jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Pvak 2014/7/31 A 27-PVAB/13

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 31.07.2014

Norm

PVG §9 Abs2 litb
PVG §9 Abs3 litl
PVG §41 Abs4

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 § 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

Organisationsänderung, kein Mitwirkungsrecht der PV; Verpflichtung der DL zur Aussetzung von Maßnahmen; Dienstplan; Einvernehmen mit der PV; Verantwortung des DL

Text

A 27-PVAB/13-17

Prüfungsergebnis

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) 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 die im Wege des Zentralausschusses *** (ZA) gemäß § 41 Abs. 5 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013, eingebrachte Beschwerde des Dienststellenausschusses *** (DA) gegen A, 1. Stellvertreter des Anstaltsleiters (1.StellvDL), wegen behaupteter wiederholter Verletzung von Bestimmungen des PVG in zwei Fällen gemäß § 41 Abs. 4 PVG mit folgendem Ergebnis geprüft:Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) 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 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. 210 aus 2013,, eingebrachte Beschwerde des Dienststellenausschusses *** (DA) gegen A, 1. Stellvertreter des Anstaltsleiters (1.StellvDL), wegen behaupteter wiederholter Verletzung von Bestimmungen des PVG in zwei Fällen gemäß Paragraph 41, Absatz 4, PVG mit folgendem Ergebnis geprüft:

Nach § 41 Abs. 4 PVG i.d.F. BGBl. I Nr. 210/2013 kann sich ein Organ der Personalvertretung bei der Aufsichtsbehörde wegen behaupteter wiederholter Verletzungen von Bestimmungen des PVG innerhalb des letzten Kalenderjahres beschweren. Nach ständiger Rechtsprechung der PVAK ist unter dem letzten Kalenderjahr im Sinne dieser Bestimmung das dem Beschluss des Organs der Personalvertretung vorangegangene Kalenderjahr zu verstehen. Der DA beschloss am 5. August 2013, Beschwerde an die PVAK zu erheben. Der relevante Jahreszeitraum liegt somit zwischen dem 5. August 2012 und dem 5. August 2013. Die vom DA in Beschwerde gezogenen behaupteten Verletzungen des PVG ereigneten sich im ersten Halbjahr 2013. Die Beschwerde entspricht somit den Voraussetzungen des § 41 Abs. 4 PVG.Nach Paragraph 41, Absatz 4, PVG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 210 aus 2013, kann sich ein Organ der Personalvertretung bei der Aufsichtsbehörde wegen behaupteter wiederholter Verletzungen von Bestimmungen des PVG innerhalb des letzten Kalenderjahres beschweren. Nach ständiger Rechtsprechung der PVAK ist unter dem letzten Kalenderjahr im Sinne dieser Bestimmung das dem Beschluss des Organs der Personalvertretung vorangegangene Kalenderjahr zu verstehen. Der DA beschloss am 5. August 2013, Beschwerde an die PVAK zu erheben. Der relevante Jahreszeitraum liegt somit zwischen dem 5. August 2012 und dem 5. August 2013. Die vom DA in Beschwerde gezogenen behaupteten Verletzungen des PVG ereigneten sich im ersten Halbjahr 2013. Die Beschwerde entspricht somit den Voraussetzungen des Paragraph 41, Absatz 4, PVG.

Die Prüfung der Beschwerde durch die PVAB ergab die nur einmalige – und nicht wiederholte – Verletzung des PVG durch den 1.StellvDL der Justizanstalt S im relevanten Jahreszeitraum. Der 1.StellvDL hat Bestimmungen dieses Bundesgesetzes im Sinne von § 41 Abs. 4 PVG daher nicht verletzt.Die Prüfung der Beschwerde durch die PVAB ergab die nur einmalige – und nicht wiederholte – Verletzung des PVG durch den 1.StellvDL der Justizanstalt S im relevanten Jahreszeitraum. Der 1.StellvDL hat Bestimmungen dieses Bundesgesetzes im Sinne von Paragraph 41, Absatz 4, PVG daher nicht verletzt.

Sachverhalt:

Der 1.StellvDL setzte das Projekt „Gelockerter Vollzug, Freigängerabteilung K“ mit 1. Juli 2013 um. Dieser Organisationsänderung liegt die Entscheidung des BMJ und der Vollzugsdirektion (VD) zugrunde, die Außenstelle M aufzulösen und in die neu zu schaffende Organisationseinheit „Gelockerter Vollzug, Freigängerabteilung K“ der JA S einzugliedern. Die neue Organisationseinheit wurde als Außenstelle der JA S in leerstehenden Räumlichkeiten der JA K eingerichtet.

Die erste Information des DA über die vom BMJ und der VD angedachte Organisationsänderung erfolgte mit Schreiben des früheren Dienststellenleiters (B) vom 7. September 2012 betreffend „Vorhaben der Anstaltsleitung, Dienstauftrag der Vollzugsdirektion“.

Die bevorstehende Realisierung der Organisationsänderung wurde dem DA vom früheren Dienststellenleiter mit Schreiben vom 18. Februar 2013 zur Kenntnis gebracht. Dieses Schreiben enthielt auch einen Passus zu einer dafür geplanten eigenen Dienstzeitregelung für die neue Abteilung: „In der Freigängerabteilung der JA K wäre überdies ein Dienstzeitsystem geplant, welches einen verlängerten Dienst, nicht jedoch einen Nachtdienst vorsieht. Der verlängerte Dienst hat den Sinn, vor allem auch die Zeiten der Anwesenheit der Insassen inklusive deren Kontrolle beim Ein- und Ausrücken zu gewährleisten“. Diesem Schreiben war der Entwurf der „Grundregeln für den Dienstbetrieb in der Abteilung gelockerter Vollzug der JA S“ in der Fassung vom 18. Februar 2013, der konkrete Vorgaben für die Dienstplangestaltung der neuen Abteilung enthielt, nicht angeschlossen.

Mit Schreiben vom 19. Februar 2013 teilte der DA dem damaligen Dienststellenleiter Folgendes mit: „Der DA nimmt das Schreiben des Herrn Anstaltsleiters vom 18.02.2013 zur Kenntnis. Der DA steht der Causa grundsätzlich positiv gegenüber, gegenwärtig können aber noch keine definitiven Zusagen getätigt werden. Vorgeschlagen wird ein 6-monatiger Probebetrieb mit anschließender Evaluierung unter Einbindung des Dienststellenausschusses."

Mit Schreiben vom 27. März 2013 informierte der 1.StellvDL den DA mit dem Zusatz, „für etwaige Fragen stehe ich jederzeit zur Verfügung", dass die Organisationsänderung am 1. Juli 2013 umgesetzt werden wird.

Mit Schreiben des 1.StellvDL vom 27. Juni 2013 wurden dem DA die „Grundregeln für den Dienstbetrieb in der Abteilung gelockerter Vollzug der JA S" in der Fassung vom 17. Juni 2013 übermittelt. Dies mit dem Ersuchen des 1.StellvDL, „die verspätet eingebrachte Vorlage der Grundregeln zur Dienstplangestaltung zu entschuldigen, da angenommen wurde, die Unterlagen mit den Konzepten bereits vor längerer Zeit dem DA vorgelegt zu haben".

Die vom 1.StellvDL der JA S ausgearbeiteten „Grundregeln für den Dienstbetrieb in der Abteilung gelockerter Vollzug der JA S" in der Fassung vom 17. Juni 2013, die dem DA am 27. Juni 2013 übermittelt wurden, enthaltenen Angaben über den für die neue Abteilung beabsichtigten Dienstplan und lauteten wie folgt:

Der Dienstplan ist so auszugestalten, dass die „Abteilung Gelockerter Vollzug"

? Montag bis Donnerstag (werktags) von 05.00 Uhr bis 21.00 Uhr (Normaldienstzeit 05 Uhr bis 17.00 Uhr, verlängerter Dienst von 17.00 Uhr bis 21.00 Uhr),

? an Freitagen (werktags) von 05.00 Uhr bis 17.30 Uhr,

? an Samstagen von 07.00 Uhr bis 13.00 Uhr (wenn Insassen vor Ort)

? an Sonn- und Feiertagen von 15.00 Uhr bis 21.00 Uhr (Einrücken der Insassen von den gewährten Ausgängen bzw. von 07.00 bis 13.00 Uhr (wenn Insassen nicht auf Ausgang sind und am Abend keine Insassen einrücken).

In seiner Sitzung vom 28. Juni 2013 beschloss der DA (unter Vorsitz des stellvertretenden Vorsitzenden C wegen Erkrankung des Vorsitzenden D) eine Stellungnahme an den 1.StellvDL, dass „das Projekt umgehend aufzuschieben ist, eine Missachtung der Rechte der Personalvertretung nach §§ 9 und 10 PVG vorliegt, die sofortige Befassung des DA mit dem Projekt Freigängerabteilung K notwendig ist" und die „Feststellung der Verletzung des Personalvertretungsgesetzes". In seiner Sitzung vom 28. Juni 2013 beschloss der DA (unter Vorsitz des stellvertretenden Vorsitzenden C wegen Erkrankung des Vorsitzenden D) eine Stellungnahme an den 1.StellvDL, dass „das Projekt umgehend aufzuschieben ist, eine Missachtung der Rechte der Personalvertretung nach Paragraphen 9 und 10 PVG vorliegt, die sofortige Befassung des DA mit dem Projekt Freigängerabteilung K notwendig ist" und die „Feststellung der Verletzung des Personalvertretungsgesetzes".

Dem Protokoll dieser Sitzung ist – wie auch der Beschwerde des DA an die Personalvertretungsaufsicht - zu entnehmen, dass der DA die Auffassung vertritt, in die Causa „Freigängerabteilung K" nicht entsprechend eingebunden worden zu sein. Es sei lediglich eine „Information" über diese Maßnahmen an den DA ergangen, der DA habe nicht definitiv zugestimmt, auch bei einem Probebetrieb wäre der DA einzubinden gewesen, beim Projekt „Freigängerabteilung K" handle es sich nämlich um eine Organisations- und Dienstplanänderung und somit bei der Nichteinbindung um eine gröbliche Verletzung des PVG.

Diese Beschlüsse wurden dem 1.StellvDL mit Schreiben des DA vom 28. Juni 2013 übermittelt. Der 1.StellvDL befand sich am 28. Juni 2013 auf Urlaub. Als er telefonisch über die Beschlüsse des DA informiert wurde, informierte er seinerseits die VD und erhielt die Weisung, die Inbetriebnahme der Abteilung „Gelockerter Vollzug" unverändert mit 1. Juli 2013 aufzunehmen, sowie den Auftrag, der VD das Schreiben des DA vom 28. Juni 2013 sowie eine kurze Schilderung des Vorgangs „Implementierung der Abteilung Gelockerter Vollzug in der JA S" vorzulegen.

In seiner Sitzung vom 5. August 2013 fasste der DA den Beschluss, Beschwerde an die Personalvertretungsaufsicht zu erheben.

Das Konzept der „Grundregeln für den Dienstbetrieb in der Abteilung gelockerter Vollzug der JA S" war lt. 1.StellvDL am 20. Februar 2013 bestimmt u.a. auch an alle Exekutivbediensteten der Außenstellen der JA S übermittelt worden, sodass es auch E (damals Mitglied des Dienststellenausschusses und Bediensteter der Außenstelle O) erhalten hatte, der mit ihm und F darüber sprach. Den vorgelegten Unterlagen ist eine E-Mail-Übermittlung an die Außenstellen am

20. Februar 2013 nicht zu entnehmen, es findet sich lediglich ein handschriftlicher Aktenvermerk des 1.StellvDL vom 27. Juni 2013 auf der Fassung der „Grundregeln für den Dienstbetrieb in der Abteilung gelockerter Vollzug der JA S“ vom 17. Juni 2013, wonach diese u.a. auch den Außenstellen zu übermitteln sind.

Die PVAB fragte beim DA ergänzend nach, ob das damalige DA-Mitglied E dieses Konzept erhalten und mit seinem Vorgesetzten F und dem 1.StellvDL darüber gesprochen habe. Der DA teilte mit, dass E dem DA nicht mehr angehört und legte eine Stellungnahme von E vor, in der dieser angibt, dass er vom 1.StellvDL den Auftrag erhalten habe, ein Dienstplankonzept für die neu eingerichtete Abteilung „Gelockerter Vollzug“ zu erstellen, welches er dem 1.StellvDL und seinem Vorgesetzten F (Chef der Diensteinteilung) zur Begutachtung vorgelegt hat.

Fall 2:

In der Diensteinteilung für die JA S für Juli 2013 wurden freie Tage für mehrere Exekutivbedienstete mit einem „R“ (Reserve) gekennzeichnet, an denen die davon betroffenen Bediensteten im Monat Juli zu Überstundenleistungen herangezogen werden sollten. Der DA war weder bei der Erstellung der Kennzeichnung des Dienstplanes noch bei der Anordnung von Überstunden an die Bedienstete, deren freie Tage mit einem „R“ gekennzeichnet waren, eingebunden.

Der 1.StellvDL führte dazu aus, dass diese Kennzeichnung ohne sein Wissen vorgenommen wurde. Er selbst habe die Kennzeichnung unmittelbar nach seiner diesbezüglichen Information durch den DA, die ihm per E-Mail vom 26. Juni 2013 zugegangen sei, noch am selben Tag wieder abgeschafft. Diese Kennzeichnung war nur in dem bereits vor der Information des 1.StellvDL durch den DA über die Kennzeichnung veröffentlichen Dienstplan für den Monat Juli 2013 enthalten. Diese Kennzeichnung wurde auf Wunsch des DA vom 1.StellvDL sofort wieder eingestellt und hatte keine Auswirkung auf Anzahl und Art der täglichen Anordnung von Mehrdienstleistungen. (Stellungnahme von G an den Dienststellenleiter).

Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden DL und DA übermittelt und vom DA nicht bestritten. Der DL wandte zu Recht ein, dass der Beschluss des DA, Beschwerde an die PVAB zu erheben, in der Sitzung des DA vom 5. August 2013 gefasst wurde. Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden entsprechend korrigiert und ergänzt. Eine Übermittlung dieses Beschlusses zur neuerlichen Stellungnahme im Parteiengehör war nicht erforderlich, weil der 1.StellvDL in seiner Stellungnahme selbst auf diese Tatsache hingewiesen hatte und der Beschluss dem Protokoll der DA-Sitzung eindeutig zu entnehmen ist, die Beschlussfassung über die Beschwerde am 5. August 2013 also sowohl dem DA als auch dem 1.StellvDL bekannt ist.

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

Die PVAB hat ihrer Prüfung der Beschwerde folgende rechtliche Überlegungen zugrunde gelegt:

Fall 1:

Durch die mit der PVG-Novelle BGBl. Nr. 127/1999 in § 9 Abs. 3 PVG aufgenommene lit. l wurde ein Informationsrecht der Personalvertretung bei Organisationsänderungen mit der Begründung eingeführt, „dass „intensivierte Verwaltungsreformprozesse beim Bund (Reorganisationsvorhaben wie Dienststellenzusammenlegungen/auflassungen, Ausgliederungen) eine klare Regelung betreffend das Informationsrecht der Personalvertretung über solche Vorhaben erforderlich erscheinen lassen. Dies soll durch Einführung einer Verständigungspflicht bei beabsichtigten Reorganisationsmaßnahmen erfolgen.“ Durch die mit der PVG-Novelle Bundesgesetzblatt Nr. 127 aus 1999, in Paragraph 9, Absatz 3, PVG aufgenommene Litera l, wurde ein Informationsrecht der Personalvertretung bei Organisationsänderungen mit der Begründung eingeführt, „dass „intensivierte Verwaltungsreformprozesse beim Bund (Reorganisationsvorhaben wie Dienststellenzusammenlegungen/auflassungen, Ausgliederungen) eine klare Regelung betreffend das Informationsrecht der Personalvertretung über solche Vorhaben erforderlich erscheinen lassen. Dies soll durch Einführung einer Verständigungspflicht bei beabsichtigten Reorganisationsmaßnahmen erfolgen.“

Dennoch muss die Personalvertretung nach dem Konzept des PVG als Ausfluss der Diensthoheit Organisationsänderungen, wie etwa auch die Auflösung oder die Teilung von Dienststellen, hinnehmen (PVAK vom 28. Juni 2002, G 4-PVAK/02). Das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung geht nicht so weit, bei aus öffentlichen, budgetären und ähnlichen Gründen vorgesehenen Organisationsänderungen Einfluss nehmen zu dürfen. Das Mitwirkungsrecht erstreckt sich nur auf das „Wie“, nicht aber auf das „Ob“ von Organisationsänderungen (Schragel,

PVG, § 9, Rz 14, mit weiteren Nachweisen). Erst beim „Wie“ einer Organisationsänderung ist die Personalvertretung dazu aufgerufen - etwa bei der Frage, wer wohin versetzt wird, welche Dienstplanänderungen neu festzulegen sind, etc. -, im Interesse der Kollegenschaft mitzuwirken, um nachteilige Folgen von Organisationsänderungen für die Bediensteten so weit wie möglich zu vermeiden. Dennoch muss die Personalvertretung nach dem Konzept des PVG als Ausfluss der Diensthoheit Organisationsänderungen, wie etwa auch die Auflösung oder die Teilung von Dienststellen, hinnehmen (PVAK vom 28. Juni 2002, G 4-PVAK/02). Das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung geht nicht so weit, bei aus öffentlichen, budgetären und ähnlichen Gründen vorgesehenen Organisationsänderungen Einfluss nehmen zu dürfen. Das Mitwirkungsrecht erstreckt sich nur auf das „Wie“, nicht aber auf das „Ob“ von Organisationsänderungen (Schragel, PVG, Paragraph 9,, Rz 14, mit weiteren Nachweisen). Erst beim „Wie“ einer Organisationsänderung ist die Personalvertretung dazu aufgerufen - etwa bei der Frage, wer wohin versetzt wird, welche Dienstplanänderungen neu festzulegen sind, etc. -, im Interesse der Kollegenschaft mitzuwirken, um nachteilige Folgen von Organisationsänderungen für die Bediensteten so weit wie möglich zu vermeiden.

Eine Verpflichtung der DL, der Forderung des – zuständigen – Personalvertretungsorgans nachzukommen, eine bestimmte Maßnahme auszusetzen, besteht nur bei Maßnahmen gemäß § 9 Abs. 1 lit. a bis lit. g, lit. j, lit. m und lit. p sowie bei Maßnahmen im Sinne von § 9 Abs. 2 PVG – keinesfalls jedoch bei bloßen Informationen über bereits zentral vom BMJ bzw. der VD entschiedene Maßnahmen. Die Zuständigkeit des DA erstreckt sich nur auf Angelegenheiten, die ausschließlich die Justizanstalt S betreffen, also für die Vorgaben des BMJ oder der VD ergänzende bzw. darüber hinausgehende Maßnahmen in der Justizanstalt, sofern es sich nicht gleichfalls um Organisationsänderungen handelt. Eine Verpflichtung der DL, der Forderung des – zuständigen – Personalvertretungsorgans nachzukommen, eine bestimmte Maßnahme auszusetzen, besteht nur bei Maßnahmen gemäß Paragraph 9, Absatz eins, Litera a bis Litera g,, Litera j,, Litera m und Litera p, sowie bei Maßnahmen im Sinne von Paragraph 9, Absatz 2, PVG – keinesfalls jedoch bei bloßen Informationen über bereits zentral vom BMJ bzw. der VD entschiedene Maßnahmen. Die Zuständigkeit des DA erstreckt sich nur auf Angelegenheiten, die ausschließlich die Justizanstalt S betreffen, also für die Vorgaben des BMJ oder der VD ergänzende bzw. darüber hinausgehende Maßnahmen in der Justizanstalt, sofern es sich nicht gleichfalls um Organisationsänderungen handelt.

Aber selbst dann, wenn eine Zuständigkeit der PV für Organisationsänderungen bestünde, wäre im vorliegenden Fall, in dem die Organisationsänderung vom BMJ und der VD beauftragt und entschieden wurde, nicht der DA, sondern der FA zuständig gewesen.

Auf der Ebene der Dienststelle war das „Wie“ der Implementierung dieser Organisationsänderung vom 1.StellvDL unter Einbindung des DA gemäß den Bestimmungen des PVG vorzunehmen.

Der DA erachtet folgende Regelungen des§ 9 PVG durch den 1.StellvDL verletzt:Der DA erachtet folgende Regelungen des Paragraph 9, PVG durch den 1.StellvDL verletzt:

§ 9 Abs. 1 lit. o PVG (Errichtung und Planung von Amtsgebäuden bereits im Planungsstadium) – diese Regelung kommt nicht zum Tragen, weil es sich um die Unterbringung der neuen Abteilung in vorhandenen Räumlichkeiten der JA K handelte, die lediglich möbliert und mit einem Leitstand (wie in JA üblich) ausgestattet wurden, wobei die Aufstellung der Möbel gemeinsam mit der zuständigen Sicherheitsfachkraft, der Arbeitsmedizinerin und der Sicherheitsvertrauensperson erfolgte. Es handelte sich auch weder um die Einführung neuer, noch die Änderung bestehender Arbeitsmethoden (§ 9 Abs. 2 lit. d und lit. e PVG), noch um die Planung und Einführung neuer Technologien (§ 9 Abs. 2 lit. i PVG), weil an der Art der zu verrichtenden dienstlichen Tätigkeiten (Bewachung und Betreuung von Strafgefangenen) nichts geändert wurde.Paragraph 9, Absatz eins, Litera o, PVG (Errichtung und Planung von Amtsgebäuden bereits im Planungsstadium) – diese Regelung kommt nicht zum Tragen, weil es sich um die Unterbringung der neuen Abteilung in vorhandenen Räumlichkeiten der JA K handelte, die lediglich möbliert und mit einem Leitstand (wie in JA üblich) ausgestattet wurden, wobei die Aufstellung der Möbel gemeinsam mit der zuständigen Sicherheitsfachkraft, der Arbeitsmedizinerin und der Sicherheitsvertrauensperson erfolgte. Es handelte sich auch weder um die Einführung neuer, noch die Änderung bestehender Arbeitsmethoden (Paragraph 9, Absatz 2, Litera d und Litera e, PVG), noch um die Planung und Einführung neuer Technologien (Paragraph 9, Absatz 2, Litera i, PVG), weil an der Art der zu verrichtenden dienstlichen Tätigkeiten (Bewachung und Betreuung von Strafgefangenen) nichts geändert wurde.

Die Stellungnahme des DA vom 19. Februar 2013 beinhaltete die Zustimmung des DA zu einem sechsmonatigen

Probetrieb und enthielt lediglich das Ersuchen des DA, nach dem Probebetrieb in eine Evaluierung und die daraus resultierenden Festlegungen eingebunden zu werden. Auch das damalige DA-Mitglied E vertrat lt. Protokoll der Sitzung des DA vom 28. Juni 2013 die Auffassung, dass der DA mit seiner Stellungnahme vom 19. Februar 2013 seine Zustimmung zum Projekt erteilt hatte.

Dennoch vertrat der DA in seiner Sitzung vom 28. Juni 2013 die Auffassung, trotz seiner Stellungnahme vom 19. Februar 2013 nicht in die Causa „Freigängerabteilung K“ (Organisationsänderung und Dienstzeitänderung) eingebunden worden zu sein. Es wäre lediglich eine „Information“ über diese Maßnahmen an den DA ergangen, der DA hätte nicht definitiv zugestimmt, auch bei einem Probebetrieb wäre der DA einzubinden gewesen. Nicht verlangt vom DA wurden im Februar 2013 weitere Gespräche über das Projekt vor Beginn des Probebetriebs, ganz abgesehen davon, dass eine Zuständigkeit der Personalvertretung für Organisationsänderungen nicht besteht. Die Einbringung einer Beschwerde an die PVAK wurde vom DA am 5. August 2013 beschlossen, also knapp nach Beginn des sechsmonatigen Probebetriebs, dem der DA im Februar 2013 zugestimmt hatte und der erst mit Ablauf des Jänner 2014 beendet wurde.

Prüfungsergebnis: Keine Verletzung des PVG durch den 1.StellvDL im Zusammenhang mit der Implementierung des Projekts „Freigängerabteilung K“.

Offen bleibt somit die Frage, ob im Zusammenhang mit dem Dienstplan für die neue Abteilung vom 1.StellvDL die Bestimmungen des PVG verletzt wurden, indem dieser Dienstplan ohne Mitwirkung bzw. Zustimmung des DA verfügt wurde. Nach § 9 Abs. 2 lit. b PVG ist mit dem DA im Sinne des § 10 PVG das Einvernehmen herzustellen bei der Erstellung oder Änderung des Dienstplanes einschließlich der zeitlichen Lagerung der Ruhepausen und der Diensteinteilung, soweit sich diese über einen längeren Zeitraum oder mehrere Bedienstete bezieht. Offen bleibt somit die Frage, ob im Zusammenhang mit dem Dienstplan für die neue Abteilung vom 1.StellvDL die Bestimmungen des PVG verletzt wurden, indem dieser Dienstplan ohne Mitwirkung bzw. Zustimmung des DA verfügt wurde. Nach Paragraph 9, Absatz 2, Litera b, PVG ist mit dem DA im Sinne des Paragraph 10, PVG das Einvernehmen herzustellen bei der Erstellung oder Änderung des Dienstplanes einschließlich der zeitlichen Lagerung der Ruhepausen und der Diensteinteilung, soweit sich diese über einen längeren Zeitraum oder mehrere Bedienstete bezieht.

Der Dienstplan für die Freigängerabteilung K enthielt nach den Grundregeln für die „Abteilung Gelockerter Vollzug“) folgende Vorgaben:

? Montag bis Donnerstag (werktags) von 05.00 Uhr bis 21.00 Uhr (Normaldienstzeit 05 Uhr bis 17.00 Uhr, verlängerter Dienst von 17.00 Uhr bis 21.00 Uhr),

? an Freitagen (werktags) von 05.00 Uhr bis 17.30 Uhr,

? an Samstagen von 07.00 Uhr bis 13.00 Uhr (wenn Insassen vor Ort)

? an Sonn- und Feiertagen von 15.00 Uhr bis 21.00 Uhr (Einrücken der Insassen von den gewährten Ausgängen bzw. von 07.00 bis 13.00 Uhr (wenn Insassen nicht auf Ausgang sind und am Abend keine Insassen einrücken).

Zu diesem Dienstplan, wäre gemäß § 9 Abs. 2 lit. b PVG das Einvernehmen mit dem DA herzustellen gewesen. Das beurteilt offenbar auch der 1.StellvDL selbst so, sonst hätte er sich in seinem Schreiben an den DA vom 27. Juni 2013 wohl nicht für die verspätete Übermittlung des Dienstplanes entschuldigt, von dem er dachte, ihn schon früher vorgelegt zu haben. Zu diesem Dienstplan, wäre gemäß Paragraph 9, Absatz 2, Litera b, PVG das Einvernehmen mit dem DA herzustellen gewesen. Das beurteilt offenbar auch der 1.StellvDL selbst so, sonst hätte er sich in seinem Schreiben an den DA vom 27. Juni 2013 wohl nicht für die verspätete Übermittlung des Dienstplanes entschuldigt, von dem er dachte, ihn schon früher vorgelegt zu haben.

Prüfungsergebnis: Einmalige Verletzung des PVG durch den 1.StellvDL.

Fall 2:

Der DA führt in seiner Beschwerde aus, dass der 1.StellvDL das PVG durch die Kennzeichnungen im Dienstplan für Juli 2013 verletzt hat. Nun ist zwar richtig, dass Handlungen von Bediensteten im Zuständigkeitsbereich einer/eines Vorgesetzten den vorgesetzten Organen des Dienstgebers zuzurechnen sind. Doch kann dies nur dann Geltung haben,

wenn sie davon Kenntnis haben und nichts dagegen unternehmen. Das gilt aber nicht für den 1.StellvDL, der diese Kennzeichnung sofort nach Kenntnisnahme, nämlich am 26. Juni 2013, wieder rückgängig gemacht hat. Daher hat der 1.StellvDL allein schon deshalb keine Verletzung des PVG zu verantworten.

Ganz abgesehen davon wird ein entsprechend dem PVG zustande gekommener Dienstplan – und anderes wird auch vom DA nicht behauptet – durch eine Kennzeichnung mit dem Buchstaben „R" (Reserve) bei Namen eingeteilter Bediensteter nicht geändert, weil damit keine Änderungen an den getroffenen Dienstzeitregelungen vorgenommen wurden. Die Kennzeichnung diente vielmehr dem Zweck, die Bediensteten im Voraus zu informieren, wer von ihnen an freien Tagen als erste Ansprechpartner/innen für notwendig werdende Mehrdienstleistungen angesehen wird, also eine Maßnahme, die eher im Interesse der Bediensteten selbst gelegen war als mit Nachteilen für sie verbunden.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob die mit „R" gekennzeichneten Bediensteten im Monat Juli 2013 – wie vom DA ausgeführt – tatsächlich vom 1.StellvDL ohne vorherige Befassung des DA zu Überstundenleistungen herangezogen wurden. Falls die Kennzeichnung mit „R" nur den Zweck gehabt haben sollte, die Exekutivbediensteten in einem möglichst frühen Stadium davon zu informieren, welche ihrer freien Tage im Bedarfsfall vom 1.StellvDL als „Überstundenreserve" angesehen werden, diese Exekutivbediensteten also jedenfalls erforderlichenfalls zu Überstunden eingeteilt worden wären, scheint ein vorrangiges Heranziehen von mit „R" im Dienstplan für Juli 2013 gekennzeichneten Bediensteten für Mehrdienstleistungen realistisch.

Dies würde allerdings nur dann eine Verletzung des PVG bedeuten, sofern es sich dabei – wie vom DA in seiner Beschwerde ausgeführt – tatsächlich um die Anordnung von Überstunden im Sinne des § 9 Abs. 2 lit. h PVG gehandelt haben sollte, was vom DA aber nicht ins Treffen geführt wurde und daher nicht gegeben scheint (Anordnung für mehrere Bedienstete; für einzelne Bedienstete für mehr als drei aufeinanderfolgende Tage; für einzelne Bedienstete, wenn an diesen drei Tagen insgesamt 15 Überstunden überschritten werden; mehr als 12 Stunden für einzelne Bedienstete, wenn damit eine durchgehende Dienstleistung von 24 Stunden überschritten wird). In seiner Stellungnahme an den Dienststellenleiter vom 11. November 2013 führte G dazu aus, dass diese Kennzeichnungen keine Auswirkung auf Anzahl und Art der täglichen Anordnung von Mehrdienstleistungen hatte, was vom DA unbestritten blieb. Dies würde allerdings nur dann eine Verletzung des PVG bedeuten, sofern es sich dabei – wie vom DA in seiner Beschwerde ausgeführt – tatsächlich um die Anordnung von Überstunden im Sinne des Paragraph 9, Absatz 2, Litera h, PVG gehandelt haben sollte, was vom DA aber nicht ins Treffen geführt wurde und daher nicht gegeben scheint (Anordnung für mehrere Bedienstete; für einzelne Bedienstete für mehr als drei aufeinanderfolgende Tage; für einzelne Bedienstete, wenn an diesen drei Tagen insgesamt 15 Überstunden überschritten werden; mehr als 12 Stunden für einzelne Bedienstete, wenn damit eine durchgehende Dienstleistung von 24 Stunden überschritten wird). In seiner Stellungnahme an den Dienststellenleiter vom 11. November 2013 führte G dazu aus, dass diese Kennzeichnungen keine Auswirkung auf Anzahl und Art der täglichen Anordnung von Mehrdienstleistungen hatte, was vom DA unbestritten blieb.

Prüfungsergebnis: Keine Verletzung des PVG durch den 1.StellvDL.

Hinweise:

Der Antrag des 1.StellvDL vom 17. November 2013, die Geschäftsführung des DA im Zusammenhang mit seinen Beschlüssen zum Projekt „Freigängerabteilung K" und die Beschwerde an die Personalvertretungsaufsicht auf ihre Gesetzmäßigkeit zu überprüfen, wurde unter GZ A 7-PVAB/14 in Bearbeitung genommen.

Gemäß § 41c Abs. 2 PVG ist auf die Prüfung von Beschwerden nach§ 41 Abs. 4 PVG durch die PVAB das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG) nicht anzuwenden. Gegen dieses Prüfungsergebnis ist daher kein Rechtsmittel zulässig.Gemäß Paragraph 41 c, Absatz 2, PVG ist auf die Prüfung von Beschwerden nach Paragraph 41, Absatz 4, PVG durch die PVAB das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG) nicht anzuwenden. Gegen dieses Prüfungsergebnis ist daher kein Rechtsmittel zulässig.

Wien, am 31. Juli 2014

Die Vorsitzende:

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

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:PVAB:2014:A.27.PVAB.13

Zuletzt aktualisiert am

28.08.2014

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at