

Vorblatt

Ziele

- Gewährleistung einer staatlichen Aufsicht über die Personalvertretung in der bisherigen Qualität unter Ausschöpfung von Effizienzreserven.

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Gesetzliche Einrichtung der Personalvertretungsaufsichtsbehörde und administrative Umsetzung im Wirkungsbereich des Bundeskanzleramts.
- Personelle Verkleinerung der Personalvertretungsaufsichtsbehörde (im Vergleich zur Personalvertretungs-Aufsichtskommission).
- Bericht an den Nationalrat.

Wesentliche Auswirkungen

Durch die Einführung einer Personalvertretungsaufsichtsbehörde wird die staatliche Aufsicht über die (in Selbstverwaltung erfolgende) Personalvertretung gewährleistet.

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Gesamt für die ersten fünf Jahre

	2014	2015	2016	2017
Auszahlungen	68.671	68.671	68.671	68.671
Nettofinanzierung	-68.671	-68.671	-68.671	-68.671

Zu den Details siehe die Abschätzung der Auswirkungen.

Durch diese Maßnahme wird ein Kostenaufwand für die Länder hervorgerufen, der die insbesondere in Art. 4 Abs. 5 der Vereinbarung über einen Konsultationsmechanismus, BGBl. I Nr. 35/1999, festgelegten Betragsgrenzen deutlich unterschreitet.

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen:

Zu den zu erwartenden Auswirkungen hinsichtlich der Zusammensetzung von Entscheidungsgremien siehe die Ausführungen im Rahmen der wirkungsorientierten Folgenabschätzung.

In den weiteren Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Zweidrittelmehrheit im Nationalrat gemäß Art. 44 Abs. 1 B-VG.

Wirkungsorientierte Folgenabschätzung Änderung des Bundes-Personalvertretungsgesetzes

Problemanalyse

Problemdefinition

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission wird mit Ablauf des 31. Dezember 2013 aufgelöst. Da die Gewährleistung staatlicher Aufsicht aus staatspolitischen und verfassungsrechtlichen Gründen notwendig ist, wird mit 1. Jänner 2014 eine Personalvertretungsaufsichtsbehörde errichtet.

Nullszenario und allfällige Alternativen

Ohne Neueinrichtung der Aufsicht über die Personalvertretung wird eine solche ab 1. Jänner 2014 nicht mehr bestehen. Die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung würde daher nicht überprüfbar sein, ein Organ der Personalvertretung könnte trotz dauernder Verletzung seiner Pflichten nicht aufgelöst werden.

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2017

Ziele

Ziel 1: Gewährleistung einer staatlichen Aufsicht über die Personalvertretung in der bisherigen Qualität unter Ausschöpfung von Effizienzreserven.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Auflösung der Personalvertretungs-Aufsichtskommission mit Ablauf des 31. Dezember 2013	Bestehen einer Aufsichtsbehörde mit 1. Jänner 2014

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag:

Das Regelungsvorhaben trägt zu dem Wirkungsziel 3 der Untergliederung 10 bei: "Sicherung der Rechtsstaatlichkeit im Wege von Legistik, Rechtsberatung und -vertretung sowie Dokumentation. Weiterentwicklung der Verwaltungsgerichtsbarkeit und qualitätsgesicherte Arbeitsabläufe des Asylgerichtshofes im Beschwerdeverfahren." Es schafft eine sinnvolle Schnittstelle zwischen Personalvertretungsaufsicht und Verwaltungsgerichtsbarkeit.

Maßnahmen

Maßnahme 1: Gesetzliche Einrichtung der Personalvertretungsaufsichtsbehörde und administrative Umsetzung im Wirkungsbereich des Bundeskanzleramts.

Beschreibung der Maßnahme:

Durch die Einrichtung der Personalvertretungsaufsichtsbehörde wird die staatliche Aufsicht über die Personalvertretung gewährleistet.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
-----------------------------------	-----------------------------------

---	Gesetzliche Einrichtung und administrative Umsetzung im Wirkungsbereich des Bundeskanzleramts wurde vorgenommen.
-----	--

Maßnahme 2: Personelle Verkleinerung der Personalvertretungsaufsichtsbehörde (im Vergleich zur Personalvertretungs-Aufsichtskommission).

Beschreibung der Maßnahme:

Der neu einzurichtenden Personalvertretungsbehörde sollen nur mehr drei Mitglieder - im Gegensatz zur derzeitigen Personalvertretungs-Aufsichtskommission, die aus fünf Mitgliedern besteht - angehören. Diese personelle Verkleinerung soll jedoch nicht zu einer Verlängerung der vor der Behörde abgeführten Verfahren führen, wodurch vorhandene Effizienzreserven ausgeschöpft werden. Daher soll überprüft werden, wie sich die durchschnittliche Verfahrensdauer entwickelt.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
---	Durchschnittliche Dauer bis zu einer Erstentscheidung der Personalvertretungsaufsichtsbehörde: kleiner/gleich als die durchschnittliche Dauer bis zu einer Erstentscheidung der Personalvertretungs-Aufsichtskommission.

Maßnahme 3: Bericht an den Nationalrat.

Beschreibung der Maßnahme:

Die Aufsichtsbehörde hat zu Jahresbeginn dem Nationalrat (über die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler und die Bundesregierung) einen Bericht über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen hinsichtlich der Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Personalvertretungsorgane und der Einhaltung der Bestimmungen des PVG durch die Organe des Dienstgebers zu übermitteln. Dieser Bericht soll - neben der Veröffentlichungspflicht von Entscheidungen der Personalvertretungsaufsichtsbehörde im Rechtsinformationssystem des Bundes - für zusätzliche Transparenz hinsichtlich der Einhaltung der berichtsrelevanten Regelungen sowie für eine entsprechende Qualität der Aufsichtstätigkeit der Behörde sorgen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Kein Bericht.	Rechtzeitige Übermittlung der Berichte.

Abschätzung der Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte

Finanzielle Auswirkungen für den Bund

	2014	2015	2016	2017
Aufwendungen	68.671	68.671	68.671	68.671
Nettoergebnis	-68.671	-68.671	-68.671	-68.671

Erläuterung:

Es wird angenommen, dass eine Sekretariatskraft notwendig ist. Für die Vergütungen der Mitglieder entsteht Aufwand.

Erläuterung der Bedeckung:

Ist in der UGl 10 zu bedecken. Im Vergleich zur Vorgängerinstitution (Personalvertretungs-Aufsichtskommission), die bisher 5 Mitglieder hatte, kann ein geringerer Aufwand für die Aufsichtsbehörde, die nur 3 Mitglieder hat, erwartet werden.

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen und in Entscheidungsgremien im Regelungsbereich

Derzeit kommt der Bundesregierung das direkte Vorschlagsrecht hinsichtlich vier Mitgliedern (drei Richterinnen bzw. Richter sowie Vertreterin oder Vertreters des Dienstgebers) zu. In Zukunft kommt ihr das direkte Vorschlagsrecht hinsichtlich zwei Mitgliedern (Vorsitzende bzw. Vorsitzender sowie Vertreterin oder Vertreters des Dienstgeber) zu. Hinsichtlich des (derzeit) fünften bzw. (zukünftig) dritten Mitglieds (Vertreterin oder Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer) kommt das Recht zur Namhaftmachung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu. Insofern liegt die geschlechterparitätische Zusammensetzung nur in einem eingeschränkten Ausmaß in der Ingerenz der Bundesregierung. Derzeit sind zwei von der Bundesregierung direkt vorgeschlagene Mitglieder männlich, zwei sind weiblich. Es wird daher davon ausgegangen, dass hinsichtlich der von der Bundesregierung vorgeschlagenen Mitglieder keine Änderung hinsichtlich des Anteils der Geschlechter eintritt. Aufgrund der (personellen) Verkleinerung der Personalvertretungsaufsichtsbehörde und des nicht in der Ingerenz der Bundesregierung liegenden Namhaftmachungsrechts der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst kann jedoch eine anteilmäßige Verringerung der weiblichen Mitglieder dieser Behörde nicht ausgeschlossen werden.

Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen und in Entscheidungsgremien

Institution, Gremium und Position	Aktueller Stand			Erwarteter Stand			Quelle/ Erläuterung
	Frauen	Männer	%	Frauen	Männer	%	
			Frauen			Frauen	
Personalvertretungs-Aufsichtskommission	2	3	40	1	2	33	http://www.bka.gv.at/DocView.axd?Co bId=41469

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51, werden mit Ablauf des Jahres 2013 eine Reihe von unabhängigen Verwaltungsbehörden aufgelöst – darunter auch die „Personalvertretungs-Aufsichtskommission“ (PVAK) (vgl. Art. 151 Abs. 51 Z 8 B-VG iVm lit. A Z 12 der Anlage zum B-VG). Bei der Prüfung, inwieweit die Zuständigkeiten dieser Behörde ab 2014 vom neu zu errichtenden Bundesverwaltungsgericht wahrgenommen werden könnten, stellte sich heraus, dass sich diese Aufgaben in ihrer rechtlichen und sonstigen Struktur von den Aufgaben der meisten anderen aufgelösten Verwaltungsbehörden unterscheiden und auch nicht den Beschwerdekriterien gemäß dem neuen Art. 130 B-VG entsprechen.

Eine staatliche Aufsicht über die Personalvertretung der im Bundesdienst Beschäftigten ist freilich Teil des Systems der Selbstverwaltung. Als solche wurde sie bereits in den Erläuterungen zur Stammfassung des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) angesehen (EB RV 208 BlgNR 11. GP). Es wurden daher Überlegungen angestellt, anstelle der aufgelösten PVAK eine neue Aufsichtsbehörde für die Personalvertretungsorgane zu errichten. In diesbezüglichen Verhandlungsrunden mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat man sich entschlossen, die gesetzliche Einrichtung einer „Personalvertretungsaufsichtsbehörde“ mit einem ähnlichen Aufgabenprofil wie das der PVAK vorzuschlagen. Auch die Struktur der neuen Aufsichtsbehörde soll sich im Hinblick auf sozialpartnerschaftliche Vorschlagsrechte betreffend die Mitglieder und ihre Unabhängigkeit in Gestalt der Weisungsfreiheit an der PVAK orientieren. Zusätzlich wurde versucht, bei der Wiedereinrichtung mögliche Effizienzpotenziale zu heben.

Die PVAK ist derzeit eine „Kollegialbehörde mit richterlichem Einschlag“ gemäß Art. 20 Abs. 2 Z 3 und Art. 133 Z 4 B-VG. Dies hat zur Folge, dass ihre die Unabhängigkeit gewährleistende Weisungsfreistellung durch einfaches Gesetz erfolgt und eine Beschwerdemöglichkeit beim VfGH ausgeschlossen werden kann. Dieser Typus einer unabhängigen Verwaltungsbehörde entfällt mit dem Inkrafttreten der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012. Die Einrichtung einer weisungsfreien Nachfolgeorganisation in Gestalt der Personalvertretungsaufsichtsbehörde erfolgt aufgrund der neuen Regelungen zur Weisungsbindung in Art. 20 B-VG und insbesondere seines Abs 2. Die derzeitige Einschränkung des Rechtsschutzes gegen Bescheide der PVAK auf die Beschwerdemöglichkeit beim VfGH ist nicht mehr aufrecht zu erhalten, da von Verfassung wegen ab 2014 alle Bescheide einer Überprüfbarkeit durch die neue (zweistufige) Verwaltungsgerichtsbarkeit unterliegen.

In legislatischer Hinsicht werden aus Gründen der besseren Verständlichkeit die zentralen, die PVAK regelnden Bestimmungen der §§ 39 bis 41f PVG neu gefasst, obzwar viele Bestimmungen bereits in der derzeitigen Fassung in Geltung stehen.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 und Art. 14 Abs. 2 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu § 10 Abs. 7, 22 Abs. 8 und § 23 Abs. 2 lit. e PVG:

Legistische Anpassungen.

Zu § 39 PVG:

Die Aufsichtsbehörde für die Personalvertretungen der im Bundesdienst Beschäftigten soll in Zukunft nicht mehr als PVAK, sondern als „Personalvertretungsaufsichtsbehörde“ (PVABeh) bezeichnet werden und weiterhin administrativ beim Bundeskanzleramt angesiedelt bleiben (Abs. 1).

Die PVABeh soll statt wie bisher aus fünf in Zukunft aus drei rechtskundigen Mitgliedern bestehen (Abs. 2). Da die Mitgliedschaft von Richterinnen und Richtern wegen des Entfalls der sog. „133-Ziffer-4-Behörden“ nicht mehr zwingend erforderlich ist, soll insbesondere für die Person der oder des Vorsitzenden eine erweiterte Auswahlmöglichkeit bestehen. Das Anforderungsprofil wird dahingehend umschrieben, dass der Vorsitz von einer allgemein anerkannten Persönlichkeit geführt wird, die über persönliche Integrität und besondere Verwaltungskennnisse verfügt (Abs. 3). Diese Zuschreibung wird zweifellos auch in Zukunft für viele Richterinnen und Richter gelten, die sich in ihrer bisherigen Funktionstätigkeit in den verschiedensten unabhängigen Verwaltungsbehörden sehr bewährt haben. Durch die neue Formulierung wird es freilich möglich sein, auch andere geeignete Persönlichkeiten außerhalb des Richterstands sowie bereits im Ruhestand befindliche Richterinnen und Richter für die Vorsitzführung zu gewinnen. Für die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers Bund sowie der im Bundesdienst Beschäftigten gelten ähnliche Regelungen wie bisher. Die Einschränkung auf aktive Bundesbedienstete erfolgt aus dem Umstand, dass die Ruhestandsklauseln im § 40 Abs. 3 entfallen.

Die Bestellungsmodalitäten der Mitglieder der PVABeh (Abs. 4 und 5) entsprechen jenen nach der bisherigen Rechtslage.

In Abs. 6 wird die Unabhängigkeit der PVABeh statuiert. Dazu folgende verfassungsrechtliche Ausführungen: Die derzeit bestehende PVAK ist nach Rechtsprechung (zuletzt VfSlg. 19.378/2011) und Lehre (vgl. Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten [4. Aufl.], 2010, 62; Kopetz, Abschaffung aller „Sonderbehörden“, JRP 2007, 243) eine sog. „Kollegialbehörde mit richterlichem Einschlag“ gemäß Art. 133 Z 4 B-VG. Ihre Weisungsfreistellung beruht daher auf Art. 20 Abs. 2 Z 3 B-VG (Lanner, Kodex Verfassungsrecht [35. Aufl.], Anm. 10 zu Art. 20 B-VG). Die PVAK wird gemäß Art. 151 Abs. 51 Z 8 B-VG iVm lit A Z 12 der Anlage mit 1. Jänner 2014 aufgelöst. Gleichzeitig entfällt die Ermächtigung zur Weisungsfreistellung von Kollegialbehörden mit richterlichem Einschlag (Art. 1 Z 15 Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012). Da es sich bei den Aufgaben der nunmehr neu errichteten PVABeh – wie bei jenen der bisherigen PVAK – um erstinstanzliche Zuständigkeiten handelt, besteht auch keine Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG idF der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012. Der PVABeh können daher nach dem 1. Jänner 2014 ihre bisherigen Zuständigkeiten wieder übertragen werden. Ob sie diese Zuständigkeiten weisungsfrei besorgen darf, hängt davon ab, ob sie als Organ einer der Kategorien des Art. 20 Abs. 2 B-VG idF Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 qualifiziert werden kann. Art. 20 Abs. 2 Z 2 (neu) B-VG (Organe zur Kontrolle der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung) kommt für eine Weisungsfreistellung nicht in Betracht. Erstens ist nämlich fraglich, ob die Geschäftsführung der Personalvertretung überhaupt „Verwaltung“ iS dieser Kategorie des Art. 20 Abs. 2 B-VG darstellt (dies verneinend etwa im Österreich-Konvent Jabloner, 6/AUB-K Bericht Ausschuss VI vom 23.3.2004, Anlage, 47 FN 12). Zweitens sind die Entscheidung über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung und eines Verhaltens eines Organs des Dienstgebers auf Grund des PVG nach der Rechtsprechung des VfGH – Gleiches wird für ihre Zuständigkeit zur Auflösung eines Organs der Personalvertretung gelten – innerhalb der typologischen Kategoriebildung des Art. 20 Abs. 2 B-VG nicht zur Kontrolle der (Wahrung der) Gesetzmäßigkeit der Verwaltung zu zählen; sie stellen vielmehr selbst Verwaltungsführung, nämlich Aufsicht dar (vgl. VfSlg. 19.123/2010). Die Zuständigkeiten der PVABeh zur Entscheidung über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung und eines Verhaltens eines Organs des Dienstgebers auf Grund des PVG sind allerdings mit den Aufgaben der Schlichtungsstellen und der Bundesschiedskommission vergleichbar. Insoweit ist eine einfachgesetzliche Weisungsfreistellung der PVABeh gemäß Art. 20 Abs. 2 Z 3 (neu) B-VG möglich. Da die Zuständigkeit der PVABeh zur Erstattung eines Gutachtens der der Gleichbehandlungskommission gemäß § 23a B-GIBG zukommenden Zuständigkeit, ein Gutachten zu erstatten, ob eine Verletzung bestimmter Bestimmungen dieses Gesetzes vorliegt, vergleichbar ist, ist insoweit ebenfalls eine einfachgesetzliche Weisungsfreistellung der PVABeh gemäß Art. 20 Abs. 2 Z 3 (neu) B-VG möglich. Bei der Zuständigkeit der PVABeh zur Auflösung eines Organs der Personalvertretung, wenn es seine Pflichten dauernd verletzt, dient weder dem Interessensausgleich noch der Vermittlung oder der Herbeiführung einer Einigung im Konfliktfall. Vielmehr handelt es sich um eine typisch aufsichtsbehördliche Maßnahme (vgl.

nur Art. 119a Abs. 7 B-VG). Eine einfachgesetzliche Weisungsfreistellung von Aufsichtsorganen kommt jedoch lediglich zur Durchführung der Wirtschaftsaufsicht und in den Angelegenheiten der elektronischen Medien in Betracht (Art. 20 Abs. 2 Z 4 und 5 [neu] B-VG) in Betracht. Für die PVABeh besteht insoweit keine verfassungsrechtliche Grundlage für eine Weisungsfreistellung. Abs. 6 ist daher als Verfassungsbestimmung zu erlassen.

Zu § 40 PVG:

Die Bestimmungen über die Bestellungshindernisse, das Ruhen und Enden der Mitgliedschaft, die Enthebung und die wegen Ausscheidens von Mitgliedern während der Bestelldauer erforderliche Neubestellung von Mitgliedern der Personalvertretungsaufsichtsbehörde entsprechen im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage. Lediglich in Abs. 3 entfallen die Beendigungskriterien „Ende des Dienstverhältnisses“ bzw. Übertritt in den „Ruhestand“, um die Vorsitzführung durch besonders erfahrene – allenfalls bereits im Ruhestand befindliche – Persönlichkeiten zu ermöglichen (siehe dazu oben die Erläuterungen zu § 39 Abs. 3).

Zu § 41 PVG:

Als Aufsichtsbehörde wird die PVABeh auf Antrag oder auch amtswegig tätig und überprüft die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Personalvertretungsorgane. Soweit sie in Ausübung ihres Aufsichtsrechts rechtswidrige Beschlüsse der Personalvertretungsorgane aufhebt oder ein Personalvertretungsorgan wegen dauernder Pflichtverletzung auflöst, entscheidet die PVABeh jedenfalls mit Bescheid. Soweit mit einer Erledigung keine normative Wirkung verbunden ist, kann die PVABeh auch andere Aufsichtsmittel einsetzen.

Wie bereits derzeit, so soll auch in Zukunft die PVABeh insbesondere die staatliche Aufsichtsfunktion über die Organe der Personalvertretung wahrnehmen. Die formale Rechtskontrolle von Bescheiden und Verordnungen, die von Organen der Personalvertretung – wie insbesondere von den verschiedenen Wahlausschüssen – erlassen werden, wird aber weiterhin unmittelbar von der öffentlichen Gerichtsbarkeit ausgeübt und unterliegt nicht der PVABeh (Abs. 1 letzter Satz). Eine Zwischenschaltung der PVABeh als zusätzliche Kontrollinstanz würde die Verfahren unnötig verlängern.

Das bisher in § 41 Abs. 5 bis 9 geregelte Verfahren hinsichtlich der Verletzung der Bestimmungen des PVG durch ein Organ des Dienstgebers wird in den Abs. 4 bis 8 im Wesentlichen der bestehenden Rechtslage nachgebildet. Durch die textliche Anlehnung an das in Art. 148a B-VG geregelte Beschwerdeverfahren bei der Volksanwaltschaft wird nunmehr klargestellt, dass eine Entscheidung der PVABeh nicht mehr wie bisher in Form eines Bescheids, dem (aus verfassungsrechtlichen Gründen; vgl. dazu Schragel, PVG, § 41 Rz 32) materiell lediglich die Eigenschaft eines Gutachtens zukommt und der sonst seiner Rechtswirkungen entkleidet ist, erfolgen soll. Dem unter Beachtung der Verfahrensvorschriften des § 41c zustande gekommenen Ergebnis der Prüfung kommt somit die Qualität einer Missstandsfeststellung zu, welche den Zentralausschuss in letzter Konsequenz (nach Abführen des in Abs. 7 geregelten Stellungnahmeverfahrens) zur Erstattung einer Disziplinaranzeige (gemäß Abs. 8) gegen die von der Prüfung betroffene Beamtin oder den von der Prüfung betroffenen Beamten berechtigt.

Zu § 41a PVG:

Die Kanzleigeschäfte der PVABeh werden wie bisher vom Bundeskanzleramt geführt.

Zu § 41b PVG:

Die Vorschriften über die Vergütung der Mitglieder der PVABeh entsprechen der bisherigen Rechtslage. Durch die Verkleinerung der Zahl der Mitglieder von fünf auf drei kommt es zu einer Reduzierung der Ausgaben.

Zu § 41c PVG:

In Verfahren zur Aufsicht über die Personalvertretungsorgane hat die PVABeh das AVG anzuwenden (Abs. 1). Diese Bestimmung dient lediglich der Klarstellung. Auf Grund der mit dem Verwaltungsgerichtsbarkeits-Ausführungsgesetz 2013, BGBl. I Nr. 33, erfolgten Umwandlung der taxativen Aufzählung der zur Anwendung der Verwaltungsverfahrensgesetze berufenen Behörden in eine Generalklausel in Art. I Abs. 2 EGVG, nach welcher „das AVG auf das behördliche Verfahren der Verwaltungsbehörden“ anzuwenden ist, ergibt sich die Anwendbarkeit des AVG auf das Verfahren vor der PVABeh bereits aus der soeben genannten Bestimmung.

Abs. 2 legt fest, dass die PVABeh bei der Erstellung eines Gutachtens nach § 10 Abs. 7 und bei der Prüfung einer Beschwerde eines Personalvertretungsaufsichtsorgans wegen behaupteter wiederholter Rechtsverletzungen durch ein Organ des Dienstgebers nach § 41 Abs. 4 Auskünfte von den zur Behandlung der Angelegenheit berufenen Organen der Zentralstellen und dem zuständigen Zentralausschuss einholen und zu diesem Zweck auch Auskunftspersonen laden kann.

Wie bisher wird auch nun bestimmt, dass die PVABeh ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit fasst und eine Stimmenthaltung unzulässig ist (Abs. 3).

Zu § 41d PVG:

Über beim Bundesverwaltungsgericht erhobene Beschwerden gegen Bescheide der PVABeh soll ein Senat entscheiden, dem je eine Vertreterin oder ein Vertreter des Dienstgebers und je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als fachkundige Laienrichterinnen oder Laienrichter anzugehören haben (Abs. 1 und 2). Die Nominierung der Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers soll durch die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler, die Nominierung der Vertreterinnen oder Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer durch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst erfolgen, wobei eine nicht rechtzeitige Nominierung durch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst die Nominierung durch die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler zur Folge hat (Abs. 3 und 4). Abs. 5 sieht vor, dass als personalvertretungsrechtliche Laienrichterinnen oder Laienrichter nur aktive, rechtskundige Bundesbedienstete mit einer mindestens fünfjährigen Berufserfahrung im Bundesdienst, gegen die kein Disziplinarverfahren oder Verfahren zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses oder Kündigungsverfahren anhängig ist, nominiert werden dürfen. Abs. 6 nennt Umstände, die das Ruhen und das Ende des Amtes der fachkundigen Laienrichterinnen oder Laienrichter zur Folge haben.

Zu § 41e PVG:

Die bisher im Wirkungsbereich der PVAK bestehende Praxis hinsichtlich der Veröffentlichung ihrer Entscheidungen im Rechtsinformationssystem des Bundes wird durch § 41e nun auch gesetzlich verfestigt. Entsprechend den Bestimmungen des § 128a BDG 1979 (Veröffentlichung von Entscheidungen der Disziplinarkommissionen) und des § 20 Bundesverwaltungsgerichtsgesetz (Veröffentlichung von Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts) wird festgelegt, dass rechtskräftige Bescheide, Beschlüsse, die nicht bloß verfahrensleitend sind, und Ergebnisse von Prüfungen gemäß § 41 Abs. 4 von der oder dem Vorsitzenden der Aufsichtsbehörde unverzüglich in anonymisierter Form im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) zu veröffentlichen sind. Hinsichtlich der Frage, wie das Kriterium der Unverzüglichkeit zu beurteilen ist, sind keine absoluten zeitlichen Mindest- bzw. Höchststandards anzulegen, sondern vielmehr die konkreten Umstände des Einzelfalls, etwa Umfang des zu veröffentlichen Erkenntnisses und der mit der Anonymisierung verbundene Aufwand, heranzuziehen. Es wird jedoch, vor allem im Hinblick auf die relativ rasche Veröffentlichung von Erkenntnissen bzw. Urteilen durch die österreichischen Höchstgerichte, davon auszugehen sein, dass eine Verzögerung von mehreren Monaten jedenfalls nicht mehr dem Kriterium der Unverzüglichkeit Genüge tut.

Zu § 41f PVG:

Neu ist die Verpflichtung der PVABeh, der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler zu Jahresbeginn einen Bericht über ihre Tätigkeit und ihre Wahrnehmungen im vorangegangenen Jahr hinsichtlich der Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung und der Einhaltung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes durch die Organe des Dienstgebers zu erstatten. Der Bericht ist von der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler im Wege der Bundesregierung dem Nationalrat vorzulegen. Dieser Bericht soll – neben der in § 41e vorgesehenen Veröffentlichungspflicht von Entscheidungen der PVABeh im Rechtsinformationssystem des Bundes – für zusätzliche Transparenz hinsichtlich der Einhaltung der berichtsrelevanten Regelungen sorgen und stellt eine qualitätssichernde Maßnahme für die Aufsichtstätigkeit der Behörde dar.

Zu § 42 lit. d PVG:

Schon bisher kommen die Zuständigkeiten der Personalvertretungs-Aufsichtskommission im Bereich der Landeslehrerinnen und Landeslehrer der Landesregierung zu. Dieser Zustand soll durch vorliegenden Entwurf entsprechend fortgeschrieben werden. Daher soll die Landesregierung auch zukünftig in diesem Bereich die Zuständigkeiten der Personalvertretungsaufsichtsbehörde wahrnehmen.

Zu § 42g PVG:

Auf Grundlage der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 werden im Rahmen der neuen zweistufigen Verwaltungsgerichtsbarkeit mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2014 für den Bund zwei Verwaltungsgerichte erster Instanz eingerichtet. Der Asylgerichtshof wird zum „Bundesverwaltungsgericht“, das überdies auch an die Stelle des Bundesvergabeamtes tritt. Das „Bundesfinanzgericht“ folgt dem unabhängigen Finanzsenat nach.

Zeitgleich mit der mit Ablauf des 31. Dezember 2013 wirksam werdenden Auflösung des Asylgerichtshofes und des unabhängigen Finanzsenates endet auch die Tätigkeit der an den betreffenden Dienststellen eingerichteten Dienststellenausschüsse.

Aufgrund der Überführung eines großen Teiles an den mit Ablauf des 31. Dezember 2013 aufgelösten Dienststellen zu diesem Stichtag tätigen nichtrichterlichen Bediensteten an die neu eingerichteten Verwaltungsgerichte sowie der Tatsache, dass wegen der im Herbst 2014 allgemein durchzuführenden Neuwahlen der Personalvertretungsorgane die faktische Funktionsperiode gegebenenfalls neu zu wählender Dienststellenausschüsse und Zentralausschüsse einen Zeitraum von lediglich einem Dreivierteljahr umfassen würde, sollen die Kompetenzen der bisherigen Dienststellenausschüsse sowie der Zentralausschüsse bis zum Ende der laufenden Funktionsperiode der Organe der Personalvertretung aufrechterhalten bleiben und auf die Vertretung der Interessen des neu aufgenommenen nichtrichterlichen Personals ausgeweitet werden.