jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Pvak 2014/8/6 A 36-PVAB/13

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 06.08.2014

Norm

PVG §2 Abs1
PVG §2 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 § 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

Antragslegitimation von Bediensteten, Verletzung subjektiver Rechte, "Beschwer", Anregung von Strafanzeigen oder Disziplinaranzeigen

Text

A 36-PVAB/13-6

Bescheid

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde hat durch ihre Mitglieder Dr.in Eva-Elisabeth SZYMANSKI als Vorsitzende sowie Mag. Christian WEISSENBURGER als Vertreter des Dienstgebers und Mag. Walter HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer/innen über den Antrag des A, die Geschäftsführung des Fachausschusses ***

in seiner Sitzung vom 28. Oktober 2013 zum Antrag des Dienststellenausschusses *** auf ihre Gesetzwidrigkeit zu prüfen, wie folgt entschieden.

Der Antrag wird gemäß § 41 Abs. 1 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014, mangels Antragslegitimation des Antragstellers zurückgewiesen.Der Antrag wird gemäß Paragraph 41, Absatz eins, des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 133 aus 1967,, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 58 aus 2014,, mangels Antragslegitimation des Antragstellers zurückgewiesen.

Begründung

Sachverhalt:

Der Antragsteller A, Bediensteter der *** und Ersatzmitglied des DA, wurde Ohrenzeuge eines Gesprächs, in welchem der Verdacht geäußert wurde, der Kommandant der *** würde seit Jahren Überstunden verbuchen, während er das Frühstück im Speisesaal der Kaserne einnehme. Der Antragsteller habe sich daher - ebenso wie andere Bedienstete der *** - an den DA mit der Bitte gewendet, die Vorwürfe gegen den Kommandanten der *** durch Aufklärung des Sachverhalts zu entkräften oder bei Erhärtung des Verdachts geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Der DA behandelte diese Angelegenheit in seiner Sitzung vom 21. Oktober 2013 und legte sie noch am selben Tag zuständigkeitshalber dem FA vor. Dies mit dem Ersuchen, die Verdachtsmomente der Dienstbehörde zu melden, mit der Absicht, sie entkräften zu können, oder für den Fall der Erhärtung des Verdachts bei der Dienstbehörde die Erstattung einer Disziplinar- und Strafanzeige anzuregen.

Der FA lehnte in seiner Sitzung am 28. Oktober 2013 nach eingehender Beratung das Ersuchen des DA mit Stimmenmehrheit ab, weil weder aus § 2 PVG noch aus den im Schreiben des DA angeführten Entscheidungen der PVAK eine objektive Verpflichtung des FA dargelegt werden konnte, den in Rede stehenden Sachverhalt an die Dienstbehörde zu melden bzw. die Erstattung einer Disziplinar- und Strafanzeige anzuregen. Der FA lehnte in seiner Sitzung am 28. Oktober 2013 nach eingehender Beratung das Ersuchen des DA mit Stimmenmehrheit ab, weil weder aus Paragraph 2, PVG noch aus den im Schreiben des DA angeführten Entscheidungen der PVAK eine objektive Verpflichtung des FA dargelegt werden konnte, den in Rede stehenden Sachverhalt an die Dienstbehörde zu melden bzw. die Erstattung einer Disziplinar- und Strafanzeige anzuregen.

Mit Schreiben vom 6. November 2013 teilte der DA dem Antragsteller mit, dass der FA beschlossen habe, dem Anliegen des Antragstellers nicht zu entsprechen, weil kein Nachteil für die Bediensteten erkennbar sei.

Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des Verfahrens gemäß § 45 Abs. 3 AVG zur Kenntnisnahme übermittelt und ihnen Gelegenheit gegeben, binnen drei Wochen dazu Stellung zu nehmen. Beide Parteien haben innerhalb dieser Frist keine Einwände gegen den von der Personalvertretungsaufsichtsbehörde als erwiesen angenommenen Sachverhalt erhoben. Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des Verfahrens gemäß Paragraph 45, Absatz 3, AVG zur Kenntnisnahme übermittelt und ihnen Gelegenheit gegeben, binnen drei Wochen dazu Stellung zu nehmen. Beide Parteien haben innerhalb dieser Frist keine Einwände gegen den von der Personalvertretungsaufsichtsbehörde als erwiesen angenommenen Sachverhalt erhoben.

Der Sachverhalt steht somit fest.

Rechtliche Beurteilung:

Mitglieder eines Personalvertretungsorgans können die Überprüfung von Handlungen, die der Vorsitzende des Ausschusses, dem sie angehören, in einer Weise, die dem Ausschuss zuzurechnen ist, vorgenommen hat, und mit der sie nicht einverstanden waren, gemäß § 41 Abs. 1 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) bei der Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) beantragen (PVAK 4. Mai 1982, A 5-PVAK/1982). Mitglieder eines Personalvertretungsorgans können die Überprüfung von Handlungen, die der Vorsitzende des Ausschusses, dem sie angehören, in einer Weise, die dem Ausschuss zuzurechnen ist, vorgenommen hat, und mit der sie nicht einverstanden waren, gemäß Paragraph 41, Absatz eins, des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) bei der Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) beantragen (PVAK

4. Mai 1982, A 5-PVAK/1982).

Auch sonstige Bedienstete können gemäß § 41 Abs. 1 PVG antragsberechtigt sein, wenn sie in ihren Rechten verletzt sind und ihnen auch im Zeitpunkt der Entscheidung noch ein Rechtsschutzinteresse (eine „Beschwer“) zuerkannt werden kann (PVAK 4. Februar 1974, A 1-PVAK/74; 19. November 1976, A 28-PVAK/76). In ihren Rechten können sonstige Bedienstete verletzt sein, deren wirtschaftliche, soziale, kulturelle und gesundheitliche Interessen die Personalvertretung zu wahren hat, wobei eine Gesetzesverletzung insbesondere auch darin liegen kann, dass ein zuständiges Personalvertretungsorgan untätig bleibt, obwohl eine Pflicht zum Tätigwerden bestanden hätte (PVAK, 26. März 1973, A 6-PVAK/73). Auch sonstige Bedienstete können gemäß Paragraph 41, Absatz eins, PVG antragsberechtigt sein, wenn sie in ihren Rechten verletzt sind und ihnen auch im Zeitpunkt der Entscheidung noch ein Rechtsschutzinteresse (eine „Beschwer“) zuerkannt werden kann (PVAK 4. Februar 1974, A 1-PVAK/74; 19. November 1976, A 28-PVAK/76). In ihren Rechten können sonstige Bedienstete verletzt sein, deren wirtschaftliche, soziale, kulturelle und gesundheitliche Interessen die Personalvertretung zu wahren hat, wobei eine Gesetzesverletzung insbesondere auch darin liegen kann, dass ein zuständiges Personalvertretungsorgan untätig bleibt, obwohl eine Pflicht zum Tätigwerden bestanden hätte (PVAK, 26. März 1973, A 6-PVAK/73).

Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall nicht gegeben. Eine subjektive Betroffenheit hat nicht einmal der Antragsteller selbst behauptet, der nur sein „Recht“ darauf geltend gemacht hat, dass die für ihn zuständigen PV-Organe – im Anlassfall der FA - dahingehend tätig werden, auf die Beseitigung möglicher Beeinträchtigungen des Arbeitsfriedens und des Betriebsklimas, die Förderung des öffentlichen Wohles und einen zweckmäßigen Dienstbetrieb hinzuwirken.

Ein subjektives Recht auf einen inhaltlich im Sinn des Antragstellers gefassten Beschluss besteht nicht. Der Antragsteller – der nicht Mitglied des FA ist - erachtet sich in seinem – nicht existenten – „subjektiven“ - Recht auf gesetzmäßige Geschäftsführung des für ihn zuständigen PV-Organes nach seinen Vorstellungen verletzt.

Gemäß § 41 Abs. 1 PVG hat die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane auf Antrag oder von Amts wegen zu erfolgen. Im vorliegenden Fall erachtet die PVAB ein Vorgehen von Amts wegen für nicht geboten. Das PVG räumt der PV bei ihrer Geschäftsführung insofern einen weiten Spielraum ein, als sie bei der Beurteilung der Frage, was den Interessen der von ihr vertretenen Bediensteten am besten diene, zu verschiedenen - mangels auf jeden Einzelfall präzise anzuwendender Determinierung durch das Gesetz - weder in der einen noch in der anderen Richtung gesetzwidrigen Ergebnissen gelangen kann; eine Stellungnahme der Personalvertretung in diesem Zusammenhang kann das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach § 2 Abs 1 und 2 PVG zu wahrenden Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen oder jede Auseinandersetzung mit der Problematik vermissen lassen. Der FA hat sich in seiner Sitzung vom 28. Oktober 2013 eingehend mit dem Antrag des DA auseinandergesetzt und von seinem Ermessen gesetzeskonform Gebrauch gemacht (vgl. Schragel, PVG, § 2 Rz 17, mit weiteren Nachweisen). Auch gehört es grundsätzlich nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der Personalvertretung, Disziplinaranzeigen oder Strafanzeigen gegen Bedienstete anzuregen, weshalb ein PV-Organ nach der Rechtsprechung der PVAK nur in Ausnahmefällen dazu berechtigt ist, nämlich dann, wenn durch das Verhalten einer/eines Bediensteten die Interessen der anderen sich wohlverhaltenden Bediensteten verletzt werden (vgl. Schragel, PVG, § 2, Rz 16 mit weiteren Nachweisen). Gemäß Paragraph 41, Absatz eins, PVG hat die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane auf Antrag oder von Amts wegen zu erfolgen. Im vorliegenden Fall erachtet die PVAB ein Vorgehen von Amts wegen für nicht geboten. Das PVG räumt der PV bei ihrer Geschäftsführung insofern einen weiten Spielraum ein, als sie bei der Beurteilung der Frage, was den Interessen der von ihr vertretenen Bediensteten am besten diene, zu verschiedenen - mangels auf jeden Einzelfall präzise anzuwendender Determinierung durch das Gesetz - weder in der einen noch in der anderen Richtung gesetzwidrigen Ergebnissen gelangen kann; eine Stellungnahme der Personalvertretung in diesem Zusammenhang kann das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach Paragraph 2, Absatz eins und 2 PVG zu wahrenden Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen oder jede Auseinandersetzung mit der Problematik vermissen lassen. Der FA hat sich in seiner Sitzung vom 28. Oktober 2013 eingehend mit dem Antrag des DA auseinandergesetzt und von seinem Ermessen gesetzeskonform Gebrauch gemacht vergleiche Schragel, PVG, Paragraph 2, Rz 17, mit weiteren Nachweisen). Auch gehört es

grundsätzlich nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der Personalvertretung, Disziplinaranzeigen oder Strafanzeigen gegen Bedienstete anzuregen, weshalb ein PV-Organ nach der Rechtsprechung der PVAK nur in Ausnahmefällen dazu berechtigt ist, nämlich dann, wenn durch das Verhalten einer/eines Bediensteten die Interessen der anderen sich wohlverhaltenden Bediensteten verletzt werden vergleiche Schragel, PVG, Paragraph 2,, Rz 16 mit weiteren Nachweisen).

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 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 6. August 2014

Die Vorsitzende:

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

Für die Richtigkeit

der Ausfertigung:

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:PVAB:2014:A.36.PVAB.13

Zuletzt aktualisiert am

28.10.2014

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at