

TE Pvak 2015/3/16 A 2-PVAB/15

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 16.03.2015

Norm

PVG §2 Abs1

PVG §2 Abs2

PVG §25 Abs4

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 § 25 heute
2. PVG § 25 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. PVG § 25 gültig von 24.12.2020 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
4. PVG § 25 gültig von 19.08.2009 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
5. PVG § 25 gültig von 01.11.2004 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
6. PVG § 25 gültig von 01.04.1992 bis 31.10.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
7. PVG § 25 gültig von 05.03.1983 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983

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

Kriterien für Dienstfreistellungen von PV durch Beschluss des ZA; Gesetzeswidrigkeit des Beschlusses des ZA zu

Dienstfreistellungen; Unzulässigkeit von Kontingenten für Fraktionen.

Text

A 2-PVAB/15

Bescheid

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) hat durch ihre Mitglieder Dr.in Eva-Elisabeth SZYMANSKI als Vorsitzende sowie Dr.in Anita PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers und Dr. Wolfgang SETZER als Vertreter der Dienstnehmer/innen über den Antrag des *** (Antragsteller), 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des Fachausschusses *** (FA), den Beschluss des Zentralausschusses (ZA) über die Festlegung der Dienstfreistellungen für Personalvertreter/innen auf seine Gesetzmäßigkeit zu prüfen, entschieden:

Dem Antrag wird stattgegeben und der Beschluss des ZA zu Pkt. 27 (Dienstfreistellungen der Personalvertretungsorgane, Neufestlegung und Änderungen) der Tagesordnung seiner Sitzung vom 14./15. Jänner 2015, gemäß § 41 Abs. 1 und 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014, als gesetzwidrig aufgehoben. Dem Antrag wird stattgegeben und der Beschluss des ZA zu Pkt. 27 (Dienstfreistellungen der Personalvertretungsorgane, Neufestlegung und Änderungen) der Tagesordnung seiner Sitzung vom 14./15. Jänner 2015, gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 133 aus 1967,, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 58 aus 2014,, als gesetzwidrig aufgehoben.

Begründung

Sachverhalt:

Dem ZA wurde der Antrag vom 10. Februar 2015 samt Anlagen mit Schreiben vom 16. Februar 2015, GZ A 2-PVAB/15-2, zur Stellungnahme übermittelt. In der fristgerecht eingelangten Stellungnahme des ZA vom 3. März 2015 blieb unbestritten, dass gemäß dem Beschluss des ZA vom 14./15. Jänner 2015 über die Dienstfreistellungen für Personalvertreter/innen auf den Antragsteller, der die Funktion des 1. Stellvertreters des Vorsitzenden des Fachausschusses *** (FA) bekleidet, keine Freistellung entfiel.

In seiner Stellungnahme an die Personalvertretungsaufsicht vom 3. März 2015 führt der ZA aus, dass die „Aufteilung der Dienstfreistellungen den Fraktionen selbst obliegt“ und vom ZA in seiner Sitzung vom 14./15. Jänner 2015 entsprechend dem dabei vorliegenden Entwurf des Schreibens an den/die Bundesminister/in für *** vom 15. Jänner 2015, GZ 7/2015, mit dem die Fraktionsvereinbarung umgesetzt wurde, einstimmig beschlossen wurde. Im Protokoll dieser ZA-Sitzung ist zu Pkt. 27 der Tagesordnung (Dienstfreistellungen der Personalvertretungsorgane – Neufestlegung und Änderung) vermerkt: „Vorliegende Liste beraten - einstimmige Annahme“. In seiner Stellungnahme an die Personalvertretungsaufsicht vom 3. März 2015 führt der ZA aus, dass die „Aufteilung der Dienstfreistellungen den Fraktionen selbst obliegt“ und vom ZA in seiner Sitzung vom 14./15. Jänner 2015 entsprechend dem dabei vorliegenden Entwurf des Schreibens an den/die Bundesminister/in für *** vom 15. Jänner 2015, GZ 7 aus 2015,, mit dem die Fraktionsvereinbarung umgesetzt wurde, einstimmig beschlossen wurde. Im Protokoll dieser ZA-Sitzung ist zu Pkt. 27 der Tagesordnung (Dienstfreistellungen der Personalvertretungsorgane – Neufestlegung und Änderung) vermerkt: „Vorliegende Liste beraten - einstimmige Annahme“.

Somit steht der entscheidungsrelevante Sachverhalt aktenkundig fest, weshalb die PVAB von einem Vorgehen nach § 45 Abs. 3 AVG iSd der für Verfahrensanordnungen formulierten Grundsätze des § 39 Abs. 2 letzter Satz AVG (möglichste Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis) Abstand nehmen konnte. Somit steht der entscheidungsrelevante Sachverhalt aktenkundig fest, weshalb die PVAB von einem Vorgehen nach Paragraph 45, Absatz 3, AVG iSd der für Verfahrensanordnungen formulierten Grundsätze des Paragraph 39, Absatz 2, letzter Satz AVG (möglichste Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis) Abstand nehmen konnte.

Rechtliche Beurteilung

Gemäß § 41 Abs. 1 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) erfolgt die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane u.a. auf Antrag einer Person, die die Verletzung ihrer Rechte durch gesetzwidrige Geschäftsführung des Personalvertretungsorgans behauptet. Der Antragsteller ist 1. Stellvertreter des

Vorsitzenden des FA *** im Zuständigkeitsbereich des ZA. Er behauptet, durch die gesetzwidrige Geschäftsführung des ZA bei der Aufteilung der Dienstfreistellungen entgegen den Bestimmungen des PVG benachteiligt und somit in seinen Rechten verletzt worden zu sein. Die Antragslegitimation des Antragstellers ist gegeben. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins, des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) erfolgt die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane u.a. auf Antrag einer Person, die die Verletzung ihrer Rechte durch gesetzwidrige Geschäftsführung des Personalvertretungsorgans behauptet. Der Antragsteller ist 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des FA *** im Zuständigkeitsbereich des ZA. Er behauptet, durch die gesetzwidrige Geschäftsführung des ZA bei der Aufteilung der Dienstfreistellungen entgegen den Bestimmungen des PVG benachteiligt und somit in seinen Rechten verletzt worden zu sein. Die Antragslegitimation des Antragstellers ist gegeben.

Der Antragsteller macht geltend, dass der ZA in seinem Beschluss über die Dienstfreistellungen für Personalvertreter/innen die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit (Stärkeverhältnis, Funktionen und Arbeitsbelastung) im Sinne des PVG nicht berücksichtigt habe. Der Fraktion A wären bei entsprechender Berücksichtigung des Wahlergebnisses der PV-Wahlen anstelle von ** nur **, der Fraktion B anstelle von ** nur ** Freistellungen zugestanden, während für die Fraktion C statt ** Dienstfreistellungen richtigerweise ** Dienstfreistellungen vorzusehen gewesen wären. In dem Umstand, dass dem Antragsteller als 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des FA *** – zuständig für das Bundesland mit der drittgrößten Zahl von wahlberechtigten Bediensteten im BM – keine Freistellung zugesprochen wurde, erblickt der Antragsteller die völlige Beliebigkeit und Unverhältnismäßigkeit – und damit Gesetzwidrigkeit – der vom ZA vorgenommenen Aufteilung.

Nach ständiger Rechtsprechung der Personalvertretungsaufsicht enthält § 25 Abs. 4 PVG keine Regel, nach welchen Kriterien der ZA seine Beschlüsse betreffend die Dienstfreistellung zu treffen hat. Maßgebendes Kriterium dafür ist der besondere Arbeitsanfall, der sich aus der Wahrnehmung der Funktion als Personalvertreter/in ergibt. Nach ständiger Rechtsprechung der Personalvertretungsaufsicht enthält Paragraph 25, Absatz 4, PVG keine Regel, nach welchen Kriterien der ZA seine Beschlüsse betreffend die Dienstfreistellung zu treffen hat. Maßgebendes Kriterium dafür ist der besondere Arbeitsanfall, der sich aus der Wahrnehmung der Funktion als Personalvertreter/in ergibt.

Ein solcher ist regelmäßig und typisch mit der Übernahme einer Geschäftsführungsfunktion in einem Personalvertretungsorgan verbunden, weshalb es daher grundsätzlich nicht unsachlich ist, Freistellungen für derartige Funktionsträger zu beantragen (VwGH Zl. 97/12/0273). Ein Vorgehen nach dem Verhältniswahlrecht ist weder im PVG vorgeschrieben, noch verfassungsgesetzlich geboten (VwGH Zl. 97/12/0273; VfSlg 14360, 14392). Das Verhältnismäßigkeitsprinzip bei der Entscheidung nach § 25 Abs. 4 PVG ist jedoch nicht völlig unerheblich. Das PVG enthält nämlich Bestimmungen – in unterschiedlicher Ausprägung – zum Schutz der Minderheitsfraktionen. Außerdem stehen die Wählergruppen in einem Konkurrenzverhältnis, über das bei Wahlen für eine bestimmte Zeit entschieden wird. Für den Wahlausgang spielt die Tätigkeit der Personalvertreter/innen eine entscheidende Rolle, deren Effektivität maßgeblich von der Zeit abhängt, die den Personalvertreter/innen dafür zur Verfügung steht. Dienstfreigestellten Personalvertreter/innen kommt dabei gegenüber nicht dienstfreigestellten Personalvertreter/innen ein erheblicher "Startvorteil" zu. Eine völlig einseitige Verteilung der Dienstfreistellungen zugunsten der Mehrheitsfraktion, die in einem auffallenden Missverhältnis zur Stärke der in Konkurrenz stehenden Wählergruppen stünde, würde dem Demokratieverständnis, das dem PVG zugrunde liegt, widersprechen (VwGH Zl. 97/12/0273). Ein solcher ist regelmäßig und typisch mit der Übernahme einer Geschäftsführungsfunktion in einem Personalvertretungsorgan verbunden, weshalb es daher grundsätzlich nicht unsachlich ist, Freistellungen für derartige Funktionsträger zu beantragen (VwGH Zl. 97/12/0273). Ein Vorgehen nach dem Verhältniswahlrecht ist weder im PVG vorgeschrieben, noch verfassungsgesetzlich geboten (VwGH Zl. 97/12/0273; VfSlg 14360, 14392). Das Verhältnismäßigkeitsprinzip bei der Entscheidung nach Paragraph 25, Absatz 4, PVG ist jedoch nicht völlig unerheblich. Das PVG enthält nämlich Bestimmungen – in unterschiedlicher Ausprägung – zum Schutz der Minderheitsfraktionen. Außerdem stehen die Wählergruppen in einem Konkurrenzverhältnis, über das bei Wahlen für eine bestimmte Zeit entschieden wird. Für den Wahlausgang spielt die Tätigkeit der Personalvertreter/innen eine entscheidende Rolle, deren Effektivität maßgeblich von der Zeit abhängt, die

den Personalvertreter/innen dafür zur Verfügung steht. Dienstfreigestellten Personalvertreter/innen kommt dabei gegenüber nicht dienstfreigestellten Personalvertreter/innen ein erheblicher "Startvorteil" zu. Eine völlig einseitige Verteilung der Dienstfreistellungen zugunsten der Mehrheitsfraktion, die in einem auffallenden Missverhältnis zur Stärke der in Konkurrenz stehenden Wählergruppen stünde, würde dem Demokratieverständnis, das dem PVG zugrunde liegt, widersprechen (VwGH Zl. 97/12/0273).

Der Gesetzgeber räumt dem ZA bei seiner Willensbildung nach § 25 Abs. 4 PVG somit einen weiten Gestaltungsspielraum ein. Aufgrund dieses weiten Gestaltungsspielraums kann nach der Rechtsprechung eine Rechtsverletzung nur im Exzessfall vorliegen, nämlich dann, wenn die vom ZA getroffene Entscheidung im Widerspruch zu § 2 Abs. 1 und 2 PVG steht und jede sachliche Auseinandersetzung mit den Besonderheiten des strittigen Einzelfalles entbehrt (VwGH Zl. 97/12/0273). Dabei hat der ZA für jede/n in Betracht kommende/n Personalvertreter/in die Voraussetzungen zu prüfen und zwischen mehreren in Betracht kommenden Personen unter Berücksichtigung der in jedem Einzelfall vorliegenden Umstände abzuwägen; es ist unzulässig, den einzelnen Fraktionen "Kontingente" für Freistellungen zuzuweisen (PVAK vom 14.07.2000, A 14-PVAK/00). Der Gesetzgeber räumt dem ZA bei seiner Willensbildung nach Paragraph 25, Absatz 4, PVG somit einen weiten Gestaltungsspielraum ein. Aufgrund dieses weiten Gestaltungsspielraums kann nach der Rechtsprechung eine Rechtsverletzung nur im Exzessfall vorliegen, nämlich dann, wenn die vom ZA getroffene Entscheidung im Widerspruch zu Paragraph 2, Absatz eins und 2 PVG steht und jede sachliche Auseinandersetzung mit den Besonderheiten des strittigen Einzelfalles entbehrt (VwGH Zl. 97/12/0273). Dabei hat der ZA für jede/n in Betracht kommende/n Personalvertreter/in die Voraussetzungen zu prüfen und zwischen mehreren in Betracht kommenden Personen unter Berücksichtigung der in jedem Einzelfall vorliegenden Umstände abzuwägen; es ist unzulässig, den einzelnen Fraktionen "Kontingente" für Freistellungen zuzuweisen (PVAK vom 14.07.2000, A 14-PVAK/00).

Im vorliegenden Fall hat sich der ZA nicht mit der Problematik seiner Entscheidung auseinandergesetzt, dem 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des FA *** keine Dienstfreistellung zuzuerkennen, obwohl von diesem FA die drittgrößte Zahl an wahlberechtigten Bediensteten im BM zu betreuen ist, während allen anderen 1. Stellvertretern der FA-Vorsitzenden im Bundesgebiet zumindest eine Teilfreistellung zuerkannt wurde. Der ZA hat vielmehr den Vorschlag der im ZA vertretenen Fraktionen übernommen, ohne sich im Einzelnen mit dessen Inhalten und Konsequenzen auseinanderzusetzen, weil der ZA, wie er auch in seiner Stellungnahme an die Personalvertretungsaufsicht ausführt, die Auffassung vertritt, dass die Aufteilung der Dienstfreistellungen den Fraktionen obliege. Diese Auffassung findet freilich im PVG keine Deckung.

Obwohl es unzulässig ist, den einzelnen Fraktionen „Kontingente“ für Freistellungen zuzuweisen, hat der ZA in seiner Stellungnahme an die PVAB selbst darauf Bezug genommen, die Aufteilung der Freistellungen den Fraktionen überlassen zu haben.

Der ZA ist seinem gesetzlichen Auftrag, für jede/n in Betracht kommende/n Personalvertreter/in die Voraussetzungen zu prüfen und zwischen mehreren in Betracht kommenden Personen unter Berücksichtigung der in jedem Einzelfall vorliegenden Umstände abzuwägen, somit nicht nachgekommen. Die Geschäftsführung des ZA, die zu seinem Beschluss zu Pkt. 27 der Tagesordnung seiner Sitzung vom 14./15. Jänner 2015 führte, entsprach somit nicht den Vorgaben des § 25 Abs. 4 PVG, wonach der ZA – und nicht etwa die im ZA vertretenen Fraktionen – eine sachlich begründete Entscheidung über die bei der Zentralstelle zu beantragenden Freistellungen zu treffen hat. Der ZA ist seinem gesetzlichen Auftrag, für jede/n in Betracht kommende/n Personalvertreter/in die Voraussetzungen zu prüfen und zwischen mehreren in Betracht kommenden Personen unter Berücksichtigung der in jedem Einzelfall vorliegenden Umstände abzuwägen, somit nicht nachgekommen. Die Geschäftsführung des ZA, die zu seinem Beschluss zu Pkt. 27 der Tagesordnung seiner Sitzung vom 14./15. Jänner 2015 führte, entsprach somit nicht den Vorgaben des Paragraph 25, Absatz 4, PVG, wonach der ZA – und nicht etwa die im ZA vertretenen Fraktionen – eine sachlich begründete Entscheidung über die bei der Zentralstelle zu beantragenden Freistellungen zu treffen hat.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

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 der PVAB 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 16. März 2015

Die Vorsitzende:

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

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:PVAB:2015:A.2.PVAB.15

Zuletzt aktualisiert am

21.05.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at