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 Disziplinargewalt (indem die Personalvertretungen paritätisch mit dem Personalreferenten an der Zusammensetzung der **Disziplinarausschüsse** mitwirken, § 80 D.-O.) 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 größtmöglichsten 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.-O.) 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.-O.)

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

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

4. Anrechnung von Privatdienstzeit setzt die **Anhörung** der Personalvertretung voraus. (§ 18 D.-O.).

5. Die Verleihung des Definitivums hat **einvernehmlich** mit der Personalvertretung zu erfolgen. (§ 19 D.-O.). 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.-O.). 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). Endgillig 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.-O.).

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 Leiterernennung gegeben wird. Ferner ist das Einvernehmen mit der Personalvertretung zu pflegen, wenn es sich um Löschung von Disziplinarerkenntnissen handelt (§ 93 D.-O.). Die Personalvertretung hat auch das Recht, jederzeit in die Personalstandesausweise Einsicht zu nehmen.

11. Bewilligung von Urlauben gegen Karrenz 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.-O.).

13. Anhörung der Personalvertretung vor amtswegiger Pensionierung eines Angestellten (§ 101 D.-O.)

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

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 **Leiterzulagen** 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.-O.). Sie dürfen von den bei Ausübung ihrer Funktion ihnen zur Kenntnis kommenden Amtvorgängen 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 endgiltiges 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 Wagschale 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 Österreich 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 Grundsatze vollster und freiester Mitbestimmung der der Regelung Unterworfenen aufbaut und sie so auf eine ganz andere Rechts-