forderungsprogrammes 1964 der Bundesländer zurück, in welcher der Wunsch geäußert wurde, das Dienstrecht der Bediensteten der Länder und Gemeinden einschließlich des Personalvertretungsrechtes solle zur Gänze Landessache werden. Die Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974 brachte die teilweise Erfüllung des eben zitierten Punktes des Forderungsprogrammes (vgl. nunmehr den Punkt A/15 des Forderungsprogrammes der Bundesländer 1976). **Seit dem 1. Jänner 1975 besitzen die Landesgesetzgeber auf Grund des Art. 21 Abs. 1 und 2 B.-VG. die Zuständigkeit, das Personalvertretungsrecht der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände** — ausgenommen die Landeslehrer und die in Betrieben tätigen Bediensteten — **zu regeln.**

Die Regierungsvorlage nimmt die im vorigen Absatz erwähnte Zuständigkeit des Landesgesetzgebers in Anspruch und schafft, nahezu 60 Jahre nach der ersten einschlägigen Regelung für die Dienstnehmer in der Privatwirtschaft, eine Berufsverfassung für jene Landesbediensteten, die nicht vom Geltungsbereich des Bundes-Personalvertretungsgesetzes und des Arbeitsverfassungsgesetzes erfaßt sind. Es wird damit ein Stück der bisher bestandenen Ungleichheit der Dienstnehmer des Staates gegenüber jenen der Privatwirtschaft abgetragen (vgl. Ermacora, Die Organisationsgewalt, Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer, Heft 16, S. 229).

Bei der Ausarbeitung der Gesetzesvorlage dienten insbesondere das Bundes-Personalvertretungsgesetz, BGBl. Nr. 133/1967, in der Fassung BGBl. Nr. 284/1971 und Nr. 363/1975, das Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetz, LGBl. Nr. 49/1976, der Gesetzesbeschluß des Niederösterreichischen Landtages vom 26. Jänner 1978, der von den beamteten Personalreferenten der Länder ausgearbeitete Musterentwurf eines Landes-Personalvertretungsgesetzes und der einschlägige Entwurf Salzburgs zur Vorlage. Selbstverständlich wurden auch die im geltenden Landesbedienstetengesetz, LGBl. Nr. 16/1972, enthaltenen Regelungen betreffend die Personalvertretung (§§ 5, 12 Abs. 8 letzter Satz, 17 Abs. 9, 17 Abs. 10 dritter Satz, 45 Abs. 4, 71 Abs. 1 letzter Satz, 96 Abs. 2 zweiter Satz, 104 Abs. 1 zweiter Satz, 115 Abs. 2 und 119 Abs. 2) Bedacht genommen. Auch der Inhalt der mit Beschluß der Vorarlberger Landesregierung vom 26. Mai 1964 erlassenen und mit Beschluß vom 26. März 1971 geänderten Personalvertretungsordnung für die Vorarlberger Landesbediensteten hat in die Regierungsvorlage teilweise Eingang gefunden. Letzteres betrifft insbesondere die vergleichsweise einfache Organisation der Personalvertretung.

Die Regierungsvorlage ist wie folgt gegliedert:

1. Abschnitt
Allgemeines

§ 1 — Aufgaben, Geltungsbereich
§ 2 — Rechtliche Stellung der Personalvertretung

2. Abschnitt
Organisation der Personalvertretung

§ 3 — Zusammensetzung
§ 4 — Funktionsdauer
§ 5 — Einberufung der ersten Sitzung
§ 6 — Geschäftsführung
§ 7 — Ausschüsse
§ 8 — Dienststellenversammlung

3. Abschnitt
Tätigkeit der Personalvertretung

§ 9 — Befugnisse
§ 10 — Verfahren
§ 11 — Regelmäßige Dienstgeberbesprechungen
§ 12 — Akteneinsicht

4. Abschnitt
Rechte und Pflichten, Schutzbestimmungen

§ 13 — Grundsätze für die Amtsführung der Personalvertreter
§ 14 — Verantwortlichkeit der Personalvertreter
§ 15 — Schutz der Personalvertreter
§ 16 — Verschwiegenheitspflicht der Personalvertreter
§ 17 — Personal- und Sachaufwand
§ 18 — Rechte und Schutz der Landesbediensteten

5. Abschnitt
Wahlen, Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 19 — Wahlgrundsätze
§ 20 — Wahlkörper, Zahl der zu wählenden Personalvertreter
§ 21 — Wahlvorstand
§ 22 — Wahlkommission
§ 23 — Wahlrecht und Wählbarkeit
§ 24 — Wählerliste
§ 25 — Wahlausschreibung
§ 26 — Wahlvorschläge
§ 27 — Stimmzettel
§ 28 — Ausfüllen des Stimmzettels
§ 29 — Stimmabgabe
§ 30 — Gültigkeit des Stimmzettels
§ 31 — Ermittlung des Wahlergebnisses
§ 32 — Kundmachung der Wahlergebnisse
§ 33 — Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft zur Personalvertretung
§ 34 — Berufung von Ersatzmännern
§ 35 — Nachwahlen
§ 36 — Personalvertretungswahlordnung

6. Abschnit
Aufsicht über die Personalvertretung

§ 37 —

7. Abschnitt
Schlußbestimmungen

§ 38 — Beschwerderecht
§ 39 — Übergangsbestimmungen

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu § 1:

Der § 1 steckt den Rahmen ab, innerhalb dessen der Selbstverwaltungskörper „Personalvertretung" tätig werden kann. Der Regelung kommt insbesondere im Zusammenhang der bloß demonstrativen Aufzählung der Befugnisse der Personalvertretung im § 9 Bedeutung zu, indem sie diese Regelung ergänzt und zugleich begrenzt.

Die Einschränkungen des persönlichen Anwendungsbereiches der vorgeschlagenen Regelungen ergibt sich aus der Bundesverfassung (vgl. die Ausführungen im allgemeinen Teil der Erläuternden Bemerkungen). Im einzelnen ist die Rechtslage folgende:

a) Die Ausnahme hinsichtlich der in Betrieben tätigen Landesbediensteten geht auf Art. 21 Abs. 2 zweiter Satz B.-VG. zurück. Die betriebliche Vertretung dieser Dienstnehmer ist im II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung BGBl. Nr. 360/1975, geregelt. Als Betriebe in diesem Sinne werden derzeit die (Landes-)Krankenanstalten angesehen. Zu der von dieser Bestimmung erfaßten Gruppe von Landesbediensteten würden auch jene gehören, welche in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben tätig sind (vgl. § 33 Abs. 2 Z. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes und im Zusammenhang damit das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes G 10, 11/76 vom 6. Oktober 1976). Die bestehenden Gutshöfe des Landes sind gegenwärtig allerdings verpachtet.

b) Das Personalvertretungsrecht der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen ist gemäß Art. 14 Abs. 2 B.-VG. vom Bundesgesetzgeber zu erlassen. Die Lehrer für öffentliche Pflichtschulen unterliegen dem Bundes-Personalvertretungsgesetz (vgl. insbesondere den Abschnitt V desselben).

c) Auch die Gesetzgebung hinsichtlich des Personalvertretungsrechtes der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen liegt beim Bund (Art. 14a Abs. 3 lit. b B.-VG.). Die einfachgesetzliche Regelung findet sich im Bundes-Personalvertretungsgesetz.

Aus der Einschränkung des Anwendungsbereiches der vorgeschlagenen Regelungen ergibt sich, daß immer dann, wenn in den nachfolgenden Regelungen von „Landesbediensteten" die Rede ist, die in Betrieben tätigen Dienstnehmer und die erwähnten Gruppen von Lehrern nicht mitzuverstehen sind.

Zu § 2:

Die Personalvertretung ist von der Bundesverfassung als Einrichtung der beruflichen Selbstverwaltung vorausgesetzt. Die vorgeschlagene Regelung bringt die Wesensmerkmale solcher beruflicher Selbstverwaltung zum Ausdruck, welches sind: Rechtsfähigkeit, Weisungsfreiheit, Ausschluß eines Rechtszuges an staatliche Organe und staatliche Aufsicht über den Selbstverwaltungskörper. Mit der Rechtsfähigkeit ist u. a. die Fähigkeit verbunden, im Rahmen der Aufgabenstellung des § 1

Abs. 1 Vermögen zu erwerben, zu besitzen und darüber zu verfügen.

Klarzustellen ist, daß der Begriff „Personalvertretung" wie er im § 2, aber auch noch in anderen Bestimmungen der Regierungsvorlage (z. B. in der Überschrift des 2. Abschnittes und im § 37 Abs. 1) verwendet wird, sich nicht mit jenem deckt, der das Organ „Personalvertretung" bezeichnet (vgl. § 3). Da die Gefahr von Verwechslungen nicht gegeben ist, kann es um des Vorteiles einer kurzen Bezeichnung des Organes „Personalvertretung" Willen, bei diesem Doppelsinn bleiben.

Zu § 3:

Die Größenordnungen, welche im Landesdienst hinsichtlich des Personalstandes gegeben sind, lassen die auf Grund der Personalvertretungsordnung derzeit bestehende Organisation der betrieblichen Vertretung der Landesbediensteten zweckmäßig erscheinen. Das wichtigste Organ in diesem Selbstverwaltungskörper trägt die Bezeichnung „Personalvertretung". Sie wird aus der Gesamtheit der in den einzelnen Dienststellen (einschließlich der gemäß § 20 Abs. 2 zugewiesenen Dienststellen) gewählten Personalvertreter gebildet. Bei ihr sind die der Dienstnehmervertretung zukommenden Aufgaben zusammengefaßt. Sie erfüllt somit — dies sei vorausgeschickt — die in den Erkenntnissen des Verfassungsgerichtshofes Slg. Nr. 3433/1958, Nr. 4584/1963 und Nr. 4585/1963 herausgearbeiteten Merkmale eines satzungsgebenden Organes einer gesetzlichen beruflichen Vertretung im Sinne des Art. 141 B.-VG., was für die Anfechtung der Wahlen nach dem 5. Abschnitt der Regierungsvorlage Bedeutung hat. Die Möglichkeit der Aufteilung der Arbeiten der Personalvertretung ist durch die Bestimmungen der §§ 5 zweiter Satz sowie 6 Abs. 6 und 7 zweiter Satz gegeben. Zur Vorberatung von Angelegenheiten, welche vom Organ Personalvertretung zu besorgen sind, können Auschüsse eingesetzt werden (§ 7). Daneben bestehen die Dienststellenversammlungen mit einem verhältnismäßig geringen Aufgabenbereich. Dienststellenausschüsse (Dienststellenpersonalvertretungen) und Fachausschüsse, wie sie in anderen Personalvertretungsgesetzen und Entwürfen vorgesehen sind, sollen nach der Regierungsvorlage nicht eingerichtet werden. Dadurch entfallen Regelungen über die Zuständigkeitsaufteilung zwischen den Dienststellenausschüssen (Dienststellenpersonalvertretungen), Fachausschüssen und Zentralausschüssen (Zentralpersonalvertretungen), Regelungen über Zuständigkeitsübergänge zwischen den erwähnten Organen und auch das Nebeneinander der Wahlen in diese Organe. Die Regierungsvorlage kann auf diese Weise einfacher gehalten werden, als die zum Vergleich herangezogenen Gesetze und Gesetzentwürfe.

Zu § 4:

Der im Abs. 1 genannte Zeitpunkt der Konstituierung der neu gewählten Personalvertretung ist jener, in welchem die neue Personalvertretung erstmals zusammentritt (§ 5).

Die im Abs. 2 lit. a enthaltene Wendung „mit der Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Mitglieder" stellt hinsichtlich des Beschlußerfordernisses eine Ausnahmeregelung im Sinne des § 6 Abs. 4 zweiter Satz dar.

Besondere Formerfordernisse für das Verlangen der Landesbediensteten auf Auflösung der Personalvertretung (Abs. 2 lit. b) sind nicht vorgesehen. Zu denken ist insbesondere an Listen, auf welchen die Landesbediensteten (und zwar kommen hiefür nicht nur die zur Personalvertretung Wahlberechtigten in Betracht!) das Begehren auf Auflösung der Personalvertretung mit ihrer Unterschrift unterstützen.

Zu § 5:

Im Zusammenhalt mit der Regelung des § 4 Abs. 1 (vgl. auch den Bericht zu dieser Stelle der Regierungsvorlage) erscheint es zweckmäßig klarzustellen, daß mit den im ersten Satz des § 5 genannten „an Lebensjahren ältesten" bzw. „jeweils nächstältesten Personalvertreter(n)" Mitglieder der soeben neu gewählten Personalvertretung gemeint sind.

Durch den Gebrauch des Wortes „jedenfalls" im zweiten Satz soll die Möglichkeit der Wahl weiterer Funktionsträger als Organe der Personalvertretung offen bleiben. Aus dem Zusammenhalt der §§ 3 und 5 ergibt sich, daß der Obmann, der Obmannstellvertreter, der Schriftführer sowie andere von der Personalvertretung allenfalls gewählte Organe dem Kreis der Personalvertreter zu entnehmen sind. Die Regierungsvorlage legt das Wahlverfahren nicht näher fest. Dazu ist die Personalvertretung selbst berufen.

Zu § 6:

Die dem Obmann im zweiten Satz des Abs. 1 gesetzte Frist von zwei Wochen betrifft den Zeitraum bis zur Versendung der Einladungen. Der Zeitraum zwischen der Versendung der Einladungen und dem Sitzungstermin wird jedenfalls nicht größer sein dürfen als üblich. Seine Obergrenze könnte in der Geschäftsordnung festgelegt werden.

Bei dem Rechtsakt der Personalvertretung, mit welchem der Amtsverlust im Sinne des Abs. 2 ausgesprochen wird, handelt es sich um einen „Bescheid einer Verwaltungsbehörde" im Sinne des Art. 141 Abs. 1 lit. e B.-VG. und des § 71a Abs. 1 des Verfassungsgerichtshofgesetzes. Ein ordentliches Rechtsmittel gegen den Bescheid der Personalvertretung ist nicht zulässig. Der Bescheid

kann aber vom betroffenen Personalvertreter innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach seiner Zustellung beim Verfassungsgerichtshof angefochten werden. Die Anfechtung hat aufschiebende Wirkung. Im Verfahren vor dem Verfassungsgerichtshof hat die Personalvertretung Parteistellung (§ 71a des Verfassungsgerichtshofgesetzes).

Eine Verpflichtung zur Stimmabgabe besteht nach Abs. 4 nicht. Stimmenthaltungen sind bei der Feststellung der Mehrheit nicht zu berücksichtigen.

Im Abs. 6 ist die Möglichkeit der Delegierung von Entscheidungsbefugnissen eröffnet. Dadurch wird es insbesondere möglich, Fallgruppen, die nach stets gleichbleibenden Mustern erledigt werden, dem Obmann zur Besorgung zu übertragen. Angelegenheiten, die nur für eine Dienststelle von Bedeutung sind, können nicht an den Obmann, sondern ausschließlich an die Personalvertreter der betroffenen Dienststelle delegiert werden.

Hinsichtlich der im letzten Teilsatz des Abs. 6 angeordneten sinngemäßen Anwendung des Abs. 2 erscheint es zweckmäßig klarzustellen, daß der Ausspruch des Amtsverlustes auch im Anwendungsbereich des Abs. 6 zweiter Satz bei der Personalvertretung verbleibt.

Zu den laufenden Geschäften, welche im Abs. 7 erwähnt sind, gehören neben der Besorgung von Hilfsgeschäften insbesondere die Durchführung der Beschlüsse der Personalvertretung. Die Bestimmung des zweiten Satzes des Abs. 7 macht es möglich, einen oder mehrere Personalvertreter mit der Besorgung von Aufgaben, welche alle oder mehrere Dienststellen betreffen, zu betrauen (z. B. mit der Abwicklung von Betriebsaktionen).

Zu § 7:

Die Tätigkeit der von der Personalvertretung eingesetzten Ausschüsse ist lediglich beratender Art. Es liegt allein bei der Personalvertretung zu bestimmen, welche Angelegenheiten sie durch Ausschüsse vorberaten lassen will. Sie kann Ausschüsse auf Dauer oder fallweise bestellen und ihnen laufende oder einzelne Aufgaben zuweisen. Die Zahl der Mitglieder der Ausschüsse ist ebensowenig festgelegt wie der Personenkreis, aus welchem die Mitglieder entnommen werden. Es können daher auch Personen, die nicht Personalvertreter sind, ja selbst solche, die nicht Landesbedienstete sind, in Ausschüsse aufgenommen werden.

Zu § 8:

Die Dienststellenversammlung ist jenes Organ, in welchem die Bediensteten zu den im Abs. 2 bestimmten Zwecken zusammenwirken.

Es erscheint in diesem Zusammenhang geboten, auf folgendes hinzuweisen: Die Regierungsvorlage geht von der Erfahrungstatsache aus, daß sich der Personalstand des Landes — jedenfalls soweit auf ihn das Landes-Personalvertretungsgesetz Anwendung finden soll — nicht sprunghaft verändert. Es ist daher zu vertreten, daß während der vierjährigen Funktionsperioden, welche der Personalvertretung zugedacht sind, auch im Falle der Einrichtung neuer Dienststellen keine Ergänzungswahlen zur Personalvertretung stattfinden. Die Dienstnehmer solcher Dienststellen können allerdings nicht zu einer Dienststellenversammlung zusammentreten. Das ergibt sich nicht zuletzt aus den Regelungen der Abs. 3 und 4. Im Hinblick auf den geringen Umfang des Aufgabenkataloges der Dienststellenversammlung, aus welchem für neu gebildete Dienststellen naturgemäß noch dazu die im Abs. 2 lit. c genannte Befugnis ausscheiden müßte, erscheint diese Folge tragbar.

Ebenso wie beim Verlangen der Landesbediensteten auf Auflösung der Personalvertretung (§ 4 Abs. 2 lit. b) sind zur Beschlußfassung der Dienststellenversammlung über die Enthebung einzelner oder aller von ihr gewählten Personalvertreter (Abs. 2 lit. c) nicht nur die zur Personalvertretung Wahlberechtigten, sondern alle der Dienststellenversammlung angehörenden Landesbediensteten berechtigt. Zum Ausgleich ist im Abs. 6 letzter Satz eine erhöhte Mehrheit (zwei Drittel) gefordert. Die Regelung wurde der Einfachheit wegen gewählt, weil im anderen Falle auch außerhalb von Wahlzeiten Wählerevidenzen mit allen Folgeerscheinungen (Einspruchsverfahren!) geführt und Stichtage für die Abstimmungsberechtigung in der Dienststellenversammlung festgesetzt werden müßten.

Für die Aufnahme der im Abs. 7 vorgesehenen Niederschrift hat der Vorsitzende der Dienststellenversammlung zu sorgen.

Zu § 9:

Der Katalog der der Personalvertretung in den Abs. 2 bis 4 eingeräumten Befugnisse zählt die Möglichkeiten und Formen, in welchen die Personalvertretung im Sinne des § 1 Abs. 1 für die Landesbediensteten tätig werden kann, nicht abschließend auf. Offen in diesem Sinne ist insbesondere der Abs. 4. Die den Mitwirkungs- und Informationsrechten der Personalvertretung korrespondierenden Pflichten der Organe des Dienstgebers sind allerdings durch die in den Abs. 2 und 3 angeführten Punkte abschließend bestimmt. Dies schließt selbstverständlich nicht aus, daß die Personalvertretung von den Organen des Dienstgebers mit zusätzlichen Fragen oder in anderen als den im § 9 Abs. 2 und 3 sowie im § 10 vorgesehenen Formen befaßt wird. Die Befugnis, in solchen Fällen mitzuarbeiten, sowie die inhaltliche

Richtlinie für diese Mitarbeit muß sich aus § 1 Abs. 1 und 2 ergeben.

Die in der Einleitung des § 9 Abs. 2 verwendete Formulierung „die Personalvertretung hat das Recht" spricht dafür, daß der Personalvertretung ein Rechtsanspruch darauf eingeräumt werden soll, in den im Abs. 2 umschriebenen Angelegenheiten nach den näheren Vorschriften des § 10 mitzuwirken (im gleichen Sinne hat die nach dem Bundes-Personalvertretungsgesetz eingerichtete Personalvertretungs-Aufsichtskommission am 13. September 1976 unter der Zahl A 25 hinsichtlich des Rechtes der Personalvertretung zur Mitwirkung bei der Neuaufnahme von Bediensteten nach dem Bundes-Personalvertretungsgesetz entschieden). Dieses subjektiv-öffentliche Recht ist jedenfalls durch das Beschwerderecht nach § 38 geschützt. Daneben wird die **Personalvertretung** berechtigt sein, im Falle der Verweigerung der gesetzlich vorgesehenen Mitwirkungsrechte eine bescheidmäßige Erledigung hierüber zu verlangen und dagegen beim Verwaltungsgerichtshof Beschwerde zu führen. Verordnungen, die ohne die vorgesehene Mitwirkung der Personalvertretung erlassen werden, können **von den hiezu Berechtigten** gemäß Art. 139 B.-VG. beim Verfassungsgerichtshof angefochten werden. Ergehen Bescheide oder Akte der Ausübung unmittelbarer behördlicher Befehls- und Zwangsgewalt an einen bestimmten Landesbediensteten (vgl. Art. 130 Abs. 1 lit. a und b B.-VG.) unter Verletzung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung, so kann der betroffene **Landesbedienstete** dies als Verletzung von Verfahrensvorschriften vor dem Verwaltungsgerichtshof geltend machen. Er wird damit Erfolg haben, wenn die belangte Behörde bei Einschaltung der Personalvertretung zu einem anderen Bescheid hätte kommen können (vgl. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes Slg. Nr. 9051 A/1976).

Die lit. a und b des Abs. 2 beziehen sich auf generelle Akte (Rechtsverordnungen, Verwaltungsverordnungen, allgemeine Weisungen, Richtlinien u. dgl.), die lit. c bis g hingegen auf individuelle Akte.

Zu den von Abs. 2 lit. a erfaßten Angelegenheiten des **Dienstrechtes** gehören insbesondere alle Verordnungen, welche auf Grund des Landesbedienstetengesetzes zu erlassen sind. Auch die Erstellung oder Änderung des Dienstpostenplanes gehört hierher. Zu den in derselben Bestimmung genannten Angelegenheiten des **Personalvertretungsrechtes** ist beispielsweise die Verordnung der Landesregierung gemäß § 36 zu zählen. Der Begriff des **„inneren Dienstes"** ist dem Verfassungsrecht entnommen (Art. 106 und 117 Abs. 6 B.-VG., § 8 Abs. 5 lit. a ÜG. 1920, § 1 Abs. 3 des BVG. betreffend Grundsätze für die Einrichtung und Geschäftsführung der Ämter der Landesregierungen außer Wien, Art. 37 Abs. 4 L. V.). Auf die vorliegende Bestimmung bezogen umfaßt er Maßnahmen der **inneren Organisation der Dienststellen,** wie ihre Gliederung in Gruppen und Abteilungen, die Erlassung von Geschäftseinteilungen, Geschäftsordnungen, Kanzleiordnungen u. dgl. (vgl. die Erkenntnisse des Verfassungsgerichtshofes Slg. Nr. 1727/1948, Nr. 2650/1954, Nr. 2709/1954, Nr. 4698/1964 und Nr. 5919/1969). Es ist in diesem Zusammenhang darauf zu verweisen, daß in den Angelegenheiten des inneren Dienstes die Zuständigkeit nicht bei der Landesregierung konzentriert ist, wie dies in den Angelegenheiten des Dienstrechtes auf Grund des § 4 des Landesbedienstetengesetzes weitgehend der Fall ist, sondern daß hier eine weitgehende Dezentralisierung gegeben ist.

Von der Regelung des Abs. 2 lit. b sind selbstverständlich nur solche Akte der Privatwirtschaftsverwaltung des Landes erfaßt, die die Landesbediensteten unmittelbar und spezifisch betreffen.

Ein dienstrechtlicher Einzelfall von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne des Abs. 2 lit. c wird vor allem dann vorliegen, wenn ihm präjudizielle Wirkung zukommt oder wenn damit von einer ständigen Übung abgegangen wird.

Obwohl die Einleitung des Abs. 3 anders gefaßt ist als jene des Abs. 2, ist doch auch hier ein Rechtsanspruch der Personalvertretung auf die in den Buchstaben a bis f erwähnten Mitteilungen als gegeben anzunehmen.

Die im Abs. 4 lit. b erwähnte Beratung und Vertretung von Bediensteten ist selbstverständlich auch in Fällen zulässig, in denen sich die Bediensteten nicht auf ein ihnen aus dem Dienstrecht zustehendes Recht berufen können. Die Bestimmung des Buchstaben e des Abs. 4 zeigt, daß die Tätigkeit der Personalvertretung nicht nur das Verhältnis Dienstgeber — Dienstnehmer betrifft, sondern auch andere Bereiche erfaßt.

Zu § 10:

Der § 10 regelt das Verfahren, in welchem die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung in den Angelegenheiten des § 9 Abs. 2 zur Geltung gebracht werden sollen. Der Bestimmung ist zu entnehmen, daß der Personalvertretung kein Rechtsanspruch auf einen bestimmten **Inhalt** der Entscheidung des zuständigen Organes eingeräumt ist. Damit ist der verfassungsgesetzlichen Stellung der obersten Organe der Verwaltung Rechnung getragen, welche ausschließt, daß diese bei der Handhabung ihrer Zuständigkeiten an Willenserklärungen anderer Stellen gebunden werden (vgl. die Erkenntnisse des Verfassungsgerichtshofes Slg. Nr. 2323/1952, Nr. 2418/1952 und Nr. 6913/1972).

Zu § 11:

Welche Organe des Dienstgebers (zuständiges Regierungsmitglied, Landesamtsdirektor, Vorstand der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung im Amt der Landesregierung) und der Personalvertretung (Obmann, Obmannstellvertreter und sonstige Funktionäre) zu den turnusmäßigen Gesprächen nach Abs. 2 zusammenkommen sollen, wird nicht im einzelnen festgelegt und liegt daher bei den Gesprächsteilen selbst.

Zu § 12:

Der letzte Satz des § 12 Abs. 2 dient dem Schutz der Privatsphäre der Landesbediensteten. Eine gleichlautende Bestimmung wurde im Jahre 1971 in das Bundes-Personalvertretungsgesetz aufgenommen.

Zu § 13:

Die Bestimmung steht in sachlichem Zusammenhang insbesondere mit § 15 Abs. 1.

Zu § 14:

Das rechtliche Mittel, die im Abs. 1 herausgestellte Verantwortlichkeit geltend zu machen, liegt in der Enthebung von Personalvertretern durch die Dienststellenversammlung (§ 8 Abs. 2 lit. c). Zu den von der Bestimmung des Abs. 2 erfaßten „gewählten Organe(n)" gehören insbesondere der Obmann, der Obmannstellvertreter und der Schriftführer (§ 5), aber auch die Mitglieder von Ausschüssen (§ 7). Sie alle können von der Personalvertretung abberufen und durch andere Personen ersetzt werden. „Beauftragte Organe" der Personalvertretung sind die im § 6 Abs. 7 letzter Satz erwähnten.

Die mit der Durchführung der Wahlen betrauten Organe der Personalvertretung sind durch den letzten Satz des Abs. 2 von der Personalvertretung unabhängig gestellt.

Zu § 15:

Der Abs. 2 richtet sich an die Organe des Dienstgebers und soll die Personalvertreter in Ausübung ihrer Funktion schützen. Zur Frage, was zur Funktion eines Personalvertreters gehört, hat der Verfassungsgerichtshof im Erkenntnis Slg. Nr. 6744/1972 u. a. ausgeführt:

„Die Funktion des Personalvertreters erschöpft sich ... keineswegs in der Teilnahme an förmlich einberufenen Sitzungen der Personalvertretungsausschüsse oder an deren formellen Veranstaltungen. Als Funktionsausübung ist vielmehr durchaus auch der Austausch von Informationen und Meinungen bei einer zwanglosen Zusammenkunft von Bediensteten zu qualifizieren, sofern diese in örtlichem oder zeitlichem Zusammenhang mit der Dienstausübung steht und dabei Umstände und Vorfälle zur Sprache kommen, die die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen jener Bediensteten berühren, die zu vertreten Aufgabe des Personalvertretungsausschusses ist, dem der Personalvertreter angehört."

Was der Verfassungsgerichtshof im Erkenntnis Slg. Nr. 6744/1972 zum gleichlautenden Ausdruck im § 28 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes festgestellt hat, gilt auch für die im Abs. 2 gebrauchte Wendung „dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen": Es ist damit nicht nur die Durchführung eines Dienststrafverfahrens nach den §§ 94 ff des Landesbedienstetengesetzes gemeint, sondern auch die Verhängung einer bloßen Ordnungsstrafe nach § 93 desselben.

Bezüglich der Kündigung oder Entlassung von Personalvertretern ist außerdem auf § 9 Abs. 2 lit. e zu verweisen. Gegenstand der Äußerung der Personalvertretung kann u. a. die Frage sein, ob die beabsichtigte Kündigung oder Entlassung eine Folge der Tätigkeit des betreffenden Bediensteten als Personalvertreter ist.

Die im letzten Satz des Abs. 3 erwähnte Form der Dienstzuteilung „für einen Teil der Arbeitszeit" nimmt auf die Bestimmung des § 27 Abs. 3 letzter Satz des Landesbedienstetengesetzes bezug.

Zu § 16:

Der vom Wahlvorstand gegebenenfalls auszusprechende Amtsverlust (Abs. 2) hat bescheidmäßig zu erfolgen. Der Personalvertreter kann gegen diesen Bescheid, weil eine Berufung ausgeschlossen ist (vgl. den letzten Satz im Abs. 2), vor dem Verfassungsgerichtshof Beschwerde führen. Vergleiche im übrigen den zweiten Absatz des Berichtes zu § 6.

Zu § 17:

Durch das im Abs. 1 vorgesehene Antragsrecht hat die Personalvertretung die Möglichkeit, darauf Einfluß zu nehmen, ob und in welchem Ausmaß die Dienstfreistellung eines Personalvertreters erfolgt, sowie darauf, ob und in welchem Ausmaß ein Landesbediensteter zur Verfügung gestellt wird, aber auch darauf, welcher Verwendungsgruppe dieser Bedienstete angehören soll.

Der der Personalvertretung zur Verfügung gestellte Landesbedienstete untersteht in sachlicher Hinsicht dem Obmann der Personalvertretung (Abs. 3), in dienstrechtlicher Hinsicht hingegen der Landesregierung als Dienstbehörde.

Sachaufwand, wie er im letzten Absatz erwähnt ist, wird möglicherweise nicht nur bei einer Dienststelle — etwa jener, bei der die Geschäftsstelle

der Personalvertretung untergebracht ist — entstehen, sondern bei mehreren.

Zu § 19:

Die im Abs. 1 festgelegten Wahlgrundsätze bilden eine Richtlinie insbesondere für die Erlassung der im § 36 vorgesehenen Personalvertretungswahlordnung.

Zu § 20:

Die vorgesehene Gliederung der vom Gesetz erfaßten Landesbediensteten zum Zwecke der Personalvertretungswahlen ermöglicht es, jeder Dienststelle — ausgenommen solche mit weniger als fünf Dienstnehmern — ihre Personalvertreter zuzugestehen. Dadurch ist ein enges Verhältnis zwischen den Wählern und den Gewählten erreichbar, aber auch ein nützliches Naheverhältnis zwischen den gewählten Personalvertretern und dem Dienststellenleiter.

Die im Abs. 4 enthaltene Bestimmung dessen, was im Sinne des Gesetzes als Dienststelle anzusehen ist, steht in Beziehung zur Regelung des § 1 Abs. 3, wonach das Gesetz für Landesbedienstete, die in Betrieben tätig sind, nicht gilt (vgl. § 33 Abs. 2 Z. 2 des Arbeitsverfassungsgesetzes).

Zu § 21:

Der Wahlvorstand ist — ebenso wie die Wahlkommissionen (§ 22) — nach der Regierungsvorlage ein Organ der Personalvertretung. Daraus folgt u. a., daß auch die Tätigkeit des Wahlvorstandes und der Wahlkommissionen der Aufsicht im Sinne des 6. Abschnittes unterliegt. Im Gegensatz zu den Wahlkommissionen, die nach Abschluß ihrer Arbeiten im Zusammenhang mit der Durchführung einer Wahl zu bestehen aufhören, endet die Funktionsperiode des Wahlvorstandes erst mit der Bestellung des Wahlvorstandes für die nächste Personalvertretungswahl (Abs. 9). Dies gilt auch dann, wenn die Funktionsperiode der Personalvertretung vorzeitig endet (§ 4 Abs. 2). Gerade in diesem Falle kommen dem Wahlvorstand und den Wahlkommissionen wichtige Funktionen zu (vgl. insbesondere § 25 Abs. 1 letzter Satz).

Die genauere Festlegung des Zeitpunktes der Bestellung eines neuen Wahlvorstandes (Abs. 1) kann in der Personalvertretungswahlordnung erfolgen, wobei auf eine gewisse zeitliche Nähe zur nächsten allgemeinen Personalvertretungswahl zu achten sein wird. Die Ausschreibung der nächsten allgemeinen Personalvertretungswahlen wird jedenfalls dem neu bestellten Wahlvorstand obliegen.

Aus Abs. 2 ergibt sich, daß der Wahlvorstand für alle Verwaltungsakte im Zuge des Wahlverfahrens zuständig ist, die nicht ausdrücklich einem anderen Organ zugewiesen sind (z. B. die Leitung der Stimmabgabe und die Stimmenzählung durch die Wahlkommissionen). Durch den letzten Satz des Abs. 2 wird die Anrufung der Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts durch Wahlberechtigte (vgl. den ersten Absatz der Erläuternden Bemerkungen zu § 29) ebensowenig ausgeschlossen wie die Anfechtung der Wahlen durch Wählergruppen und Wahlwerber (vgl. die Erläuternden Bemerkungen zu § 32).

Der zweite und dritte Satz des Abs. 4 ist eine Folge des im § 19 Abs. 1 neu eingeführten Grundsatzes der Verhältniswahl (vgl. auch § 31 Abs. 2).

Es wird nicht selten vorkommen, daß eine Wählergruppe in mehreren Wahlkörpern Wahlvorschläge einbringt und Mandate erringt. Diese Mandate sind bei der Berechnung des Abs. 4 zweiter Satz zusammenzuzählen.

Zu § 22:

Vergleiche den ersten Absatz der Erläuternden Bemerkungen zu § 21.

Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der Wahlkommissionen sind von der Personalvertretung zu wählen. Dies ergibt sich aus der im § 22 Abs. 2 zweiter Satz ausgesprochenen Verweisung auf § 21 Abs. 4 erster Satz, aber auch aus § 14 Abs. 2.

Zu § 23:

Die Wendung „am Tag der Wahlausschreibung" im Abs. 1 bezieht sich auf alle Voraussetzungen für die Wahlberechtigung.

Zu § 24:

Der Ausdruck „Wahlberechtigte" im Abs. 1 verweist auf die Regelung des § 23 Abs. 1. Dadurch ist klargestellt, daß für die Eintragung in die Wählerliste die Erfüllung der Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 am Tag der Wahlausschreibung maßgeblich ist.

Zu § 25:

Mit der Festlegung der Wahlkörper, die im Abs. 2 lit. b erwähnt ist, sind insbesondere auch die Maßnahmen nach § 20 Abs. 2 gemeint.

Zu § 26:

Die im Abs. 2 vorgesehene Bestimmung betreffend die Unterstützung von Wahlvorschlägen erfüllt auch bei den kleinsten Wahlkörpern die aus den Grundsätzen der Verhältniswahl folgenden Erfordernisse (vgl. z. B. das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes Slg. Nr. 3969/1961).

Im Sinne des Berichtes zu § 21 Abs. 4 ist es für die Anwendung der Bestimmung des § 26 Abs. 2 dritter Satz unmaßgeblich, in welchem Wahlkörper die betreffende Wählergruppe bei der vorangegangenen Wahl Mandate erlangt hat.

Die Zustimmungserklärungen der Wahlwerber (Abs. 4 vierter Satz) sind auf die geforderte Zahl von Unterstützungserklärungen (Abs. 4 zweiter Satz) anzurechnen.

Zu § 27:

Die Namen und die Reihung der Wahlwerber auf dem Stimmzettel (Abs. 2) müssen mit den Namen und der Reihung der Wahlwerber auf den Wahlvorschlägen übereinstimmen.

Bei der Gestaltung der amtlichen Stimmzettel wird das Muster eines amtlichen Stimmzettels im Anhang zum Landtagswahlgesetz, LGBl. Nr. 25/1974, als Vorbild dienen können.

Zu § 28:

Diese Regelung richtet sich an den Wähler. Sie steht in unmittelbarem inhaltlichem Zusammenhang mit § 30, der sich in erster Linie an die Wahlbehörden wendet.

Der Abs. 2 ist im Zusammenhalt mit der Regelung des § 31 Abs. 3 und 4 des Entwurfes Ausdruck des Systems der lose gebundenen Listen.

Zu § 29:

Die Abweichung eines zur Stimmabgabe Vortretenden, welche gegebenenfalls von der Wahlkommission auszusprechen ist, stellt keinen Bescheid dar. Ein Rechtszug an den Wahlvorstand ist nicht gegeben. Sie kann aber bei den Gerichtshöfen des öffentlichen Rechts unter dem Titel der Rechtswidrigkeit der Ausübung unmittelbarer behördlicher Befehls- und Zwangsgewalt (Art. 130 Abs. 1 lit. b und Art. 144 Abs. 1 B.-VG.) angefochten werden.

Die Regelungen der Abs. 2 und 3 sind notwendig, um dem Mißbrauch zu wehren. Aus dem Abs. 3 ist auch abzuleiten, daß ein Wähler, der vom Recht der Briefwahl Gebrauch gemacht hat (§§ 19 Abs. 2 und 27 Abs. 4), dann aber doch — etwa weil eine Dienstreise ausfällt — vor der Wahlkommission erscheint, zur persönlichen Stimmabgabe zuzulassen ist. Die im Wege der Post bereits abgegebene Stimme gilt in diesem Fall als nicht abgegeben. Die persönliche Stimmabgabe genießt gegenüber der Briefwahl also Vorrang. Auf die Bestimmung des § 32 Abs. 2 letzter Satz wird verwiesen.

Zu § 30:

Der Abs. 1 enthält den für die Bewertung eines Stimmzettels als gültig oder ungültig maßgeblichen Grundsatz. Welche Mittel der Wähler anwendet, um seinen Willen auf dem Stimmzettel kundzutun, ist zweitrangig.

Zu § 31:

In den Abs. 2 bis 4 sind die für jedes Wahlverfahren zentralen Bestimmungen über die Stimmenverwertung enthalten. Der Abs. 2 regelt die Aufteilung der zu vergebenden Mandate auf die einzelnen Wählergruppen nach der Methode d'Hondt. Die Formulierung lehnt an § 57 Abs. 5 bis 7 des Landtagswahlgesetzes an. Die Berechnung der Hälfte, des Drittels, des Viertels usw. der Zahlen der für die einzelnen Wählergruppen abgegebenen gültigen Stimmen muß auf so viele Dezimalstellen genau erfolgen, als dies für die Entscheidung über die Zuordnung des betreffenden Mandats erforderlich ist. Ein Losentscheid wird daher äußerst selten herbeizuführen sein.

Zu § 32:

Bei den im Abs. 1 genannten Rechten des Wahlvorstandes, die von den Wahlkommissionen ermittelten Wahlergebnisse zu überprüfen und die Wahlergebnisse allenfalls richtigzustellen, handelt es sich um oberbehördliche Befugnisse, auf die niemandem ein Recht zusteht. Der Wahlvorstand kann allerdings Anregungen von einzelnen Wählern oder von wahlwerbenden Gruppen aufgreifen. Einen Instanzenzug von der Wahlkommission an den Wahlvorstand gibt es nicht. Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, den Vorgang der Stimmabgabe sowie allenfalls auch davor liegende Akte im Zuge des Wahlverfahrens wiederholen zu lassen. Das steht allein dem Verfassungsgerichtshof zu, vor dem die Personalvertretungswahlen gemäß Art. 141 Abs. 1 lit. a B.-VG. angefochten werden können (vgl. auch Art. 141 Abs. 2 B.-VG.). Anfechtungsberechtigt sind gemäß § 67 Abs. 2 zweiter und letzter Satz des Verfassungsgerichtshofgesetzes Wählergruppen, die gültige Wahlvorschläge eingebracht haben, und zwar durch ihren Zustellungsbevollmächtigten, sowie Wahlwerber, die behaupten, es sei ihnen im Wahlverfahren die Wählbarkeit rechtswidrig aberkannt worden. Gemäß § 68 Abs. 1 des Verfassungsgerichtshofgesetzes muß die Wahlanfechtung binnen vier Wochen nach Beendigung des Wahlverfahrens (dieses endet mit der Kundmachung der Wahlergebnisse gemäß § 32 Abs. 2 zweiter Satz) eingebracht sein.

Zu § 33:

Die Ausdrücke „Dienstenthebung" und „Dienstfreistellung" nehmen auf die einschlägigen Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes (§§ 21, 45 und 46) bezug.

Die Bestimmung des Abs. 2 lit. a wird — obgleich dies nicht ausdrücklich gesagt ist — auch auf den Fall von Nachwahlen anzuwenden sein.

Unter der im Abs. 2 lit. b genannten „vorzeitigen Auflösung der Personalvertretung" ist sowohl die Selbstauflösung gemäß § 4 Abs. 2 lit. a als auch die Auflösung gemäß § 4 Abs. 2 lit. b zu verstehen.

Der Tatbestand des Ausschlusses der Wählbarkeit im Abs. 2 lit. c umfaßt die Gründe, die vom passiven (§ 23 Abs. 1) ebenso wie jene, die vom aktiven Wahlrecht ausschließen (§ 23 Abs. 3 und 4).

Versetzungen (Abs. 2 lit. f) sind auf Dauer bestimmte Dienstzuweisungen (vgl. § 27 Abs. 3 des Landesbedienstetengesetzes).

Zur Regelung des Abs. 2 lit. l ist zu bemerken, daß mehrere Arten von Erkenntnissen des Verfassungsgerichtshofes denkbar sind, durch welche die Mitgliedschaft zur Personalvertretung verloren geht. Die Regelung betrifft insbesondere Fälle, in denen

a) das Wahlverfahren aufgehoben wird (§ 70 Abs. 1 des Verfassungsgerichtshofgesetzes),
b) die Wahl eines Personalvertreters für nichtig erklärt wird (§ 70 Abs. 2 des Verfassungsgerichtshofgesetzes),
c) die Wahl eines Personalvertreters aufgehoben wird (§ 70 Abs. 3 des Verfassungsgerichtshofgesetzes).

Zu § 34:

An dieser Stelle erscheint es zweckmäßig klarzustellen, daß die Rechte und Pflichten, welche nach der Regierungsvorlage den Personalvertretern gewährt bzw. auferlegt sind, auch für die Ersatzmänner gelten, insoweit diese für einen verhinderten oder ausgeschiedenen Personalvertreter tätig werden. Eine besondere Regelung der Stellung der Ersatzmänner ist im § 15 Abs. 3 getroffen. Festzuhalten ist ferner, daß der Ausdruck „Mitgliedschaft zur Personalvertretung" im § 33 auch die Ersatzmänner erfaßt.

Die Bestimmung des Abs. 1 gilt auch in den Fällen des § 6 Abs. 6 zweiter Satz und des § 7.

Auf die Übergangsbestimmung des § 39 Abs. 3 wird verwiesen.

Zu § 35:

Aus den Bestimmungen der §§ 3 und 4 ist abzuleiten, daß nach Ablauf der Funktionsperiode der abtretenden Personalvertretung eine gänzliche Erneuerung der Personalvertretung durch allgemeine Personalvertretungswahlen stattzufinden hat. Während des Laufes einer Funktionsperiode können Teilerneuerungen in einzelnen Wahlkörpern stattfinden.

Zu § 37:

Wie bereits in den Erläuternden Bemerkungen zu § 2 erwähnt wurde, gehört das staatliche Aufsichtsrecht zum Wesen der Selbstverwaltung.

Welche Abteilung des Amtes der Vorarlberger Landesregierung im Sinne des Abs. 1 die Aufsicht über die Personalvertretung zu führen haben wird, ist vom Landeshauptmann mit Zustimmung der Landesregierung in der Geschäftseinteilung des Amtes der Landesregierung zu bestimmen. Die genannten Organe haben sich dabei an die Bestimmung des § 2 Abs. 1 des BVG. betreffend Grundsätze für die Einrichtung und Geschäftsführung der Ämter der Landesregierung außer Wien zu halten, welcher bestimmt, daß die Geschäfte nach ihrem Gegenstand und ihrem sachlichen Zusammenhang auf die Abteilungen des Amtes der Landesregierung aufzuteilen sind.

In den Abs. 2 und 3 sind die Aufsichtsmittel aufgezählt. Der Personalvertretung kommt in aufsichtsbehördlichen Verfahren Parteistellung sowie das Beschwerderecht an die Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts zu.

Bei der im Abs. 3 erwähnten Behinderung einer Behörde ist insbesondere daran zu denken, daß die Personalvertretung es versäumt, von ihren Vorschlagsrechten gemäß §§ 96 Abs. 2 und 104 Abs. 1 des Landesbedienstetengesetzes Gebrauch zu machen. Behinderungen „anderer Organe der Personalvertretung" sind insbesondere dann denkbar, wenn die zur Einberufung verpflichteten Organe diese ihre Pflicht — ohne daß der Fall einer Verhinderung vorläge — nicht erfüllen.

Zu § 38:

Das Beschwerderecht soll lediglich zur Verdeutlichung in das Gesetz aufgenommen werden.

Zu § 39:

Die nach den Bestimmungen der Personalvertretungsordnung gewählte und derzeit im Amt befindliche Personalvertretung konstituierte sich am 20. Dezember 1976. Ihre Funktionsdauer würde somit im Falle des Weitergeltens der Personalvertretungsordnung am 20. Dezember 1979 enden. Dementsprechend wurde das Datum in der besprochenen Bestimmung festgesetzt. Die Regelung hindert selbstverständlich nicht ein vorzeitiges Enden der Tätigkeit nach § 4 Abs. 2.

Die Bestimmungen der Abs. 2 und 3 hängen damit zusammen, daß die Gesetzwerdung des

Entwurfes den Übergang von dem in der Personalvertretungsordnung für die Vorarlberger Landesbediensteten vorgesehenen Wahlverfahren, welches zumindest von den Auswirkungen her als Mehrheitswahlverfahren zu charakterisieren ist, auf das Verhältniswahlsystem bewirkt wird.

Von einer ausdrücklichen Aufhebung der die Personalvertretung betreffenden Bestimmungen im Landesbedienstetengesetz (vgl. den allgemeinen Teil der Erläuternden Bemerkungen) wird abgesehen, weil eine Novellierung dieses Gesetzes ohnehin unmittelbar bevorsteht.

Bregenz, am 25. April 1978