

TE Pvak 2019/3/26 B1-PVAB/19

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.03.2019

Norm

PVG §9 Abs2 litf

PVG §10

ArbVG §96a

1. PVG § 9 heute
2. PVG § 9 gültig ab 23.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2024
3. PVG § 9 gültig von 30.12.2022 bis 22.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
4. PVG § 9 gültig von 24.12.2020 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
5. PVG § 9 gültig von 24.12.2020 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
6. PVG § 9 gültig von 01.09.2020 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
7. PVG § 9 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
8. PVG § 9 gültig von 01.01.2019 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
9. PVG § 9 gültig von 23.12.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
10. PVG § 9 gültig von 01.08.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
11. PVG § 9 gültig von 25.05.2018 bis 31.07.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2018
12. PVG § 9 gültig von 29.12.2012 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
13. PVG § 9 gültig von 31.12.2009 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
14. PVG § 9 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
15. PVG § 9 gültig von 01.07.2007 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
16. PVG § 9 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
17. PVG § 9 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
18. PVG § 9 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
19. PVG § 9 gültig von 01.06.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/1999
20. PVG § 9 gültig von 01.01.1999 bis 31.05.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
21. PVG § 9 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
22. PVG § 9 gültig von 01.05.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
23. PVG § 9 gültig von 01.04.1992 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
24. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
25. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
26. PVG § 9 gültig von 01.09.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
27. PVG § 9 gültig von 01.01.1990 bis 31.08.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
28. PVG § 9 gültig von 19.03.1988 bis 18.03.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1988
29. PVG § 9 gültig von 17.07.1987 bis 31.12.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
30. PVG § 9 gültig von 05.03.1983 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983

1. PVG § 10 heute
 2. PVG § 10 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
 3. PVG § 10 gültig von 01.01.2014 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
 4. PVG § 10 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
 5. PVG § 10 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
 6. PVG § 10 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
 7. PVG § 10 gültig von 17.07.1987 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
 8. PVG § 10 gültig von 05.03.1983 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983
-
1. ArbVG § 96a heute
 2. ArbVG § 96a gültig ab 01.01.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 394/1986

Schlagworte

Zustimmungspflichtige Maßnahmen; Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Bediensteten, die über mit Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person oder über die Ermittlung von fachlichen Voraussetzungen hinausgehen; fachliche Voraussetzungen; Beurteilung von Bediensteten; Monitoring; Herstellung des Einvernehmens zwischen DA und DL

Text

B 1-PVAB/19

Prüfungsergebnis

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) hat durch ihre Mitglieder Dr.in Eva-Elisabeth SZYMANSKI als Vorsitzende sowie Dr.in Anita PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers und Mag. Walter HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer/innen die im Wege des Zentralausschusses (ZA) gemäß § 41 Abs. 5 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018, eingebrachte Beschwerde des Dienststellenausschusses beim XYZ (DA) gegen den Dienststellenleiter (DL) wegen behaupteter Verletzung des PVG gemäß § 41 Abs. 4 PVG mit folgendem Ergebnis geprüft: Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) hat durch ihre Mitglieder Dr.in Eva-Elisabeth SZYMANSKI als Vorsitzende sowie Dr.in Anita PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers und Mag. Walter HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer/innen die im Wege des Zentralausschusses (ZA) gemäß Paragraph 41, Absatz 5, des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 133 aus 1967,, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 102 aus 2018,, eingebrachte Beschwerde des Dienststellenausschusses beim XYZ (DA) gegen den Dienststellenleiter (DL) wegen behaupteter Verletzung des PVG gemäß Paragraph 41, Absatz 4, PVG mit folgendem Ergebnis geprüft:

Der Leiter des XYZ hat in seiner Funktion als DL und Organ des Dienstgebers das Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) verletzt, indem er am 26. Juni 2018 die Einführung eines iSd § 9 Abs. 2 lit. f PVG zustimmungspflichtigen automationsunterstützten Monitoring-Systems (statistische Erfassung der Erledigungen der juristischen Mitarbeiter/innen) mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2018 ohne Einvernehmen mit dem DA verfügte. Der Leiter des XYZ hat in seiner Funktion als DL und Organ des Dienstgebers das Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) verletzt, indem er am 26. Juni 2018 die Einführung eines iSd Paragraph 9, Absatz 2, Litera f, PVG zustimmungspflichtigen automationsunterstützten Monitoring-Systems (statistische Erfassung der Erledigungen der juristischen Mitarbeiter/innen) mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2018 ohne Einvernehmen mit dem DA verfügte.

Begründung

Mit Schriftsatz vom 3. Juli 2018 legte der DA dem ZA eine Beschwerde wegen Verletzung des PVG durch die Verfügung einer Monitoring-Maßnahme für die juristischen Mitarbeiter/innen der Dienststelle mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2018 zur Weiterleitung an die PVAB vor. Der ZA leitete die Beschwerde mit Schriftsatz vom 1. Februar 2019 an die PVAB weiter.

Der DA macht in seiner Beschwerde geltend, die Monitoring-Maßnahme betreffend die juristischen Mitarbeiter/innen der Dienststelle sei vom DL entgegen den Vorgaben des PVG ohne Zustimmung des DA verfügt worden.

Nach § 41 Abs. 4 PVG kann sich ein Personalvertretungsorgan (PVO) wegen behaupteter Verletzung des PVG innerhalb des letzten Jahres durch ein Organ des DG bei der PVAB beschweren, wobei solche Beschwerden im Wege des zuständigen ZA einzubringen sind. Nach Paragraph 41, Absatz 4, PVG kann sich ein Personalvertretungsorgan (PVO)

wegen behaupteter Verletzung des PVG innerhalb des letzten Jahres durch ein Organ des DG bei der PVAB beschweren, wobei solche Beschwerden im Wege des zuständigen ZA einzubringen sind.

Nach ständiger Rechtsprechung der PVAK, an der auch die PVAB unverändert festhält, muss die behauptete Verletzung des PVG innerhalb des letzten Jahres vor dem Beschluss des PVO, der der Beschwerde an die PVAB zugrunde liegt, erfolgt sein (Schrägel, § 41, Rz 33, mwN). Nach ständiger Rechtsprechung der PVAK, an der auch die PVAB unverändert festhält, muss die behauptete Verletzung des PVG innerhalb des letzten Jahres vor dem Beschluss des PVO, der der Beschwerde an die PVAB zugrunde liegt, erfolgt sein (Schrägel, Paragraph 41,, Rz 33, mwN).

Die in Beschwerde gezogene behauptete Verletzung des PVG ereignete sich am 26. Juni 2018 mit Wirksamkeit per 1. Juli 2018. Der DA beschloss am 3. Juli 2018, wegen der behaupteten Verletzung seines Mitwirkungsrechtes durch Einführung eines automationsunterstützten Monitoring-Systems (statistische Erfassung der Erledigungen der juristischen Mitarbeiter/innen der Dienststelle) ohne Einvernehmen mit dem DA Beschwerde an die PVAB im Wege des ZA zu erheben. Die Beschwerde des DA über die Verletzung des PVG vom 3. Juli 2018 erfolgte fristgerecht iSd § 41 Abs. 4 PVG. Die in Beschwerde gezogene behauptete Verletzung des PVG ereignete sich am 26. Juni 2018 mit Wirksamkeit per 1. Juli 2018. Der DA beschloss am 3. Juli 2018, wegen der behaupteten Verletzung seines Mitwirkungsrechtes durch Einführung eines automationsunterstützten Monitoring-Systems (statistische Erfassung der Erledigungen der juristischen Mitarbeiter/innen der Dienststelle) ohne Einvernehmen mit dem DA Beschwerde an die PVAB im Wege des ZA zu erheben. Die Beschwerde des DA über die Verletzung des PVG vom 3. Juli 2018 erfolgte fristgerecht iSd Paragraph 41, Absatz 4, PVG.

Die PVAB erachtete aufgrund des Beschwerdevorbringens und der fristgerecht eingelangten Stellungnahme des DL vom 27. Februar 2019 zum Beschwerdevorbringen folgenden Sachverhalt als erwiesen:

Das vom DL beabsichtigte Projekt „Monitoring“ für die juristischen Mitarbeiter/innen der Dienststelle wurde vom DA am 7. Juni 2018 abgelehnt und ein Vorlageantrag iSd § 10 PVG an die vorgesetzte Dienststelle gestellt. Das Vorhaben wurde gemäß § 10 PVG fristgerecht am 20. Juni 2018 an die Zentralstelle und den ZA weitergeleitet. Nach einer Einigung im August 2018 wurde ein „Monitoring“ für die juristischen Mitarbeiter/innen der Dienststelle per 1. September 2018 einvernehmlich eingeführt. Das vom DL beabsichtigte Projekt „Monitoring“ für die juristischen Mitarbeiter/innen der Dienststelle wurde vom DA am 7. Juni 2018 abgelehnt und ein Vorlageantrag iSd Paragraph 10, PVG an die vorgesetzte Dienststelle gestellt. Das Vorhaben wurde gemäß Paragraph 10, PVG fristgerecht am 20. Juni 2018 an die Zentralstelle und den ZA weitergeleitet. Nach einer Einigung im August 2018 wurde ein „Monitoring“ für die juristischen Mitarbeiter/innen der Dienststelle per 1. September 2018 einvernehmlich eingeführt.

Mit E-Mail vom 26. Juni 2018 wurde von der Dienststellenleitung im Auftrag des DL mitgeteilt, dass bis zur endgültigen Entscheidung über das Projekt ab 1. Juli 2018 monatlich eine Statistik betreffend die juristischen Mitarbeiter/innen zu führen ist, die Auskunft über die Anzahl der erstellten Konzepte (geordnet nach Zuweisungsgruppen sowie End- und Zwischenerledigung) sowie Sonstigem (Anonymisierung, Recherche) gibt. Einzutragen sei dafür lediglich ein E, Z oder S (keine Zahl), die weitere Erfassung erfolge elektronisch.

Die Zusammenzählung der E, Z oder S erfolgte automatisch mittels elektronischer Datenverarbeitung pro juristische/m/r Mitarbeiter/in sowie insgesamt für die juristischen Mitarbeiter/innen.

Der Ablauf und die zu befüllende Liste waren dem E-Mail beigelegt. Start der Erhebung war der 1. Juli 2018. Die Listen waren bis 31. August 2018 zu führen.

Für jede/n juristische/n Mitarbeiter/in war pro Monat eine eigene Liste zu führen. Dafür wurde ein Formular zur Verfügung gestellt, auf dem der Name, die Abteilung, Monat und Jahr, sowie die erstellten Konzepte nach Zuweisungsgruppe und der Art der Erledigung (E, Z, S) einzutragen waren.

Über die zuvor näher beschriebene Weisung des DL vom 26. Juni 2018 wurde der DA nicht informiert, es wurde mit ihm darüber weder beraten, noch das Einvernehmen hergestellt.

Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden dem DL und dem DA mit Schriftsatz vom 1. März 2019 übermittelt. Dabei wurde unter anderem darauf hingewiesen, dass im Fall der Nichtvorlage einer Stellungnahme innerhalb der gesetzten Frist angenommen werde, es bestünden keine Einwände gegen den von der PVAB festgestellten Sachverhalt.

Der DL bestritt in seiner fristgerechten Stellungnahme vom 19. März 2018 die Sachverhaltsfeststellungen der PVAB nicht, merkte jedoch ergänzend an, dass die verfahrensgegenständlichen Erhebungen sowie das im Zuge des Verfahrens angesprochene Mitarbeiter/innen-Monitoring zwei getrennt voneinander zu beurteilende Vorhaben darstellen. Die vom DL mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2019 verfügte rein statistische Erfassung betreffend die juristischen Mitarbeiter/innen stelle nach seiner Auffassung – im Gegensatz zum ursprünglich beabsichtigten und mittlerweile realisierten Monitoring-System für juristische Mitarbeiter/innen – keine allgemeine Personalmaßnahme iSd § 9 Abs. 2 lit. a PVG dar, weshalb die Beschwerde nicht berechtigt wäre. Auch sei diese Maßnahme zur Darstellung der Personalengpässe dem Dienstgeber und dem Bundesministerium für Finanzen (BMF) gegenüber erforderlich gewesen. Der DL bestritt in seiner fristgerechten Stellungnahme vom 19. März 2018 die Sachverhaltsfeststellungen der PVAB nicht, merkte jedoch ergänzend an, dass die verfahrensgegenständlichen Erhebungen sowie das im Zuge des Verfahrens angesprochene Mitarbeiter/innen-Monitoring zwei getrennt voneinander zu beurteilende Vorhaben darstellen. Die vom DL mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2019 verfügte rein statistische Erfassung betreffend die juristischen Mitarbeiter/innen stelle nach seiner Auffassung – im Gegensatz zum ursprünglich beabsichtigten und mittlerweile realisierten Monitoring-System für juristische Mitarbeiter/innen – keine allgemeine Personalmaßnahme iSd Paragraph 9, Absatz 2, Litera a, PVG dar, weshalb die Beschwerde nicht berechtigt wäre. Auch sei diese Maßnahme zur Darstellung der Personalengpässe dem Dienstgeber und dem Bundesministerium für Finanzen (BMF) gegenüber erforderlich gewesen.

Auch der DA bestritt die Sachverhaltsfeststellungen der PVAB nicht, merkte aber ergänzend nochmals an, dass durch das zweite Vorhaben, das der DL mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2018 verfügt hatte, nicht nur Bestimmungen des PVG verletzt worden wären, sondern auch die ex lege bei zustimmungspflichtigen Maßnahmen bis zur endgültigen Entscheidung über die jeweilige Maßnahme eintretende aufschiebende Wirkung (§ 10 Abs. 5 letzter Satz PVG) bewusst umgangen worden sei. Auch der DA bestritt die Sachverhaltsfeststellungen der PVAB nicht, merkte aber ergänzend nochmals an, dass durch das zweite Vorhaben, das der DL mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2018 verfügt hatte, nicht nur Bestimmungen des PVG verletzt worden wären, sondern auch die ex lege bei zustimmungspflichtigen Maßnahmen bis zur endgültigen Entscheidung über die jeweilige Maßnahme eintretende aufschiebende Wirkung (Paragraph 10, Absatz 5, letzter Satz PVG) bewusst umgangen worden sei.

Der ZA hatte die Beschwerde weitergeleitet, ohne sich inhaltlich dazu zu äußern, weshalb seine Einbindung in die Sachverhaltsermittlung nicht geboten war.

Der prüfungsrelevante Sachverhalt steht somit fest.

Rechtliche Beurteilung

Nach § 9 Abs. 2 lit. f PVG ist bei Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Bediensteten, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person oder über die Ermittlung von fachlichen Voraussetzungen hinausgehen, das Einvernehmen iSd § 10 PVG mit dem DA herzustellen. Nach Paragraph 9, Absatz 2, Litera f, PVG ist bei Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Bediensteten, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person oder über die Ermittlung von fachlichen Voraussetzungen hinausgehen, das Einvernehmen iSd Paragraph 10, PVG mit dem DA herzustellen.

Nach der Rechtsprechung der Personalvertretungs-Aufsichtskommission (PVAK), an der die PVAB unverändert festhält, ist die mit der PVG-Novelle 1987 in das Gesetz übernommene Bestimmung des § 9 Abs. 2 lit. f PVG – mit nur geringfügigen textlichen Änderungen – dem § 96a des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) nachgebildet. Unter „fachlichen Voraussetzungen“ iSd § 9 Abs. 2 lit. f PVG wird nur die berufliche Qualifikation verstanden. Soll auch die Beurteilung von Bediensteten erfasst werden, ist das Einvernehmen mit dem DA herzustellen (RV 125 BlgNR 17. GP, 7). Nach der Rechtsprechung der Personalvertretungs-Aufsichtskommission (PVAK), an der die PVAB unverändert festhält, ist die mit der PVG-Novelle 1987 in das Gesetz übernommene Bestimmung des Paragraph 9, Absatz 2, Litera f, PVG – mit nur geringfügigen textlichen Änderungen – dem Paragraph 96 a, des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) nachgebildet. Unter „fachlichen Voraussetzungen“ iSd Paragraph 9, Absatz 2, lit. f PVG wird nur die berufliche Qualifikation verstanden. Soll auch die Beurteilung von Bediensteten erfasst werden, ist das Einvernehmen mit dem DA herzustellen (Regierungsvorlage 125, BlgNR 17. GP, 7).

Im vorliegenden Fall versagte der DA seine Zustimmung zu der vom DL beabsichtigten Einführung des Monitoring-

Verfahrens für juristische Mitarbeiter/innen, was in der Folge zu einem Verfahren nach § 10 PVG führte. Im vorliegenden Fall versagte der DA seine Zustimmung zu der vom DL beabsichtigten Einführung des Monitoring-Verfahrens für juristische Mitarbeiter/innen, was in der Folge zu einem Verfahren nach Paragraph 10, PVG führte.

Der DL bestritt in seiner Stellungnahme vom 19. März 2019, dass die von ihm am 26. Juni 2018 verfügte Monitoring-Maßnahme (automationsunterstützte Erfassung der Erledigungen der juristischen Mitarbeiter/innen) unter § 9 Abs. 2 lit. a PVG (allgemeine Personalangelegenheiten, die in ihrer Bedeutung nicht über den Wirkungsbereich des DA hinausgehen) zu subsumieren wäre, worin dem DL beizupflichten ist. Diese von ihm verfügte Maßnahme stellt nämlich ohne rechtlichen Zweifel eine Maßnahme iSd des § 9 Abs. 2 lit. f PVG dar, der sich, wie bereits erwähnt, auf Systeme zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Bediensteten bezieht, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person oder über die Ermittlung von fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Der DL bestritt in seiner Stellungnahme vom 19. März 2019, dass die von ihm am 26. Juni 2018 verfügte Monitoring-Maßnahme (automationsunterstützte Erfassung der Erledigungen der juristischen Mitarbeiter/innen) unter Paragraph 9, Absatz 2, Litera a, PVG (allgemeine Personalangelegenheiten, die in ihrer Bedeutung nicht über den Wirkungsbereich des DA hinausgehen) zu subsumieren wäre, worin dem DL beizupflichten ist. Diese von ihm verfügte Maßnahme stellt nämlich ohne rechtlichen Zweifel eine Maßnahme iSd des Paragraph 9, Absatz 2, Litera f, PVG dar, der sich, wie bereits erwähnt, auf Systeme zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Bediensteten bezieht, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person oder über die Ermittlung von fachlichen Voraussetzungen hinausgehen.

Dass jedes Monitoring über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und der Ermittlung von fachlichen Voraussetzungen hinausgeht, folgt allein schon aus der Begriffsbestimmung dieses Wortes:

„Monitoring ist die Überwachung von Vorgängen. Es ist ein Überbegriff für alle Arten von systematischen Erfassungen (Protokollierungen), Messungen oder Beobachtungen eines Vorgangs oder Prozesses mittels technischer Hilfsmittel oder anderer Beobachtungssysteme“. Eine Funktion des Monitorings besteht ohne Zweifel darin, bei einem beobachteten Ablauf oder Prozess festzustellen, ob dieser den gewünschten Verlauf nimmt und bestimmte Schwellwerte eingehalten werden, um andernfalls steuernd eingreifen zu können. Monitoring ist deshalb ein Sondertyp des Protokollierens (Quelle: Wikipedia).

In dem vom DL mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2018 automationsunterstützten Monitoring-System (statistische Erfassung der Konzepte) wurde die Arbeitsleistung der juristischen Mitarbeiter/innen erfasst (verarbeitet und ausgewertet), indem die monatliche Zahl der Erledigungen (gegliedert nach Enderledigung, Zwischenerledigung und sonstigen Tätigkeiten, wie beispielsweise Recherchen) aufgezeichnet wurde.

Es steht daher außer Zweifel und wurde im Verfahren auch nicht bestritten, dass es sich dabei um ein System handelt, in dem automationsunterstützt personenbezogene Daten erfasst werden, die über die allgemeinen Angaben zur Person (Vor- und Zuname, dienstliche Stellung, Telefonnummer, Abteilung, Sozialversicherungsnummer etc.) und die Ermittlung fachlicher Voraussetzungen (Ausbildung, Fortbildung, besondere Kenntnisse etc.) hinausgehen.

Die Einführung dieses Monitoring-Systems für juristische Mitarbeiter/innen an der Dienststelle stellt daher eine zustimmungspflichtige Maßnahme iSd § 9 Abs. 2 lit. f PVG dar. Daran vermag auch das Argument des DL nichts zu ändern, es handle sich um eine erforderliche Maßnahme zur Darstellung der Personalengpässe gegenüber dem DG und dem BMF. Die Einführung dieses Monitoring-Systems für juristische Mitarbeiter/innen an der Dienststelle stellt daher eine zustimmungspflichtige Maßnahme iSd Paragraph 9, Absatz 2, Litera f, PVG dar. Daran vermag auch das Argument des DL nichts zu ändern, es handle sich um eine erforderliche Maßnahme zur Darstellung der Personalengpässe gegenüber dem DG und dem BMF.

Da der DA der Einführung dem ursprünglich vom DL beabsichtigten Monitoring-System für juristische Mitarbeiter/innen der Dienststelle nicht zustimmte und einen Vorlageantrag iSd § 10 Abs. 4 PVG stellte, dem der DL mit Vorlage der Angelegenheit an die Zentralstelle am 20. Juni 2018 fristgerecht nachkam, kam die gesetzliche Regelung des § 10 Abs. 5 letzter Satz PVG zum Tragen, wonach bei Einwendungen des DA gegen zustimmungspflichtige Maßnahmen diese Maßnahmen ex lege zwingend so lange zu unterbleiben haben, bis über die Einwendungen endgültig abgesprochen ist. Da der DA der Einführung dem ursprünglich vom DL beabsichtigten Monitoring-System für juristische Mitarbeiter/innen der Dienststelle nicht zustimmte und einen Vorlageantrag iSd Paragraph 10, Absatz 4,

PVG stellte, dem der DL mit Vorlage der Angelegenheit an die Zentralstelle am 20. Juni 2018 fristgerecht nachkam, kam die gesetzliche Regelung des Paragraph 10, Absatz 5, letzter Satz PVG zum Tragen, wonach bei Einwendungen des DA gegen zustimmungspflichtige Maßnahmen diese Maßnahmen ex lege zwingend so lange zu unterbleiben haben, bis über die Einwendungen endgültig abgesprochen ist.

Trotz dieser eindeutigen Rechtslage führte der DL mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2018 das zuvor näher dargestellte Monitoring-System für die juristischen Mitarbeiter/innen der Dienststelle ein, in dessen Rahmen die Konzepte der Mitarbeiter/innen pro Monat (aufgeschlüsselt nach End- und Zwischenerledigung sowie sonstigen Konzepten) automationsunterstützt erfasst wurden.

Auch wenn nach Meinung des DL diese Maßnahme lediglich dem Leistungsnachweis der (gesamten) Dienststelle diene und daher keine allgemeine Personalmaßnahme darstellte, steht unbestritten fest, dass in den Monaten Juli und August 2018 die monatlichen Arbeitsleistungen (gegliedert nach der Art der Konzepte) der einzelnen juristischen Mitarbeiter/innen automationsunterstützt (und mit der Möglichkeit der weiteren Verarbeitung) durch Einführung dieses statistischen Monitoring-Systems erfasst wurden.

Die Einführung des aktuell an der Dienststelle in Verwendung stehenden Monitoring-Systems für juristische Mitarbeiter/innen ab 1. September 2018 erfolgte im Verfahren nach § 10 PVG mit Zustimmung des ZA. Für die Einführung des in den Monaten Juli und August 2018 verwendeten automationsunterstützten Monitoring-Systems wurde vom DL nicht nur kein Einvernehmen mit dem DA iSd § 9 Abs. 2 lit. f PVG hergestellt, sondern der DA vor der Einführung dieses Erfassungssystems per 1. Juli 2018 nicht einmal eingebunden. Die Einführung des aktuell an der Dienststelle in Verwendung stehenden Monitoring-Systems für juristische Mitarbeiter/innen ab 1. September 2018 erfolgte im Verfahren nach Paragraph 10, PVG mit Zustimmung des ZA. Für die Einführung des in den Monaten Juli und August 2018 verwendeten automationsunterstützten Monitoring-Systems wurde vom DL nicht nur kein Einvernehmen mit dem DA iSd Paragraph 9, Absatz 2, Litera f, PVG hergestellt, sondern der DA vor der Einführung dieses Erfassungssystems per 1. Juli 2018 nicht einmal eingebunden.

Dadurch hat der DL als Organ des Dienstgebers die zwingenden Vorgaben des PVG in Bezug auf eine zustimmungspflichtige Maßnahme iSd § 9 Abs. 2 lit. f PVG verletzt. Dadurch hat der DL als Organ des Dienstgebers die zwingenden Vorgaben des PVG in Bezug auf eine zustimmungspflichtige Maßnahme iSd Paragraph 9, Absatz 2, Litera f, PVG verletzt.

Die Beschwerde des DA war berechtigt.

Wien, am 26. März 2019

Die Vorsitzende:

Sektionschefin i.R. Prof.in Dr.in Eva-Elisabeth SZYMANSKI

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:PVAB:2019:B1.PVAB.19

Zuletzt aktualisiert am

30.09.2019

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,
<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/personalvertretungsaufsichtsbehorde>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at