

Wiener Stadt-Bibliothek.

77128 A

A. Ex.

Verband der Angestellten der Gemeinde Wien.

Leitfaden
für die
Wahl und Wirksamkeit
der
Personalvertretungen
der
städtischen Angestellten.



1919.

Herausgegeben vom Verbandspräsidium.

Druck von Emil Eshel, Wien XV., Dingelstedtgasse 11.



AN 115210



Wesen und Bedeutung der Personalvertretungen.

Die neue, am 24. April 1919 vom Wiener Gemeinderate genehmigte „Allgemeine Dienstordnung für die Angestellten der Gemeinde Wien“, die wichtigste Errungenschaft des Verbandes der städt. Angestellten, stellt sicherlich das modernste Dienstrecht dar, das eine **öffentliche** Angestelltengruppe besitzt. Der Grundsatz des Selbstbestimmungsrechtes der Angestellten in allen Angelegenheiten des persönlichen Dienstverhältnisses kommt darin vollständig zur Geltung und ist bis in die kleinsten Details durchgeführt. Zur Trägerin und Verwalterin dieses hochwichtigen Rechtes ist die **Personalvertretung** gemacht. Ohne sie ist in Zukunft keine allgemeine und keine individuelle Regelung von Personalfragen möglich, so daß man sagen kann, daß in allen Dienstangelegenheiten von persönlicher Beziehung auf die städt. Angestellten der Einfluß des Dienstgebers wenn nicht ganz ausgeschlossen, so doch derart beschränkt ist, daß von einem **eineiitigen** autoritären Normierungsrechte des Dienstgebers in Personalangelegenheiten nicht mehr gesprochen werden kann.

Groß ist die Fülle der Rechte, die von der neuen Dienstordnung den städt. Angestellten verliehen werden. Groß ist aber auch die Verantwortung, die nunmehr den städt. Angestellten aufgelastet ist. Denn die Fülle jener Berechtigungen ist ihnen nur gegeben in der sicheren Erwartung, daß der Angestellte, der nicht mehr als Objekt der Dienstgewalt erscheint, sondern als ein gleichberechtigter Mitträger der Dienstgewalt, in Zukunft aus sich heraus, im Gefühle seiner Pflicht und Verantwortlichkeit alle seine Kräfte im Interesse des Dienstes zum Wohle der Gesamtheit einsetzen wird. Den Personalvertretungen erwächst daher nicht bloß die Aufgabe, die in der Dienstordnung verbürgten Rechte der Angestellten zu schützen, sondern auch die vollkommenste und reiflose Pflichterfüllung der Angestellten sicherzustellen. So decken sich die Aufgaben der städt. Personalvertretungen im allgemeinen und insbesondere in der letzteren Beziehung vollständig

mit den im Gesetzentwurfe über die **Betriebsräte** diesen vorbehaltenen Aufgaben. § 6 des Entwurfes besagt: „Die Betriebsräte haben sich die Aufrechterhaltung der Disziplin in den Betrieben angelegen sein zu lassen.“

Es sei bei dieser Gelegenheit überhaupt betont, daß die in der allgemeinen Dienstordnung vorgesehenen Personalvertretungen sowohl nach der Art ihrer Bestellung, als auch ihrem Wirkungskreise mit den demnächst zur gesetzlichen Einführung gelangenden Betriebsräten sich decken und daher die einschlägigen Bestimmungen der Dienstordnung Paragraph 2 des Entwurfes dem entsprechen. Der Vielheit der **Vertretungsorgane** der Angestellten wäre weiters auch noch dadurch vorzubeugen, daß, soweit Angestelltenräte mit weiteren öffentlichen rechtlichen Aufgaben als den der bloßen Standesvertretung im einzelnen Betriebe, also mit Repräsentationszwecken geschaffen werden, auch diese Funktion seitens jeder Standesgruppe den **Personalvertretern** übertragen wird. Wenn dann überdies darauf zu sehen sein wird, daß zu Personalvertretern in der Regel solche Vertrauensmänner jeder Standesgruppe berufen werden, die bereits in der gewerkschaftlichen Standesorganisation Mandatsträger sind, so ist die Einheit der Aktion der städt. Angestellten und ihre enge Verbindung mit der Verbandsorganisation gesichert, die allein ein erfolgreiches Wirken verbürgen kann. Zumindestens sollten die Personalvertreter-Funktionäre ihres Fachvereines, der Hauptvertrauensmann möglichst dessen Obmann sein.

Die allgemeine Dienstordnung ist die magna charta libertatum der städt. Angestellten. Sie zu bewahren, in der Praxis zum Nutzen der Angestellten zu verwerten und sie auszubauen ist die schwere und verantwortungsvolle Aufgabe, die in die Hände der Personalvertreter gelegt wird. Diese werden ihren wichtigen Pflichten aber nur dann gerecht werden, wenn sie nicht in den gegenteiligen Fehler der nunmehr glücklich überwundenen Zeit verfallen und an die Stelle des einseitigen Diktates des Dienstgebers das der Angestellten setzen wollen. In **allen** Fällen hat der Angestellte den Dienstweg einzuhalten, die Personalvertretung tritt nicht an die Stelle des vorgeordneten Amtes (§ 33 Allg. V.-O.), jedoch ist sie berechtigt alle diesbezüglichen Schritte des Angestellten zu unterstützen. Sie muß sich daher vor Augen halten, daß das

Selbstbestimmungsrecht in Sachen des Dienstes ein gleichwertiges Mitbestimmungsrecht mit dem Dienstgeber in allen Personalangelegenheiten ist, daß daher Personalreferenten und vorgesetzte Dienststellen nicht als Gegner der Angestellten, sondern als jene Stellen zu betrachten sind, die zur einvernehmlichen Regelung aller einschlägigen Fragen zusammen mit der Personalvertretung berufen sind.

Die verschiedenen Standesgruppen haben nunmehr so rasch als möglich an die Wahl ihrer Personalvertretungen zu schreiten. Verband und Dienstgeber erwarten, daß das Vertrauen der städt. Angestellten auf solche Personen fallen wird, die sich der Bedeutung der Funktion und der hohen sittlichen Verantwortung bewußt sind, die sie damit übernehmen. Nur so kann das den Personalvertretungen zugrunde liegende Prinzip „Nichts über uns ohne uns!“ **alle** in Personalfragen mitspielenden Interessen harmonisch versöhnen und zu einer gesunden, dauernden und unentwurzelnbaren Einrichtung des Dienstrechtes werden!

I. Die Wahl der Personalvertretung.

Die Bestimmungen über die Wahl der Personalvertretungen sind im V. Abschnitt der allg. D.=D. enthalten (§ 75—78). Die Angestelltengruppen, für die die Dienstordnung nicht gilt, bestimmt § 3 der Dienstordnung. Es sind dies alle auf Kündigung oder nur für bestimmte Zeit ausgenommene Bediensteten, weiters alle Werksarbeiter, endlich alle jene, deren Lohnverhältnisse durch Kollektivverträge geregelt sind.

Nach den Bestimmungen der Dienstordnung haben die einzelnen Fachvereine die Wahl durchzuführen, bei den Lehrpersonen die einzelnen Berufsgruppen nach Inspektionsbezirken. Dabei wählen bei den Lehrpersonen Fachgruppen unter 50 Mitgliedern, von welcher Zahl die Zuteilung eines Personalvertreters abhängt, Vertrauenspersonen, die der Personalvertretung in allen diesen Gruppen berührenden Angelegenheiten mit Stimmrecht beizuziehen sind. Bei den übrigen städtischen Angestellten haben sich solche kleinere Gruppen verwandten Fachvereinen anzuschließen, um ihre Vertretung in der Personalvertretung zu finden, oder sich zum Zwecke der Wahl in einem eigenen Zweckverbande zu vereinigen. So werden z. B.

die Beamten der städtischen Sammlungen für die Personalvertretungswahlen dem Fachvereine der rechtskundigen Beamten angeschlossen.

Zu der W.=D. ist zu bemerken, daß den für die Wahl von Betriebsräten kundgemachten Bestimmungen die Erfordernisse für das passive Wahlrecht im § 77 bedeutend höher gestellt sind. Dies mit Rücksicht auf die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes. Doch wird in den Ausführungsbestimmungen auf die Besonderheiten solcher Standesgruppen Rücksicht zu nehmen sein, die nicht wenigstens ein Drittel nach § 77 der Dienstordnung qualifizierter Standesangehöriger umfaßt. Dagegen fehlt in den Bestimmungen unserer Dienstordnung die wichtige Norm über den **Widerruf des Mandates** eines Personalvertreters, die im Verbandsvorschlage ursprünglich enthalten war (§ 8 des Entwurfes).

Einer bloßen Mehrheit der Wahlberechtigten dieses Widerrufsrecht zu geben, wie dies der Entwurf tut, hat nämlich der Verband Bedenken getragen, da man dadurch die Vortheile des Verhältnismahlrechtes, das ja eigentlich jeder Minorität, von mindestens ein Fünftel aller Stimmen eine Vertretung verbürgt, nach der Wahl der Majorität ausliefern würde; den Widerruf aber der bezüglichen Wählergruppe anheim zu stellen, ist wegen des Charakters der **geheimen** Wahl nicht angängig. Es wird aber immerhin jeder Fachverein Mittel und Wege finden, mißliebige Personalvertreter abzuweisen, da ja eine nicht vom Vertrauen der Vertretenen getragene Personalvertretung ein Widerspruch in sich wäre. Die wichtige Frage der **Umlagen**, die § 13 und 14 des Entwurfes regelt, ist nicht weiter vorgesehen, weil sie ja mit der vom Verbande verlangten Zwangsorganisation von selbst gegeben wäre. Diese könnte aber wegen mehrfacher Hindernisse, die in der Kürze der für die Finalisierung der Vorlage zur Verfügung gestandenen Zeit nicht beseitigt werden konnten, nicht durchgeführt werden. Die analoge Anwendung dieser Bestimmungen des Entwurfes, die nach dessen Gesehwerden der Verband begehren wird, wird die Fachvereine in den Stand setzen, pflichtvergeßene Standesangehörige, die sich ihrer Fachorganisation fern halten, wenigstens zur Tragung der Lasten der Personalvertretung heranzuziehen, da es nicht angeht, daß diese lediglich den Fachverein, also die organisierten Angestellten, belasten.

Die Immunität der Personalvertretungen ist im § 72 gewährleistet. Ihre Verletzung wäre als Dienstvergehen nach den Disziplinarvorschriften zu bestrafen. Bei den Betriebsräten sieht § 15 des Entwurfes allerdings Strafen seitens der politischen Behörde vor. Dadurch sollen insbesondere schikanöse Entlassungen von mißliebigen Betriebsräten verhindert werden. Dagegen gewährt nun den städtischen Angestellten die neue Dienstordnung einen mehr als ausreichenden Schutz.

Der Entwurf über die Betriebsräte sieht als Instanz, die in Streitfällen zwischen Betriebsräten und Unternehmern zu entscheiden hat, das **Einigungsamt** vor. Dieser Einrichtung entspricht für den Kreis der städtischen Angestellten, die der allgemeinen Dienstordnung unterstellt sind, die gemeinderätliche Personalkommission, deren Zusammensetzung und Wirkungskreis § 81 der Dienstordnung regelt.

Die Grundlage für die **Geschäftsordnung** der Personalvertretungen gibt § 78 der Dienstordnung ab. Die Geschäftsführung obliegt dem **Hauptvertrauensmann**, der auch zur Vermittlung des Verkehrs mit der vorgesetzten Dienststelle berufen ist. Der Verband wird die Hauptvertrauensmänner kurienweise zu ständigen Konferenzen zusammenfassen, um die Einheitlichkeit der Geschäftsführung und die stete Bedachtnahme derselben auf die Verbandsaktionen aufrecht zu erhalten. Dieses Institut wird im Zusammenhalte mit der Personalkommission einen vollwertigen Ersatz für den in der allgemeinen Dienstordnung nicht vorgesehenen „Hauptbetriebsrat“ bilden, den der Gesetzentwurf für Betriebsräte im § 4 regelt.

Wahlordnung

für die Personalvertretungswahlen.

Die Wahl der Personalvertretung ist in den §§ 76 bis 78 und 81, Punkt 4 der Dienstordnung geregelt.*)

1. Ausschreibung der Wahl.

Die Ausschreibung der für die Wahl in die Personalvertretung erforderlichen Hauptversammlung erfolgt durch den Ausschuß des Fachvereines mindestens sechs

*) Alle Bestimmungen dieser Wahlordnung stellen sich als praktische Weisungen zur Sicherung eines einheitlichen und einwandfreien Wahlverfahrens dar und haben nur insoferne zwingenden Charakter, als sie in der Dienstordnung enthalten sind.

Wochen*) vor Ablauf der Mandatsdauer der Personalvertreter unter Angabe der Zahl der zu wählenden Personalvertreter, der Zeit und des Ortes der Auflegung der Wahlvorschläge (vergl. Punkt 8) sowie des Ortes und der Zeit der Wahl.

2. Wahlleitung.

Gleichzeitig mit der Wahlauschreibung wählt der Ausschuß des Fachvereines einen Wahlausschuß, der aus einem Obmann, einem Schriftführer und drei Beisitzern besteht. Demselben obliegt die weitere Vorbereitung und Durchführung der Wahlhandlung und die Entscheidung aller daraus entspringenden Streitigkeiten. Entscheidungen in Streitsachen sind ehestens, längstens aber binnen 14 Tagen nach der Anbringung des Streites zu fällen. Die Beschlüsse des Wahlausschusses werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Der Wahlausschuß stellt vier Wochen nach Abschluß der Wahlhandlung seine Tätigkeit ein. Die Wahlakten werden dem Fachvereine übermittelt.

3. Berufung.¹

Die Berufung in allen die Wahlhandlung betreffenden Streitigkeiten geht an die gemeinderätliche Personalkommission, welche zugleich endgiltig entscheidet.

4. Einspruchs- und Beschwerdefristen.

Der Einspruch gegen jede mit dem Wahlvorgang zusammenhängende Handlung oder Verfügung beim Wahlausschuß, ferner die Beschwerde gegen Entscheidungen des letzteren bei der gemeinderätlichen Personalkommission haben binnen acht Tagen von jenem Zeitpunkte gerechnet, in welchem dem betreffenden der Gegenstand des Einspruches bezw. die Entscheidung des Wahlausschusses bekannt geworden ist, zu erfolgen.

Das Recht des Einspruches erlischt acht Tage nach Abschluß der Wahlhandlung.

5. Wahlverfahren.

Die Wahl erfolgt nach dem Proportionalwahlrechte auf Grund gebundener Listen ohne Koppelung.

*) Dies gilt nicht für die erste Personalvertretungswahl, diese ist vielmehr umgehend zu veranlassen.

6. Wahlrecht und Wählbarkeit.

Das aktive Wahlrecht steht jedem Mitgliede der Standesgruppe zu.

Das passive Wahlrecht steht nur den mindestens 30 Jahre alten aktiven Mitgliedern zu, welche mindestens 5 Jahre im Gemeindedienste stehen.

Dem Geiste der Institution der Personalvertretung nach, welche ein beigeordnetes Kontrollorgan der zuständigen Direktion in Personalangelegenheiten sein soll, ist jede dienstliche Stellung, durch welche der Beamte in die Lage kommt, in Personalangelegenheiten der bezüglichen Standesgruppe entscheidend mitzuwirken (z. B. Mitglieder der Direktion, Personalreferenten, zur Urlaubserteilung, Versetzung und dgl. befugte Beamte), mit dem Amte eines Personalvertreters dieser Standesgruppe nicht vereinbar.*)

7. Wahlbewegung.

Wählergruppen, die sich an der Wahlbewerbung beteiligen, haben ihre Wahlvorschläge acht Tage vor dem Wahltag dem Wahlausschusse vorzulegen.

Der Wahlvorschlag kann höchstens die doppelte Anzahl Namen enthalten als Personalvertreter zu wählen sind. Die Reihenfolge ist durch Ziffern zu bezeichnen. Der Wahlvorschlag muß von mindestens 10 Mitgliedern der Standesgruppe unterschrieben sein.

Der Wahlvorschlag muß den Namen und die Adresse jenes Mitgliedes der Wählergruppe besonders anführen, welchem Zuschriften in Wahlangelegenheiten einzuhändigen sind.

8. Überprüfung und Bekanntmachung der Wahlvorschläge.

Der Wahlausschuß numeriert die Wahlvorschläge nach der Reihenfolge des Einlangens und überprüft die Wahlvorschläge hinsichtlich der Wählbarkeit der Bewerber.

Die Wahlvorschläge sind längstens 3 Tage vor dem Wahltag beim Obmanne des Wahlausschusses zur Einsicht für die Mitglieder des Fachvereines aufzulegen.

*) Diese Bestimmung ist selbstverständlich bei der Belehrerschaft sinngemäß anzuwenden.

9. Doppelwahlbewerbungen.

Erscheint ein Wahlwerber auf mehreren Wahlvorschlägen, so ist sowohl der Wahlwerber als die betreffende Wählergruppe hievon unverzüglich zu verständigen, der Wahlwerber hat jedoch längstens vor Beginn der Wahlhandlung zu erklären, für welche Wählerliste er optiert.

Unterläßt er eine solche Erklärung, so ist dies einem Verzicht auf die Wahlbewerbung überhaupt gleichzuhalten.

Eine solche Erklärung entfällt, wenn der Wahlwerber seitens der Wählergruppe aus dem Wahlvorschlage gestrichen wird, so daß sein Name nur auf einem Wahlvorschlage erscheint. In diesem Falle steht den bezüglichen Wählergruppen das Recht zur Nennung eines Ersatzmannes zu. Jedoch muß ein solcher Ergänzungsvorschlag 24 Stunden vor dem Wahltag beim Obmanne des Wahlausschusses schriftlich bekanntgegeben sein.

10. Zählkommission.

Am Wahlorte sind je nach Erfordernis vom Wahlausschusse eine oder mehrere Zählkommissionen einzusetzen, die aus einem Obmanne und zwei Beisitzern bestehen.

Bei zwei oder mehreren Zählkommissionen sind die Wahlberechtigten nach den Anfangsbuchstaben ihrer Familiennamen auf die einzelnen Zählkommissionen aufzuteilen.

11. Abstimmung.

Die Abstimmung erfolgt mittels doppelt gefalteten Stimmzettels, welcher mindestens den Namen des Listenführers zu enthalten hat.

Jeder Wähler übergibt den Stimmzettel persönlich unter Nennung seines Namens dem Obmanne der Zählkommission. Einer der Beisitzer notiert den Namen der Abstimmenden auf einer Liste, welche den Wahlakten anzuschließen ist.

Die Stimmzettel haben aus einem Viertel Bogen zu bestehen, sind vom Wahlausschusse beizustellen und bereit zu halten. Die Verwendung seitens der Wählergruppen vorbereiteter Stimmzettel vom gleichen Format und gleicher Farbe ist zulässig.

Die Wahlhandlung ist nicht früher als eine Stunde und spätestens nach 3 Stunden nach dem in der Wahlschreibung angegebenen Beginne zu schließen.

Nach Schluß der Wahlhandlung werden die Stimmzettel von den Zählkommissionen geöffnet, geprüft und nach Wahlvorschlägen geordnet und gezählt. Das Ergebnis ist in einer vom Obmanne und den Beisitzern gefertigten Niederschrift unverzüglich dem Obmanne des Wahlausschusses zu übergeben.

Der Wahlausschuß hat noch am Wahlorte das Gesamtergebnis festzustellen und dem Vorsitzenden der Hauptversammlung in einer von ihm und 2 Beisitzern des Wahlausschusses gefertigten Niederschrift zu übergeben.

12. Ermittlungsverfahren.

Die Stimmensummen für jeden Wahlvorschlag werden nach der Größe nebeneinander geschrieben; unter jede Summe wird die Hälfte, dann das Drittel u. s. w. geschrieben.

Als Wahlzahl gilt bei der Wahl eines Vertreters die erste, bei der Wahl zweier Vertreter die zweite, bei der Wahl dreier Vertreter die dritte u. s. w. dieser Zahlen, wobei von der größten gegen die nächst kleinere gezählt wird.

Auf jeden Wahlvorschlag entfallen soviel Gewählte, als die Wahlzahl in der Summe enthalten ist.

Bei gleichem Anspruch entscheidet das Los.

Die Bewerber erscheinen nach der Reihenfolge gewählt, in welcher sie im Wahlvorschlage enthalten sind.

Die Gültigkeit der Wahl ist unabhängig von Vorschriften über die Beschlußfähigkeit der Hauptversammlung.

13. Abschluß der Wahlhandlung.

Mit der Verkündung der Namen der Gewählten durch den Vorsitzenden der Hauptversammlung erscheint die Wahlhandlung abgeschlossen.

14. Ersatzmänner, Neuwahl.

Für jedes während der Mandatsdauer durch Verzicht, Pensionierung, Entlassung oder Tod erledigte Mandat rückt der auf dem betreffenden Wahlvorschlage folgende Wahlwerber nach. Derselbe ist vom Ausschusse des Fachvereines hievon schriftlich zu benachrichtigen.

Reicht die Zahl der Ersatzmänner auf einem Wahlvorschlage nicht mehr aus, so ist die Neuwahl der gesamten Personalvertretung zu veranlassen.

15. Wahlakten.

Die Wahlakten sind bis zum Ablaufe der Mandatdauer der Gewählten vom Ausschusse des Fachvereines aufzubewahren.

II. Wirkungskreis der Personalvertretungen.

Es wurde schon angedeutet, daß alle jene wichtigen Agenden, die der Gesetzentwurf über die Betriebsräte diesen zuweist, auch den städtischen Personalvertretungen zugewiesen sind, insbesondere die Mitwirkung bei der Regelung von Gehalts- und Gebührenfragen, der Dienstzeit und des ganzen Dienstrechtes überhaupt, bei der Verwaltung der neu zu schaffenden Wohlfahrtseinrichtungen, Handhabung der Disziplinalgewalt (indem die Personalvertretungen paritätisch mit dem Personalreferenten an der Zusammensetzung der **Disziplinarausschüsse** mitwirken, § 80 D.-D.) Daß § 3, Punkt 10 des Entwurfes „Beratungen über die Verbesserung der Betriebseinrichtungen und die allgemeinen Grundsätze der Betriebsführung“, der für die städtischen Personalvertretungen von besonderer Bedeutung ist, liegt auf der Hand. Die Personalvertretungen und die hinter ihnen stehenden Fachvereine sollen die Träger der **Verwaltungs- und Geschäftsreform** sein, einer Reform, die bei größter Kräfteökonomie den größtmöglichen Nutzeffekt in der Geschäftsführung erzielen und der Gemeinde Wien auch eine wesentliche Erleichterung ihrer finanziellen Lasten, der Bevölkerung aber eine rasche und sachgemäße Erledigung ihrer bei den städtischen Ämtern anhängigen Angelegenheiten bringen soll.

Die allgemeine Kompetenz der Personalvertretungen ist im § 74 der Dienstordnung geregelt. Überdies fließen allgemeine Ermächtigungen zur Intervention einer Personalvertretung aus § 35 lit. s., § 73 und § 81, Punkt 3 der Dienstordnung, was für die Auffassung aller jener Bestimmungen der Dienstordnung, die anscheinend eines Schutzes durch die Personalvertretungen entbehren, von Bedeutung ist, z. B. Nebenbeschäftigung (§ 24), Schätzung einer Naturalwohnung (§ 41), Ausmaß und Anweisung von Versorgungsgenüssen (§ 45—64), Urlaubsanspruch (§ 67), Koalitionsrecht (§ 71), Immunität (§ 72).

Im Einzelnen haben die Personalvertretungen folgende Befugnisse:

1. Dienstanweisungen und Betriebsvorschriften, durch welche die allgemeine Dienstordnung **näher ausgeführt werden soll**, können von der zuständigen Amtsstelle (Direktion) nur **im Einvernehmen** mit der Personalvertretung erlassen werden. (§ 2 D.=D.) Dasselbe gilt von der Abänderung bestehender Dienstinstruktionen oder Erlassung neuer (§ 20, Punkt 3). Soll durch solche Vorschriften die **allgemeine** Dienstordnung abgeändert werden, so kann dies nur durch Gemeinderatsbeschluß erfolgen. Ein solcher setzt aber voraus:

- a) Anhörung der Personalvertretung, was aber gemäß § 6 der Dienstordnung praktisch auf das **Einvernehmen** mit der Personalvertretung hinausläuft;
- b) einen auf die Abänderung gerichteten Antrag der Personalkommission. (§ 2 D.=D.)

2. Zur Aufnahme von Fachleuten für Spezialfächer ist das **Einvernehmen** mit der Personalvertretung erforderlich. (§ 14 D.=D.)

3. Stellenbesetzungen und Leiterernennungen dürfen nur nach Einholung eines **Vorschlages** der Personalvertretung erfolgen. (§ 15 D.=D.)

4. Anrechnung von Privatsdienstzeit setzt die **Anhörung** der Personalvertretung voraus. (§ 18 D.=D.)

5. Die Verleihung des Definitivums hat **einvernehmlich** mit der Personalvertretung zu erfolgen. (§ 19 D.=D.). Ist Personalvertretung und Dienstesstelle **verschiedener** Meinung, so kann nach § 19 die Personalvertretung ihr Bedenken beim Stadtrate geltend machen. Richtigerweise ist aber in diesem Falle nach § 81, Punkt 3, die gemeinderätliche Personalkommission zur Entscheidung berufen.

6. Gebührennormale. Die Abänderung des Gebührennormales setzt die **Einvernahme** der an der Abänderung interessierten Personalvertretung voraus. (§ 21 al. 4 D.=D.). Nach § 51 des Gebührennormales ist aber dies dahin aufzufassen, daß das „**Einvernehmen**“ erforderlich ist. Vor Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Gebührennormale durch die Magistratsdirektion hat diese die Personalvertretung zu hören. (§ 30 Gebührennormale.)

7. Intervention der Personalvertretung im Falle von Beschwerden eines Angestellten aus dem Titel des § 21 und 31 der Dienstordnung (Geschäftszuteilung, Substituierung, Versetzung, Verwendung außerhalb des Wiener Gemeindegebietes, Verwendung bei Kommissionen). Endgiltig entscheidet über solche Beschwerden die Personalkommission. Ein **allgemeines** Interventionsrecht gibt auch § 33 der Dienstordnung (Unterstützung des Dienstweges!) Vergl. § 74, Punkt 3.

8. Versetzung eines Angestellten in eine andere Standesgruppe. Hier ist die zuständige Personalvertretung (d. h. die Vertretung jener Gruppe, **in welche** der Betreffende versetzt werden soll) vorher einzuvernehmen.

9. Neuregelung der Dienstzeit kann nur einvernehmlich mit der Personalvertretung erfolgen (§ 25 D.=D.).

10. Personalstandesausweise. Der Rest einer positiven Qualifikation, der noch geblieben ist, bedarf der Mitwirkung der Personalvertretung (§ 34). Denn diese ist **anzuhören**, bevor in der Rubrik Anmerkung **besondere verdienstliche** Leistungen und die Befähigung zu einer leitenden Stelle eingetragen werden, wodurch einem Angestellten der Anspruch auf Vorzug bei einer Stellenbesetzung oder Weiterernennung gegeben wird. Ferner ist das Einvernehmen mit der Personalvertretung zu pflegen, wenn es sich um Löschung von Disziplinerkenntnissen handelt (§ 93 D.=D.). Die Personalvertretung hat auch das Recht, jederzeit in die Personalstandesausweise Einsicht zu nehmen.

11. Bewilligung von Urlauben gegen Karenz der Bezüge nach Anhörung der Personalvertretung.

12. Quieszierungen erfordern vorherige **Einvernahme** der Personalvertretung. Dasselbe ist erforderlich, wenn ein Quieszierter in den dauernden Ruhestand versetzt werden soll (§ 97, 98 D.=D.).

13. Anhörung der Personalvertretung vor amtsweiger Pensionierung eines Angestellten (§ 101 D.=D.).

14. Bewilligung von Versorgungsgenüssen an Entlassene oder bedürftige nicht Versorgungsbedürftige Angehörige über Antrag der Personalvertretung (§ 102 D.=D.).

15. Bestimmung der Höhe der Weiterzulagen nach vorheriger **Anhörung** der Personalvertretung. Dasselbe ist erforderlich vor Einschränkung der Leiterstellen.

Punkt 4 b) und e) des Gehalts- und Gruppenschemas (G.=R.=B. vom 24. April 1919, Pr.=Z. 6481/19).

Ausnahmsweise Belassung von **Weiterzulagen** als in die Pension einrechenbare Personalzulage (Beschluss des gemeinderätlichen Komitees zu Punkt 4 lit. f.).

17. Vereinfachung der Titel nach Anhörung der Personalvertretung (Punkt 9 des erwähnten G.=R.=B.).

18. Einreihung der Angestellten in das Gehalts- und Gruppenschema und Bestimmung der Rangstage wie Berücksichtigung besonderer Verhältnisse bei einzelnen Angestelltenkategorien und in Einzelfällen erfolgt **einvernehmlich** mit der Personalvertretung, ebenso die analoge Anwendung auf die noch nicht in die Gehaltsgruppen eingereihten Angestellten (z. B. Kriegsprovisorische, Punkt 9, 10 und 11 des erwähnten G.=R.=B.).

Diese umfassenden Rechte sind aber den Personalvertretungen nicht als Herrschaftsbefugnisse zu eigenem Rechte verliehen, sondern als Vertretungspflichten zur Sicherung der Rechte der städt. Angestellten. Insbesondere trifft die Personalvertretungen die Pflicht der Amtsverschwiegenheit (§ 22 D.=D.). Sie dürfen von den bei Ausübung ihrer Funktion ihnen zur Kenntnis kommenden Amtsvorgängen nur im Verkehre mit der berufenen Dienststelle, sicherlich auch im Verkehre mit den Funktionären der Standesorganisation Gebrauch machen, die sie zur Unterstützung ihrer Tätigkeit in Anspruch nehmen. In vielen Fällen ist nur von einem Rechte zur Intervention (und nicht von einem Entscheidungsrechte), in vielen Fällen nur von einer Anhörung, in anderen wieder aber von einem **Einvernehmen** mit der Personalvertretung die Rede. Die letzteren Fälle sind jene, die der Personalvertretung die weitgehendsten Befugnisse verleihen. Denn in allen diesen Fällen darf der Dienstgeber nicht einseitig vorgehen. Das Erfordernis des Einvernehmens beinhaltet grundsätzlich die Notwendigkeit der **Zustimmung** der Personalvertretung zu der in das Werk zu setzenden Maßnahme. Wo es sich um bloßes „Anhören“ dreht, wird das Gewicht des abgegebenen Votums von der Sachlichkeit und Unparteilichkeit des Urteiles der Personalvertretung und von ihrer Autorität abhängen, die in letzter Linie in der Solidarität mit dem Fachvereine und dem Verbande wurzelt.

Durch ein solches Einvernehmen wird die Personalvertretung auch in allen jenen Fällen, in denen die Dienstordnung und die mit ihr zusammenhängenden Vorschriften der Personalvertretung kein endgültiges Beschlußrecht geben (Intervention, Einvernahme, Vorschlagsrechte), ihren Willenskundgebungen das Gewicht einer autoritativen Entscheidung verleihen. Denn in allen diesen Fällen läuft eine Differenz mit dem Dienstgeber auf einen Übergang des Entscheidungsrechtes an die gemeinderätliche Personalkommission hinaus, bei der die Willensmeinung des Verbandes sicherlich entscheidend in die Waagschale fällt. Dies folgt schon aus der Natur der Zusammensetzung dieser Kommission. Es wird sich daher für die Personalvertreter empfehlen, Fragen von grundsätzlicher Bedeutung oder größerer Tragweite nicht bloß in die Konferenz der Hauptvertrauensmänner zu bringen, sondern auch die Wohlmeinung der eigenen Fachvereine und des Verbandes im Gegenstande einzuholen.

III. Die gemeinderätliche Personalkommission.

Diese hochwichtige, das demokratische Selbstbestimmungsrecht der Angestellten in allen Angestelltenfragen verbürgende Einrichtung ist eine Weiterbildung des gemeinderätlichen Verhandlungskomitees, das auf Grund der Verbandsforderungen im Februar 1919 zur Behandlung aller Angestelltenfragen eingesetzt wurde und das sich so sehr bewährte, daß es in kurzer, freilich angestrengtester Arbeit eine Gehalts- und Dienstrechtsreform schaffen konnte, die ihresgleichen in der Geschichte des Angestelltenrechtes sucht. Unabhängig von dieser **zuerst von der Gemeinde Wien** geschaffenen **Neueinrichtung**, die in der Folge von vielen Angestelltenorganisationen in Osterreich verlangt wurde, ist, soweit bekannt ist, gleichfalls heuer eine ähnliche Einrichtung nur in Italien anlässlich der großen Eisenbahnerbewegung getroffen worden. Das tragende Prinzip dieser Institution, die im Paragraph 81 der Dienstordnung ausführlich geregelt erscheint, ist das vertrauensvolle Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, das allen Regelungen von Angestelltenfragen die Schärfe eines einseitigen Diktates nimmt, sie wirklich auf dem Grundsätze vollster und freiester Mitbestimmung der der Regelung Unterworfenen aufbaut und sie so auf eine ganz andere Rechts-

grundlage als bisher stellt: an die Stelle des einseitigen Dienstbefehles tritt die freie Selbstbeschränkung des eigenen Willens. Es verdient hier festgehalten zu werden, daß das gemeinderätliche Komitee während seiner zweimonatlichen Tätigkeit alle grundlegenden Fragen einvernehmlich **ohne** Abstimmung erledigen konnte und daß es nur zweimal in ganz untergeordneten Fragen lediglich aus formellen Gründen zu einer Abstimmung kam. Die Zusammensetzung der Kommission ist eine paritätische: 11 Gemeinderatsmitglieder, von denen eines den Vorsitz führt und nur bei Stimmengleichheit dirimiert, und 10 Verbandsmitglieder. § 81, P. 1 und 2 enthält eine ganz **allgemeine** Kompetenzklausel für die gemeinderätliche Personalkommission, so daß **jeder** an den Stadt- oder Gemeinderat gehende Antrag in Personalsachen allgemeiner oder grundsätzlicher Natur zuerst die Personalkommission zu passieren hat und diese jene Stelle ist, die das in der Dienstordnung wiederholt vorgesehene Einvernehmen zwischen Gemeinde und Angestellte zu vermitteln hat. Aberdies hat sie zahlreiche konkrete Befugnisse auf Grund der allgemeinen Dienstordnung (z. B. § 2, al. 2, § 21, al. 4 und i. f.), sie entscheidet über die Giltigkeit von Personalvertretungswahlen und ist die oberste Vermittlungsinstanz in allen aus der allgemeinen Dienstordnung sich ergebenden Streitfragen.

Merkblatt

für die Wähler von Ing. Eduard Lasch.

1. Wen soll ich wählen?

Die vollendeste Demokratie hat mit der schärfsten Autokratie die Außerlichkeit gemeinsam: die ausübende Gewalt beschränkt sich auf eine kleine Anzahl von Personen. Der ganze Apparat der demokratischen Vertretungen wird eine spielend zu handhabende Maschine, wenn die Wähler bereits die Schulung besitzen, die Vertretung ihrer Interessen in den verschiedenen Organisationen nur wenigen Personen anzuvertrauen. Ihre Sicherung besteht nicht in einer Zersplitterung der ausübenden Gewalten, sondern darin, daß die Personen, die zu Mandataren gewählt werden, durch das Wahlsystem auf das Vertrauen der

Wähler angewiesen sind und mit dem Vertrauen Mandat und Ansehen verlieren. Darin besteht die wahre Demokratie.

Auf unsere Verhältnisse angewandt bedeutet dieser Grundsatz: wählet zu Verbandsdelegierten, Angestelltenräten und Personalvertretern tunlichst dieselben Personen.

2. Wen soll ich nicht wählen?

Nicht wählen soll ich, wer durch seine Stellung mit dem Geiste der Personalvertretung, die ein beigeordnetes Kontrollorgan der Direktion in Personalangelegenheiten sein soll, in Widerspruch geraten kann z. B. Direktionsmitglieder, Personalreferenten, zur Beurlaubung, Versetzung zc. befugte Beamte. Nicht wählen soll ich, wer durch Wort oder Tat bewiesen hat, daß er der Institution der Personalvertretungen feindlich gegenüber steht oder sie innerlich ablehnt, weil derselbe sie nie in ihrem wahren Geiste ausüben wird.

Nicht wählen soll ich, wer durch Pensionierung, Vorrückung oder andere Veränderungen voraussichtlich während der Wahlperiode in eine Stellung gelangen wird, die ihn zur Niederlegung seines Mandats zwingt oder zwingen sollte.

3. Was soll ich während der Wahlperiode tun?

Ich soll in alle Versammlungen gehen, in denen meine Vertreter Rechenschaftsberichte über ihre Tätigkeit ablegen. Nur so wird die notwendige Gemeinschaft zwischen Wählern und Gewählten aufrecht erhalten.

Ich soll das Zusammengehörigkeitsbewußtsein pflegen und entwickeln zu der Zeit, wo keine Lohnkämpfe auszufechten sind, damit unser Fachverein und unser Verband in Zeiten der Not und Gefahr doppelt stark seien.

Ich soll meine Vertreter überwachen und, wenn sie nicht im Sinne der Gemeinschaft arbeiten, abberufen, bezw. nicht mehr wieder wählen.

Ich soll nie glauben, es handle sich nicht um meine Stimme. Ich soll nie glauben es gehe um eine Nebensache. Immer geht es um das Ganze.

