

TE Pvak 2013/6/10 A43-PVAK/12

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 10.06.2013

Norm

PVG §2

PVG §9 Abs2 litb

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

Schlagworte

Diensteinteilung, Bevorzugung eines erkrankten Bediensteten durch Befreiung von Überstundenleistungen

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SPENLING (Vorsitzender), Dr. VEITH und Dr. HRADIL-MIHELJAK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Mag. HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des *** gegen den Dienststellenausschuss *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Diensteinteilung des A nicht gesetzwidrig war. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Diensteinteilung des A nicht gesetzwidrig war.

Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

Begründung:

Der Beschwerdeführer ist Mitglied des Dienststellenausschusses (DA). In seiner Beschwerde wirft er dem DA vor, zu dulden, dass bei der PI S ein Bediensteter ohne sachliche Rechtfertigung bei der Diensteinteilung bevorzugt werde. Der Beamte werde an Wochenenden nicht zu Nachtdiensten eingeteilt, obwohl er an Wochentagen Nachtdienste leiste. Der Beamte habe zwar vor Jahren Krebs gehabt. Die Krankheit sei aber geheilt worden und könne daher seine Bevorzugung nicht rechtfertigen. Durch diese Bevorzugung seien alle anderen in der PI S tätigen Bediensteten benachteiligt. Dass der DA dies dulde, sei gesetzwidrig, weil er nicht Einzelinteressen sondern die allgemeinen Interessen der Belegschaft zu wahren habe.

Der DA bestritt, gesetzwidrig gehandelt zu haben. Die in der Beschwerde angesprochene Vorgangsweise des Dienstgebers bei der Diensteinteilung sei vom Landespolizeikommando (LPK) *** genehmigt. Sie finde ihre Ursache in einer Krankheit des betroffenen Beamten, der ohnedies im Herbst 2013 in den Ruhestand treten werde. Für die Dienststelle S entstehe durch seine Sonderbehandlung keine Mehrbelastung, da zum Ausgleich Sektorstreifendienste und Sonderdienste von der PI M übernommen werden.

Aufgrund des durchgeführten Beweisverfahrens wird dazu folgender Sachverhalt festgestellt:

Der betroffene Beamte wurde bis März 2011 durchschnittlich zu zwei bis drei Überstundendiensten an Wochenenden eingeteilt (Sektorstreifen- und Pistendienste). Ab April durfte er mit Genehmigung des LPK – von Ausnahmen abgesehen – zu keinen Überstunden mehr herangezogen werden. Der Beamte erledigt daher nur den Plandienst; das ist ein Wechseldienst, bei dem auch Nachtdienste anfallen. Da Nachtdienste an Wochenenden im hier maßgebenden Bereich regelmäßig durch Überstunden abgedient werden, bedeutet die Tatsache, dass der Beamte keine Überstundendienste leistet, dass er an Wochenenden für den Nachtdienst nicht eingesetzt wird.

Grund für diese – vom betroffenen Beamten gewünschte – Sonderbehandlung war eine Krebserkrankung im Jahr 2010. Seither muss der Beamte alle drei Monate zu Nachuntersuchungen, wobei eine dieser Nachuntersuchungen eine Nachoperation zur Folge hatte.

Die Sonderbehandlung des Beamten führt – abgesehen von der Tatsache, dass zu Nachtdiensten an Wochenenden nur die übrigen Beamten seiner Dienststelle eingeteilt werden – zu keiner Mehr- oder Überbelastung der anderen Beamten, weil die Sonderbehandlung durch verschiedene Maßnahmen ausgeglichen wird. So werden (in Absprache mit den betroffenen Dienststellen) Wochenend-Sektorstreifen von anderen Dienststellen übernommen. Auch wurden die Planungsvorgaben für die PI S für überörtliche Dienste deutlich verringert.

Dessen ungeachtet hat die Bevorzugung des Beamten zu Unmut unter Kollegen geführt. Der DA hat sich in mehreren Sitzungen mit der Sonderbehandlung des betroffenen Beamten beschäftigt. Von der Fraktion des BF wurde auch der

zuständige Fachausschuss (FA) befasst, der sich durch entsprechende Erhebungen beim DA umfassend über die Situation informierte, schließlich aber in seiner Sitzung vom 19.6.2012 einstimmig beschloss, nicht an das LPK heranzutreten, sondern „die Sache fraktionsintern zu regeln“. Maßgebend dafür war die Überlegung, dass der FA die auch in anderen Fällen gepflogene Praxis des Dienstgebers billigt und diese Praxis nicht in Frage stellen wollte.

Im DA kam es schließlich in der Sitzung vom 18.9.2012 zu einer Abstimmung über die Angelegenheit. Dabei wurde der Antrag des BF, die Sonderbehandlung des betroffenen Beamten zu beenden, abgelehnt (Stimmengleichstand; Dirimierung durch den Vorsitzenden).

Zur Beweiswürdigung:

Trotz unterschiedlicher Standpunkte der Beteiligten war der maßgebende Sachverhalt weitgehend unstrittig. Strittig war allerdings die Frage der Erkrankung des betroffenen Beamten: Während der BF behauptete, dass die Krebserkrankung des Beamten überwunden sei, wurde dies in der mündlichen Verhandlung vom Vorsitzenden des DA in Abrede gestellt, der von der Notwendigkeit regelmäßiger Nachuntersuchungen und von einer notwendig gewordenen Nachoperation sprach. Diese Darstellung des Vorsitzenden des DA blieb in der mündlichen Verhandlung schließlich unwidersprochen. Sie korrespondiert überdies mit dem Verhalten der Dienstgeberseite, die ja in offenkundiger Kenntnis des Gesundheitszustands des Beamten die unstrittige Sonderbehandlung genehmigte.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat auf der Grundlage des festgestellten Sachverhalts Folgendes erwogen:

Dem BF ist zuzustimmen, dass die Personalvertretung stets die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu wahren und zu fördern hat. Das bedeutet aber nicht, dass sie nicht auch auf die Wahrung von Interessen einzelner Bediensteter hinwirken dürfte; sie hat aber immer eine Abwägung zwischen dem Einzelinteresse und dem Interesse der Gesamtheit der Bediensteten vorzunehmen und darf das Einzelinteresse nur verfolgen, wenn dieses auch dem Interesse der Gesamtheit der Bediensteten entspricht; dies wird insbesondere der Fall sein, wenn es sich nicht um eine ungerechtfertigte Bevorzugung eines Bediensteten handelt (Schrägel, PVG § 2 Rz 16). Dem BF ist zuzustimmen, dass die Personalvertretung stets die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu wahren und zu fördern hat. Das bedeutet aber nicht, dass sie nicht auch auf die Wahrung von Interessen einzelner Bediensteter hinwirken dürfte; sie hat aber immer eine Abwägung zwischen dem Einzelinteresse und dem Interesse der Gesamtheit der Bediensteten vorzunehmen und darf das Einzelinteresse nur verfolgen, wenn dieses auch dem Interesse der Gesamtheit der Bediensteten entspricht; dies wird insbesondere der Fall sein, wenn es sich nicht um eine ungerechtfertigte Bevorzugung eines Bediensteten handelt (Schrägel, PVG Paragraph 2, Rz 16).

Hier war der DA mit der Bereitschaft des Dienstgebers konfrontiert, dem Wunsch eines an den Folgen einer Krebserkrankung laborierenden Bediensteten nach einer Befreiung von Überstundenleistungen Rechnung zu tragen, wobei der Dienstgeber eine Reihe von Maßnahmen ergriff, um die Folgen dieser Bevorzugung so zu verteilen, dass anderen Bediensteten kein ins Gewicht fallender Nachteil daraus erwächst. Eine derartige Haltung des Dienstgebers, die seiner Fürsorgepflicht gegenüber den bei ihm tätigen Beamten entspricht, liegt nicht nur im Interesse des betroffenen Bediensteten sondern auch im wohlverstandenen Belegschaftsinteresse. Es kann nicht Aufgabe des DA sein, einer derartigen Bereitschaft des Dienstgebers entgegenzutreten.

Dass sich die Befreiung von der Überstundenleistung aufgrund der Eigenart der im Vertretungsbereich des DA gepflogenen Dienstplanung so auswirkt, dass der betroffene Beamte an Wochentagen im Zuge des Plandienstes Nachtdienste verrichtet, während er von (durch Überstunden absolvierten) Nachtdiensten an Wochenenden befreit ist, führt zwar zu der vom BF beklagten Optik, dass der Beamte unter der Woche in der Nacht arbeiten könne, nicht aber am Wochenende. Dies resultiert aber aus der Eigenart der Dienstplanung beim Wechseldienst und vermag nichts daran zu ändern, dass die hier erfolgte Berücksichtigung der Erkrankung des Beamten und die dabei gewählte Vorgangsweise vertretbar erscheint.

Der Vorwurf des BF, die Bevorzugung des Beamten sei grundlos erfolgt, weil seine Krankheit längst überwunden sei, hat sich im Beweisverfahren nicht erwiesen.

Die Kommission vermag daher in der Vorgangsweise des DA keine Gesetzwidrigkeit zu erkennen.

Zuletzt aktualisiert am

02.07.2013

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at