

TE Vwgh Erkenntnis 2009/4/22 2008/12/0061

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.04.2009

Index

10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
60/03 Kollektives Arbeitsrecht;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;
63/07 Personalvertretung;
91/02 Post;

Norm

ArbVG §116;
BDG 1979 §51 Abs1;
BRG §16 Abs1;
B-VG Art7 Abs1;
PBVG 1996 §65 Abs2;
PBVG 1996 §65 Abs3;
PBVG 1996 §66;
PVG 1967 §25 Abs1 idF 1975/363;
PVG 1967 §25 Abs1;
PVG 1967 §25 Abs4 idF 1975/363;
PVG 1967 §25 Abs4 impl;
PVG 1967 §25 Abs4;
1. ArbVG § 116 heute
2. ArbVG § 116 gültig ab 01.07.1974
1. BDG 1979 § 51 heute
2. BDG 1979 § 51 gültig ab 01.01.1980
1. B-VG Art. 7 heute
2. B-VG Art. 7 gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2013
3. B-VG Art. 7 gültig von 01.01.2004 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
4. B-VG Art. 7 gültig von 16.05.1998 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/1998
5. B-VG Art. 7 gültig von 14.08.1997 bis 15.05.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/1997
6. B-VG Art. 7 gültig von 01.07.1988 bis 13.08.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 341/1988
7. B-VG Art. 7 gültig von 01.01.1975 bis 30.06.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
8. B-VG Art. 7 gültig von 19.12.1945 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Mag. Nussbaumer-Hinterauer als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Khorramdel, über die Beschwerde des F M in R, vertreten durch Dr. Peter Ringhofer, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des beim Vorstand der Österreichischen Post Aktiengesellschaft eingerichteten Personalamtes vom 8. Februar 2008, Zl. PM/PRB- 536348/08-A01, betreffend Entfall der Bezüge nach § 12c Abs. 1 Z. 2 GehG, zu Recht erkannt: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Mag. Nussbaumer-Hinterauer als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Khorramdel, über die Beschwerde des F M in R, vertreten durch Dr. Peter Ringhofer, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des beim Vorstand der Österreichischen Post Aktiengesellschaft eingerichteten Personalamtes vom 8. Februar 2008, Zl. PM/PRB- 536348/08-A01, betreffend Entfall der Bezüge nach Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziffer 2, GehG, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht seit 1. Oktober 1990 als Beamter in einem öffentlich-rechtlichen (Aktiv-)Dienstverhältnis zum Bund, ist der Österreichischen Post Aktiengesellschaft zur Dienstleistung zugewiesen und wird als Leiter des Postamtes F verwendet. Nachdem er schon bei den Wahlen zur Personalvertretung im November 2002 zum Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses Post Vorarlberg gewählt worden war, wurde er im November 2006 in dieser Funktion wiedergewählt.

Unbestritten ist, dass es sich bei der Funktion des Beschwerdeführers als Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses nicht um ein nach § 67 des Post-Betriebsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 326/1996 - PBVG, unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsleistung freigestelltes Mitglied der Personalvertretung handelt. Unbestritten ist weiters, dass er in der Zeit vom 13. bis einschließlich 16. und vom 19. bis einschließlich 21. April 2004 keinen Dienst versehen hat. Unbestritten ist, dass es sich bei der Funktion des Beschwerdeführers als Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses nicht um ein nach Paragraph 67, des Post-Betriebsverfassungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 326 aus 1996, - PBVG, unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsleistung freigestelltes Mitglied der Personalvertretung handelt. Unbestritten ist weiters, dass er in der Zeit vom 13. bis einschließlich 16. und vom 19. bis einschließlich 21. April 2004 keinen Dienst versehen hat.

In seiner Eingabe vom 1. März 2005 brachte der Beschwerdeführer vor, ihm sei für den Kalendermonat April 2004 sein Bezug nicht im vollen Umfang, sondern nur in der Höhe von EUR 2.047,18 ausbezahlt worden. Gemäß § 12c Abs. 1 GehG sei ein Entfall der Bezüge nur in zwei Fällen vorgesehen. Keiner der beiden gesetzlich normierten Fälle liege vor. Er ersuche um umgehende Nachzahlung der widerrechtlich einbehaltenen Bezugsteile und für den Fall der Nichtzahlung stelle er den Antrag auf bescheidmäßige Erledigung. In seiner Eingabe vom 1. März 2005 brachte der Beschwerdeführer vor, ihm sei für den Kalendermonat April 2004 sein Bezug nicht im vollen Umfang, sondern nur in der Höhe von EUR 2.047,18 ausbezahlt worden. Gemäß Paragraph 12 c, Absatz eins, GehG sei ein Entfall der Bezüge nur in zwei Fällen vorgesehen. Keiner der beiden gesetzlich normierten Fälle liege vor. Er ersuche um umgehende Nachzahlung der widerrechtlich einbehaltenen Bezugsteile und für den Fall der Nichtzahlung stelle er den Antrag auf bescheidmäßige Erledigung.

Mit "Disziplinarerkenntnis" vom 20. September 2006 erkannte die Disziplinaroberkommission beim Bundeskanzleramt den Beschwerdeführer im Spruchabschnitt B)

"schuldig, weder die Tatsache, dass er freie Zeit für seine Tätigkeiten als Personalvertreter während der Zeiträume

1. a) Litera a
13.4.2004 bis 16.4.2004 und

2. b)Litera b

19.4.2004 bis 21.4.2004

in Anspruch nahm, zeitgerecht vor Inanspruchnahme der dafür jeweils erforderlichen freien Zeit noch den Inhalt der dabei zu verrichtenden Personalvertreterstätigkeiten ausreichend konkret - zumindest in groben Umrissen hinsichtlich der einzelnen (Halb-)Tage und der besuchten Dienststellen - seinem Dienstvorgesetzten gemeldet zu haben, obwohl ihm dies überwiegend möglich und zumutbar war.

Der Beschuldigte hat dadurch Dienstpflichtverletzungen gemäß § 8 Abs. 3 PBVG iVm der Dienstanweisung vom 17.12.2003, PM/HS- 376053/03 A01 iVm den dienstlichen Weisungen der Vertriebsdirektion Tirol/Vorarlberg Post Filialnetz vom 17.3.2004 und vom 29.3.2004 iVm § 44 Abs. 1 BDG iSd § 91 leg. cit. Der Beschuldigte hat dadurch Dienstpflichtverletzungen gemäß Paragraph 8, Absatz 3, PBVG in Verbindung mit der Dienstanweisung vom 17.12.2003, PM/HS- 376053/03 A01 in Verbindung mit den dienstlichen Weisungen der Vertriebsdirektion Tirol/Vorarlberg Post Filialnetz vom 17.3.2004 und vom 29.3.2004 in Verbindung mit Paragraph 44, Absatz eins, BDG iSd Paragraph 91, leg. cit. schuldhaft begangen."

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer die zur
hg. Zl. 2006/09/0222 protokollierte Beschwerde.

Mit Bescheid vom 28. Februar 2007 sprach das Personalamt

Innsbruck als Personalbehörde erster Instanz den Entfall der Bezüge des Beschwerdeführers für die Zeit vom 13. bis einschließlich 16. und vom 19. bis einschließlich 21. April 2004 aus. Begründend führte die Dienstbehörde erster Instanz unter anderem aus:

"Gemäß § 66 PBVG 1996 ist den Mitgliedern der Personalvertretungsorgane die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren. Im Zusammenhang mit dieser Gesetzesbestimmung wurde am 17.12.2003 eine Dienstanweisung erlassen und die entsprechende Vorgangsweise festgelegt. Entsprechend dieser Dienstanweisung haben die Personalvertretungsorgane bzw. deren Mitglieder die Information über die Inanspruchnahme von Freizeit nach § 66 PBVG rechtzeitig an den zuständigen Regionalleiter zu übermitteln. Diese Dienstanweisung wurde Ihnen am 22.12.2003 übermittelt und zur Kenntnis gebracht. In der Dienstanweisung vom 17.12.2003 ist weiters festgehalten, dass die Ausübung des Personalvertretungsmandates ehrenamtlich ist und daher grundsätzlich neben den Berufspflichten außerhalb der Dienstzeit zu erfolgen hat. Ist die Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich oder unverhältnismäßig erschwert, kann bezahlte Freizeit gewährt werden." Gemäß Paragraph 66, PBVG 1996 ist den Mitgliedern der Personalvertretungsorgane die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren. Im Zusammenhang mit dieser Gesetzesbestimmung wurde am 17.12.2003 eine Dienstanweisung erlassen und die entsprechende Vorgangsweise festgelegt. Entsprechend dieser Dienstanweisung haben die Personalvertretungsorgane bzw. deren Mitglieder die Information über die Inanspruchnahme von Freizeit nach Paragraph 66, PBVG rechtzeitig an den zuständigen Regionalleiter zu übermitteln. Diese Dienstanweisung wurde Ihnen am 22.12.2003 übermittelt und zur Kenntnis gebracht. In der Dienstanweisung vom 17.12.2003 ist weiters festgehalten, dass die Ausübung des Personalvertretungsmandates ehrenamtlich ist und daher grundsätzlich neben den Berufspflichten außerhalb der Dienstzeit zu erfolgen hat. Ist die Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich oder unverhältnismäßig erschwert, kann bezahlte Freizeit gewährt werden.

Die Abwesenheiten gem. § 66 PBVG gaben Sie in Tagen und Wocheneinheiten bekannt. Mit E-Mail vom 17.03.2004 der Vertriebsdirektion Tirol/Vorarlberg der Österreichischen Post AG, Post Filialnetz, wurden Sie beauftragt, Informationen zu Dienstfreistellungen so zeitgerecht abzufertigen, dass diese drei Arbeitstage vor Inanspruchnahme der Freizeit bei der Vertriebsdirektion Tirol/Vorarlberg einlangen. Mit E-Mail vom 29.03.2004 erneuerte die Vertriebsdirektion für Tirol/Vorarlberg diesen Auftrag und verlangte zusätzlich, dass die Information über die Inanspruchnahme von Freizeit die Leitgebiete der besuchten Dienststellen, die Anzahl der Dienststellen, die Anzahl der Mitarbeiter und in groben Umrissen die Themen der geführten Gespräche zu beinhalten hat. Für den Dienstgeber sollte erkennbar sein, welche Kollegen von welchen Postfilialen und Dienststellen aufgesucht werden. Der Dienstgeber hat in den Weisungen vom 17.12.2003, 17.03.2004 und 29.03.2004 ausdrücklich zu erkennen gegeben, dass er genauere Informationen über den Inhalt und die Ausübung der jeweiligen Personalvertretungstätigkeit wünscht. Die Abwesenheiten gem. Paragraph 66, PBVG gaben Sie in Tagen und Wocheneinheiten bekannt. Mit E-Mail vom 17.03.2004 der Vertriebsdirektion Tirol/Vorarlberg der Österreichischen Post AG, Post Filialnetz, wurden Sie beauftragt, Informationen zu

Dienstfreistellungen so zeitgerecht abzufertigen, dass diese drei Arbeitstage vor Inanspruchnahme der Freizeit bei der Vertriebsdirektion Tirol/Vorarlberg einlangen. Mit E-Mail vom 29.03.2004 erneuerte die Vertriebsdirektion für Tirol/Vorarlberg diesen Auftrag und verlangte zusätzlich, dass die Information über die Inanspruchnahme von Freizeit die Leitgebiete der besuchten Dienststellen, die Anzahl der Dienststellen, die Anzahl der Mitarbeiter und in groben Umrissen die Themen der geführten Gespräche zu beinhalten hat. Für den Dienstgeber sollte erkennbar sein, welche Kollegen von welchen Postfilialen und Dienststellen aufgesucht werden. Der Dienstgeber hat in den Weisungen vom 17.12.2003, 17.03.2004 und 29.03.2004 ausdrücklich zu erkennen gegeben, dass er genauere Informationen über den Inhalt und die Ausübung der jeweiligen Personalvertretungstätigkeit wünscht.

...

Entgegen diesen Weisungen informierten Sie mit E-Mail vom Dienstag den 13.04.2004, (Uhrzeit 14:44) den Vertriebsdirektor für Tirol und Vorarlberg, Mag. M., in Anlehnung an die DA (Dienstanweisung vom 17.12.2003, ...), das Post-Betriebsverfassungsgesetz 1996 (PBVG) und das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) über die beabsichtigte Freizeitgewährung vom 13.04.2004 bis 16.04.2004. Als Grund wird angeführt:

'Dienststellenbesuche und konkrete Intervention gemäss PBVG, ArbVG usw'.

Diese Angabe lässt nicht erkennen, welche Postfilialen und Dienststellen besucht werden sollten und welche betriebsbezogenen Themen geplant waren.

Mit E-Mail vom Freitag den 16.04.2004, (Uhrzeit 18:42), teilten Sie mit, dass Sie für die Zeit vom 19.04.2004 bis 21.04.2004 Freizeit gemäß § 66 PBVG in Anspruch nehmen. Den erteilten Weisungen zuwider erfolgte die Information sowohl am 13.04.2004 als auch am 16.04.2004 nicht zeitgerecht. Ihnen war es möglich und zumutbar, zu früheren Zeitpunkten als den tatsächlich wahrgenommenen mit ihrem Dienstvorgesetzten Kontakt aufzunehmen und diesen rechtzeitig darüber zu informieren, dass Sie in Ihrer Funktion als Personalvertreter Freizeit iSd § 66 PBVG in Anspruch nehmen wollen. Die in den beiden E-Mails vom 13.04.2004, 14:44 Uhr, und vom 16.04.2004, 18:42 Uhr, wiedergegebenen Mitteilungen entsprechen des weiteren nicht dem in den Weisungen geforderten

Konkretisierungsgebot. Mit E-Mail vom Freitag den 16.04.2004, (Uhrzeit 18:42), teilten Sie mit, dass Sie für die Zeit vom 19.04.2004 bis 21.04.2004 Freizeit gemäß Paragraph 66, PBVG in Anspruch nehmen. Den erteilten Weisungen zuwider erfolgte die Information sowohl am 13.04.2004 als auch am 16.04.2004 nicht zeitgerecht. Ihnen war es möglich und zumutbar, zu früheren Zeitpunkten als den tatsächlich wahrgenommenen mit ihrem Dienstvorgesetzten Kontakt aufzunehmen und diesen rechtzeitig darüber zu informieren, dass Sie in Ihrer Funktion als Personalvertreter Freizeit iSd Paragraph 66, PBVG in Anspruch nehmen wollen. Die in den beiden E-Mails vom 13.04.2004, 14:44 Uhr, und vom 16.04.2004, 18:42 Uhr, wiedergegebenen Mitteilungen entsprechen des weiteren nicht dem in den Weisungen geforderten Konkretisierungsgebot.

Für die Tage 22.04. bis 23.04., sowie 28.04. bis 29.04.2004, nennen Sie konkrete Abwesenheitsgründe, welche Ihre Tätigkeiten in belegschaftsrechtlichen Angelegenheiten belegen. Für die 3 Tage 19.04. bis 21.04.2004 führen Sie hingegen in pauschaler Weise an:

'Dienststellenbesuche und/aufgrund konkreter Anfragen und Interventionen im Einzelfalle usw. gemäß PBVG iVm ArbVG ...' Es ist auch im Nachhinein nichts hervorgekommen, dass am 13.04.2004 oder am 19.04.2004 derart dringende Einsätze von Ihnen notwendig waren, welche ein umgehendes Verlassen der Dienststelle ohne rechtzeitige vorherige Meldung der Dienstabwesenheit rechtfertigen würden. Aus zeitlichen Gründen war es Ihnen möglich, Ihre Dienstabwesenheiten ihrem Vorgesetzten drei Tage im Vorhinein zu melden. 'Dienststellenbesuche und/aufgrund konkreter Anfragen und Interventionen im Einzelfalle usw. gemäß PBVG in Verbindung mit ArbVG ...' Es ist auch im Nachhinein nichts hervorgekommen, dass am 13.04.2004 oder am 19.04.2004 derart dringende Einsätze von Ihnen notwendig waren, welche ein umgehendes Verlassen der Dienststelle ohne rechtzeitige vorherige Meldung der Dienstabwesenheit rechtfertigen würden. Aus zeitlichen Gründen war es Ihnen möglich, Ihre Dienstabwesenheiten ihrem Vorgesetzten drei Tage im Vorhinein zu melden.

Die Dienstbehörde kann unter Wahrung des rechtlichen Gehörs in einem vorausgegangenen Disziplinarverfahren getroffene Tatsachenfeststellungen verwerten und auch der rechtlichen

Würdigung der Disziplinarbehörde beitreten ... Die

Disziplinaroberkommission hat im Disziplinarverfahren ... einen

Weisungsverstoß als Tatsache festgestellt und diese Dienstpflichtverletzung ihrer Entscheidung zu Grunde gelegt.

Auf dieses Disziplinarverfahren und die dort getroffenen Tatsachenfeststellungen nehmen wir Bezug. Auch das laufende besoldungsrechtliche Verfahren hat keine Hinweise ergeben, dass für die Abwesenheit eine ausdrückliche

oder stillschweigende Gestattung von Dienstgeberseite vorgelegen wäre. Ganz im Gegenteil stellt sich Ihre Abwesenheit aus der Sicht der Dienstbehörde als eigenmächtig, weil pflichtwidrig, dar. Die Ermittlungen lassen weiters keinen rechtmäßigen Entschuldigungsgrund für die Abwesenheit erkennen.

...

... In Ihrer schriftlichen Äußerung vom 17.11.2006 haben Sie

keinerlei Auskünfte erteilt, welche dem Dienstgeber wenigstens im Nachhinein eine nachprüfende Kontrolle ermöglichen würden, ob die von Ihnen in Anspruch genommene Freizeit in der Bestimmung des § 66 PBVG Deckung findet und insoferne als gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst zu werten ist. Zum Beweis für die notwendige Personalvertretungstätigkeit verweisen Sie auf die Ergebnisse des Disziplinarverfahrens. Nun findet sich aber weder im dortigen Beweisverfahren noch in den rechtlichen Ausführungen ein Hinweis auf den nachvollziehbaren Inhalt der vorgenommenen Personalvertretungstätigkeit oder auf die rechtmäßige Inanspruchnahme der Freizeit. Die Tatsache, dass die Disziplinaroberkommission bei ihrer Erkenntnisfindung den Weisungsverstoß der Dienstpflichtverletzung zu Grunde legte, vermag die im gegenständlichen dienstrechtlichen Verfahren erhobenen Sachverhaltsgrundlagen und rechtlichen Schlussfolgerungen nicht zu mindern oder zu entkräften. Die Disziplinaroberkommission wies in ihrer Entscheidung lediglich darauf hin, dass die Frage, ob hinsichtlich der Zeiträume 13.04. bis 16.04.2004 und 19.04. bis 21.04.2004 zu Recht ein Bedarf nach Inanspruchnahme von Freizeit gemäß § 66 PBVG und somit ein Rechtsanspruch auf Grund dieser Bestimmung bestand oder nicht, von der disziplinären Entscheidung unberührt bleibt. Dies zu klären ist Sache des gegenständlichen dienstrechtlichen Verfahrens. keinerlei Auskünfte erteilt, welche dem Dienstgeber wenigstens im Nachhinein eine nachprüfende Kontrolle ermöglichen würden, ob die von Ihnen in Anspruch genommene Freizeit in der Bestimmung des Paragraph 66, PBVG Deckung findet und insoferne als gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst zu werten ist. Zum Beweis für die notwendige Personalvertretungstätigkeit verweisen Sie auf die Ergebnisse des Disziplinarverfahrens. Nun findet sich aber weder im dortigen Beweisverfahren noch in den rechtlichen Ausführungen ein Hinweis auf den nachvollziehbaren Inhalt der vorgenommenen Personalvertretungstätigkeit oder auf die rechtmäßige Inanspruchnahme der Freizeit. Die Tatsache, dass die Disziplinaroberkommission bei ihrer Erkenntnisfindung den Weisungsverstoß der Dienstpflichtverletzung zu Grunde legte, vermag die im gegenständlichen dienstrechtlichen Verfahren erhobenen Sachverhaltsgrundlagen und rechtlichen Schlussfolgerungen nicht zu mindern oder zu entkräften. Die Disziplinaroberkommission wies in ihrer Entscheidung lediglich darauf hin, dass die Frage, ob hinsichtlich der Zeiträume 13.04. bis 16.04.2004 und 19.04. bis 21.04.2004 zu Recht ein Bedarf nach Inanspruchnahme von Freizeit gemäß Paragraph 66, PBVG und somit ein Rechtsanspruch auf Grund dieser Bestimmung bestand oder nicht, von der disziplinären Entscheidung unberührt bleibt. Dies zu klären ist Sache des gegenständlichen dienstrechtlichen Verfahrens.

...

... In Ihren Mitteilungen vom 13.04.2004 und 16.04.2004

finden sich nur pauschale Hinweise auf potentielle Tätigkeiten und Gesetze. Das Erfordernis einer Angabe 'in groben Umrissen' ist aus unserer Sicht in keiner Weise erfüllt. Weiters soll die rechtzeitige Mitteilung der Inanspruchnahme von Freizeit dem Dienstgeber die notwendigen Dispositionen für den Personaleinsatz sichern. Die Kurzfristigkeit Ihrer beiden Informationen ließen hier keinen Spielraum.

Hinzu kommt, dass gem. § 48 BDG 1979 der Beamte die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten hat, wenn er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist. Da keiner der drei legalen Abwesenheitsgründe zutrifft, kommt die Dienstbehörde zum Ergebnis, dass Sie an den fraglichen 7 Tagen Ihre Dienststunden nicht eingehalten haben. Für Ihre Abwesenheit liegt kein ausreichender Entschuldigungsgrund vor. Aus der Sicht des Dienstgebers handelt es sich bei Ihrem Fernbleiben für die fraglichen 7 Tage auch nach der Rechtsgrundlage des § 48 BDG um eine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst. Hinzu kommt, dass gem. Paragraph 48, BDG 1979 der Beamte die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten hat, wenn er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist. Da keiner der drei legalen Abwesenheitsgründe zutrifft, kommt die Dienstbehörde zum Ergebnis, dass Sie an den fraglichen 7 Tagen Ihre Dienststunden nicht eingehalten haben. Für Ihre Abwesenheit liegt kein ausreichender Entschuldigungsgrund vor. Aus der Sicht des Dienstgebers handelt es sich bei Ihrem Fernbleiben für die fraglichen 7 Tage auch nach der Rechtsgrundlage des Paragraph 48, BDG um eine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst.

...

Die Ermittlungen führen die Dienstbehörde zum Ergebnis, dass keinerlei Gestattung für das Fernbleiben erteilt wurde.

Ganz im Gegenteil versuchte die Dienstbehörde mit Hilfe von Weisungen, Sie von Ihrer eigenmächtigen Vorgangsweise des uferlosen 'Sich frei Nehmens' abzubringen. Auch kann § 66 PBVG dann nicht als Rechtsgrundlage und Entschuldigungsgrund dienen, wenn mangels Bekanntgabe der zu besuchenden Dienststellen, Mitarbeiter und zu besprechenden Themenkreise die nachfolgende Kontrolle durch den Dienstgeber verunmöglicht wird. Und die Kurzfristigkeit der Meldungen vom 13.04.2004 und 16.04.2004 machten von vorne herein jede ex-ante-Beurteilung durch einen Richter zunichte, wie es in Anlehnung an § 116 Arbeitsverfassungsgesetz denkbar wäre ... Die Ermittlungen führen die Dienstbehörde zum Ergebnis, dass keinerlei Gestattung für das Fernbleiben erteilt wurde. Ganz im Gegenteil versuchte die Dienstbehörde mit Hilfe von Weisungen, Sie von Ihrer eigenmächtigen Vorgangsweise des uferlosen 'Sich frei Nehmens' abzubringen. Auch kann Paragraph 66, PBVG dann nicht als Rechtsgrundlage und Entschuldigungsgrund dienen, wenn mangels Bekanntgabe der zu besuchenden Dienststellen, Mitarbeiter und zu besprechenden Themenkreise die nachfolgende Kontrolle durch den Dienstgeber verunmöglicht wird. Und die Kurzfristigkeit der Meldungen vom 13.04.2004 und 16.04.2004 machten von vorne herein jede ex-ante-Beurteilung durch einen Richter zunichte, wie es in Anlehnung an Paragraph 116, Arbeitsverfassungsgesetz denkbar wäre ... In den Tagen vom 13.04.2004 bis 16.04.2004 und vom 19.04.2004 bis 21.04.2004 waren Sie aus der Sicht des Dienstgebers eigenmächtig und ungerechtfertigt vom Dienst abwesend. Gem. § 12c Abs. 1 Ziff. 2 Gehaltsgesetz 1956 entfallen die Bezüge, wenn der Beamte eigenmächtig länger als drei Tage dem Dienst fernbleibt, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst. Gem. § 12c Abs. 2 GG 1956 ist für jeden Kalendertag vom ersten Tag der ungerechtfertigten Abwesenheit bis zum Tag des Wiederantrittes des Dienstes ein Dreißigstel des Monatsbezuges abzuziehen. Als Tag des Wiederantrittes wertet die Dienstbehörde Donnerstag den 22.04.2004, da Sie ab diesem Zeitpunkt mit korrekter Begründung gerechtfertigt vom Dienst abwesend waren. In den Tagen vom 13.04.2004 bis 16.04.2004 und vom 19.04.2004 bis 21.04.2004 waren Sie aus der Sicht des Dienstgebers eigenmächtig und ungerechtfertigt vom Dienst abwesend. Gem. Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziff. 2 Gehaltsgesetz 1956 entfallen die Bezüge, wenn der Beamte eigenmächtig länger als drei Tage dem Dienst fernbleibt, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst. Gem. Paragraph 12 c, Absatz 2, GG 1956 ist für jeden Kalendertag vom ersten Tag der ungerechtfertigten Abwesenheit bis zum Tag des Wiederantrittes des Dienstes ein Dreißigstel des Monatsbezuges abzuziehen. Als Tag des Wiederantrittes wertet die Dienstbehörde Donnerstag den 22.04.2004, da Sie ab diesem Zeitpunkt mit korrekter Begründung gerechtfertigt vom Dienst abwesend waren. Da Sie nach dem ermittelten Sachverhalt die beiden Tatbestände des § 12c Abs. 1 Ziff. 2 GG 1956 für die Tage vom 13.04.204 bis einschließlich 16.04.2004 sowie für die Tage vom 19.04.2004 bis einschließlich 21.04.204 verwirklichten, entfielen für diese Zeit die Bezüge. Der in § 12c Abs. 1 Ziff. 2 GG 1956 Da Sie nach dem ermittelten Sachverhalt die beiden Tatbestände des Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziff. 2 GG 1956 für die Tage vom 13.04.204 bis einschließlich 16.04.2004 sowie für die Tage vom 19.04.2004 bis einschließlich 21.04.204 verwirklichten, entfielen für diese Zeit die Bezüge. Der in Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziff. 2 GG 1956 angeordnete Entfall der Bezüge tritt kraft Gesetzes ein ... Es wurde der aliquote Teil des Monatsbezuges einbehalten (§ 12c Abs. 2 GG 1956) wurde der aliquote Teil des Monatsbezuges einbehalten (Paragraph 12 c, Absatz 2, GG 1956). ..."

In der gegen diesen Bescheid erhobenen Berufung wandte sich der Beschwerdeführer gegen die Ansicht der Dienstbehörde, in den Weisungen vom 17. Dezember 2003 und 17. und 29. März 2004 hätte der Dienstgeber ausdrücklich zu erkennen gegeben, dass er genauere Informationen über den Inhalt und die Ausübung der jeweiligen Personalvertretungstätigkeit wünschte. Es sei nicht konkret behauptet worden, es hätte am gesetzlichen Erfordernis der tatsächlichen Ausführung vom gesetzeskonformer Personalvertretungstätigkeit gemangelt. Was den zeitlichen Ablauf der Inanspruchnahme der dienstfreien Zeit betreffe, träfen die Angaben im angefochtenen Bescheid zu. Der Beschwerdeführer habe dementsprechend bezüglich der ersten verfahrensgegenständlichen Freizeitnahme die Meldung am Tag ihres Beginnes erstattet, bezüglich der zweiten jedoch bereits drei Tage vorher. In beiden Fällen sei festzuhalten, dass keine Untersagung erfolgt sei, weder vorweg noch im Nachhinein auch nur angedeutet worden sei, dass überhaupt bzw. wegen verspäteter Bekanntgabe dienstliche Schwierigkeiten eintreten könnten oder eingetreten wären. Er sei auch ab der Meldung bis zur Beendigung der dienstfreien Zeit nicht aufgefordert worden, eine nähere Begründung durch eine nähere Darstellung der von ihm beabsichtigten Personalvertretungstätigkeit nachzuliefern. Der Erstbescheid mangle daran, einen konkreten Nachteil für den Dienstbetrieb aufzuzeigen. Die Begründung des

Erstbescheides sei auch hinsichtlich der schriftlichen Weisungen (über die Vorabmeldung von Personalvertretungstätigkeit) unvollständig. Wären Wortlaut und Person des Weisungsgebers bzw. dessen Funktion festgestellt worden, hätte sich ergeben, dass es sich nicht um eine Weisung gehandelt habe. Dies umso mehr, als aus rechtlicher Sicht eine Weisungserteilung überhaupt nicht zulässig sei. Der Dienstbehörde erster Instanz hätte auffallen müssen, dass schon in der Begründung des erstinstanzlichen Disziplinarerkenntnisses nicht die Behauptung aufrecht erhalten worden sei, der Beschwerdeführer hätte eine Konkretisierung seiner Aktivitäten während der betreffenden Zeiten unterlassen, sondern sich diese Entscheidung ausschließlich darauf gestützt habe, dass er die Meldung bzw. Konkretisierung nicht vorweg rechtzeitig vorgenommen habe.

Allerdings stehe im Vordergrund, dass schon ausgehend vom unbestrittenen Sachverhalt die getroffene Entscheidung aus rechtlichen Gründen gesetzwidrig sei. Da § 65 Abs. 2 PBVG eine Weisungsfreistellung der Personalvertreter vorsehe, könne es von vornherein keinen für eine Weisungserteilung zuständigen Vorgesetzten geben und bestehe daher von vornherein im Sinn des Art. 20 Abs. 1 letzter Satz B-VG sowie § 44 Abs. 2 BDG 1979 in solchen Fällen keine Pflicht zur Befolgung der Weisung. Eine Meldepflicht bezüglich Inanspruchnahme von Freizeit bestehe daher ausschließlich insoweit, als sie aus dem Gesetz selbst ableitbar sei. Dies regle § 66 PBVG. Dort werde keine Informationspflicht bezüglich Inanspruchnahme von Freizeit normiert. Dennoch habe der Beschwerdeführer nie angezweifelt und zweifle auch weiterhin nicht an, dass eine solche Informationspflicht gegeben sei. Zu beachten sei aber in diesem Zusammenhang die Verwandtschaft dieser Bestimmung mit § 25 Abs. 4 PVG: Darnach habe der Personalvertreter die Inanspruchnahme von dienstfreier Zeit "dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen". Das sei als erschöpfende Gesetzesregelung zu sehen, die uneingeschränkt auch für den gegenständlichen Bereich Gültigkeit habe. Es bestehe dementsprechend ausschließlich eine Verpflichtung zur Informationserteilung. Außerdem bestünden Verpflichtungen dahingehend, dass eine Interessenvertretung "tunlichst ohne Störung des Betriebes und des Unternehmens" auszuführen sei (§ 8 Abs. 3 PBVG). Allerdings stehe im Vordergrund, dass schon ausgehend vom unbestrittenen Sachverhalt die getroffene Entscheidung aus rechtlichen Gründen gesetzwidrig sei. Da Paragraph 65, Absatz 2, PBVG eine Weisungsfreistellung der Personalvertreter vorsehe, könne es von vornherein keinen für eine Weisungserteilung zuständigen Vorgesetzten geben und bestehe daher von vornherein im Sinn des Artikel 20, Absatz eins, letzter Satz B-VG sowie Paragraph 44, Absatz 2, BDG 1979 in solchen Fällen keine Pflicht zur Befolgung der Weisung. Eine Meldepflicht bezüglich Inanspruchnahme von Freizeit bestehe daher ausschließlich insoweit, als sie aus dem Gesetz selbst ableitbar sei. Dies regle Paragraph 66, PBVG. Dort werde keine Informationspflicht bezüglich Inanspruchnahme von Freizeit normiert. Dennoch habe der Beschwerdeführer nie angezweifelt und zweifle auch weiterhin nicht an, dass eine solche Informationspflicht gegeben sei. Zu beachten sei aber in diesem Zusammenhang die Verwandtschaft dieser Bestimmung mit Paragraph 25, Absatz 4, PVG: Darnach habe der Personalvertreter die Inanspruchnahme von dienstfreier Zeit "dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen". Das sei als erschöpfende Gesetzesregelung zu sehen, die uneingeschränkt auch für den gegenständlichen Bereich Gültigkeit habe. Es bestehe dementsprechend ausschließlich eine Verpflichtung zur Informationserteilung. Außerdem bestünden Verpflichtungen dahingehend, dass eine Interessenvertretung "tunlichst ohne Störung des Betriebes und des Unternehmens" auszuführen sei (Paragraph 8, Absatz 3, PBVG).

Es sei aus der Sicht des Beschwerdeführers durchaus akzeptabel, daraus die Konsequenz abzuleiten, dass in zeitlicher Hinsicht Informationserteilung so zu erfolgen habe, dass eine Störung des Dienstbetriebes hintangehalten werde. Die Ausführungen des Erstbescheides zu diesem Thema entbehrten jedes Bezuges auf den konkreten Sachverhalt. Es sei undenkbar, dass aus der zeitlichen Relation zwischen Meldung und Beginn der dienstfreien Zeit eine nachteilige Auswirkung auf den Dienst hätte eintreten können. Die gegenständliche Entscheidung stelle sich als versuchte Maßregelung eines Personalvertreters dar. In der Begründung des Erstbescheides werde prägnant illustriert, weshalb es ein Weisungsrecht, wie es dort unterstellt werde, nicht geben dürfe, solle gewährleistet sein, dass die Personalvertreter unabhängig und wirkungsvoll tätig sein könnten.

§ 12c Abs. 1 Z. 2 GehG käme nur in Betracht, wenn § 66 PBVG unanwendbar wäre. In concreto habe unmittelbar auf der Basis der Informationserteilung über die Inanspruchnahme der dienstfreien Zeit mit deren Beginn ein Wegfall der Dienstleistungspflicht bestanden, und zwar unter Fortzahlung der Bezüge. Es handle sich dabei auch hier um einen Tatbestand der Fortzahlung der Bezüge während der Personalvertretungstätigkeit und nicht um einen Tatbestand im Sinn des § 12c Abs. 1 Z. 2 GehG. Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziffer 2, GehG käme nur in Betracht, wenn Paragraph 66, PBVG unanwendbar wäre. In concreto habe unmittelbar auf der Basis der Informationserteilung über die Inanspruchnahme der dienstfreien Zeit mit deren Beginn ein Wegfall der Dienstleistungspflicht bestanden, und zwar

unter Fortzahlung der Bezüge. Es handle sich dabei auch hier um einen Tatbestand der Fortzahlung der Bezüge während der Personalvertretungstätigkeit und nicht um einen Tatbestand im Sinn des Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziffer 2, GehG.

Der Berufung war folgende, offenbar vom Beschwerdeführer verfasste tabellarische Übersicht angeschlossen:

"Datum

LG

Anzahl der Dienststellen

Anzahl der Personen

Besprochene Themen

Dauer der PV- Tätigkeiten

13.04.2004

69

1

8

Information der Belegschaft über

Entscheidungen der UI und

Information über geplante

Maßnahmen der PV ,

Personalreserve -

Urlaubsabwicklung Sommer 2004,

Besprechung mit dem VPA

Vorsitzenden , Anfragen das

Dienstverhältnis betreffende ,

Administrative Tätigkeiten

8 Stunden 40 Minuten

14.04.2004

67/69

2

19

Intervention im Einzelfall (beabsichtigte Kündigung, Org. Änderung) Information der

Belegschaft über Entscheidungen

der UL und Information über

geplante Maßnahmen der PV,

Überprüfung der

Arbeitsbedingungen;

Administrative Tätigkeiten

10 Stunden 20 Minuten

15.04.2004

68/69

2

5

Intervention im Einzelfall (Org.
Änderung) Überprüfung der
Arbeitsbedingungen, Anfrage
Dienstrecht, Anfrage das
Dienstverhältnis betreffend ,
Administrative Tätigkeiten (Mail -
L)

8 Stunden 20 Minuten

16.04.2004

67

2

4

Information der Belegschaft über
Entscheidungen der UI und
Information über geplante
Maßnahmen der PV, Anfragen
das Dienstverhältnis betreffend ,
Besprechung mit VPA Mitglied ,
Administrative Tätigkeiten aufgrund
Mail L. v. 14.04. Erstellung
einer Datei

11 Stunden 45 Minuten

19.04.2004

69

2

16

Überprüfung der
Arbeitsbedingungen; ;Information
der Belegschaft über
Entscheidungen der UL und

Information über geplante

Maßnahmen der PV, persönliche

Beratung über

Pensionierung; Anfrage über

Dienstverhältnis; Administrative

Tätigkeiten

8 Stunden 40 Minuten

20.04.2004

68-69

3

14

Überprüfung der

Arbeitsbedingungen: Intervention

im Einzelfall(LG wird nicht

genannt, da Rückschlüsse auf die

Person getan werden könnte);

Information der Belegschaft über

Entscheidungen der UL und

Information über geplante

Maßnahmen der PV; Anfrage PVO

IV; Administrative Tätigkeitenrömisch vier; Administrative Tätigkeiten

8 Stunden 20 Minuten

21.04.2004

68

3

8

Überprüfung der

Arbeitsbedingungen; Intervention

im Einzelfall(Anfrage u.

Erledigung KA); Information der

Belegschaft über Entscheidungen

der UL und Information über

geplante Maßnahmen der

PV: Administrative Tätigkeiten

9 Stunden 10 Minuten"

In seiner am 30. Jänner 2008 eingebrachten, zur hg. Zl. 2008/12/0018 protokollierten Säumnisbeschwerde machte der Beschwerdeführer geltend, dass die belangte Behörde ihrer Pflicht zur Entscheidung über seine Berufung gegen den Erstbescheid vom 28. Februar 2007 verletzt habe.

Mit dem angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde dieser Berufung nicht Folge und änderte den Spruch des

Erstbescheides dahingehend ab, dass die Bezüge des Beschwerdeführers gemäß § 12c Abs. 1 Z. 2 und Abs. 2 GehG iVm § 48 BDG 1979 für die Zeit vom 13. bis einschließlich 16. und vom 19. bis einschließlich 21. April 2004 entfallen. Begründend führte die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid nach Darstellung des Verfahrensganges aus (Anonymisierung durch den Verwaltungsgerichtshof): Mit dem angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde dieser Berufung nicht Folge und änderte den Spruch des Erstbescheides dahingehend ab, dass die Bezüge des Beschwerdeführers gemäß Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziffer 2 und Absatz 2, GehG in Verbindung mit Paragraph 48, BDG 1979 für die Zeit vom 13. bis einschließlich 16. und vom 19. bis einschließlich 21. April 2004 entfallen. Begründend führte die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid nach Darstellung des Verfahrensganges aus (Anonymisierung durch den Verwaltungsgerichtshof):

"Aufgrund der der belangten Behörde vorliegenden Aktenlage ergibt sich folgender Sachverhalt:

Sie sind seit 14. Juli 1986 im Postdienst beschäftigt und wurden mit 01. Oktober 1990 zum Beamten ernannt. Ihr Stammarbeitsplatz ist 'Leiter des Postamtes F', Code 0420, welcher der Verwendungsgruppe PT 3, Dienstzulagengruppe 3 der Verwendungsgruppe PT 3, zugeordnet ist.

Im gegenständlichen Zeitraum waren Sie Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses Vorarlberg (im Folgenden kurz: VPA Vorarlberg), der 12 Mitglieder (Mandate) umfasste.

Für diesen VPA-Bereich war im verfahrensgegenständlichen Zeitraum neben dem Vorsitzenden auch dessen Stellvertreter iSd § 67 PBVG dauernd vom Dienst freigestellt. Eine gänzliche Dienstfreistellung ist Ihnen als 'einfaches' Mitglied jedoch nicht zugekommen. Für diesen VPA-Bereich war im verfahrensgegenständlichen Zeitraum neben dem Vorsitzenden auch dessen Stellvertreter iSd Paragraph 67, PBVG dauernd vom Dienst freigestellt. Eine gänzliche Dienstfreistellung ist Ihnen als 'einfaches' Mitglied jedoch nicht zugekommen.

Am 17. Dezember 2003 wurde vom Personalamt der Unternehmenszentrale der Österreichischen Post AG, PM/HS, gezeichnet Dr. B., zu Zeichen ... eine generelle Dienstanweisung betreffend Freizeitgewährung für nicht dauernd gemäß § 67 PBVG vom Dienst freigestellte Personalvertretungsorgane erlassen, in welcher die Vorgehensweise dahingehend festgelegt wurde, dass die Information über die Inanspruchnahme von Freizeit nach § 66 PBVG in den Regionen an den zuständigen Regionalleiter zur übermitteln ist, um die notwendigen Personaldispositionen treffen zu können, wobei die Information in groben Umrissen die Ursache und die voraussichtliche Dauer der Freizeitgewährung zu enthalten hat. Am 17. Dezember 2003 wurde vom Personalamt der Unternehmenszentrale der Österreichischen Post AG, PM/HS, gezeichnet Dr. B., zu Zeichen ... eine generelle Dienstanweisung betreffend Freizeitgewährung für nicht dauernd gemäß Paragraph 67, PBVG vom Dienst freigestellte Personalvertretungsorgane erlassen, in welcher die Vorgehensweise dahingehend festgelegt wurde, dass die Information über die Inanspruchnahme von Freizeit nach Paragraph 66, PBVG in den Regionen an den zuständigen Regionalleiter zur übermitteln ist, um die notwendigen Personaldispositionen treffen zu können, wobei die Information in groben Umrissen die Ursache und die voraussichtliche Dauer der Freizeitgewährung zu enthalten hat.

Am 17. März 2004 erging an Sie ein mail von J L., Österreichische Post AG, Filialnetz, Vertriebsdirektion Tirol/Vorarlberg, betreffend Freizeitgewährungen nach § 66 PBVG, in welchem Sie darauf hingewiesen wurden, dass die jeweils montags von Ihnen via mail gesendeten Informationen hinsichtlich der von Ihnen in Anspruch genommenen Freizeitgewährungen nach § 66 PBVG für die Vertriebsdirektion zu kurzfristig sind, und wurden Sie angewiesen, diese Informationen so zeitgerecht zu übermitteln, dass sie drei Arbeitstage vor Inanspruchnahme der Freizeit bei der Vertriebsdirektion Tirol/Vorarlberg einlangen. Am 17. März 2004 erging an Sie ein mail von J L., Österreichische Post AG, Filialnetz, Vertriebsdirektion Tirol/Vorarlberg, betreffend Freizeitgewährungen nach Paragraph 66, PBVG, in welchem Sie darauf hingewiesen wurden, dass die jeweils montags von Ihnen via mail gesendeten Informationen hinsichtlich der von Ihnen in Anspruch genommenen Freizeitgewährungen nach Paragraph 66, PBVG für die Vertriebsdirektion zu kurzfristig sind, und wurden Sie angewiesen, diese Informationen so zeitgerecht zu übermitteln, dass sie drei Arbeitstage vor Inanspruchnahme der Freizeit bei der Vertriebsdirektion Tirol/Vorarlberg einlangen.

Nachdem Sie dieser Aufforderung vom 17. März 2004 hinsichtlich der von Ihnen in Anspruch genommenen Freizeit nach § 66 PBVG für die Kalenderwochen 13 und 14 des Jahres 2004 nicht nachgekommen sind, erging am 29. März 2004 neuerlich ein mail von J L. an Sie. Darin wurden Sie neuerlich angewiesen, die schriftliche Information betreffend der zukünftigen Dienstfreistellungen gemäß § 66 PBVG drei Arbeitstage vor Inanspruchnahme an die Vertriebsdirektion zu übermitteln, jeweils mit weiterführenden Angaben hinsichtlich Datum der einzelnen Tage für

welche eine Freizeitgewährung nach § 66 PBVG in Anspruch genommen wird (mit der Unterteilung Vormittag und Nachmittag), Leitgebiete und Anzahl der Dienststellen, die Sie Beabsichtigen aufzusuchen, sowie Bekanntgabe der Anzahl der Mitarbeiter und zu welchen Themen (grober Umriss) mit diesen Gespräche geführt werden. Nachdem Sie dieser Aufforderung vom 17. März 2004 hinsichtlich der von Ihnen in Anspruch genommenen Freizeit nach Paragraph 66, PBVG für die Kalenderwochen 13 und 14 des Jahres 2004 nicht nachgekommen sind, erging am 29. März 2004 neuerlich ein mail von J L. an Sie. Darin wurden Sie neuerlich angewiesen, die schriftliche Information betreffend der zukünftigen Dienstfreistellungen gemäß Paragraph 66, PBVG drei Arbeitstage vor Inanspruchnahme an die Vertriebsdirektion zu übermitteln, jeweils mit weiterführenden Angaben hinsichtlich Datum der einzelnen Tage für welche eine Freizeitgewährung nach Paragraph 66, PBVG in Anspruch genommen wird (mit der Unterteilung Vormittag und Nachmittag), Leitgebiete und Anzahl der Dienststellen, die Sie Beabsichtigen aufzusuchen, sowie Bekanntgabe der Anzahl der Mitarbeiter und zu welchen Themen (grober Umriss) mit diesen Gespräche geführt werden.

Mit mail vom Dienstag, 13. April 2004, 14:44 Uhr, informierten Sie den Regionalleiter Mag. G M. über die Inanspruchnahme von Freizeit gem. § 66 PBVG für die Zeit vom Mit mail vom Dienstag, 13. April 2004, 14:44 Uhr, informierten Sie den Regionalleiter Mag. G M. über die Inanspruchnahme von Freizeit gem. Paragraph 66, PBVG für die Zeit vom

13. bis 16. April 2004. Dabei bezogen Sie sich lediglich allgemein auf die Dienstanweisung der Unternehmenszentrale und die Bestimmungen des PBVG und ArbVG und gaben als Grund für die Inanspruchnahme einer Freizeitgewährung nach § 66 PBVG lediglich 'Dienststellenbesuche und konkrete Interventionen gemäss PBVG, ArbVG usw.' an. 13. bis 16. April 2004. Dabei bezogen Sie sich lediglich allgemein auf die Dienstanweisung der Unternehmenszentrale und die Bestimmungen des PBVG und ArbVG und gaben als Grund für die Inanspruchnahme einer Freizeitgewährung nach Paragraph 66, PBVG lediglich 'Dienststellenbesuche und konkrete Interventionen gemäss PBVG, ArbVG usw.' an.

Mit Mail vom Mittwoch, 14. April 2004, 17:54 Uhr, wurden Sie von Herrn J L. aufgefordert, eine Rechtfertigung hinsichtlich ihrer Inanspruchnahme von Freizeit in den Kalenderwochen 13, 14 und 15 abzugeben.

Mit Fax vom 16. April 2004 haben Sie der Personaleinsatzsteuerung eine Auflistung Ihrer Tätigkeiten für Ihre Abwesenheiten vom Dienst vom 22. März bis 08. April 2004 übermittelt.

Mit mail vom Freitag, 16. April 2004, 18:42 Uhr, informierten Sie Regionalleiter Mag. M. erneut über eine Inanspruchnahme von Freizeit nach § 66 PBVG für die Zeit vom 19. bis 30. April 2004. Dabei gaben Sie als Begründung für die Inanspruchnahme der Freizeitgewährung lediglich allgemein 'Dienststellenbesuche und/aufgrund konkreter Anfragen und Interventionen im Einzelfalle Mit mail vom Freitag, 16. April 2004, 18:42 Uhr, informierten Sie Regionalleiter Mag. M. erneut über eine Inanspruchnahme von Freizeit nach Paragraph 66, PBVG für die Zeit vom 19. bis 30. April 2004. Dabei gaben Sie als Begründung für die Inanspruchnahme der Freizeitgewährung lediglich allgemein 'Dienststellenbesuche und/aufgrund konkreter Anfragen und Interventionen im Einzelfalle

usw. gemäß PBVG iVm ArbVG, ... usw.' an. Für den Zeitraum von usw. gemäß PBVG in Verbindung mit ArbVG, ... usw.' an. Für den Zeitraum von

22. bis 29. April 2004 haben Sie konkrete Gründe für die Inanspruchnahme der Dienstfreistellung gemacht (22. - 23. April Dienstreise UZ Wien auf Einladung des ZA-Vors. G. F., 27. April Arbeiterkammer Vorarlberg - 149. Vollversammlung, 28.-29. April Dienstreise UZ Wien auf Einladung Ausschussvors. H. K.).

Im Zeitraum von 13. bis 16. April 2004 und vom 19. bis 30. April 2004 haben Sie ihren Dienst in der Postfiliale F jeweils ganztägig nicht verrichtet. In der Folge wurden Ihre Bezüge für die Zeiträume 13. bis 16. April 2004 und 19. bis 21. April 2004 eingestellt bzw. einbehalten und auch ein Disziplinarverfahren u. a. im Bezug auf Ihre Dienstabwesenheiten eingeleitet.

...

Dazu wird Folgendes festgestellt:

Wie aus dem Sachverhalt hervorgeht, waren Sie im verfahrensgegenständlichen Zeitraum Mitglied des VPA Vorarlberg und in dieser Funktion im damaligen Zeitraum nicht gemäß § 67 PBVG zur Gänze von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge dienstfreigestellt. Maßgebend für die Gewährung freier Zeit zur Erfüllung von Personalvertretungsaufgaben unter Fortzahlung der Bezüge ist somit die Bestimmung des § 66 PBVG. Wie aus dem Sachverhalt hervorgeht, waren Sie im verfahrensgegenständlichen Zeitraum Mitglied des VPA Vorarlberg und in dieser

Funktion im damaligen Zeitraum nicht gemäß Paragraph 67, PBVG zur Gänze von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge dienstfreigestellt. Maßgebend für die Gewährung freier Zeit zur Erfüllung von Personalvertretungsaufgaben unter Fortzahlung der Bezüge ist somit die Bestimmung des Paragraph 66, PBVG.

Die Inanspruchnahme bezahlter Freizeit für die Verrichtung von Personalvertretungsaufgaben setzt nach § 66 PBVG voraus, dass es sich um Tätigkeiten handelt, die zu den Aufgaben der Personalvertretung gemäß den einschlägigen Bestimmungen des PBVG, Die Inanspruchnahme bezahlter Freizeit für die Verrichtung von Personalvertretungsaufgaben setzt nach Paragraph 66, PBVG voraus, dass es sich um Tätigkeiten handelt, die zu den Aufgaben der Personalvertretung gemäß den einschlägigen Bestimmungen des PBVG,

ArbVG,... zählen und dass die Ausübung dieser Tätigkeit

durch das Mitglied des Personalvertretungsorgans während der Arbeitszeit erforderlich ist. Die Erforderlichkeit der Inanspruchnahme von bezahlter Freizeit nach § 66 PBVG wird insbesondere dann angenommen, wenn die Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist oder unverhältnismäßig erschwert wäre. durch das Mitglied des Personalvertretungsorgans während der Arbeitszeit erforderlich ist. Die Erforderlichkeit der Inanspruchnahme von bezahlter Freizeit nach Paragraph 66, PBVG wird insbesondere dann angenommen, wenn die Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist oder unverhältnismäßig erschwert wäre.

§ 66 PBVG ... Paragraph 66, PBVG ...

Nach § 8 PBVG ... Nach Paragraph 8, PBVG ...

Schon allein aus diesen Bestimmungen ergibt sich, dass auch für ein Mitglied eines VPA grundsätzlich die Pflicht an der Dienstverrichtung besteht und nur in Ausnahmefällen erforderliche Freizeit in Anspruch genommen werden kann. In Ihrem Fall war es jedoch so, dass Sie seit der Konstituierung des VPA Vorarlberg im Dezember 2002 bis April 2004 keinen einzigen Tag Dienst an Ihrem Stammarbeitsplatz verrichtet haben! Sie haben sich daher zusätzlich zum dienstfreigestellten Vorsitzenden und Stellvertreter des Vorsitzenden de facto eine weitere (nicht dem Gesetz entsprechende) dauernde Freistellung vom Dienst in diesem VPA verschafft. Eine über ein Jahr dauernde und nur durch Krankenstände und Urlaub unterbrochene Freistellung, entspricht nach Ansicht der Berufungsbehörde aber keinesfalls der Bestimmung des § 66 PBVG. Schon allein aus diesen Bestimmungen ergibt sich, dass auch für ein Mitglied eines VPA grundsätzlich die Pflicht an der Dienstverrichtung besteht und nur in Ausnahmefällen erforderliche Freizeit in Anspruch genommen werden kann. In Ihrem Fall war es jedoch so, dass Sie seit der Konstituierung des VPA Vorarlberg im Dezember 2002 bis April 2004 keinen einzigen Tag Dienst an Ihrem Stammarbeitsplatz verrichtet haben! Sie haben sich daher zusätzlich zum dienstfreigestellten Vorsitzenden und Stellvertreter des Vorsitzenden de facto eine weitere (nicht dem Gesetz entsprechende) dauernde Freistellung vom Dienst in diesem VPA verschafft. Eine über ein Jahr dauernde und nur durch Krankenstände und Urlaub unterbrochene Freistellung, entspricht nach Ansicht der Berufungsbehörde aber keinesfalls der Bestimmung des Paragraph 66, PBVG.

Um insbesondere solchen übermäßigen Inanspruchnahmen von Freizeit, die vom Dienstgeber überhaupt nicht nachvollziehbar waren, diesem eine Möglichkeit der Überprüfung einzuräumen, ob die Freizeitgewährung unbedingt erforderlich ist, wurde am 17. Dezember 2003 eine generelle Dienstanweisung betreffend Freizeitgewährung von nicht dauernd vom Dienst freigestellten

Personalvertretern ... von der Unternehmenszentrale der

Österreichischen Post AG erlassen. Mit dieser ist die Vorgangsweise für die Inanspruchnahme von Freizeit gemäß § 66 PBVG für den gesamten Bereich der Österreichischen Post AG u.a. dahingehend geregelt worden, dass die Information in den Regionen an den zuständigen Regionalleiter im Vorhinein zu übermitteln ist, damit dieser die notwendigen Personaldispositionen treffen kann, wobei diese Information in groben Umrissen die Ursache und die voraussichtliche Dauer zu enthalten hat. Österreichischen Post AG erlassen. Mit dieser ist die Vorgangsweise für die Inanspruchnahme von Freizeit gemäß Paragraph 66, PBVG für den gesamten Bereich der Österreichischen Post AG u.a. dahingehend geregelt worden, dass die Information in den Regionen an den zuständigen Regionalleiter im Vorhinein zu übermitteln ist, damit dieser die notwendigen Personaldispositionen treffen kann, wobei diese Information in groben Umrissen die Ursache und die voraussichtliche Dauer zu enthalten hat.

Dass Ihnen diese Dienstanweisung bekannt war, ergibt sich bereits aus Ihrem mail an Mag. M. am 16. April 2004, in dem Sie ausdrücklich auf diese Dienstanweisung Bezug genommen haben.

Wenn Sie in diesem Zusammenhang von 'Spitzelerlass' sprechen, so ist dies von der belangten Behörde in keiner Weise nachvollziehbar. Sie selbst räumen in Ihrer Berufung ein, dass eine Verpflichtung zur Informationserteilung hinsichtlich der Inanspruchnahme von Freizeit besteht. Wenn der Dienstgeber diese Informationen jedoch nicht auf Richtigkeit/Erforderlichkeit von Freizeitgewährung überprüfen dürfte, könnte jedes Mitglied der Personalvertretung alleine durch Angabe einer Mitteilung jegliche Abwesenheit vom Dienst rechtfertigen. Nur die subjektive Ansicht des Personalvertretungsorgans alleine, dass eine Freizeitgewährung erforderlich ist, reicht für eine gerechtfertigte Abwesenheit noch nicht aus. Im Bereich der Österreichischen Post AG gab es im Jahr 2004 über 500 nicht dauernd vom Dienst freigestellte Personalvertreter, die, wenn man sich Ihren Argumenten anschließen würde, alle alleine durch ihre Information, dass sie Freizeitgewährung nach § 66 PBVG in Anspruch nehmen, keinerlei Dienst mehr verrichten müssten. Wenn Sie in diesem Zusammenhang von 'Spitzelerlass' sprechen, so ist dies von der belangten Behörde in keiner Weise nachvollziehbar. Sie selbst räumen in Ihrer Berufung ein, dass eine Verpflichtung zur Informationserteilung hinsichtlich der Inanspruchnahme von Freizeit besteht. Wenn der Dienstgeber diese Informationen jedoch nicht auf Richtigkeit/Erforderlichkeit von Freizeitgewährung überprüfen dürfte, könnte jedes Mitglied der Personalvertretung alleine durch Angabe einer Mitteilung jegliche Abwesenheit vom Dienst rechtfertigen. Nur die subjektive Ansicht des Personalvertretungsorgans alleine, dass eine Freizeitgewährung erforderlich ist, reicht für eine gerechtfertigte Abwesenheit noch nicht aus. Im Bereich der Österreichischen Post AG gab es im Jahr 2004 über 500 nicht dauernd vom Dienst freigestellte Personalvertreter, die, wenn man sich Ihren Argumenten anschließen würde, alle alleine durch ihre Information, dass sie Freizeitgewährung nach Paragraph 66, PBVG in Anspruch nehmen, keinerlei Dienst mehr verrichten müssten.

Die belangte Behörde hegt daher keine Zweifel, dass es zulässig ist, von einem Mitglied eines VPA nähere Informationen über die Notwendigkeit und Dauer der Inanspruchnahme von Freizeit abzuverlangen, um beurteilen zu können, ob Freizeit zu gewähren ist.

Dazu sind die im Sachverhalt näher zitierten e-mails Ihrer Vorgesetzten ergangen. Mit beiden e-mails vom 17. und 29. März 2004 wurden sie angewiesen, die Inanspruchnahme von bezahlter Freizeit mindestens drei Arbeitstage vor Beginn zu melden, damit u.a. entsprechende Personaldispositionen für den Fall Ihrer Abwesenheit durch die Regionalleitung getroffen werden können bzw. erging mit dem e-mail vom 29. März 2004 auch die Weisung, konkrete bzw. detailliertere Angaben über die geplanten Tätigkeiten zu machen. Diese Angaben sind unbedingt erforderlich, um es dem Dienstgeber bzw. der Dienstbehörde zu ermöglichen, zu beurteilen, ob die Voraussetzungen für die Gewährung bezahlter Freizeit nach § 66 PBVG vorliegen. Dazu sind die im Sachverhalt näher zitierten e-mails Ihrer Vorgesetzten ergangen. Mit beiden e-mails vom 17. und 29. März 2004 wurden sie angewiesen, die Inanspruchnahme von bezahlter Freizeit mindestens drei Arbeitstage vor Beginn zu melden, damit u.a. entsprechende Personaldispositionen für den Fall Ihrer Abwesenheit durch die Regionalleitung getroffen werden können bzw. erging mit dem e-mail vom 29. März 2004 auch die Weisung, konkrete bzw. detailliertere Angaben über die geplanten Tätigkeiten zu machen. Diese Angaben sind unbedingt erforderlich, um es dem Dienstgeber bzw. der Dienstbehörde zu ermöglichen, zu beurteilen, ob die Voraussetzungen für die Gewährung bezahlter Freizeit nach Paragraph 66, PBVG vorliegen.

Wie im Sachverhalt ausgeführt, haben Sie den Regionalleiter Mag. M. über Ihre Abwesenheit vom Dienst für den Zeitraum vom 13. bis 16. April 2004 am 13. April 2004 um 14:44 Uhr per mail informiert und sich auf § 66 PBVG berufen. In diesem mail haben Sie keine Angaben zum Inhalt der zu verrichtenden Personalvertretungsaufgaben und zur Erforderlichkeit der Verrichtung dieser Tätigkeiten während der Dienstzeit gemacht. Wie im Sachverhalt ausgeführt, haben Sie den Regionalleiter Mag. M. über Ihre Abwesenheit vom Dienst für den Zeitraum vom 13. bis 16. April 2004 am 13. April 2004 um 14:44 Uhr per mail informiert und sich auf Paragraph 66, PBVG berufen. In diesem mail haben Sie keine Angaben zum Inhalt der zu verrichtenden Personalvertretungsaufgaben und zur Erforderlichkeit der Verrichtung dieser Tätigkeiten während der Dienstzeit gemacht.

Hinsichtlich Ihrer Abwesenheit vom Dienst vom 19. bis 30. April 2004 ist ebenfalls festzustellen, dass Sie die Meldung verspätet im Sinne der vorzitierten Weisungen, nämlich erst am Freitag, den 16. April 2004 um 18:42 Uhr erstattet haben. In Ihrem mail an Regionalleiter Mag. M. haben Sie für den Zeitraum von 19. bis 21. April 2004 neuerlich keine Angaben zum Inhalt der von Ihnen zu verrichtenden Personalvertretungsaufgaben und zur Erforderlichkeit der Verrichtung dieser Tätigkeiten während der Dienstzeit gemacht.

Mit dem der belangten Behörde vorliegenden

Disziplinarerkenntnis der Disziplinaroberkommission ... wurden Sie

unter anderem für schuldig erkannt, weder die Tatsache, dass Sie freie Zeit für Ihre Tätigkeit als Personalvertreter in den verfahrensgegenständlichen Zeiträumen in Anspruch nahmen, zeitgerecht vor Inanspruchnahme der dafür jeweils erforderliche freien Zeit noch den Inhalt der dabei zu verrichtenden Personalvertretungstätigkeiten ausreichend konkret - zumindest in groben Umrissen hinsichtlich der einzelnen (Halb-)Tage und der besuchten Dienststelle - Ihrem Dienstvorgesetzten gemeldet zu haben, obwohl Ihnen dies überwiegend möglich und zumutbar war. Entgegen Ihren Ausführungen in der Berufung konnten Sie daher auch im Disziplinarverfahren nicht darlegen, dass Ihre Dienstabwesenheit in der Zeit von 13. bis 16. April 2004 und von 19. bis 21. April 2004 gemäß § 66 PBVG erforderlich und gerechtfertigt war. unter anderem für schuldig erkannt, weder die Tatsache, dass Sie freie Zeit für Ihre Tätigkeit als Personalvertreter in den verfahrensgegenständlichen Zeiträumen in Anspruch nahmen, zeitgerecht vor Inanspruchnahme der dafür jeweils erforderliche freien Zeit noch den Inhalt der dabei zu verrichtenden Personalvertretungstätigkeiten ausreichend konkret - zumindest in groben Umrissen hinsichtlich der einzelnen (Halb-)Tage und der besuchten Dienststelle - Ihrem Dienstvorgesetzten gemeldet zu haben, obwohl Ihnen dies überwiegend möglich und zumutbar war. Entgegen Ihren Ausführungen in der Berufung konnten Sie daher auch im Disziplinarverfahren nicht darlegen, dass Ihre Dienstabwesenheit in der Zeit von 13. bis 16. April 2004 und von 19. bis 21. April 2004 gemäß Paragraph 66, PBVG erforderlich und gerechtfertigt war.

Auch im von Ihnen gegen die Österreichische Post AG angestrenzten arbeitsgerichtlichen Verfahren haben Sie keine konkrete Angaben gemacht, die eine Abwesenheit vom Dienst im gegenständlichen Zeitraum nach § 66 PBVG rechtfertigen würde. Auch im von Ihnen gegen die Österreichische Post AG angestrenzten arbeitsgerichtlichen Verfahren haben Sie keine konkrete Angaben gemacht, die eine Abwesenheit vom Dienst im gegenständlichen Zeitraum nach Paragraph 66, PBVG rechtfertigen würde.

Im erstinstanzlichen Verfahren der Dienstbehörde haben Sie in Ihrer Stellungnahme vom 17. November 2006 lediglich angeführt, dass Sie die dienstfreie Zeit ausschließlich für (notwendige) Personalvertretungstätigkeiten in Anspruch genommen haben, hiezuh jedoch neuerlich keine konkreten Angaben gemacht und auf den von Ihnen eingenommenen Standpunkt im Disziplinarverfahren bzw. das Erkenntnis der Disziplinaroberkommission verwiesen.

Auch die als Beilage mit der Bezeichnung „/6 der Berufung beigefügte Aufstellung ist nicht geeignet nachzuweisen, dass Ihre Dienstabwesenheit im verfahrensgegenständlichen Zeitraum durch § 66 PBVG gerechtfertigt war. Bei dieser Beilage handelt es sich um vollkommen unüberprüfbare Angaben, aus der weder auf die Ausübung von Personalvertretungsaufgaben noch auf die Erforderlichkeit der Ausführungen dieser Tätigkeiten während der Dienstzeit geschlossen werden kann. Sohin steht fest, dass sich weder im Disziplinarverfahren noch im gegenständlichen Verfahren eine Rechtfertigung Ihrer Dienstabwesenheit vom 13. bis 16. April 2004 und vom 19. bis 21. April 2004 gemäß § 66 PBVG ergeben hat. Immer wiederkehrende Begründungen, wie 'Information der Belegschaft über Entscheidungen der UL' oder 'administrative Tätigkeiten' können, wenn diese nicht näher konkretisiert werden, eine Inanspruchnahme von Freizeit alleine nicht rechtfertigen, da es nicht überprüfbar ist, dass es unbedingt notwendig war, diese Tätigkeiten während der Dienstzeit durchzuführen. Administrative Tätigkeiten sind grundsätzlich außerhalb der Dienstzeit durchzuführen und allgemeine Informationen an die Mitarbeiter können beispielsweise auch an den schwarzen Tafeln an den Dienststellen ausgehängt werden und somit eine Abwesenheit vom Dienst nicht rechtfertigen. Auch die als Beilage mit der Bezeichnung „/6 der Berufung beigefügte Aufstellung ist nicht geeignet nachzuweisen, dass Ihre Dienstabwesenheit im verfahrensgegenständlichen Zeitraum durch Paragraph 66, PBVG gerechtfertigt war. Bei dieser Beilage handelt es sich um vollkommen unüberprüfbare Angaben, aus der weder auf die Ausübung von Personalvertretungsaufgaben noch auf die Erforderlichkeit der Ausführungen dieser Tätigkeiten während der Dienstzeit geschlossen werden kann. Sohin steht fest, dass sich weder im Disziplinarverfahren noch im gegenständlichen Verfahren eine Rechtfertigung Ihrer Dienstabwesenheit vom 13. bis 16. April 2004 und vom 19. bis 21. April 2004 gemäß Paragraph 66, PBVG ergeben hat. Immer wiederkehrende Begründungen, wie 'Information der Belegschaft über Entscheidungen der UL' oder 'administrative Tätigkeiten' können, wenn diese nicht näher konkretisiert werden, eine Inanspruchnahme von Freizeit alleine nicht rechtfertigen, da es nicht überprüfbar ist, dass es unbedingt notwendig war, diese Tätigkeiten während der Dienstzeit durchzuführen. Administrative Tätigkeiten sind grundsätzlich außerhalb der Dienstzeit durchzuführen und allgemeine Informationen an die Mitarbeiter können beispielsweise auch an den schwarzen Tafeln an den Dienststellen ausgehängt werden und somit eine Abwesenheit vom Dienst nicht rechtfertigen.

Die belangte Behörde gelangt daher zu der Feststellung, dass sich Ihre Abwesenheit vom Dienst im verfahrensgegenständlichen Zeitraum nicht nach § 66 PBVG rechtfertigen lässt. Die belangte Behörde gelangt daher zu der Feststellung, dass sich Ihre Abwesenheit vom Dienst im verfahrensgegenständlichen Zeitraum nicht nach Paragraph 66, PBVG rechtfertigen lässt.

...

Da die belangte Behörde jedoch zu der Feststellung gelangt ist, dass Ihre Abwesenheit vom Dienst nicht nach § 66 PBVG gerechtfertigt war, ist diese sowohl eigenmächtig - da weder ausdrücklich noch stillschweigend gestattet - wie auch ungerechtfertigt, da keinerlei Entschuldigungsgrund vorliegt, sodass die Voraussetzungen nach § 12c Abs. 1 Z. 2 GehG 1956 für den Entfall der Bezüge im verfahrensgegenständlichen Zeitraum vorliegen. Die Dienstbehörde erster Instanz ist dabei richtig zu dem Schluss gelangt, dass der 22. April 2004 als Tag des Widerantrittes des Dienstes zu werten ist, da Sie ab diesem Tag gerechtfertigt nach § 66 PBVG vom Dienst abwesend waren. Da die belangte Behörde jedoch zu der Feststellung gelangt ist, dass Ihre Abwesenheit vom Dienst nicht nach Paragraph 66, PBVG gerechtfertigt war, ist diese sowohl eigenmächtig - da weder ausdrücklich noch stillschweigend gestattet - wie auch ungerechtfertigt, da keinerlei Entschuldigungsgrund vorliegt, sodass die Voraussetzungen nach Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziffer 2, GehG 1956 für den Entfall der Bezüge im verfahrensgegenständlichen Zeitraum vorliegen. Die Dienstbehörde erster Instanz ist dabei richtig zu dem Schluss gelangt, dass der 22. April 2004 als Tag des Widerantrittes des Dienstes zu werten ist, da Sie ab diesem Tag gerechtfertigt nach Paragraph 66, PBVG vom Dienst abwesend waren.

Zu Ihren Ausführungen betreffend die rechtliche Qualifikation der Dienstanweisung vom 17. Dezember 2003 sowie der beiden Anordnungen in den beiden e-mails vom 17. und 29. März 2004 als Weisungen, schließt sich die belangte Behörde den Ausführungen der Disziplinaroberkommission im

Disziplinarerkenntnis ... an, wonach die Dienstanweisung eine

generelle Weisung darstellt bzw. die Anordnungen in den beiden emails spezielle Weisungen, die von einem dafür zuständigen Organwalter rechtsgültig erteilt wurden. Wie ebenfalls im Disziplinarerkenntnis der Disziplinaroberkommission festgestellt, wurde mit den gegenständlichen Weisungen auch nicht in Ihre Recht als Personalvertreter eingegriffen.

Im Übrigen haben Sie selbst diese Weisungen befolgt, indem Sie Ihre Inanspruchnahme von Freizeit an Ihre Vorgesetzten gemeldet haben, wobei Sie keine Unzuständigkeit des Organs eingewandt haben.

Da mit den gegenständlichen Weisungen keinerlei unzulässige Beschränkung in Ihrer Personalvertretungstätigkeit einhergegangen ist, stehen diese auch nicht in Widerspruch zu der in § 65 Abs. 2 PBVG normierten Weisungsfreiheit. Die Disziplinaroberkommission hat daher das bereits zitierte Disziplinarerkenntnis erlassen. Da mit den gegenständlichen Weisungen keinerlei unzulässige Beschränkung in Ihrer Personalvertretungstätigkeit einhergegangen ist, stehen diese auch nicht in Widerspruch zu der in Paragraph 65, Absatz 2, PBVG normierten Weisungsfreiheit. Die Disziplinaroberkommission hat daher das bereits zitierte Disziplinarerkenntnis erlassen.

...

Hinsichtlich der Anwendbarkeit der Bestimmung des § 66 PBVG bzw. dessen Auslegung hat die belangte Behörde bereits dargelegt, dass diese Bestimmung jener des § 116 ArbVG nahezu wortgleich nachempfunden ist, sodass auf die Judikatur und Lehre zu § 116 ArbVG zurückgegriffen werden kann. Ihrer Ansicht, dass die Verwandtschaft der Regelung des § 66 PBVG zu § 25 Abs. 4 PVG zu berücksichtigen wäre bzw. diese sogar uneingeschränkte Gültigkeit habe, kann seitens der belangten Behörde nicht gefolgt werden. Selbst für den Fall, dass die Judikatur zu § 25 Abs. 4 PVG - der im Übrigen auch eine Mitteilungspflicht an den Dienstvorgesetzten vorsieht - heranzuziehen wäre, würde dies am Ergebnis nichts ändern, da der VwGH zu § 25 Abs. 4 PVG ausgesprochen hat, dass diese Regelung, was die von Personalvertretern in Anspruch genommene freie Zeit betrifft, einschränkend verstanden werden muss, was sich bereits aus dem Gebrauch des Wortes 'notwendig' ergebe. Nach dieser Bestimmung ist der Personalvertreter verpflichtet darzulegen, dass er während der in Anspruch genommenen Zeit keine andere als Personalvertretungstätigkeit entfaltet hat und dass die Inanspruchnahme von Dienstzeit dem Grunde und dem Ausmaß nach erforderlich war (VwGH, Zl. 90/12/0257). Hinsichtlich der Anwendbarkeit der Bestimmung des Paragraph 66, PBVG bzw. dessen Auslegung hat die belangte Behörde bereits dargelegt, dass diese Bestimmung jener des

Paragraph 116, ArbVG nahezu wortgleich nachempfunden ist, sodass auf die Judikatur und Lehre zu Paragraph 116, ArbVG zurückgegriffen werden kann. Ihrer Ansicht, dass die Verwandtschaft der Regelung des Paragraph 66, PBVG zu Paragraph 25, Absatz 4, PVG zu berücksichtigen wäre bzw. diese sogar uneingeschränkte Gültigkeit habe, kann seitens der belangten Behörde nicht gefolgt werden. Selbst für den Fall, dass die Judikatur zu Paragraph 25, Absatz 4, PVG - der im Übrigen auch eine Mitteilungspflicht an den Dienstvorgesetzten vorsieht - heranzuziehen wäre, würde dies am Ergebnis nichts ändern, da der VwGH zu Paragraph 25, Absatz 4, PVG ausgesprochen hat, dass diese Regelung, was die von Personalvertretern in Anspruch genommene freie Zeit betrifft, einschränkend verstanden werden muss, was sich bereits aus dem Gebrauch des Wortes 'notwendig' ergebe. Nach dieser Bestimmung ist der Personalvertreter verpflichtet darzulegen, dass er während der in Anspruch genommenen Zeit keine andere als Personalvertretungstätigkeit entfaltet hat und dass die Inanspruchnahme von Dienstzeit dem Grunde und dem Ausmaß nach erforderlich war (VwGH, Zl. 90/12/0257).

Die belangte Behörde folgt Ihrer Argumentation in der Berufung jedoch dahingehend, dass die Grundlage für die erfolgte Einbehaltung Ihrer Bezüge im verfahrensgegenständlichen Zeitraum nicht der Verstoß gegen die erteilten Weisungen hinsichtlich der vorgegebenen Frist für die Meldung der Inanspruchnahme bezahlter Freizeit darstellt. Die Einbehaltung Ihrer Bezüge resultiert aus Ihrem, aus den oben dargestellten Gründen nicht nach § 66 PBVG zu rechtfertigenden Fernbleiben vom Dienst und ergibt sich aus § 12c Abs. 1 Z. 2 und Abs. 2 GehG 1956 iVm § 48 BDG 1979. Die belangte Behörde hat aus diesem Grund den Spruch des erstinstanzlichen Bescheides dahingehend abgeändert. Die belangte Behörde folgt Ihrer Argumentation in der Berufung jedoch dahingehend, dass die Grundlage für die erfolgte Einbehaltung Ihrer Bezüge im verfahrensgegenständlichen Zeitraum nicht der Verstoß gegen die erteilten Weisungen hinsichtlich der vorgegebenen Frist für die Meldung der Inanspruchnahme bezahlter Freizeit darstellt. Die Einbehaltung Ihrer Bezüge resultiert aus Ihrem, aus den oben dargestellten Gründen nicht nach Paragraph 66, PBVG zu rechtfertigenden Fernbleiben vom Dienst und ergibt sich aus Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziffer 2 und Absatz 2, GehG 1956 in Verbindung mit Paragraph 48, BDG 1979. Die belangte Behörde hat aus diesem Grund den Spruch des erstinstanzlichen Bescheides dahingehend abgeändert.

..."

Mit Beschluss vom 29. Februar 2008 stellte der Verwaltungsgerichtshof das Verfahren über die eingangs genannte Säumnisbeschwerde gemäß § 36 Abs. 2 VwGG ein. Mit Beschluss vom 29. Februar 2008 stellte der Verwaltungsgerichtshof das Verfahren über die eingangs genannte Säumnisbeschwerde gemäß Paragraph 36, Absatz 2, VwGG ein.

Gegen den Bescheid vom 8. Februar 2008 richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften begehrt wird.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und eine Gegenschrift erstattet, in der sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Der Beschwerdeführer erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid in seinem "Recht auf volle Bezüge nach den Bestimmungen des GehG durch unrichtige Anwendung des § 12c dieses Gesetzes iVm den Bestimmungen des PBVG (insbesondere § 65 f) ... verletzt". Der Beschwerdeführer erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid in seinem "Recht auf volle Bezüge nach den Bestimmungen des GehG durch unrichtige Anwendung des Paragraph 12 c, dieses Gesetzes in Verbindung mit den Bestimmungen des PBVG (insbesondere Paragraph 65, f) ... verletzt".

§ 12c des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl. Nr. 54, seine Paragraphen-Bezeichnung in der Fassung des Art. 2 Z. 5 der Dienstrechts-Novelle 2002, BGBl. I Nr. 87, lautet auszugsweise: Paragraph 12 c, des Gehaltsgesetzes 1956, Bundesgesetzblatt, Nr. 54, seine Paragraphen-Bezeichnung in der Fassung des Artikel 2, Ziffer 5, der Dienstrechts-Novelle 2002, Bundesgesetzblatt, römisch eins Nr. 87, lautet auszugsweise:

"§ 12c. (1) Die Bezüge entfallen

1. 1. Ziffer eins

...

2. 2. Ziffer 2

wenn der Beamte eigenmächtig länger als drei Tage dem Dienst fernbleibt, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst.

1. (2) Absatz 2, In den Fällen des Abs. 1 ist für jeden Kalendertag vom ersten Tag der ungerechtfertigten Abwesenheit bzw. des Karenzurlaubes bis zum Tag des Wiederantrittes des Dienstes ein Dreißigstel des Monatsbezuges abzuziehen. Umfasst ein solcher Fall einen ganzen Kalendermonat, entfällt für den betreffenden Monat der Anspruch auf Monatsbezug. Bereits ausbezahlte, nicht gebührende Bezüge sind hereinzubringen. In den Fällen des Absatz eins, ist für jeden Kalendertag vom ersten Tag der ungerechtfertigten Abwesenheit bzw. des Karenzurlaubes bis zum Tag des Wiederantrittes des Dienstes ein Dreißigstel des Monatsbezuges abzuziehen. Umfasst ein solcher Fall einen ganzen Kalendermonat, entfällt für den betreffenden Monat der Anspruch auf Monatsbezug. Bereits ausbezahlte, nicht gebührende Bezüge sind hereinzubringen.

..."

Das Post-Betriebsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 326/1996 - PBVG, lautet, soweit im Beschwerdefall von Relevanz: Das Post-Betriebsverfassungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 326 aus 1996, - PBVG, lautet, soweit im Beschwerdefall von Relevanz:

"Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht

§ 65. (1) Das Mandat der Mitglieder der Personalvertretungsorgane ist ein Ehrenamt, das, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist; dabei ist jedoch auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied eines Personalvertretungsorgans Rücksicht zu nehmen. Paragraph 65, (1) Das Mandat der Mitglieder der Personalvertretungsorgane ist ein Ehrenamt, das, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist; dabei ist jedoch auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied eines Personalvertretungsorgans Rücksicht zu nehmen.

1. (2) Absatz 2, Die Mitglieder der Personalvertretungsorgane sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Die Mitglieder des Vertrauenspersonenausschusses sind nur der Betriebsversammlung, die Mitglieder des Personalausschusses und des Zentralausschusses der Personalvertreterversammlung verantwortlich.
2. (3) Absatz 3, Die Mitglieder der Personalvertretungsorgane sowie die Ersatzmitglieder dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten bzw. bei der Leistungsfeststellung und der dienstlichen Laufbahn, nicht benachteiligt werden.

...

Freizeitgewährung

§ 66. Den Mitgliedern der Personalvertretungsorgane ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 68, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren. Paragraph 66, Den Mitgliedern der Personalvertretungsorgane ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach Paragraph 68,, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren.

Freistellung

§ 67. (1) Folgende Mitglieder der Personalvertretungsorgane sind auf Antrag der Organe von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen: Paragraph 67, (1) Folgende Mitglieder der Personalvertretungsorgane sind auf Antrag der Organe von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen:

...

Bildungsfreistellung

§ 68. ..." Paragraph 68, ..."

Der Initiativantrag der Abgeordneten Verzetnitsch und Genossen, 182/A XXII. GP, betreffend ein Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung (Post-Betriebsverfassungsgesetz - PBVG) führt begründend aus: Der Initiativantrag der Abgeordneten Verzetnitsch und Genossen, 182/A römisch 22 . GP, betreffend ein Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung (Post-Betriebsverfassungsgesetz - PBVG) führt begründend aus:

"Die betriebliche Interessenvertretung für die Arbeitnehmer der Post und Telekom Austria AG ist derzeit gesetzlich nicht geregelt. Gemäß § 15 Abs. 2 Poststrukturgesetz (Art. 95 des Strukturanpassungsgesetzes 1996, BGBl. Nr. 201) unterliegt die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft unter anderem nicht den Bestimmungen des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. des Bundes-Personalvertretungsgesetzes. Das Poststrukturgesetz enthält dazu im § 19 Abs. 2 die Regelung, dass die Personalvertretung der bei der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie bei Tochterunternehmen ... beschäftigten Bediensteten unter Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten durch besonderes Bundesgesetz zu regeln ist."Die betriebliche Interessenvertretung für die Arbeitnehmer der Post und Telekom Austria AG ist derzeit gesetzlich nicht geregelt. Gemäß Paragraph 15, Absatz 2, Poststrukturgesetz (Artikel 95, des Strukturanpassungsgesetzes 1996, Bundesgesetzblatt , Nr. 201) unterliegt die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft unter anderem nicht den Bestimmungen des römisch zwei. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. des Bundes-Personalvertretungsgesetzes. Das Poststrukturgesetz enthält dazu im Paragraph 19, Absatz 2, die Regelung, dass die Personalvertretung der bei der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie bei Tochterunternehmen ... beschäftigten Bediensteten unter Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten durch besonderes Bundesgesetz zu regeln ist.

Das Poststrukturgesetz enthält weitere Bezugnahmen auf die betriebliche Interessenvertretung, ...

...

Die Personalvertretung der bisher im Bereich der Post- und Telegraphenverwaltung beschäftigten Bediensteten unterlag nicht den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes; Grundlage ihrer Tätigkeit war vielmehr der sogenannte 'Figl-Erlass'. Es ist - gerade auch im Hinblick auf die gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften zum Betriebsübergang (vgl. Richtlinie 77/187/EWG) - davon auszugehen, dass die zum Zeitpunkt der Ausgliederung, d.i. der 1. Mai 1996, bestehenden Personalvertretungsorgane nicht nur in ihrer Existenz (wie dies in § 19 Abs. 2 Poststrukturgesetz ausdrücklich verfügt wird), sondern auch hinsichtlich ihres Aufgabenbereiches unverändert weiterbestehen. Die Personalvertretung der bisher im Bereich der Post- und Telegraphenverwaltung beschäftigten Bediensteten unterlag nicht den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes; Grundlage ihrer Tätigkeit war vielmehr der sogenannte 'Figl-Erlass'. Es ist - gerade auch im Hinblick auf die gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften zum Betriebsübergang vergleiche , Richtlinie 77/187/EWG) - davon auszugehen, dass die zum Zeitpunkt der Ausgliederung, d.i. der 1. Mai 1996, bestehenden Personalvertretungsorgane nicht nur in ihrer Existenz (wie dies in Paragraph 19, Absatz 2, Poststrukturgesetz ausdrücklich verfügt wird), sondern auch hinsichtlich ihres Aufgabenbereiches unverändert weiterbestehen.

..."

(U.a. auch im Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, 166 BlgNR XXII. GP 1 wiedergegeben.) (U.a. auch im Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, 166 BlgNR römisch 22 . Gesetzgebungsperiode eins, wiedergegeben.)

Der Verwaltungsgerichtshof führte in seinem Erkenntnis vom 18. November 1991, Zl. 90/12/0257 = VwSlg. 13.351/A, u.a. zu § 25 Abs. 1 und 4 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967 - PVG, in der Fassung der Novellen BGBl. Nr. 363/1975 und BGBl. Nr. 138/1983, tragend aus: Der Verwaltungsgerichtshof führte in seinem Erkenntnis vom 18. November 1991, Zl. 90/12/0257 = VwSlg. 13.351/A, u.a. zu Paragraph 25, Absatz eins, und 4 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 133 aus 1967, - PVG, in der Fassung der Novellen Bundesgesetzblatt Nr. 363 aus 1975, und Bundesgesetzblatt Nr. 138 aus 1983,, tragend aus:

"Bis zum Inkrafttreten der PVG-Novelle 1975 war nach § 25 Abs. 4 PVG in der Stammfassung den Personalvertretern die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige freie Zeit zu GEWÄHREN. Diese Regelung war der des § 16 des Betriebsrätegesetzes bzw. des § 116 des Arbeitsverfassungsgesetzes nachgebildet. In den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage der PVG-Novelle 1975 (1593 der Beilagen, XIII. GP.) ist zur Neufassung ausgeführt, dass künftig bei Vorliegen gleicher Verhältnisse die Freizeit ex lege zusteht, d.h. keines Aktes der Gewährung durch den Dienststellenleiter mehr bedarf."Bis zum Inkrafttreten der PVG-Novelle 1975 war nach Paragraph 25, Absatz 4, PVG in der Stammfassung den Personalvertretern die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige freie Zeit zu GEWÄHREN. Diese Regelung war der des Paragraph 16, des Betriebsrätegesetzes bzw. des Paragraph 116, des Arbeitsverfassungsgesetzes nachgebildet. In den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage der PVG-Novelle

1975 (1593 der Beilagen, römisch dreizehn. Gesetzgebungsperiode ist zur Neufassung ausgeführt, dass künftig bei Vorliegen gleicher Verhältnisse die Freizeit ex lege zusteht, d.h. keines Aktes der Gewährung durch den Dienststellenleiter mehr bedarf.

Die Weisungsfreiheit der Personalvertreter und das Beschränkungs- bzw. Benachteiligungsverbot für diese Funktionsträger ergibt sich aus § 25 Abs. 1 PVG, wobei aber vorgesehen ist, dass in Notfällen die Personalvertretungstätigkeit hintanzustellen ist. Die Weisungsfreiheit der Personalvertreter und das Beschränkungs- bzw. Benachteiligungsverbot für diese Funktionsträger ergibt sich aus Paragraph 25, Absatz eins, PVG, wobei aber vorgesehen ist, dass in Notfällen die Personalvertretungstätigkeit hintanzustellen ist.

Nach der Rechtsprechung der Personalvertretungsaufsichtskommission (vgl. Bescheid vom 21. Februar 1987, A 37/86) steht den Personalvertretern auch dafür, dass sie Anliegen der Bediensteten entgegennehmen, die notwendige freie Zeit zu (§ 25 Abs. 4 erster Satz PVG). Dass das Gesetz aber, was die von Personalvertretern in Anspruch genommene freie Zeit betrifft, einschränkend verstanden werden will, ergibt sich bereits aus dem Gebrauch des Wortes 'notwendig', aber auch aus der Bestimmung des § 25 Abs. 1 dritter Satz PVG, wonach die Personalvertreter ihre Tätigkeit möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes ausüben haben. Letztere Bestimmung hat erkennbar einen doppelten Sinn: Nach der Rechtsprechung der Personalvertretungsaufsichtskommission vergleiche, Bescheid vom 21. Februar 1987, A 37/86) steht den Personalvertretern auch dafür, dass sie Anliegen der Bediensteten entgegennehmen, die notwendige freie Zeit zu (Paragraph 25, Absatz 4, erster Satz PVG). Dass das Gesetz aber, was die von Personalvertretern in Anspruch genommene freie Zeit betrifft, einschränkend verstanden werden will, ergibt sich bereits aus dem Gebrauch des Wortes 'notwendig', aber auch aus der Bestimmung des Paragraph 25, Absatz eins, dritter Satz PVG, wonach die Personalvertreter ihre Tätigkeit möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes ausüben haben. Letztere Bestimmung hat erkennbar einen doppelten Sinn:

Einerseits darf der Personalvertreter bei Ausübung seiner Tätigkeit die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes durch die anderen Bediensteten nur möglichst wenig beeinträchtigen; andererseits hat er aber auch seine eigene Tätigkeit als Personalvertreter auf das Notwendige zu beschränken und sie grundsätzlich neben seinen Berufspflichten ausüben und auf diese Weise dazu beizutragen, dass der Dienstbetrieb möglichst wenig beeinträchtigt wird.

Unter Heranziehung der Rechtsprechung zu der dem § 25 Abs. 4 PVG zugrundeliegenden Regelung des Betriebsrätegesetzes ist davon auszugehen, dass das vorher erwähnte Beschränkungsverbot erst dann verletzt wird, wenn der Leiter der Dienststelle Anordnungen trifft, die den Personalvertretern die Ausübung einzelner ihrer Befugnisse unmöglich machen (vgl. Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 12. September 1956, Zl. 203/56, Slg. N.F. Nr. 4131/A, oder Erkenntnis vom 27. Jänner 1958, Zl. 692/57, Slg. N.F. 4539/A). Unter Heranziehung der Rechtsprechung zu der dem Paragraph 25, Absatz 4, PVG zugrundeliegenden Regelung des Betriebsrätegesetzes ist davon auszugehen, dass das vorher erwähnte Beschränkungsverbot erst dann verletzt wird, wenn der Leiter der Dienststelle Anordnungen trifft, die den Personalvertretern die Ausübung einzelner ihrer Befugnisse unmöglich machen vergleiche Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 12. September 1956, Zl. 203/56, Slg. N.F. Nr. 4131/A, oder Erkenntnis vom 27. Jänner 1958, Zl. 692/57, Slg. N.F. 4539/A).

Im Beschwerdefall ist primär die Rechtsfrage strittig, ob die belangte Behörde überhaupt berechtigt ist, im Sinne des § 25 Abs. 4 PVG zu beurteilen, ob die Tätigkeit des Beschwerdeführers notwendige Personalvertretungstätigkeit war oder nicht. Nach dem Vorbringen des Beschwerdeführers zur inhaltlichen Rechtswidrigkeit sei der Dienstbehörde zwar zuzugestehen, dass sie eine außerhalb eines weit abgesteckten Rahmens liegende Tätigkeit nicht mehr als notwendige Personalvertretungstätigkeit werten dürfe, ansonst sei aber die Beurteilung dieser Frage im Rahmen der Autonomie der Personalvertretung bzw. der einzelnen Personalvertreter selbst gelegen. Es sei daher dem Beschwerdeführer selbst überlassen zu beurteilen, welche Tätigkeit er als Personalvertreter für notwendig erachte, wobei selbstverständlich nicht verlangt werden dürfe, zur Begründung dessen Thema, Verlauf oder Inhalt von Besprechungen angeben zu müssen. Im Beschwerdefall ist primär die Rechtsfrage strittig, ob die belangte Behörde überhaupt berechtigt ist, im Sinne des Paragraph 25, Absatz 4, PVG zu beurteilen, ob die Tätigkeit des Beschwerdeführers notwendige Personalvertretungstätigkeit war oder nicht. Nach dem Vorbringen des Beschwerdeführers zur inhaltlichen Rechtswidrigkeit sei der Dienstbehörde zwar zuzugestehen, dass sie eine außerhalb eines weit abgesteckten Rahmens liegende Tätigkeit nicht mehr als notwendige Personalvertretungstätigkeit werten dürfe, ansonst sei aber die Beurteilung dieser Frage im Rahmen der Autonomie der Personalvertretung bzw. der einzelnen Personalvertreter selbst gelegen. Es sei daher dem Beschwerdeführer

selbst überlassen zu beurteilen, welche Tätigkeit er als Personalvertreter für notwendig erachte, wobei selbstverständlich nicht verlangt werden dürfe, zur Begründung dessen Thema, Verlauf oder Inhalt von Besprechungen angeben zu müssen.

Wie bereits dargelegt steht den Personalvertretern seit der Novelle BGBl. Nr. 363/1975 das Recht auf die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige freie Zeit ex lege zu; d.h. es bedarf keines Aktes der Gewährung durch den Dienststellenleiter. Daraus folgt aber keinesfalls, dass dieser Anspruch auf freie Zeit im Sinne des § 25 Abs. 4 PVG dem Personalvertreter nach seinem Gutdünken zusteht, weil der Gesetzgeber - sofern es sich nicht um einen auf Grund der Regelung des § 25 Abs. 4 PVG letzter Satz freigestellten Bediensteten handelt - ausdrücklich den Anspruch nur für die NOTWENDIGE Funktionserfüllung vorsieht. Durch die genannte Novelle ist vielmehr nur insofern eine Änderung eingetreten, als die Inanspruchnahme der notwendigen Zeit in Form der Gewährung eine vorgängige Darlegung und Prüfung verlangte, während beim ex lege Anspruch eine solche Überprüfung, ob die Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind bzw. waren, in der Regel nur nachträglich erfolgen wird können. Im Gegensatz zu § 51 Abs. 1 BDG 1979 statuiert zwar § 25 Abs. 4 PVG keine ausdrückliche Verpflichtung der Personalvertreter zur Rechtfertigung der Abwesenheit, sondern nur eine Mitteilungspflicht. In Verbindung mit der Regelung über die inhaltlichen Voraussetzungen für den

Anspruch ... folgt aber nach Auffassung des

Verwaltungsgerichtshofes eindeutig, dass die Dienstbehörde berechtigt und verpflichtet ist, unter Beachtung der aus der Aufgabenstellung der Personalvertreter folgenden besonderen Funktion auch zu überprüfen, ob die in Anspruch genommene freie Zeit der Erfüllung der Obliegenheiten als Personalvertreter gedient hat. Der Personalvertreter ist daher verpflichtet darzulegen, dass er während der in Anspruch genommenen freien Zeit keine andere als Personalvertretungstätigkeit entfaltet hat und dass die Inanspruchnahme von Dienstzeit dem Grunde und dem Ausmaß nach erforderlich war (vgl. in diesem Sinne auch die Entscheidung der Personalvertretungsaufsichtskommission vom 21. Februar 1987, A 37/86). Diese nachprüfende Kontrolle der Dienstbehörde findet ihre Grenze in dem in § 25 Abs. 1 PVG verankerten Beschränkungsverbot. Dafür, dass diese Grenze im Beschwerdefall überschritten worden wäre, dass also der Beschwerdeführer konkret an der Ausübung seiner Personalvertretungstätigkeit, und zwar sowohl unmittelbar als auch mittelbar gehindert worden wäre, findet sich kein Anhaltspunkt." Verwaltungsgerichtshofes eindeutig, dass die Dienstbehörde berechtigt und verpflichtet ist, unter Beachtung der aus der Aufgabenstellung der Personalvertreter folgenden besonderen Funktion auch zu überprüfen, ob die in Anspruch genommene freie Zeit der Erfüllung der Obliegenheiten als Personalvertreter gedient hat. Der Personalvertreter ist daher verpflichtet darzulegen, dass er während der in Anspruch genommenen freien Zeit keine andere als Personalvertretungstätigkeit entfaltet hat und dass die Inanspruchnahme von Dienstzeit dem Grunde und dem Ausmaß nach erforderlich war vergleiche in diesem Sinne auch die Entscheidung der Personalvertretungsaufsichtskommission vom 21. Februar 1987, A 37/86). Diese nachprüfende Kontrolle der Dienstbehörde findet ihre Grenze in dem in Paragraph 25, Absatz eins, PVG verankerten Beschränkungsverbot. Dafür, dass diese Grenze im Beschwerdefall überschritten worden wäre, dass also der Beschwerdeführer konkret an der Ausübung seiner Personalvertretungstätigkeit, und zwar sowohl unmittelbar als auch mittelbar gehindert worden wäre, findet sich kein Anhaltspunkt."

Wie der Oberste Gerichtshof etwa in seinem Urteil vom 17. Dezember 2007, 8 ObA 76/07w (mwN), ausführte, sollten mit der Konstruktion des Post-Betriebsverfassungsgesetzes die bisherigen Vertretungsstrukturen aus dem öffentlichen Bereich im Wesentlichen aufrecht erhalten werden.

Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zu § 116 des Arbeitsverfassungsgesetzes hat, damit der Betriebsinhaber die Pflicht, dem Betriebsratsmitglied die notwendige Freizeit zu gewähren, erfüllen kann, das Betriebsratsmitglied um diese anzusuchen. Dabei ist dem Betriebsinhaber wenigstens in groben Umrissen der Grund der Arbeitsversäumnis bekannt zu geben. Auch ist dem Betriebsinhaber die voraussichtliche Dauer der erforderlichen Arbeitsversäumnis anzugeben. Das Ansuchen besteht aus einer Abmeldung und einer Information, es hat also keinen Antrag zum Gegenstand. Die Information des Arbeitgebers soll diesen in die Lage versetzen, festzustellen, ob die Voraussetzungen für die Freizeitgewährung gegeben sind. Am schriftlichen Festhalten der Abwesenheitszeiten und der Gründe der Zeitversäumnis besteht vor allem in größeren Unternehmen ein berechtigtes Interesse des Betriebsinhabers, das die geringe Mühe der Ausfüllung eines Formulars durch das Betriebsratsmitglied rechtfertigt (vgl. die Urteile des OGH vom 10. Juli 1991, 9 ObA 133/91, vom 25. Mai 1994, 9 ObA 72/94, und vom 28. Juni 1995, 9 ObA 80/95). Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zu Paragraph 116, des Arbeitsverfassungsgesetzes hat, damit der Betriebsinhaber die Pflicht, dem Betriebsratsmitglied die notwendige Freizeit zu gewähren, erfüllen kann, das Betriebsratsmitglied um diese anzusuchen. Dabei ist dem Betriebsinhaber wenigstens in groben Umrissen der Grund der Arbeitsversäumnis bekannt zu geben. Auch ist dem Betriebsinhaber die voraussichtliche Dauer der erforderlichen Arbeitsversäumnis anzugeben. Das Ansuchen besteht aus einer Abmeldung und einer Information, es hat also keinen Antrag zum Gegenstand. Die Information des Arbeitgebers soll diesen in die Lage versetzen, festzustellen, ob die Voraussetzungen für die Freizeitgewährung gegeben sind. Am schriftlichen Festhalten der Abwesenheitszeiten und der Gründe der Zeitversäumnis besteht vor allem in größeren Unternehmen ein berechtigtes Interesse des Betriebsinhabers, das die geringe Mühe der Ausfüllung eines Formulars durch das Betriebsratsmitglied rechtfertigt vergleiche , die Urteile des OGH vom 10. Juli 1991, 9 ObA 133/91, vom 25. Mai 1994, 9 ObA 72/94, und vom 28. Juni 1995, 9 ObA 80/95).

§ 66 PBVG sieht - anders als etwa § 25 Abs. 4 PVG - vor, dass den Mitgliedern der Personalvertretungsorgane, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 68, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung der Bezüge "zu gewähren" ist. Obzwar sich § 66 PBVG damit semantisch an die Wortwahl des § 25 Abs. 4 PVG in seiner Stammfassung (sohin vor der PVG-Novelle 1975) und des § 116 ArbVG anlehnt, ist in Ansehung der wiedergegebenen Materialien zum Post-Betriebsverfassungsgesetz nicht anzunehmen, dass der Gesetzgeber gerade für den Bereich der (damaligen) Post und Telekom AG die Inanspruchnahme notwendiger freier Zeit durch den Personalvertreter wiederum von einem Akt der Gewährung durch den Dienstgeber abhängig machen, sohin an in anderen Bereichen Jahrzehnte zurückliegende Regelungen anknüpfen wollte, sondern vielmehr davon, dass mit dem Post-Betriebsverfassungsgesetz - zeitgemäße - Vertretungsstrukturen aus anderen (öffentlichen) Bereichen übernommen werden sollten (vgl. in diesem Sinn etwa die eingangs wiedergegebene Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes). Paragraph 66, PBVG sieht - anders als etwa Paragraph 25, Absatz 4, PVG - vor, dass den Mitgliedern der Personalvertretungsorgane, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach Paragraph 68,, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung der Bezüge "zu gewähren" ist. Obzwar sich Paragraph 66, PBVG damit semantisch an die Wortwahl des Paragraph 25, Absatz 4, PVG in seiner Stammfassung (sohin vor der PVG-Novelle 1975) und des Paragraph 116, ArbVG anlehnt, ist in Ansehung der wiedergegebenen Materialien zum Post-Betriebsverfassungsgesetz nicht anzunehmen, dass der Gesetzgeber gerade für den Bereich der (damaligen) Post und Telekom AG die Inanspruchnahme notwendiger freier Zeit durch den Personalvertreter wiederum von einem Akt der Gewährung durch den Dienstgeber abhängig machen, sohin an in anderen Bereichen Jahrzehnte zurückliegende Regelungen anknüpfen wollte, sondern vielmehr davon, dass mit dem Post-Betriebsverfassungsgesetz - zeitgemäße - Vertretungsstrukturen aus anderen (öffentlichen) Bereichen übernommen werden sollten vergleiche , in diesem Sinn etwa die eingangs wiedergegebene Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes).

Der Anspruch auf freie Zeit nach § 66 PBVG steht freilich nicht nach Gutdünken des Personalvertreters zu, weil auch dort ausdrücklich nur der Anspruch auf die "erforderliche Freizeit" vorgesehen ist. Um eine willkürliche Inanspruchnahme von Freizeit unter Berufung auf § 66 PBVG hintanzuhalten, bedarf es nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes des Korrektivs, dass die Dienstbehörde berechtigt und verpflichtet ist, unter Beachtung der aus der Aufgabenstellung des Personalvertreters folgenden besonderen Funktion auch zu überprüfen, ob die in

Anspruch genommene freie Zeit zur Erfüllung der Obliegenheiten als Personalvertreter gedient hat. Der Anspruch auf freie Zeit nach Paragraph 66, PBVG steht freilich nicht nach Gutdünken des Personalvertreters zu, weil auch dort ausdrücklich nur der Anspruch auf die "erforderliche Freizeit" vorgesehen ist. Um eine willkürliche Inanspruchnahme von Freizeit unter Berufung auf Paragraph 66, PBVG hintanzuhalten, bedarf es nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes des Korrektivs, dass die Dienstbehörde berechtigt und verpflichtet ist, unter Beachtung der aus der Aufgabenstellung des Personalvertreters folgenden besonderen Funktion auch zu überprüfen, ob die in Anspruch genommene freie Zeit zur Erfüllung der Obliegenheiten als Personalvertreter gedient hat.

Daher ist auch der Personalvertreter im Anwendungsbereich des Post-Betriebsverfassungsgesetzes verpflichtet, darzulegen, dass er während der in Anspruch genommenen freien Zeit keine andere als Personalvertretungstätigkeit entfaltet hat und dass die Inanspruchnahme von Dienstzeit dem Grunde und dem Ausmaß nach erforderlich war. Diese nachprüfende Kontrolle der Dienstbehörde findet ihre Grenze in dem in § 65 Abs. 3 PBVG verankerten Beschränkungsverbot (vgl. in diesem Sinn das zitierte hg. Erkenntnis vom 18. November 1991, mwN). Daher ist auch der Personalvertreter im Anwendungsbereich des Post-Betriebsverfassungsgesetzes verpflichtet, darzulegen, dass er während der in Anspruch genommenen freien Zeit keine andere als Personalvertretungstätigkeit entfaltet hat und dass die Inanspruchnahme von Dienstzeit dem Grunde und dem Ausmaß nach erforderlich war. Diese nachprüfende Kontrolle der Dienstbehörde findet ihre Grenze in dem in Paragraph 65, Absatz 3, PBVG verankerten Beschränkungsverbot vergleiche, in diesem Sinn das zitierte hg. Erkenntnis vom 18. November 1991, mwN).

Soweit § 65 Abs. 2 zweiter Satz PBVG vorsieht, dass die Mitglieder des Vertrauenspersonenausschusses nur der Betriebsversammlung, die Mitglieder des Personalausschusses und des Zentralausschusses der Personalvertreterversammlung verantwortlich sind, steht dies einer nachprüfenden Kontrolle der Inanspruchnahme freier Zeit durch den Dienstgeber nicht entgegen, weil die in § 65 Abs. 2 zweiter Satz PBVG vorgesehene Verantwortlichkeit nur das Verhalten als Personalvertreter betrifft, jedoch die Auslotung der zeitlichen Grenze der Personalvertretungstätigkeit nach § 66 PBVG - unbeschadet des Beschränkungsverbotes - aus den schon genannten Gründen auch aus der Sicht des Dienstgebers möglich sein muss. Soweit Paragraph 65, Absatz 2, zweiter Satz PBVG vorsieht, dass die Mitglieder des Vertrauenspersonenausschusses nur der Betriebsversammlung, die Mitglieder des Personalausschusses und des Zentralausschusses der Personalvertreterversammlung verantwortlich sind, steht dies einer nachprüfenden Kontrolle der Inanspruchnahme freier Zeit durch den Dienstgeber nicht entgegen, weil die in Paragraph 65, Absatz 2, zweiter Satz PBVG vorgesehene Verantwortlichkeit nur das Verhalten als Personalvertreter betrifft, jedoch die Auslotung der zeitlichen Grenze der Personalvertretungstätigkeit nach Paragraph 66, PBVG - unbeschadet des Beschränkungsverbotes - aus den schon genannten Gründen auch aus der Sicht des Dienstgebers möglich sein muss.

Ein solches Verständnis der §§ 65 und 66 PBVG steht auch im Einklang mit der Auslegung des § 116 ArbVG durch den Obersten Gerichtshof, der die dort vorgesehene Informationspflicht des Betriebsratsmitgliedes funktionell dahin deutet, dass dadurch der Arbeitgeber in die Lage versetzt werden soll, festzustellen, ob die Voraussetzungen für die Freizeit gegeben sind oder nicht. Ein solches Verständnis der Paragraphen 65, und 66 PBVG steht auch im Einklang mit der Auslegung des Paragraph 116, ArbVG durch den Obersten Gerichtshof, der die dort vorgesehene Informationspflicht des Betriebsratsmitgliedes funktionell dahin deutet, dass dadurch der Arbeitgeber in die Lage versetzt werden soll, festzustellen, ob die Voraussetzungen für die Freizeit gegeben sind oder nicht.

Für den vorliegenden Beschwerdefall folgt daraus:

Die belangte Behörde gelangte im angefochtenen Bescheid zu der (wiederholten) "Feststellung", dass sich die Abwesenheit des Beschwerdeführers vom Dienst im verfahrensgegenständlichen Zeitraum nicht nach § 66 PBVG rechtfertigen lasse. Sie begründete diese Feststellung im Wesentlichen mit den ihrer Ansicht nach inhaltlich unzureichenden Informationen des Beschwerdeführers über die von ihm an den beschwerdegegenständlichen Tagen entfaltete Tätigkeit als Personalvertreter. Auch die als Beilage zur Berufung beigelegte Aufstellung sei nicht geeignet, nachzuweisen, dass die Dienstabwesenheiten im verfahrensgegenständlichen Zeitraum durch § 66 PBVG gerechtfertigt gewesen seien. Bei dieser Beilage handle es sich um vollkommen unüberprüfbare Angaben, aus denen weder auf die Ausübung von Personalvertretungsaufgaben noch auf die Erforderlichkeit der Ausführung dieser Tätigkeiten während der Dienstzeit geschlossen werden könne. Auch bezog die belangte Behörde in ihre Erwägungen mit ein, dass der Beschwerdeführer seit der Konstituierung des Vertrauenspersonenausschusses Vorarlberg im Dezember 2002 bis April 2004 keinen einzigen Tag Dienst an seinem Stammarbeitsplatz verrichtet habe. Die belangte Behörde gelangte im

angefochtenen Bescheid zu der (wiederholten) "Feststellung", dass sich die Abwesenheit des Beschwerdeführers vom Dienst im verfahrensgegenständlichen Zeitraum nicht nach Paragraph 66, PBVG rechtfertigen lasse. Sie begründete diese Feststellung im Wesentlichen mit den ihrer Ansicht nach inhaltlich unzureichenden Informationen des Beschwerdeführers über die von ihm an den beschwerdegegenständlichen Tagen entfaltete Tätigkeit als Personalvertreter. Auch die als Beilage zur Berufung beigefügte Aufstellung sei nicht geeignet, nachzuweisen, dass die Dienstabwesenheiten im verfahrensgegenständlichen Zeitraum durch Paragraph 66, PBVG gerechtfertigt gewesen seien. Bei dieser Beilage handle es sich um vollkommen unüberprüfbare Angaben, aus denen weder auf die Ausübung von Personalvertretungsaufgaben noch auf die Erforderlichkeit der Ausführung dieser Tätigkeiten während der Dienstzeit geschlossen werden könne. Auch bezog die belangte Behörde in ihre Erwägungen mit ein, dass der Beschwerdeführer seit der Konstituierung des Vertrauenspersonenausschusses Vorarlberg im Dezember 2002 bis April 2004 keinen einzigen Tag Dienst an seinem Stammarbeitsplatz verrichtet habe.

Der Beschwerdeführer vertritt demgegenüber in der Beschwerde die Überzeugung, ausreichende Angaben gemacht zu haben, was aber nicht heiße, dass er sich nicht entschlossen hätte, allenfalls doch noch nähere Angaben (samt Beweisen) zu machen, wenn behördlicherseits bekannt gegeben worden wäre, welche konkreten näheren Angaben als erforderlich angesehen würden. Ein entsprechender Vorhalt bzw. eine entsprechende Anleitung sei jedoch zur Gänze unterblieben und schon allein dies bedeute eine entscheidende verfahrensrechtliche Mangelhaftigkeit. Durch die Vorlage der erwähnten Aufstellung habe er zu erkennen gegeben, zu näheren Angaben bereit zu sein. Die belangte Behörde sei keineswegs berechtigt gewesen, ohne Weiteres anzunehmen, dass er die von ihr angenommenen zusätzlichen Erfordernisse nicht erfüllen würde. Tatsächlich habe er jedenfalls die betreffende Zeit für Personalvertretungstätigkeit verwendet und es sei dieser Zeitaufwand notwendig gewesen, auch unter dem Gesichtspunkt seiner Situierung in der Dienstzeit.

Nach den eingangs wiedergegebenen Grundsätzen oblag es dem Beschwerdeführer, darzulegen, dass er während der in Anspruch genommenen freien Zeit keine andere als Personalvertretungstätigkeit entfaltet hat und dass die Inanspruchnahme von Dienstzeit dem Grunde und dem Ausmaß nach erforderlich war. Eine solche Mitwirkungspflicht wird vom Beschwerdeführer auch nicht grundsätzlich in Abrede gestellt, vielmehr traf ihn vor dem Hintergrund der unbestrittenen Abwesenheit von der Dienststelle von Dezember 2002 bis April 2004 eine erhöhte Mitwirkungspflicht, etwa die Dienststellen, die er an den beschwerdegegenständlichen Tagen aufsuchte, zu konkretisieren. Ausgehend von einer solchen erhöhten Mitwirkungspflicht des Beschwerdeführers schon im Verwaltungsverfahren kann allerdings der Feststellung der belangten Behörde nicht entgegen getreten werden, wenn diese als Ausfluss ihrer freien Beweiswürdigung in Ansehung der vom Beschwerdeführer beigetragenen Informationen, insbesondere der der Berufung angeschlossenen Beilage, zum Schluss gelangte, eine Personalvertretungstätigkeit des Beschwerdeführers, die während der Dienstzeit an den beschwerdegegenständlichen Tagen erforderlich gewesen wäre, nicht feststellen zu können. Vor diesem Hintergrund vermag das Beschwerdevorbringen eine Rechtswidrigkeit der Beweiswürdigung im Rahmen der dem Verwaltungsgerichtshof zukommenden Schlüssigkeitsprüfung, sohin eine Unschlüssigkeit, nicht aufzuzeigen.

In diesem Zusammenhang bleibt insbesondere anzumerken, dass es nicht als unschlüssig erkannt werden kann, wenn die belangte Behörde aus den Angaben in der Beilage zur Berufung keine näheren Schlüsse über die inhaltliche Ausfüllung der beschwerdegegenständlichen Tage bzw. der Dienstzeit an den beschwerdegegenständlichen Tagen ziehen konnte, weil die unter der Rubrik "besprochene Themen" enthaltenen Angaben über die inhaltliche Tätigkeit in Relation zu der in Anspruch genommenen Dauer der freien Zeit zwischen 8 Stunden und 20 Minuten und 11 Stunden und 45 Minuten nur als dürftig eingeschätzt werden können und die wohl während eines ganzen Arbeitstages entfalteten Tätigkeiten nicht einmal in groben Umrissen erkennen lassen.

Auch war die belangte Behörde nicht verpflichtet, im Rahmen des Berufungsverfahrens vorab erkennen zu lassen, welche einzelnen beweiswürdigenden Schlüsse sie aus den ihr vorliegenden Beweisergebnissen zu ziehen gedenke. Der in der Beschwerde erhobene Vorwurf mangelnden Vorhaltes oder mangelnder Anleitung geht ins Leere, zumal schon die Dienstbehörde erster Instanz in ihrem Bescheid vom 28. Februar 2007 von einer mangelnden Erweislichkeit einer die beschwerdegegenständlichen Tage notwendiger Weise ausfüllenden Personalvertretungstätigkeit ausgegangen war und konkret ausgeführt hatte, welche Angaben seitens des Beschwerdeführers sie zur Überprüfbarkeit seiner Angaben forderte (insbesondere etwa die der Dienststellen), womit dem Beschwerdeführer Gehör auch zu dieser zentralen Frage eingeräumt war.

Ausgehend von diesen Tatsachengrundlagen kommt den Weisungen vom 17. Dezember 2003 sowie vom 17. und 29. März 2004 keine Relevanz zu und kann im vorliegenden Beschwerdefall die Beantwortung der Frage, ob bzw. inwiefern der Dienstgeber dem Personalvertreter die Ankündigung der Inanspruchnahme freier Zeit zur Pflicht machen kann, dahingestellt bleiben. Gleiches gilt für die Frage der Rechtmäßigkeit von Weisungen des Dienstgebers zu weiteren Angaben über die Personalvertretungstätigkeit, weil das zentrale Verfahrensergebnis, nämlich die Negativfeststellung der belangten Behörde über die Tätigkeiten an den beschwerdegegenständlichen Tagen, nicht als Ausfluss der Nichtbefolgung einer solchen Weisung erzielt wurde, sondern in freier Würdigung der vorliegenden, schon erörterten Verfahrensergebnisse.

Soweit der Beschwerdeführer darauf verweist, dass es durch die Inanspruchnahme freier Zeit zu keiner Störung des Dienstbetriebes gekommen sei, entbehrt auch dieser Aspekt jeglicher Relevanz, weil § 12c Abs. 1 GehG nicht auf die Beeinträchtigung des Dienstbetriebes abstellt, sondern auf eine mangelnde Rechtfertigung der Abwesenheit vom Dienst; eine solche (hinreichende) Rechtfertigung vermag der Beschwerdeführer jedoch, gestützt auf § 66 PBVG, nicht darzulegen. Soweit der Beschwerdeführer darauf verweist, dass es durch die Inanspruchnahme freier Zeit zu keiner Störung des Dienstbetriebes gekommen sei, entbehrt auch dieser Aspekt jeglicher Relevanz, weil Paragraph 12 c, Absatz eins, GehG nicht auf die Beeinträchtigung des Dienstbetriebes abstellt, sondern auf eine mangelnde Rechtfertigung der Abwesenheit vom Dienst; eine solche (hinreichende) Rechtfertigung vermag der Beschwerdeführer jedoch, gestützt auf Paragraph 66, PBVG, nicht darzulegen.

Schließlich bleibt zu bemerken, dass das zitierte Disziplinarerkenntnis der Disziplinaroberkommission beim Bundeskanzleramt vom 20. September 2006 in seinem Spruchabschnitt B) den Beschwerdeführer lediglich anlastet, die zeitgerechte Meldung der Inanspruchnahme der jeweils erforderlichen freien Zeit als Personalvertreter unterlassen zu haben; dieses Disziplinarerkenntnis entfaltet für die im vorliegenden Beschwerdefall zu beantwortende Frage einer Rechtfertigung der Abwesenheit vom Dienst keinerlei Bedeutung, weil die mangelnde Rechtfertigung der Abwesenheit vom Dienst an den beschwerdegegenständlichen Tagen nicht aus einer nicht zeitgerechten Vorabmeldung einer Inanspruchnahme freier Dienstzeit an den Dienstgeber abgeleitet wurde, sohin nicht aus der (rechtskräftig festgestellten) Unterlassung einer solchen Meldung, sondern, wie bereits ausgeführt, in freier Würdigung der der belangten Behörde vorliegenden Beweise, sohin aller, auch nachträglich im Dienstrechtsverfahren erstatteter (dargelegter) Informationen.

Nach dem Gesagten war die vorliegende Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen. Nach dem Gesagten war die vorliegende Beschwerde gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG als unbegründet abzuweisen.

Der Spruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455, insbesondere ihrem § 3 Abs. 2. Der Spruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt, römisch zwei Nr. 455, insbesondere ihrem Paragraph 3, Absatz 2,

Wien, am 22. April 2009

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2009:2008120061.X00

Im RIS seit

28.05.2009

Zuletzt aktualisiert am

08.01.2013

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>