

TE Pvak 2014/6/25 A 30-PVAB/13

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.06.2014

Norm

PVG §25

PVG §26

PVG §26 Abs2

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 § 26 heute
2. PVG § 26 gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2025
3. PVG § 26 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
4. PVG § 26 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
5. PVG § 26 gültig von 11.07.1991 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 362/1991
6. PVG § 26 gültig von 09.07.1975 bis 10.07.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

1. PVG § 26 heute
2. PVG § 26 gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2025
3. PVG § 26 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
4. PVG § 26 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
5. PVG § 26 gültig von 11.07.1991 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 362/1991
6. PVG § 26 gültig von 09.07.1975 bis 10.07.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

Schlagworte

Pflichten der Personalvertreter/innen, Verschwiegenheitspflicht

Text

A 30-PVAB/13-11

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 der A, die Geschäftsführung des früheren Vorsitzenden des Dienststellenausschusses der *** auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen, wie folgt entschieden:

Der Antrag auf Prüfung der Gesetzmäßigkeit der Wahrung der Verschwiegenheit auch gegenüber dem Dienststellenausschuss und dem unmittelbaren Ausbilder durch den früheren Vorsitzenden des Dienststellenausschusses B über die ihm von einem weiblichen Lehrling vertraulich mitgeteilten Angaben über sexuelle Belästigung und Mobbing durch den Dienststellenleiter wird gemäß § 41 Abs. 1 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013, mangels Zuständigkeit der Personalvertretungsaufsichtsbehörde zurückgewiesen. Der Antrag auf Prüfung der Gesetzmäßigkeit der Wahrung der Verschwiegenheit auch gegenüber dem Dienststellenausschuss und dem unmittelbaren Ausbilder durch den früheren Vorsitzenden des Dienststellenausschusses B über die ihm von einem weiblichen Lehrling vertraulich mitgeteilten Angaben über sexuelle Belästigung und Mobbing durch den Dienststellenleiter wird gemäß Paragraph 41, Absatz eins, des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 133 aus 1967,, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 210 aus 2013,, mangels Zuständigkeit der Personalvertretungsaufsichtsbehörde zurückgewiesen.

Begründung

Sachverhalt

Ein weiblicher Lehrling hatte sich während seiner Ausbildungszeit (2010 bis Februar 2013) vom Dienststellenleiter belästigt gefühlt und dies dem Vorsitzenden des Dienststellenausschusses mit dem Ersuchen um strengste Verschwiegenheit vertraulich mitgeteilt. Einer Intervention der Personalvertretung zu ihrem Schutz hat die junge Frau nicht zugestimmt. Mitteilungen einzelner Bediensteter seien zwar gemäß § 26 Abs. 2 PVG vertraulich zu behandeln, nach Meinung der Antragstellerin scheint es zweifelhaft, ob es dennoch vertretbar war, weder den Dienststellenausschuss noch den Ausbilder über diese Vorkommnisse zu informieren, sich also auch bei Schutzbefohlenen trotz Vorliegens bestimmter schwerwiegender Gründe an die Verschwiegenheit gebunden zu fühlen. Ein weiblicher Lehrling hatte sich während seiner Ausbildungszeit (2010 bis Februar 2013) vom Dienststellenleiter belästigt gefühlt und dies dem Vorsitzenden des Dienststellenausschusses mit dem Ersuchen um strengste Verschwiegenheit vertraulich mitgeteilt. Einer Intervention der Personalvertretung zu ihrem Schutz hat die junge Frau nicht zugestimmt. Mitteilungen einzelner Bediensteter seien zwar gemäß Paragraph 26, Absatz 2, PVG vertraulich zu behandeln, nach Meinung der Antragstellerin scheint es zweifelhaft, ob es dennoch vertretbar war, weder den Dienststellenausschuss noch den Ausbilder über diese Vorkommnisse zu informieren, sich also auch bei Schutzbefohlenen trotz Vorliegens bestimmter schwerwiegender Gründe an die Verschwiegenheit gebunden zu fühlen.

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. Der Sachverhalt steht somit fest. 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

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde ist gemäß § 41 Abs. 1 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) zur Aufsicht über die Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung berufen. Ihre Zuständigkeit beschränkt sich daher auf die Prüfung der Rechtmäßigkeit der Geschäftsführung des jeweiligen Personalvertretungsorgans. Zur rechtlichen Prüfung der Rechtmäßigkeit des Verhaltens einzelner Personalvertreter/innen ist die Personalvertretungsaufsichtsbehörde nur dann zuständig, wenn deren Verhalten der Geschäftsführung des Personalvertretungsorgan, dem sie angehören, zuzurechnen ist (Schragel, PVG, § 41, Rz 1, Rz 2 und Rz 33, mit weiteren Nachweisen). Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde ist gemäß Paragraph 41, Absatz eins, des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) zur Aufsicht über die Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung berufen. Ihre Zuständigkeit beschränkt sich daher auf die Prüfung der Rechtmäßigkeit der Geschäftsführung des jeweiligen Personalvertretungsorgans. Zur rechtlichen Prüfung der Rechtmäßigkeit des Verhaltens einzelner

Personalvertreter/innen ist die Personalvertretungsaufsichtsbehörde nur dann zuständig, wenn deren Verhalten der Geschäftsführung des Personalvertretungsorgan, dem sie angehören, zuzurechnen ist (Schragel, PVG, Paragraph 41,, Rz 1, Rz 2 und Rz 33, mit weiteren Nachweisen).

In §§ 25 bis 28 PVG werden die Rechte und Pflichten der einzelnen Personalvertreter/innen und nicht die Rechte und Pflichten der Organe der Personalvertretung festgelegt. In Paragraphen 25 bis 28 PVG werden die Rechte und Pflichten der einzelnen Personalvertreter/innen und nicht die Rechte und Pflichten der Organe der Personalvertretung festgelegt.

§ 26 Abs. 2 PVG verpflichtet die Personalvertreter/innen zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen, die der Sache nach oder auf Wunsch der/des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind. Ein Abgehen von den Verpflichtungen dieser Bestimmung – aus welchen Motiven auch immer – lässt das PVG nicht zu (PVAK A 5-PVAK/82). Die Verpflichtung der Personalvertreter/innen, an sie herangetragene Angelegenheiten auf Wunsch vertraulich zu behandeln, ist von besonderer Bedeutung. Die Personalvertreter/innen werden demokratisch gewählt, genießen also das Vertrauen der Bediensteten, das unter keinen Umständen missbraucht werden darf. Der Wunsch nach Vertraulichkeit kann so weit gehen, die/den angesprochenen Personalvertreter/in zu bitten, auch die anderen Ausschussmitglieder nicht zu informieren. Dann ist allerdings eine Geschäftsführung des zuständigen Organs der Personalvertretung nicht möglich, weil kein Beschluss gefasst werden kann; darauf ist die/der Vertraulichkeit heischende Bedienstete hinzuweisen (Schragel, PVG, § 26, Rz 7; PVAK A 4-PVAK/82). Paragraph 26, Absatz 2, PVG verpflichtet die Personalvertreter/innen zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen, die der Sache nach oder auf Wunsch der/des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind. Ein Abgehen von den Verpflichtungen dieser Bestimmung – aus welchen Motiven auch immer – lässt das PVG nicht zu (PVAK A 5-PVAK/82). Die Verpflichtung der Personalvertreter/innen, an sie herangetragene Angelegenheiten auf Wunsch vertraulich zu behandeln, ist von besonderer Bedeutung. Die Personalvertreter/innen werden demokratisch gewählt, genießen also das Vertrauen der Bediensteten, das unter keinen Umständen missbraucht werden darf. Der Wunsch nach Vertraulichkeit kann so weit gehen, die/den angesprochenen Personalvertreter/in zu bitten, auch die anderen Ausschussmitglieder nicht zu informieren. Dann ist allerdings eine Geschäftsführung des zuständigen Organs der Personalvertretung nicht möglich, weil kein Beschluss gefasst werden kann; darauf ist die/der Vertraulichkeit heischende Bedienstete hinzuweisen (Schragel, PVG, Paragraph 26,, Rz 7; PVAK A 4-PVAK/82).

Da die Wahrung der Verschwiegenheit auf Wunsch des Lehrlings durch den früheren Vorsitzenden des Dienststellenausschusses B in seiner Funktion als Mitglied des Dienststellenausschusses diesem Organ der Personalvertretung nicht zuzurechnen ist, weil es sich bei der Wahrung der Verschwiegenheit entsprechend den Vorgaben des § 26 Abs. 2 PVG um eine subjektive Verpflichtung der Personalvertreter/innen handelt, deren Ausübung keinen Akt der Geschäftsführung des Organs der Personalvertretungsaufsicht darstellen kann, besteht keine Zuständigkeit der Personalvertretungsaufsichtsbehörde zur Prüfung der Gesetzmäßigkeit im Sinne des Antrags. Da die Wahrung der Verschwiegenheit auf Wunsch des Lehrlings durch den früheren Vorsitzenden des Dienststellenausschusses B in seiner Funktion als Mitglied des Dienststellenausschusses diesem Organ der Personalvertretung nicht zuzurechnen ist, weil es sich bei der Wahrung der Verschwiegenheit entsprechend den Vorgaben des Paragraph 26, Absatz 2, PVG um eine subjektive Verpflichtung der Personalvertreter/innen handelt, deren Ausübung keinen Akt der Geschäftsführung des Organs der Personalvertretungsaufsicht darstellen kann, besteht keine Zuständigkeit der Personalvertretungsaufsichtsbehörde zur Prüfung der Gesetzmäßigkeit im Sinne des Antrags.

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.

Hinweis:

Der Antrag der A auf Prüfung der Gesetzmäßigkeit der Beschlussfassung des Dienststellenausschusses in seiner Sitzung vom 8. Juli 2013 über die Genehmigung des Protokolls der Sitzung vom 19. Juni 2013 wurde von der Antragstellerin mit E-Mail vom 23. Juni 2014 an die Personalvertretungsaufsichtsbehörde zurückgezogen, weshalb das Verfahren darüber als gegenstandslos einzustellen war. Es ist nichts hervorgekommen, das ein Vorgehen der Aufsichtsbehörde von Amts wegen erfordern würde.

Wien, am 25. Juni 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.30.PVAB.13

Zuletzt aktualisiert am

29.08.2014

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at