

PERSONALVERTRETUNG

Was ist eine Personalvertretung?

Eine Personalvertretung ist die gesetzliche Interessensvertretung der Bediensteten einer Gemeinde, bzw. Dienststelle einer Dienststelle oder eines Gemeindeverbandes (eines Musikschulverbands, einer Musikschule oder einer Gemeinde). In Gemeinden (Verbänden) ab sieben Beschäftigten ist eine Personalvertretung zu wählen. Bis einschließlich sechs Beschäftigten sind in einem vereinfachten Wahlverfahren Vertrauenspersonen, die die gleichen Rechte und Pflichten wie Personalvertreter haben, zu wählen.

Welche Personalvertretung ist für Musikschullehrer zuständig?

In Musikschulen einer Gemeinde ist entweder die Personalvertretung der Gemeinde auch für die Musikschullehrer zuständig, dann können Musikschullehrer für den dortigen Personalvertreterausschuss kandidieren.

Oder in der Gemeinde wurden mehrere Dienststellen gebildet, dann kann in der Dienststelle Musikschule ein eigener Personalvertreterausschuss eingerichtet werden.

In Musikschulverbänden (die den Gemeinden vergleichbare eigene politische Einheiten darstellen) können eigene Personalvertretungen gegründet werden.

Personalvertretungsgesetz § 3

Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes [NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz] sind Verwaltungsstellen, sowie Anstalten und Betriebe der Gemeinde (des Gemeindeverbandes), die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungsmäßige oder betriebstechnische Einheit darstellen. Es kann jedoch auch nur eine Personalvertretung in der Gemeinde gebildet werden. In diesem Fall bilden alle Bediensteten der Gemeinde die Dienststelle.

Wer vertritt die Interessen von Lehrkräften in Musikschulen ohne Personalvertretung?

Die übergeordnete, auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende, Interessensvertretung wird von der Gewerkschaft wahrgenommen. Im Einzelfall ist eine Vertretung jedoch nur dann möglich, wenn eine Mitgliedschaft besteht.

Wurde in der Gemeinde (Gemeindeverband) keine Personalvertretung (Vertrauenspersonen) gewählt gibt es keine gesetzliche Interessensvertretung; in diesem Fall ist jeder Lehrer selbst für seine Vertretung zuständig.

Was braucht man, um eine Personalvertretung zu gründen?

Eine Gemeinde (Gemeindeverband) oder eine Dienststelle einer Gemeinde mit mehr als 6 Bediensteten, einige engagierte Kollegen, die etwas bewegen wollen, und die Wahlunterlagen, die von der Gewerkschaft ‚happchenfertig‘ zur Verfügung gestellt werden.

Personalvertretungsgesetz § 3

Für jede Dienststelle einer Gemeinde mit mehr als 6 Bediensteten ist eine Personalvertretung einzurichten.

Wie gründet man eine Personalvertretung?

Man beruft eine Bedienstetenversammlung ein, wählt dort einen Wahlausschuss. Dieser wickelt die Wahl organisatorisch ab und bei diesem sind auch die Wahlvorschläge einzubringen. Nach der Wahl haben die gewählten Personalvertreter aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden, einen Stellvertreter und einen Schriftführer zu wählen. Ebenso sind zwei Rechnungsprüfer (die nicht dem Kreis der Personalvertreter angehören dürfen) von der Bedienstetenversammlung zu wählen. Alle erforderlichen Informationen und Unterlagen werden von der Gewerkschaft zur Verfügung gestellt.

Wann kann man eine Personalvertretung gründen?

Alle vier Jahre, das nächste Mal im Jahr 2014, wird von der Landesregierung für alle Gemeinden und Gemeindeverbände Niederösterreichs ein allgemeiner Wahltag festgelegt. An diesem Tag finden in allen Gemeinden Niederösterreichs, in denen ein

Wahlausschuss gebildet wurde, Personalvertretungswahlen statt. Wurde an diesem Wahltag keine Personalvertretung gewählt, kann zu einem späteren Zeitpunkt jederzeit die Wahl nachgeholt werden - wobei natürlich gewisse Termine und Fristen einzuhalten sind. Auch hier wird natürlich die entsprechende Hilfestellung von der Gewerkschaft gegeben.

Kann man gekündigt oder anderweitig benachteiligt werden, wenn man eine Personalvertretung gründet?

Nein, abgesehen vom Kündigungsschutz für Personalvertreter und Mitglieder des Wahlausschusses unterstehen auch die Bediensteten im Rahmen der Personalvertretungswahl einem gesetzlich geregelten Schutz:

Personalvertretungsgesetz § 24 (Schutz der Rechte der Bediensteten)

Die Bediensteten dürfen in der Ausübung ihrer Rechte in der Bedienstetenversammlung in der Wahlwerbung sowie in ihrem aktiven und passiven Wahlrecht zu den Organen der Personalvertretung nicht eingeschränkt und wegen Ausübung dieser Rechte bzw. Tätigkeiten dienstlich nicht benachteiligt werden.

Können einem Personalvertreter Stunden gekürzt werden?

Nein, nur mit seiner Zustimmung. Ein Personalvertreter darf nicht gekündigt, versetzt oder in irgendeiner Weise dienstlich benachteiligt werden.

Personalvertretungsgesetz § 22 (Besonderer Schutz der Personalvertreter)

(1) Ein Personalvertreter darf während der Dauer seiner Funktion nur mit eigener Zustimmung und mit Zustimmung des Ausschusses zu einer anderen Dienststelle versetzt oder einer anderen Dienststelle zugeteilt werden, es sei denn, er hätte die Versetzung der Dienstzuteilung selbst beantragt. Auf einem zugelassenen Wahlvorschlag aufscheinende Wahlwerber dürfen bis zum Wahltag nur mit ihrer Zustimmung versetzt oder dienstzugeteilt werden. Dienstrechtliche Vorschriften zum Schutz vor Versetzungen (Dienstzuteilungen) bleiben unberührt.

(2) Ein Vertragsbediensteter als Personalvertreter (Mitglied eines Wahlausschusses) darf ferner nur mit Zustimmung des Personalvertreterausschusses, dem er (es) angehört, gekündigt oder entlassen werden, es sei denn, auf den Vertragsbediensteten trifft der Kündigungsgrund der Erreichung der Altersgrenze bzw. Dienstunfähigkeit zu.

Wie viele Personalvertreter braucht man?

Die Anzahl der Personalvertreter richtet sich nach der Anzahl der Bediensteten – wobei für jeden Personalvertreter auch ein Ersatzmitglied vorgesehen ist.

Personalvertretungsgesetz § 7 Abs. 1

Die Zahl der Personalvertreter beträgt in Gemeinden (Gemeindeverbänden) bzw. Dienststellen

Anzahl der Bediensteten 7 bis 20 3 Personalvertreter

Anzahl der Bediensteten 21 bis 100 5 Personalvertreter

Anzahl der Bediensteten 101 bis 500 7 Personalvertreter

Anzahl der Bediensteten 501 bis 1000 11 Personalvertreter

Bei Gemeinden (Gemeindeverbänden) bzw. Dienststellen mit mehr als 1000 Bediensteten erhöht sich die Anzahl der Personalvertreter für je weitere 600 Bedienstete um zwei Personalvertreter. Bruchteile von 600 werden als voll gerechnet.

Wer kann Personalvertreter werden, wer nicht?

Jeder Musikschullehrer oder andere Gemeindebedienstete der entsprechenden Dienststelle kann als Personalvertreter kandidieren. Nur leitende Bedienstete dürfen während ihrer Amtszeit keine Personalvertretungsfunktionen ausüben.

Personalvertretungsgesetz § 14 Abs. 1

(Ruhen und Erlöschen der Funktion als Personalvertreter)

Die Funktion als Personalvertreter ruht während der Zeit der Amtsausübung als

- a) Bürgermeister,
- b) Mitglied des Gemeindevorstandes (Stadtrates bzw. Stadtsenates),
- c) leitender Gemeindebediensteter,
- d) Leiter einer wirtschaftlichen Unternehmung,

- e) Mitglied der Anstaltsleitung des Krankenhauses und
 - f) leitender Personalsachbearbeiter,
- in der Gemeinde, in der die Funktion als Personalvertreter auszuüben wäre.

Müssen Personalvertreter Gewerkschaftsmitglieder sein?

Nein, eine Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft ist für eine Personalvertretungsfunktion nicht erforderlich, jedoch von Vorteil (dienstrechtliche Beratung, kostenlose Schulungen).

Wer kann die Schulungen der Gewerkschaft in Anspruch nehmen?

Alle Gewerkschaftsmitglieder, auch wenn sie keine Personalvertreter sind. Personalvertreter die (noch) keine Gewerkschaftsmitglieder sind, sind ebenfalls dazu eingeladen an den Schulungen teilzunehmen, wenn sie Mitglied der Gewerkschaft werden.

Welche Funktionen können Personalvertreter übernehmen?

Ein Personalvertreterausschuss braucht einen Vorsitzenden, einen oder mehrere Stellvertreter und einen oder mehrere Schriftführer. Darüber hinaus können Kassiere bestimmt werden, um den Personalvertretungsfond zu verwalten, und ‚Kulturbeauftragte‘, um z.B. Weihnachtsfeiern oder Betriebsausflüge zu organisieren. Abgesehen vom Vorsitzenden und Stellvertreter kann ein Personalvertreter auch mehrere Funktionen ausüben.

Personalvertretungsgesetz § 15 Abs. 1

(Geschäftsführung der Ausschüsse der Personalvertretung)

In der ersten Sitzung wählt der Ausschuss aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und seinen (seine) Stellvertreter sowie den (die) Schriftführer.

Was passiert, wenn ein Personalvertreter die Musikschule verlässt oder seine Funktion nicht mehr ausüben möchte?

Dann rückt ein Ersatzmitglied nach.

Personalvertretungsgesetz § 14 Abs. 4

Erlischt die Funktion des Personalvertreters, so tritt an die Stelle des ausscheidenden Mitgliedes ein nichtgewählter Kandidat des Wahlvorschlages, der das ausscheidende Mitglied enthielt. Die Auswahl aus der Liste der nichtgewählten Kandidaten (Ersatzmitglieder) haben die verbleibenden gewählten Kandidaten (des gleichen Wahlvorschlages) durch Mehrheitsbeschluss zu treffen. Wird innerhalb von zwei Wochen eine solche Auswahl nicht getroffen, so tritt an die Stelle des ausscheidenden Mitgliedes der nach der Reihenfolge nächste nichtberufene Kandidat jenes Wahlvorschlages, der das ausscheidende Mitglied enthielt. Lehnt in diesem Falle ein Ersatzmitglied die Berufung ab, so bleibt er dennoch in der Reihe auf der Liste der Ersatzmitglieder.

Was tut eine Personalvertretung in der Praxis?

Personalvertreter haben die beruflichen, wirtschaftlichen, gesundheitlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Bediensteten zu vertreten. Personalvertreter beraten und vertreten einzelne Kollegen und begleiten sie zu Gesprächen mit dem Dienstgeber. Sie beraten sich in regelmäßigen Sitzungen des Personalvertreterausschusses, wie sie die Interessen der Bediensteten am besten fördern können.

Mindestens einmal im Jahr berufen sie eine Bedienstetenversammlung ein, in der sie und die Rechnungsprüfer über ihre Tätigkeit berichten und auch Vorschläge zur weiteren Vorgehensweise in bestimmten Angelegenheiten machen, unter anderem über Verbesserungsmaßnahmen und die Verwendung der Personalvertreterumlage.

Mindestens einmal vierteljährlich sind im Personalvertretungsgesetz

Dienstgeberbesprechungen des Personalvertreterausschusses mit dem Bürgermeister oder Verbandsobmann vorgesehen, um alle Personalangelegenheiten zu besprechen.

Zu Angelegenheiten, die in den Aufgabenbereich der Personalvertretung fallen, kann die Personalvertretung auch schriftliche Stellungnahmen oder Anträge beim Dienstgeber oder Gemeinderat bzw. Vorstandsvorstand einbringen.

Alle 4 Jahre bildet die Personalvertretung einen Wahlausschuss, der dann die nächsten Personalvertretungswahlen zu organisieren hat. Existiert noch keine Personalvertretung ist der Wahlausschuss in einer Bedienstetenversammlung zu wählen. Last but not least obliegt der Personalvertretung natürlich auch die Organisation sozialer und kultureller Aktivitäten und Einrichtungen zum Wohl der Bediensteten.

Welche Rechte und Pflichten haben Personalvertreter?

Personalvertreter haben auf die Einhaltung der Gesetze und des Dienstnehmerschutzes zu achten und die Interessen der Bediensteten zu vertreten.

Personalvertretungsgesetz § 2 Abs. 1 (Aufgaben der Personalvertretung)

Die Personalvertretung ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten 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.

Personalvertreter sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Personalvertretungsgesetz § 21 Abs. 1 (Verschwiegenheitspflicht)

Die Personalvertreter und die Mitglieder der Wahlausschüsse, haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihrer Funktion bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technische Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu beachten.

Personalvertreter sind in Ausübung ihrer Tätigkeit im Gegensatz zu anderen Bediensteten nicht weisungsgebunden und unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz.

Personalvertretungsgesetz § 19 Abs. 1

Die Personalvertreter sind in Ausübung ihrer Tätigkeit als Personalvertreter an keine Weisungen gebunden und dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht eingeschränkt und aus diesem Grunde nicht benachteiligt werden.

Personalvertreter müssen im Gegensatz zu anderen Bediensteten den Dienstweg nicht einhalten und können nötigenfalls auch die Gemeindeaufsichtsbehörde anrufen.

Personalvertretungsgesetz § 27 Abs. 2

Die Organe der Personalvertretung können im Interesse der Durchführung und Überwachung der Einhaltung der Vorschriften und Anordnungen über den Dienstnehmerschutz und die Sozialversicherung erforderlichenfalls auch die Gemeindeaufsichtsbehörde anrufen.

Personalvertreter haben ein Recht auf Information über alle Personalangelegenheiten durch den Dienstgeber, ein Recht auf Akteneinsicht und Abschriftnahme (Kopie) und ein Recht auf Mitsprache und Mitwirkung in Personalangelegenheiten und der Gestaltung der Arbeitsplätze.

Personalvertretungsgesetz § 25 Abs. 2 (Befugnisse der Personalvertretung)

In folgenden Angelegenheiten ist in Verhandlungen das Einvernehmen mit der Personalvertretung anzustreben, wobei auch der Personalvertretung das Recht zusteht, derartige Anträge beim Dienstgeber einzubringen:

- a) Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Bediensteten; [Bsp. C-Topf-Dokumentation oder Alarmanlagen]
- b) Einführung neuer Arbeitsmethoden, Änderung in der Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsplätze; [Bsp. Klassenmusizieren oder Schalldämmung in Unterrichtsräumen]
- c) allgemeine Maßnahmen in Durchführung der Gesetze über das Dienstrecht und Besoldungsrecht (insbesondere bei Nebengebühren, Remunerationen, Prämien usw.) und den Arbeitnehmerschutz oder in Durchführung von Kollektivverträgen; [Bsp. Kilometergeld]
- d) allgemeine, den Dienstbetrieb betreffende Vorschriften;
- e) Erstellung und Änderung des Dienstpostenplanes;

- f) Geschäftseinteilung;
- g) Gewährung freiwilliger Sozialleistungen durch den Dienstgeber;
- h) Beförderungen und Überstellungen (einschließlich Ernennungen von Dienststellenleitern);
- i) Versetzungen, Dienstzuteilungen und Überlassungen; [sh. Personalüberlassung, Leasing]
- j) Kündigungen;
- k) Versetzungen in den dauernden Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit;
- l) Auswahl der Bediensteten zur Aus- und Weiterbildung; [sh. Fortbildungen]
- m) Unterstellung unter die Dienstordnung;
- n) Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz von Übergenüssen und Schadenersatz;
- o) Widmung (Änderung der Widmung), Vergabe oder Aufforderung zur Räumung einer Dienstwohnung;
- p) Untersagung einer Nebenbeschäftigung;
- q) Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse.

Ist für die oben angeführten Angelegenheiten ein Beschluss des Gemeinderates oder Gemeindevorstandes (Stadtrates) bzw. Stadtsenates notwendig, muss diesem vor dem Beschluss eine allfällige schriftliche Stellungnahme der Personalvertretung bekanntgegeben werden.

Personalvertretungsgesetz § 25 Abs. 3

Die angeführten Maßnahmen sind der Personalvertretung spätestens zwei Wochen (Kündigungen spätestens eine Woche) vor der beabsichtigten Durchführung nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Wenn sich die Personalvertretung innerhalb einer Frist von zwei Wochen (bei Kündigungen innerhalb einer Frist von fünf Arbeitstagen) nicht äußert, so gilt dies als Zustimmung.

Personalvertretungsgesetz § 26 Abs. 1

Folgende Angelegenheiten sind der Personalvertretung unverzüglich mitzuteilen:

- a) Ordnungsstrafen, Suspendierungen, Disziplinaranzeigen und die Art der Beendigung des Disziplinarverfahrens;
- b) Anzeigen über Dienst-(Arbeits-)unfälle und Berufskrankheiten;
- c) Anordnung von Überstunden, sofern sie für mehrere Bedienstete und für mehr als drei Tage hintereinander angeordnet werden;
- d) Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen;
- e) Entlassung von Vertragsbediensteten;
- f) Aufnahme von Bediensteten, die unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen.

Personalvertretungsgesetz § 29 Abs. 1

Den Personalvertretern ist die Einsicht und Abschriftnahme der Akten oder Aktenteile zu gestatten, deren Kenntnis zur Erfüllung der der Personalvertretung durch dieses Gesetz übertragenen Aufgaben erforderlich ist.

Dürfen Personalvertreter bei der Auswahl neuer Bediensteter mitwirken?

Nein, Personalvertreter sind nur für die Vertretung der Interessen der bereits eingestellten Bediensteten zuständig. Mit Einverständnis des Schulerhalters können Personalvertreter natürlich auch zu Hearings eingeladen werden – wie auch vom Musikschulmanagement empfohlen – der Dienstgeber ist dazu jedoch nicht verpflichtet.

Personalvertretungsgesetz § 4 Abs. 3

Der Wirkungsbereich des Personalvertreterausschusses erstreckt sich auf die Bediensteten der Dienststelle, für die er gewählt wurde, ...

Bekommen Personalvertreter für ihre Tätigkeit etwas bezahlt?

Nein, sie können sich nur ab einer bestimmten Anzahl an Bediensteten, für die sie verantwortlich sind, zur Erfüllung ihrer Aufgaben vom Dienst freistellen lassen.

Personalvertretungsgesetz § 19 Abs. 2

Die Tätigkeit des Personalvertreters ist ein unbesoldetes Ehrenamt, ...

Personalvertretungsgesetz § 19 Abs. 5

Auf Antrag des Personalvertreter- oder Zentralausschusses, der Vorschläge der Personalvertreterausschüsse einzuholen hat, sind von der Dienstbehörde für Gemeinden mit mehr als 150 wahlberechtigten Bediensteten ein, für Gemeinden mit mehr als 700 wahlberechtigten Bediensteten zwei und mit mehr als 1000 wahlberechtigten Bediensteten vier Personalvertreter unter Fortzahlung der laufenden Bezüge vom Dienst freizustellen.

Wofür ist die Personalvertretungsumlage gedacht, wofür nicht?

Die Personalvertretungsumlage dient zur Deckung aller Kosten (z.B. Büromaterialien zur Wahlvorbereitung) und zur Finanzierung von Wohlfahrtsmaßnahmen für die Bediensteten (z.B. Betriebsausflüge). Sie dient nicht zur Bezahlung der Personalvertreter, die ihre Tätigkeit ehrenamtlich ausüben, sie dient nicht zur Anschaffung von Dienstmitteln, deren Bereitstellung Aufgabe des Dienstgebers ist, und sie dient nicht zur Finanzierung von Maßnahmen zum Bedienstetenschutz, der ebenfalls zum Aufgabenbereich des Dienstgebers zählt.

Personalvertretungsgesetz § 31 Abs. 1 (Personalvertretungsumlage)

Zur Deckung der übrigen Kosten der Geschäftsführung der Personalvertretung und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen sowie zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zu Gunsten der Bediensteten ist eine Personalvertretungsumlage einzuheben. Die Personalvertretungsumlage beträgt 0,25 v.H. des Dienst-(Monats-)bezuges einschließlich der Sonderzahlungen mit Ausnahme der Kinderzulage.

NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz:

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2011070/LRNI_2011070.html

NÖ Gemeinde-Personalvertretungswahlordnung:

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_1994043/LRNI_1994043.html