

TE Pvak 2016/2/17 A 3-PVAB/16

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.02.2016

Norm

PVG §2 Abs1

PVG §2 Abs2

PVG §9 Abs2 litb

PVG §9 Abs4 litb

PVG §28 Abs1

PVG §28 Abs2

PVG §41 Abs1

1. PVG § 2 heute
2. PVG § 2 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
3. PVG § 2 gültig von 17.07.1987 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
4. PVG § 2 gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971
1. PVG § 2 heute
2. PVG § 2 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
3. PVG § 2 gültig von 17.07.1987 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
4. PVG § 2 gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971
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 § 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 § 28 heute
2. PVG § 28 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
3. PVG § 28 gültig von 17.07.1987 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
4. PVG § 28 gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971

1. PVG § 28 heute
2. PVG § 28 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
3. PVG § 28 gültig von 17.07.1987 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
4. PVG § 28 gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971

1. PVG § 41 heute
2. PVG § 41 gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2025
3. PVG § 41 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
4. PVG § 41 gültig von 15.08.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. PVG § 41 gültig von 18.06.2015 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
6. PVG § 41 gültig von 02.08.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
7. PVG § 41 gültig von 01.01.2014 bis 01.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
8. PVG § 41 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
9. PVG § 41 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
10. PVG § 41 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
11. PVG § 41 gültig von 09.07.1975 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

Schlagworte

Zuständigkeit der PVAB für das Verhalten einzelner PV; Vertretung von Bediensteten in Einzelpersonalangelegenheiten; Interessenkollision; eigenständiges Handeln von PV; Verletzung des PVG durch Auftreten einzelner PV; Mitwirkung des DA bei Dienstenteilung und Dienstplan als zustimmungspflichtige Maßnahmen; disziplinarische Maßnahmen gegen PV.

Text

A 3-PVAB/16

Bescheid

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) hat durch ihre Mitglieder Drin Eva-Elisabeth SZYMANSKI als Vorsitzende sowie Dr.in Anita PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers und Mag. Walter HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer/innen über den Antrag von Chefinspektor A, Kommandant der Polizeiinspektion *** (DL), zu prüfen, ob der der Dienststelle zugeteilte Personalvertreter Gruppeninspektor B am 27. November 2015 gegenüber dem DL sein Mandat des Dienststellenausschusses beim Bezirkspolizeikommando *** (DA) zur Prüfung der Dienstpläne entsprechend seinen aus den Bestimmungen des § 2 Abs. 1 PVG resultierenden Pflichten als Personalvertreter gesetzwidrig ausgeübt hat, gemäß § 41 Abs. 1 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2015, entschieden: 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 über den Antrag von Chefinspektor A, Kommandant der Polizeiinspektion *** (DL), zu prüfen, ob der der Dienststelle zugeteilte Personalvertreter Gruppeninspektor B am 27. November 2015 gegenüber dem DL sein Mandat des Dienststellenausschusses beim Bezirkspolizeikommando *** (DA) zur Prüfung der Dienstpläne entsprechend seinen aus den Bestimmungen des Paragraph 2, Absatz eins, PVG resultierenden Pflichten als Personalvertreter gesetzwidrig ausgeübt hat, gemäß Paragraph 41, Absatz eins, des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 133 aus 1967,, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 164 aus 2015,, entschieden:

Der Antrag wird mangels Zuständigkeit der PVAB zurückgewiesen.

Begründung

Mit E-Mail vom 15. Jänner 2016 beantragt der Antragsteller, die Gesetzmäßigkeit des Verhaltens des Personalvertreters B ihm als DL gegenüber am 27. November 2015 auf seine Gesetzmäßigkeit zu prüfen. Der Antragsteller erachtet das Vorgehen von B für gesetzwidrig, weil dieser ihn in diesem persönlichen Gespräch beleidigt und angegriffen habe, und zwar im Zusammenhang mit der Urlaubseinteilung und der damit angeblich verbundenen Nichtberücksichtigung von Freizeitwünschen durch den Antragsteller. B habe auch kein Mandat jener Kollegen, deren Interessen er in diesem Gespräch mit dem DL vertreten habe, zu ihrer Vertretung erhalten.

In seinem Antrag an die PVAB stellt der DL dazu die Frage, ob gegen B nicht eine disziplinarische Maßnahme gesetzt werden könne, weil er von den betroffenen Kollegen zwar kein Mandat zu ihrer Vertretung erhalten, aber dennoch als Personalvertreter agiere habe.

Der Antragsteller ist Dienststellenleiter der Polizeiinspektion (PI) *** im Zuständigkeitsbereich des DA, dem B als Mitglied und in der Funktion als stellvertretender DA-Vorsitzender angehört, und fühlt sich durch das seiner Meinung nach gesetzwidrige Handeln von B in seinen Rechten verletzt. Seine Antragslegitimation iSd § 41 Abs. 1 PVG ist

gegeben. Der Antragsteller ist Dienststellenleiter der Polizeiinspektion (PI) *** im Zuständigkeitsbereich des DA, dem B als Mitglied und in der Funktion als stellvertretender DA-Vorsitzender angehört, und fühlt sich durch das seiner Meinung nach gesetzwidrige Handeln von B in seinen Rechten verletzt. Seine Antragslegitimation iSd Paragraph 41, Absatz eins, PVG ist gegeben.

Sachverhalt

Da es immer wieder Probleme mit der Dienstenteilung im Bereich der PI *** wegen möglicher Ungleichbehandlung bei Überstunden, Nachtdiensten etc. gab, erteilte der DA seinem Mitglied (und stellvertretendem Vorsitzenden) B am 18. Mai 2015 das Mandat, in die Dienstpläne dieser Dienststelle Einsicht zu nehmen und dabei zu kontrollieren, ob tatsächlich solche Ungleichbehandlungen vorlägen. Am 29. Mai 2015 fand in dieser Angelegenheit ein Gespräch zwischen dem DL und B statt, worüber von B in der Sitzung des DA vom 5. Juni 2015 zu TOP 9 (PI *** - Verteilung der Dienstzeit) berichtet und vom DA Folgendes protokolliert wurde: „Koll. A konnte recht schlüssig erklären, wieso es zu den verschiedenen Zahlen gekommen ist. Für Koll. B ergab sich ein Bild, dass hier keine Missstände vorliegen.“

Es gab dennoch weiterhin Probleme, sodass B in der DA-Sitzung vom 9. Juli 2015 zu TOP 10 (PI *** – Verteilung der Dienstzeit) das Mandat erteilt wurde, auch mit den betroffenen Kollegen dieser Dienststelle ein Gespräch über die Verteilung der Dienstzeit zu führen.

Da es auch in der Folge zu keiner Beruhigung in dieser Dienststelle kam, beschloss der DA in seiner Sitzung vom 29. Oktober 2015, den DL als sachverständigen Bediensteten zur DA-Sitzung vom 12. November 2015 einzuladen. Dieser Einladung kam der DL nach. Im Protokoll dieser DA-Sitzung sind zu TOP 5 (PI *** – Verteilung der Dienstzeit) eine längere Diskussion sowie folgende Vereinbarungen zwischen DL und DA festgehalten:

a.

Im Dezember 2015 wird vom DL versucht werden, so weit wie möglich allen Beamten gleich viele Überstunden zu planen, was nach Aussage des DL aber dazu führen könne, dass einige Freizeitwünsche nicht gewährt werden können;

b.

Der Dienstplan wird in Zukunft, wie in der DIMA angeführt, bis Mitternacht des 4. Tages vor Monatsende zur Einsicht für alle Beamten aufliegen;

c.

Eine Erzwingung der Abrechnung wird vom DL nur mehr in Ausnahmefällen durchgeführt werden;

d.

Planungsfehler im laufenden Monat werden vom DL im Wochenschnitt korrigiert werden.

Nachdem der DL die Sitzung verlassen hatte, wurde vom DA zu diesem TOP beschlossen, dass sowohl die Dienstplanung als auch das Vorgehen des DL vom DA weiterhin in Beobachtung gehalten und im Bedarfsfalle entsprechende Maßnahmen eingeleitet würden, weshalb diese Angelegenheit noch offen bleibe.

Am 19. November 2015 ersuchte der DL den B, der damals der PI *** dienstzugeteilt war, ihn in dessen Eigenschaft als Personalvertreter bei der Urlaubseinteilung für Weihnachten 2015 zu unterstützen, weil zu viele Urlaube eingetragen worden seien und der DL auch am Wochenende die Kollegen brauche. B übernahm diese Angelegenheit und kontaktierte alle betroffenen Bediensteten, wonach durch Verkürzung bzw. Stornierung der Urlaube letztlich nur noch drei Kollegen für Urlaube vorgemerkt waren und sich ein Kollege überdies zu einem zusätzlichen Dienst am 24. Dezember 2015 bereit erklärte. Die in diesen Gesprächen vereinbarten Änderungen wurden von B in den vom DL vorgelegten Dienstplan eingetragen, den B am 22. November 2015 dem DL persönlich übergab, wobei er dem DL auch die Freizeitwünsche der Kollegen mitteilte. Der DL bedankte sich bei B, weil ihm die Dienstplanung jetzt leichter möglich sei. Dennoch berücksichtigte der DL die Ergebnisse der Gespräche von B und die ihm von diesem bekanntgegebenen Wünsche der Bediensteten im Dienstplan für Dezember 2015 nicht bzw. nicht zur Gänze, weshalb am Vormittag des 27. November 2015 einer der betroffenen Bediensteten den B anrief und darüber Klage führte, dass er als Ergebnis seines Verzichts auf Urlaubstage jetzt zu Weihnachten Dienst verrichten müsse.

B, der sich in seiner Eigenschaft als Personalvertreter erfolgreich darum bemüht hatte, eine einvernehmliche Dienstplangestaltung für Dezember zu erreichen, schloss daraus, dass ihm der DL, der ihn selbst um seine Vermittlung gebeten hatte, aber dann die Wünsche der Kollegen nicht berücksichtigt habe, sondern einfach „drübergefahren“ sei, in den Rücken gefallen wäre. In seiner Eigenschaft als Personalvertreter suchte B in seiner Freizeit den DL daher am 27. November 2015 persönlich in der Dienststelle auf. Es kam zu Vorwürfen von B gegen den DL und Gegenvorwürfen

des DL gegen B, wobei die erregten Gesprächspartner in diesem Streitgespräch einander nichts schuldig blieben: B machte geltend, obwohl er über Ersuchen des DL als Personalvertreter bei den betroffenen Kollegen erwirkt habe, dass über die Weihnachtszeit nicht mehr als ein Viertel der Bediensteten ihren Urlaub konsumiere, der DL dennoch die Freizeitwünsche der Kollegen in seinem Dienstplan nicht berücksichtigt habe, weil offensichtlich einige der Bediensteten vom DL bevorzugt würden, weshalb sich B missbraucht fühle.

Der DL wiederum gab B zu verstehen, dass dieser sich nicht in interne Angelegenheiten der PI einzumischen habe, es stehe B nicht zu, vorzuschreiben, wie der DL seine Dienste plane. Dieses Gespräch zwischen dem DL und B wurde ohne Zeugen geführt, doch steht nach Ansicht der PVAB fest, dass die gegenteiligen Standpunkte in diesem Gespräch von beiden Teilen entschlossen und lautstark vertreten wurden. Der DL kündigte abschließend an, gegen B wegen dessen arroganten und unhöflichen Verhaltens in diesem Gespräch rechtliche Schritte zu unternehmen.

B hatte – wie im Antrag ausgeführt – in dieser Angelegenheit von keinem der betroffenen Bediensteten ein Mandat für deren Vertretung gegenüber dem DL erhalten.

Am Nachmittag des 27. November 2015 richtete B von seinem Privat-PC aus ein E-Mail an Bedienstete der Dienststelle und an seine eigene dienstliche E-Mail-Adresse, in dem er sich für die Bereitschaft der Kollegen bedankte, zu einvernehmen Lösungen zu kommen, und sie davon informierte, dass er am Vormittag in seiner Eigenschaft als Personalvertreter mit dem DL ein Gespräch geführt habe, welches leider nicht zu dem gewünschten Erfolg der entsprechenden Anpassung der Dienstpläne im Sinne der Freizeitwünsche der Kollegen geführt habe.

Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des Verfahrens mit Schriftsatz vom 11. Februar 2016 gemäß § 45 Abs. 3 AVG zur Kenntnisnahme übermittelt und ihnen Gelegenheit gegeben, binnen zwei Wochen dazu Stellung zu nehmen. Beide Parteien haben innerhalb dieser Frist telefonisch mitgeteilt, keine Einwände gegen den von der Personalvertretungsaufsichtsbehörde als erwiesen angenommenen Sachverhalt zu erheben. Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des Verfahrens mit Schriftsatz vom 11. Februar 2016 gemäß Paragraph 45, Absatz 3, AVG zur Kenntnisnahme übermittelt und ihnen Gelegenheit gegeben, binnen zwei Wochen dazu Stellung zu nehmen. Beide Parteien haben innerhalb dieser Frist telefonisch mitgeteilt, keine Einwände gegen den von der Personalvertretungsaufsichtsbehörde als erwiesen angenommenen Sachverhalt zu erheben.

Der entscheidungsrelevante Sachverhalt steht somit fest.

Rechtliche Beurteilung:

Die PVAB ist gemäß § 41 Abs. 1 PVG zur Aufsicht über die Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung iSd § 3 Abs. 1 PVG berufen. Ihre Zuständigkeit beschränkt sich daher auf die Prüfung der Rechtmäßigkeit der Geschäftsführung des jeweils zuständigen Personalvertretungsorgans (PVO). Die PVAB ist gemäß Paragraph 41, Absatz eins, PVG zur Aufsicht über die Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung iSd Paragraph 3, Absatz eins, PVG berufen. Ihre Zuständigkeit beschränkt sich daher auf die Prüfung der Rechtmäßigkeit der Geschäftsführung des jeweils zuständigen Personalvertretungsorgans (PVO).

Zur rechtlichen Prüfung der Rechtmäßigkeit des Verhaltens einzelner Personalvertreter/innen ist die PVAB nur dann zuständig, wenn deren Verhalten der Geschäftsführung des PVO, dem sie angehören, zuzurechnen ist (Schrägel, PVG, § 41, Rz 1, Rz 2 und Rz 33, mwN). Zur rechtlichen Prüfung der Rechtmäßigkeit des Verhaltens einzelner Personalvertreter/innen ist die PVAB nur dann zuständig, wenn deren Verhalten der Geschäftsführung des PVO, dem sie angehören, zuzurechnen ist (Schrägel, PVG, Paragraph 41,, Rz 1, Rz 2 und Rz 33, mwN).

Dem Antragsteller ist darin beizupflichten, dass die Vertretung von Bediensteten in Einzelpersonalangelegenheiten nur auf deren Verlangen und aufgrund eines Beschlusses im zuständigen PVO erfolgen darf. Ganz abgesehen davon, dass eine Vertretung von mehreren Bediensteten in einer Angelegenheit, in der eine Interessenkollision besteht, gesetzwidrig wäre, wurde das vom Antragsteller kritisierte Verhalten von B am 27. November 2015 in seiner Eigenschaft als einzelner Personalvertreter gesetzt und war dem DA als PVO nicht zuzuordnen.

Das Vorgehen von B, über Ersuchen des DL zu versuchen, zu einer einvernehmlichen Dienstplangestaltung bzw. Dienstenteilung für Dezember 2015 zu gelangen, steht nämlich mit den ihm vom DA mit Beschluss vom 18. Mai 2015 bzw. 9. Juli 2015 erteilten Mandaten, in die Dienstpläne dieser Dienststelle Einsicht zu nehmen und darüber mit dem DL und den betroffenen Bediensteten Gespräche zu führen, nicht im Zusammenhang. Auch der in der DA-Sitzung vom

12. November 2015 gefasste Beschluss des DA, sowohl die Dienstplanung als auch das Vorgehen des DL in der PI *** weiterhin zu beobachten und im Bedarfsfalle entsprechende Maßnahmen einzuleiten, umfasst nicht das Vorgehen von B, über Ersuchen des DL im Vorfeld der Dienstplangestaltung tätig zu werden.

B handelte daher eigenständig - und nicht im Auftrag des DA - in seiner Eigenschaft als Personalvertreter über Ersuchen des DL. Dass B in seiner Funktion als Personalvertreter handelte, geht zweifelsfrei auch aus seinem E-Mail vom 27. November 2015 mit dem Betreff „Information“ hervor, das er in seiner Freizeit von seiner privaten E-Mail-Adresse an Kollegen versandte und in dem er darauf hinweist, als Personalvertreter mit dem DL nochmals ein persönliches Gespräch geführt zu haben. Auch diesem E-Mail kann zutreffendenfalls kein Anhaltspunkt dafür entnommen werden, dass dieses Gespräch im Auftrag des DA geführt worden wäre.

Wie bereits erwähnt, ist die PVAB zur rechtlichen Prüfung der Rechtmäßigkeit des Verhaltens einzelner Personalvertreter/innen nur dann zuständig, wenn deren Verhalten der Geschäftsführung des PVO, dem sie angehören, zuzurechnen ist. Das war bei Personalvertreter B, dessen Verhalten als DA-Mitglied im persönlichen Gespräch mit dem DL am 27. November 2015 auf keinem Beschluss/Mandat des DA beruhte und auch nicht in Vertretung des DA-Vorsitzenden in seiner Funktion als stellvertretender DA-Vorsitzender erfolgte, nicht der Fall.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Die PVAB sieht sich in diesem Zusammenhang jedoch zu folgenden ergänzenden Feststellungen zu Sachverhalt und Rechtslage veranlasst:

Das Verhalten von B im Streitgespräch am 27. November 2015 würde auch dann, wenn es dem DA als PVO zuzurechnen wäre, keine Verletzung des PVG darstellen. Da B dem DL gegenüber ohne Zweifel und unbestrittenermaßen in seiner Funktion als Personalvertreter aufgetreten ist, standen sich die beiden Bediensteten nicht als Mitarbeiter und Vorgesetzter gegenüber, sondern als Personalvertreter und DL, also als nach dem System des PVG gleichberechtigte Partner „auf Augenhöhe“. B war berechnete Entrüstung zuzubilligen, weil er - unbestrittenermaßen - über Ersuchen des DL erfolgreich versucht hatte, durch Gespräche mit den Betroffenen dem DL eine einvernehmliche Dienstplangestaltung zu ermöglichen, der DL aber dann die Freizeitwünsche der Bediensteten nicht oder jedenfalls nicht zur Gänze berücksichtigt hatte. Der DL fühlte sich durch B angegriffen, weshalb auch ihm berechnete Entrüstung zuzubilligen war. Beide Gesprächspartner waren erregt, die Stimmung schaukelte sich auf, jede Seite fühlte sich offenbar im Recht und man blieb einander im Streit nichts schuldig. Es entspricht den Erfahrungen des täglichen Lebens, dass in Streitgesprächen, die als Vieraugengespräch ohne Beiziehung Dritter geführt werden, auch Äußerungen – und zwar von beiden Seiten – gemacht werden, die wahrscheinlich besser ungesagt geblieben wären, was im anspruchsvollen und belastenden Dienst in einer PI wohl immer wieder vorkommen dürfte. Noch dazu handelt es sich beim DL und B um zwei Bedienstete, die im selben Ort wohnen und daher seit langem persönlich miteinander bekannt sind. Aus dem Gesagten folgt, dass entweder beiden Gesprächspartnern gleichermaßen oder keinem der beiden der Verlauf des Streitgesprächs vorzuwerfen wäre.

Rechtlich ist dem Antragsteller darin beizupflichten, dass ihm ein einzelner Personalvertreter keine Vorschriften machen kann, wie er Dienstenteilung und Dienstplan gestaltet, doch handelt es sich dabei um zustimmungspflichtige Maßnahmen iSd § 9 Abs. 2 lit. b PVG. Nach dieser Bestimmung ist bei der Erstellung und Änderung des Dienstplanes einschließlich der zeitlichen Lagerung der Ruhepausen und der Dienstenteilung, soweit sich diese über einen längeren Zeitraum oder auf mehrere Bedienstete bezieht, mit dem DA das Einvernehmen iSd § 10 PVG herzustellen. Bei Dienstplan und Dienstenteilung handelt es sich also sehr wohl um Angelegenheiten, in denen der Personalvertretung zwar nicht im Vorhinein, aber nach Abschluss der Planung des DL vor Umsetzung der Maßnahmen ein gesetzliches Mitspracherecht zukommt, noch dazu das stärkste nach PVG überhaupt, nämlich das Zustimmungsrecht nach § 10 PVG. Rechtlich ist dem Antragsteller darin beizupflichten, dass ihm ein einzelner Personalvertreter keine Vorschriften machen kann, wie er Dienstenteilung und Dienstplan gestaltet, doch handelt es sich dabei um zustimmungspflichtige Maßnahmen iSd Paragraph 9, Absatz 2, Litera b, PVG. Nach dieser Bestimmung ist bei der Erstellung und Änderung des Dienstplanes einschließlich der zeitlichen Lagerung der Ruhepausen und der Dienstenteilung, soweit sich diese über einen längeren Zeitraum oder auf mehrere Bedienstete bezieht, mit dem DA das Einvernehmen iSd Paragraph 10, PVG herzustellen. Bei Dienstplan und Dienstenteilung handelt es sich also sehr wohl um Angelegenheiten, in denen

der Personalvertretung zwar nicht im Vorhinein, aber nach Abschluss der Planung des DL vor Umsetzung der Maßnahmen ein gesetzliches Mitspracherecht zukommt, noch dazu das stärkste nach PVG überhaupt, nämlich das Zustimmungsrecht nach Paragraph 10, PVG.

Zu der im Antrag aufgeworfenen Frage, ob gegen B nicht eine disziplinarische Maßnahme gesetzt werden könne, weil er von den betroffenen Kollegen zwar kein Mandat zu ihrer Vertretung erhalten, aber dennoch als Personalvertreter agiert habe, ist zunächst nochmals darauf zu verweisen, dass es der Personalvertretung im Fall widerstreitender Interessen, die im Zusammenhang mit einer Dienstenteilung, die mehrere Bedienstete betrifft, ohne Zweifel gegeben sind, nach PVG verwehrt ist, Bedienstete in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten. Dass B dennoch als Personalvertreter agiert hat, erfolgte erstens auf Ersuchen des Antragstellers und diente zweitens dem Zweck, die Interessen der Bediensteten im Zusammenhang mit der Dienstenteilung zu vertreten. Das PVG verwehrt es einzelnen Personalvertreter/innen nicht, in Wahrnehmung der Interessenvertretungsaufgaben der Personalvertretung nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG auch ohne Auftrag des DA oder einzelner Bediensteter selbständig zu handeln, sofern es Zweck dieses Handelns ist, berechnigte Interessen der Bediensteten wahrzunehmen und zu vertreten. Dies hat offenbar auch der Antragsteller – jedenfalls anfänglich – so gesehen, sonst hätte er wohl B nicht darum ersucht, Gespräche mit den betroffenen Bediensteten in dessen Eigenschaft als Personalvertreter zu führen. Zu der im Antrag aufgeworfenen Frage, ob gegen B nicht eine disziplinarische Maßnahme gesetzt werden könne, weil er von den betroffenen Kollegen zwar kein Mandat zu ihrer Vertretung erhalten, aber dennoch als Personalvertreter agiert habe, ist zunächst nochmals darauf zu verweisen, dass es der Personalvertretung im Fall widerstreitender Interessen, die im Zusammenhang mit einer Dienstenteilung, die mehrere Bedienstete betrifft, ohne Zweifel gegeben sind, nach PVG verwehrt ist, Bedienstete in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten. Dass B dennoch als Personalvertreter agiert hat, erfolgte erstens auf Ersuchen des Antragstellers und diente zweitens dem Zweck, die Interessen der Bediensteten im Zusammenhang mit der Dienstenteilung zu vertreten. Das PVG verwehrt es einzelnen Personalvertreter/innen nicht, in Wahrnehmung der Interessenvertretungsaufgaben der Personalvertretung nach Paragraph 2, Absatz eins und 2 PVG auch ohne Auftrag des DA oder einzelner Bediensteter selbständig zu handeln, sofern es Zweck dieses Handelns ist, berechnigte Interessen der Bediensteten wahrzunehmen und zu vertreten. Dies hat offenbar auch der Antragsteller – jedenfalls anfänglich – so gesehen, sonst hätte er wohl B nicht darum ersucht, Gespräche mit den betroffenen Bediensteten in dessen Eigenschaft als Personalvertreter zu führen.

Zur Frage einer allfälligen dienstrechtlichen Verfolgung stellt § 28 Abs. 1 PVG iSd Mitgliedern von PVO vom Gesetzgeber eingeräumten echten beruflichen Immunität klar, dass Personalvertreter/innen wegen Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden dürfen. Gemäß § 28 Abs. 2 PVG hat der Ausschuss die Zustimmung zur disziplinarischen Verfolgung zu erteilen, wenn er zum Ergebnis kommt, dass die vorgeworfenen Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung der Funktion als Personalvertreter/in erfolgt sind. Erfolgt die Äußerung oder Handlung in Ausübung dieser Funktion, hat der Ausschuss die Zustimmung zu verweigern. Die Prüfung durch das zuständige PVO hat sich somit ausschließlich auf die Frage zu beschränken, ob das einem seiner Mitglieder vorgeworfene Verhalten in Ausübung seiner Personalvertretungsfunktion gesetzt wurde oder nicht. Zur Frage einer allfälligen dienstrechtlichen Verfolgung stellt Paragraph 28, Absatz eins, PVG iSd Mitgliedern von PVO vom Gesetzgeber eingeräumten echten beruflichen Immunität klar, dass Personalvertreter/innen wegen Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden dürfen. Gemäß Paragraph 28, Absatz 2, PVG hat der Ausschuss die Zustimmung zur disziplinarischen Verfolgung zu erteilen, wenn er zum Ergebnis kommt, dass die vorgeworfenen Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung der Funktion als Personalvertreter/in erfolgt sind. Erfolgt die Äußerung oder Handlung in Ausübung dieser Funktion, hat der Ausschuss die Zustimmung zu verweigern. Die Prüfung durch das zuständige PVO hat sich somit ausschließlich auf die Frage zu beschränken, ob das einem seiner Mitglieder vorgeworfene Verhalten in Ausübung seiner Personalvertretungsfunktion gesetzt wurde oder nicht.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Bescheid kann binnen vier Wochen ab Zustellung Beschwerde wegen Rechtswidrigkeit an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden, sofern sich die Partei dadurch in ihren Rechten verletzt erachtet. Die Beschwerde ist schriftlich, beispielsweise auf dem Postweg, per Telefax oder per E-Mail, bei uns einzubringen. Sie hat

den Bescheid, gegen den sie sich richtet, und die Behörde, die den Bescheid erlassen hat, zu bezeichnen. Darüber hinaus hat die Beschwerde zu enthalten:

1.
die Gründe, auf die sich die behauptete Rechtswidrigkeit und die behauptete Verletzung der Rechte der Partei stützen,
2.
das Begehren, den Bescheid aufzuheben oder abzuändern,
3.
die Angaben, die erforderlich sind, um zu beurteilen, ob die Beschwerde rechtzeitig eingebracht wurde.

Wien, am 17. Februar 2016

Die Vorsitzende:

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

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:PVAB:2016:A.3.PVAB.16

Zuletzt aktualisiert am

07.06.2016

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at