

TE Pvak 2012/12/17 A33-PVAK/11

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.12.2012

Norm

PVG §9 Abs1 liti

PVG §9 Abs4 litb

VBG §32

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. VBG § 32 heute
 2. VBG § 32 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
 3. VBG § 32 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
 4. VBG § 32 gültig von 24.06.2006 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006
 5. VBG § 32 gültig von 01.01.2002 bis 23.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
 6. VBG § 32 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
 7. VBG § 32 gültig von 01.01.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2000
 8. VBG § 32 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
 9. VBG § 32 gültig von 01.07.1961 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 165/1961

Schlagworte

Kündigung, Mitwirkung des DA, keine Einwendungen; Einzelpersonalangelegenheit, Vertretungsverlangen, förmlicher Beschluss des Ausschusses

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 ***, vertreten durch ***, Rechtsanwalt in W***, gegen den Dienststellenausschuss *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird teilweise Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im

Zusammenhang mit dem Vertretungsersuchen des Beschwerdeführers vom 9.5.2011 (betreffend seine vom Kommandanten der Landesverteidigungsakademie beabsichtigte Kündigung) und im Zusammenhang mit den Vertretungsersuchen des Beschwerdeführers in den Jahren 2005 und 2008 (betreffend seine Auseinandersetzung mit A um die Herausgeberschaft für Publikationen) gesetzwidrig war. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit dem Vertretungsersuchen des Beschwerdeführers vom 9.5.2011 (betreffend seine vom Kommandanten der Landesverteidigungsakademie beabsichtigte Kündigung) und im Zusammenhang mit den Vertretungsersuchen des Beschwerdeführers in den Jahren 2005 und 2008 (betreffend seine Auseinandersetzung mit A um die Herausgeberschaft für Publikationen) gesetzwidrig war.

Hingegen wird der Beschwerde, soweit sie sich gegen den Beschluss des Dienststellenausschusses vom 6.5.2011 richtet, keine Einwendungen gegen die Kündigung des Dienstverhältnisses des Beschwerdeführers zu erheben, nicht Folge gegeben. Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass dieser Beschluss nicht gesetzwidrig war. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg. Hingegen wird der Beschwerde, soweit sie sich gegen den Beschluss des Dienststellenausschusses vom 6.5.2011 richtet, keine Einwendungen gegen die Kündigung des Dienstverhältnisses des Beschwerdeführers zu erheben, nicht Folge gegeben. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass dieser Beschluss nicht gesetzwidrig war. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

B e g r ü n d u n g :

Der Beschwerdeführer (BF) ist ziviler wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Landesverteidigungsakademie (LVAK). Sein Beschwerdevorbringen lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Der damalige Kommandant der LVAK General B habe ihm am 5.5.2011 mitgeteilt, dass er die Kündigung des Dienstverhältnisses des BF beantragen werde. Er habe dies mit Vertrauensverlust, einer Schädigung des Ansehens des Bundesheeres sowie einer Störung des Dienstbetriebs begründet, habe jedoch keine konkreten Umstände genannt, die nach dem VBG eine Kündigung rechtfertigen könnten. Der BF habe daher angesichts der für ihn völlig unklaren Situation den DA um Unterstützung ersucht. Der Vorsitzende des DA und dessen Stellvertreter hätten daraufhin zwar ein Gespräch mit ihm geführt, die erbetene Unterstützung sei ihm aber nicht gewährt worden. In diesem Gespräch sei dem BF vielmehr sein Verhalten im Zusammenhang mit einem Vorfall aus dem Jahr 2009 mit dem Mitarbeiter der LVAK C vorgeworfen worden: Der BF, der damals im Institut für Friedenssicherung und Konfliktmanagement (IFK) der LVAK gearbeitet habe, habe eine Kooperation dieses Instituts mit einem Institut mit fragwürdigem Ruf – Mitarbeiter hätten an der Organisation einer Konferenz von Holocaust-Leugnern teilgenommen – für inakzeptabel gehalten und habe seine Bedenken dem Leiter des IFK A schriftlich vorgetragen. Dafür sei er am 27.7.2009 von C emotional und unsachlich heftig kritisiert worden. Insbesondere habe C „Denkverbote beim Holocaust“ kritisiert und sich damit in äußerst bedenklicher Weise der Diktion rechtsradikaler Kreise angenähert. Da derartige Äußerungen mit der offiziellen Linie des BMLVS und dem demokratischen Konsens, auf dem die Republik Österreich seit 1945 beruhe, völlig unvereinbar seien, habe sich der BF verpflichtet gesehen, dieses Zitat C dem Leiter des IFK zur Kenntnis zu bringen. Dieser Umstand sei dem BF nun vom Vorsitzenden des DA und seinem Stellvertreter vorgehalten worden. Einen anderen Kündigungsgrund habe man ihm nicht nennen können. Tatsächlich könne sein Verhalten, das nicht an die Öffentlichkeit gedrungen sei, keineswegs als Schädigung des Ansehens des Bundesheeres bezeichnet werden; vielmehr wäre eine solche Schädigung im Falle einer Tolerierung der Äußerungen C zu erwarten gewesen. Eine Personalvertretung, die einen derartigen Anlass als Kündigungsgrund akzeptiert, verletze das Gesetz, umso mehr als der BF, seine Frau und seine Kinder im Falle einer Kündigung in ihrer persönlichen materiellen Existenz massiv bedroht seien.

Eine zweite Angelegenheit betreffe die Publikationstätigkeit der LVAK. Der BF habe in deren Rahmen Sammelbände hergestellt, die in der „Schriftenreihe der LVAK erschienen seien. Der Leiter des IFK habe zur Herstellung dieser Broschüren inhaltlich nichts beigetragen und mangels Sachkenntnis auch nichts beitragen können. Dennoch habe er angeordnet, dass er als Co-Herausgeber anzuführen sei, was urheberrechtlich nicht gedeckt gewesen sei. Auch in dieser Angelegenheit habe sich der BF zweimal (2005 und 2008) an den DA – und zwar an den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter – gewendet. Er habe aber auch in dieser Angelegenheit keine Unterstützung erhalten. Die von ihm daraufhin eingeschaltete Volksanwaltschaft habe in ihrem Bericht an den Nationalrat und den Bundesrat für das Jahr 2009 diese Praxis im Zusammenhang mit der Herausgeberschaft von Medienwerken des IFK – ohne Nennung der

Namen der Beteiligten – kritisiert. Auch in diesem Zusammenhang sei der DA seiner Pflicht, den BF zu unterstützen, nicht nachgekommen. 2009 sei im Übrigen eine neue Publikationsordnung der LVAK verabschiedet worden, nach der bei der Erstellung von Sammelbänden keine Herausgeber mehr genannt werden. Dennoch habe der Leiter des IFK auch weiterhin Broschüren mit seinem Namen als Co-Herausgeber herausgegeben. Der DA habe dagegen nichts unternommen, sondern habe im bereits oben erwähnten Gespräch mit dem BF diese Praxis noch verteidigt.

Der DA bestritt, gesetzwidrig gehandelt zu haben. Er macht geltend, dass der BF im IFK seit längerem Probleme mit dessen Leiter A habe, obwohl alle anderen Mitarbeiter nie über Probleme mit A geklagt hätten. Der DA sei stets bemüht gewesen, den BF in das Institutsgefüge zu integrieren, zumal er in seinem Fachbereich überaus kompetent sei.

Bei den Anschuldigungen des BF gegen A sei es oft um das Urheberrecht und das Impressum für Publikationen gegangen, die grundsätzlich geistiges Eigentum des BF seien. Der darüber entstandene Streit sei eskaliert und habe schließlich von der Rechtsabteilung des BMLVS geklärt werden müssen, die eine (auch von der Volksanwaltschaft angeregte) für die gesamte LVAK einheitliche Lösung herbeigeführt habe. Auch der DA habe immer wieder eine für alle Beteiligten klare Lösung urgirt. Der DA sei aber nicht die Schiedsstelle für Urheberrechte von Publikationen an der LVAK.

Um den Konflikt des BF mit A zu lösen, sei es – unter Mitwirkung des DA – gelungen, die Dienstverwendung des BF in einer anderen Abteilung der LVAK (ISS) zu ermöglichen. Diese Maßnahme habe aber zu keiner Befriedung der Situation geführt.

Der Hauptgrund, weshalb der DA dem Kündigungsantrag des Kdo LVAK betreffend den BF zugestimmt habe, sei die Auseinandersetzung des BF mit C. Die vom BF gegen C erhobenen Vorwürfe seien von der LVAK aufgrund der vom BF erhobenen Beschwerden eingehend untersucht worden. Diese Untersuchung habe zum Ergebnis geführt, dass die vom BF erhobenen Vorwürfe unwahr seien. Auch die Staatsanwaltschaft habe ein wegen der Vorwürfe eingeleitetes Verfahren gegen C am 30.11.2010 eingestellt. Der BF habe die Erhebungsergebnisse aber nicht zur Kenntnis genommen und C weiter der nationalsozialistischen Betätigung bezichtigt. C habe daraufhin gedroht, den BF auf Rufschädigung und üble Nachrede zu klagen. Auch C habe den DA insoweit um Unterstützung ersucht. Der Vorsitzende habe ihn darauf verwiesen, dass er für zivilrechtliche Auseinandersetzungen nicht zuständig sei. Auch als der BF von der Schriftführerin des DA darauf hingewiesen wurde, dass auch C sich an den DA gewendet habe und dass der Kommandant bei Unlösbarkeit der Situation eine Kündigung seiner Person ins Auge fasse, habe der BF seine Aktivitäten gegen C fortgesetzt. Schließlich habe der Kommandant aufgrund der Unhaltbarkeit der Situation dem BF die Kündigung des Dienstverhältnisses angedroht und schließlich – nachdem der BF dennoch weiter gegen C agitiert habe – den Kündigungsantrag gestellt. Der DA habe – nachdem er von diesem Antrag informiert worden sei – die Angelegenheit in einer Sitzung beraten und einstimmig beschlossen, keinen Einspruch gegen die Kündigung zu erheben, sofern der BF nicht in einem allfälligen Parteiengehör neue Tatsachen oder Beweise vorbringen werde. Es sei in der Folge – nachdem der BF am 9.5.2011 den DA um Unterstützung ersucht habe – zu dem vom BF angeführten Gespräch vom 11.5.2011 gekommen, in dem er aber keine neuen Tatsachen und Beweise vorlegen habe können. Als er mit den Ergebnissen der Untersuchung des Vorfalls mit C konfrontiert worden sei, habe er wutentbrannt das Büro verlassen.

Letztlich sei es aber nicht zur Kündigung des BF gekommen, zumal er einen Antrag auf Väterkarenz gestellt habe, dem entsprochen worden sei. Der DA würde zwar eine Kündigung des BF bedauern, sehe aber keinen Grund, seine einstimmige Entscheidung in der Sitzung vom 6.5.2011 zu revidieren. Allerdings werde der DA eine eventuelle Verwendung des BF in einer anderen Dienststelle des BMLVS vorschlagen.

Die Kommission hat zu diesem Vorbringen aufgrund der Ergebnisse des Beweisverfahrens folgenden Sachverhalt festgestellt:

Ob C – wie der BF behauptet – am 27.7.2009 in einem Streitgespräch Äußerungen abgegeben hat, mit denen er sich „gegen Denkverbote beim Holocaust“ ausgesprochen hat, ist mit den der Personalvertretungs-Aufsichtskommission zu Gebote stehenden Mitteln nicht feststellbar.

Das Kommando der LVAK hat zu dieser Frage eine Untersuchung durchgeführt, in deren Verlauf Ende Jänner/Anfang Februar 2010 die beim fraglichen Gespräch anwesenden Personen (der BF, C, D, E) einvernommen wurden. Dabei hat der BF seine Behauptung bestätigt, während C bestritt, die ihm unterstellte Äußerung getan oder vergleichbare Formulierungen verwendet zu haben. D konnte sich zwar an das Streitgespräch erinnern, nicht aber daran, dass C eine

derartige oder eine ähnliche Äußerung abgegeben hat. E beantwortete die Frage, ob C das ihm vorgeworfene Zitat in dieser oder einer ähnlichen Art getätigt habe, mit der Antwort „Definitiv nein“. Das Kommando LVak erachtete daher die Darstellung des BF, C habe sich „gegen Denkverbote beim Holocaust“ ausgesprochen, als nicht erwiesen und die Vorwürfe demgemäß als unberechtigt.

Entsprechende Erhebungen der Staatsanwaltschaft Wien endeten mit der Einstellung des gegen C durchgeführten Ermittlungsverfahrens. Dieses Ergebnis wurde in der Benachrichtigung vom 30.11.2010 damit begründet, dass der Nachweis entsprechender Äußerungen C im Zweifel nicht zu erbringen gewesen sei; überdies stelle eine solche Äußerung jedenfalls keine Wiederbetätigung im nationalsozialistischen Sinn dar.

Der BF hielt dennoch an seiner Darstellung fest und setzte verschiedene Aktivitäten gegenüber Vorgesetzten, um eine Sanktionierung der von ihm behaupteten Äußerungen des C zu erreichen (s die Meldung an Kdt LVak Gen. B vom 20.1.2011, das Schreiben an F vom 28.3.2011 oder die Erklärung an das Kdo LVak vom 27.4.2011).

Im zuletzt genannten Schreiben urgierte der BF abermals eine Bestrafung des C. Unter Hinweis auf die Tatsache, dass C in dieser Angelegenheit einen Rechtsanwalt beigezogen und (erfolglos) eine Anzeige gegen den BF an die Staatsanwaltschaft Wien erhoben hatte, führte er darin ua aus: „Da ihm daraus innerhalb der LVak keinerlei Nachteile erwachsen sind (von einer Bestrafung ganz abgesehen), ist jetzt kein Grund mehr zu sehen, warum nicht auch der BF berechtigt sein sollte, den Fall C nach außen zu tragen, d.h. interessierte Instanzen damit ausführlich bekannt zu machen: Der BF kann hier (natürlich nicht) weniger Rechte haben als C.“

Zu den jahrelangen schweren Auseinandersetzungen zwischen dem BF und seinem Vorgesetzten A, dem Leiter des IFK, sind im vorliegenden Verfahren keine Feststellungen erforderlich. Jedenfalls blieben Beschwerden des BF, der behauptete, dass auch die im Gefolge des Berichts der Volksanwaltschaft getroffene Neuregelung der Materie von A nicht eingehalten worden sei, trotz Ausschöpfung des innerbetrieblichen Instanzenzugs (ob zu Recht oder zu Unrecht kann dahingestellt bleiben) erfolglos. Dass Kommando der LVak erachtete die Angelegenheit jedenfalls als abgeschlossen und die weiteren Bemühungen des BF in dieser Angelegenheit als Störung des Betriebsfriedens. Dass A nach der Neuregelung der Materie als (Mit-)Herausgeber einer vom BF verfassten oder herausgegebenen Publikation aufgetreten sei, hat der BF nicht vorgebracht und kann demgemäß auch nicht festgestellt werden.

Am 5.4.2011 führte der Kommandant der LVak ein Gespräch mit dem BF, in dem ihm vorgehalten wurde, dass die Prüfung seiner Vorwürfe ergebnislos geblieben sei, dass er dennoch auf der Richtigkeit seiner Vorwürfe im Zusammenhang mit C und A bestehe und dass sein fortgesetztes Verhalten Auswirkungen auf das Arbeits- und Betriebsklima habe. Der Kommandant wies den BF darauf hin, dass die Drohung des BF, mit seinen Anschuldigungen an die Öffentlichkeit zu gehen, inakzeptabel sei, zumal alle dienstrechtlichen und disziplinarrechtlichen Untersuchungen durch das Kommando der LVak in korrekter Weise durchgeführt worden seien. Ein solcher Schritt schade nicht nur den Ruf jener Mitarbeiter, gegen die diese Vorwürfe in ungerechtfertigter Weise gerichtet seien, sondern auch das Ansehen des Österreichischen Bundesheeres im Gesamten sowie das Ansehen der Akademie im Speziellen. Aufgrund der letzten Beschwerdeerledigung der DiszBW BMLVS vom 21.3.2011 werde dem BF zum letzten Mal die Gelegenheit gegeben, bis 11.4.2011 seine Vorwürfe zu überdenken und gegebenenfalls zurückzunehmen. Im Falle einer Fortsetzung der Vorwürfe sehe sich das Kommando gezwungen, dienstrechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

In einem weiteren Gespräch mit dem Kommandanten am 11.4.2011 hielt der BF allerdings an seinen Standpunkten fest. Im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung um die Herausgeberschaft von Broschüren legte er neue Publikationen zum Nachweis seines Standpunkts, A verletze die nunmehrige Regelung, vor. Auch an seinen Vorwürfen gegen C hielt der BF fest. Abermals wurde ihm vorgehalten, dass seine Ankündigung in seinem Anbringen vom 21.3.2011, den Fall nach außen zu tragen, nicht tolerierbar sei. Durch die Uneinsichtigkeit des BF in der bereits entschiedenen Causa sei das Betriebsklima empfindlich beeinträchtigt. Seine Anschuldigungen und die Ankündigung, diese an die Öffentlichkeit zu tragen, machten es notwendig, über die Kündigung des BF zu beraten.

In einem weiteren Gespräch vom 13.4.2011 teilte der Kommandant dem BF mit, dass die Dienstbehörde die Ansicht vertrete, dass die fortgesetzte Weigerung des BF, die Entscheidungen der Behörde in den Auseinandersetzungen mit A und VB C zu akzeptieren, einen Kündigungsgrund darstelle. Durch das Verhalten des BF sei das Vertrauen in den BF erheblich erschüttert und der Betriebsfrieden massiv gestört, sodass eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit in

dieser Form auszuschließen sei. Der Kommandant habe aber auch eine soziale Verpflichtung gegenüber seinen Mitarbeitern, weshalb er dem BF zum letzten Mal Bedenkzeit bis 15.4.2011 einräume, um seine Position zu überdenken. Das Kommando erwarte sich innerhalb dieser Frist eine nachvollziehbare Klarstellung.

Da der BF in beiden Angelegenheiten seinen Standpunkt nicht änderte, fasste der Kommandant den Entschluss, die Kündigung des Dienstverhältnisses des BF zu beantragen.

Der davon am 5.5.2011 informierte DA befasste sich mit der Kündigungsabsicht des Kommandanten in seiner Sitzung vom 6.5.2011. Zu dieser Sitzung hatte der DA einen mit Disziplinarangelegenheiten befassten Vertreter des Kommandos geladen, der alle Gründe, die den Kommandanten zur Kündigungsabsicht bewogen hatten, erläuterte. Nachdem dieser Vertreter den Raum verlassen hatte, beschloss der DA einstimmig, keinen Einwand gegen die Kündigung des BF zu erheben. Hauptgrund für diese Entscheidung waren die vom DA aufgrund der internen Untersuchungen als unberechtigt erachteten Anschuldigungen des BF gegen C und zwar insbesondere der Umstand, dass der BF die Angelegenheit weiter verfolgte, obwohl alle Erhebungen beendet, die Untersuchung abgeschlossen und alle Beschwerden abgewiesen waren. Dazu sei die Drohung des BF gekommen, mit der Sache an die Öffentlichkeit zu gehen.

Der BF wendete sich mit E-Mail vom 9.5.2012 an den DA. Er verwies auf die Kündigungsabsicht des Kommandanten und auf die von ihm mit diesem geführten Gespräche. Der Kommandant habe aber keine konkreten Bestimmungen des VBG angeführt, die die Kündigung rechtfertigen könnten. Schriftliche Unterlagen habe der BF nicht erhalten. Der BF ersuche den DA um Unterstützung in dieser Angelegenheit. Weiters ersuche er den DA, ihn bei der Akteneinsicht und bei der weiteren Vorgangsweise der Dienstbehörde zu unterstützen und den Zentralausschuss des BMLVS einzubeziehen.

Mit E-Mail vom 10.5.2011 wurde der BF daraufhin für den 11.5. zu einem Gespräch eingeladen. Dieses Gespräch, an dem der Vorsitzende des DA, dessen Stellvertreter und der BF teilnahmen, verlief ergebnislos. Der DA sagte dem BF nicht zu, ihn zu vertreten bzw zu unterstützen. Ob der DA den BF in diesem Gespräch über seinen bereits gefassten Beschluss, keine Einwände gegen die Kündigung zu erheben, informierte, kann nicht festgestellt werden.

In der Auseinandersetzung mit A hatte der BF den DA erstmals am 28.12.2005 um Unterstützung ersucht. Dieses Ersuchen wiederholte er in einem Gespräch mit dem Vorsitzenden des DA im Jahr 2008. Dieser erklärte dem BF, er sei kein Urheberrechtsfachmann.

Ob der DA in der Frage der Herausgeberschaft von im Rahmen der LVAK verfassten Publikationen irgendwelche konkreten Maßnahmen gesetzt hat, kann nicht festgestellt werden.

Die Unterstützungsersuchen des BF betreffend seine Auseinandersetzungen mit C und mit A wurden als solche vom DA nie in einer Sitzung behandelt. Der BF erhielt auf diese Unterstützungsersuchen keine durch einen Beschluss gedeckte (abschlägige) Reaktion des DA.

Zur Beweismwürdigung:

Mit den der Kommission zur Verfügung stehenden Mitteln kann die Frage, ob C die ihm vom BF angelasteten Äußerungen getan hat, nicht geklärt werden. Fest steht, dass nicht nur C dies bestreitet, sondern dass auch die bei der Auseinandersetzung zwischen ihm und dem BF anwesenden Personen die vom BF behauptete Äußerung des C nicht bestätigen. Die Versuche, aus Details der Angaben der im Rahmen der behördeninternen Untersuchung befragten Zeugen abzuleiten, dass sie versuchten, C zu decken, sind nicht überzeugend. Faktum ist, dass sich die vernommenen Zeugen zwar an das Streitgespräch erinnern, nicht aber an die behauptete Äußerung des C; einer der beiden Zeugen hat die Frage, ob eine solche Äußerung gefallen ist, sogar klar verneint. Wenngleich der BF im Verfahren einen durchaus glaubwürdigen Eindruck hinterlassen hat, reicht daher die Beweislage nicht aus, um die behauptete Äußerung des C als erwiesen anzunehmen.

Der weitere Verlauf der um die behauptete Äußerung des C geführten Auseinandersetzungen und das Ergebnis der diversen behördeninternen Untersuchungen ergibt sich aus den vorgelegten Urkunden. Auch der BF hat zugestanden, den behördeninternen Rechtsweg ausgeschöpft zu haben.

Das Unterstützungsersuchen des BF in der Sache C ist unstrittig; dass er den DA auch in seiner Auseinandersetzung mit A zweimal um Unterstützung ersucht hat, hat er glaubwürdig angegeben. Zumindest das zweite Unterstützungsersuchen hat der DA auch zugestanden. Ob der DA in dieser Angelegenheit Aktivitäten entfaltet hat,

kann nicht festgestellt werden. Die Angaben der Vertreter des DA über ihre in dieser Frage gesetzten Aktivitäten sind überaus vage; letztlich hat der DA auch in seiner Stellungnahme zur Beschwerde entschieden betont, „nicht die Schiedsstelle für Urheberrechte von Publikationen an der LVAK“ zu sein.

Die Darstellung des DA, der in der Sitzung vom 6.5.2011 gefasste Beschluss, gegen die Kündigung keinen Einwand zu erheben, sei nur unter dem Vorbehalt gefasst worden, dass der BF im Parteiengehör keine weiteren Umstände oder Beweismittel vorlegen werde, überzeugt nicht. Sie ist durch das vorgelegte Sitzungsprotokoll nicht gedeckt und auch mit der Darstellung der Sitzung durch die Vertreter des DA in der mündlichen Verhandlung nicht gut in Einklang zu bringen. Ob der Vorsitzende des DA und sein Stellvertreter dem BF bei ihrem Gespräch vom 11.5. über diesen Beschluss in Kenntnis setzten, kann nicht festgestellt werden. Zu dieser Frage – die für die Entscheidung ohnedies ohne Bedeutung ist – sind die Angaben der Beteiligten widersprüchlich.

Dass der DA über die Unterstützungersuchen des BF keine Beschlüsse fasste und demgemäß der BF keine förmliche Reaktion des DA auf diese Unterstützungersuchen erhielt, ist im Beweisverfahren hinreichend deutlich hervorgekommen. Der BF bestreitet glaubwürdig, jemals über eine entsprechende Beschlussfassung informiert worden zu sein oder eine sonstige förmliche Reaktion bekommen zu haben. Und auch die Vertreter des DA haben dazu lediglich angegeben, sie könnten sich nicht mehr daran erinnern. Hätte der DA aber entsprechende Beschlüsse gefasst, wäre eine solche Erinnerung seiner Vertreter aber wohl zu erwarten gewesen.

Im Übrigen gründen sich die getroffenen Feststellungen auf die von beiden Seiten vorgelegten Urkunden.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

I. Zur Beschlussfassung des DA über die Absicht des Kommandanten, das Dienstverhältnis des BF zu kündigen:
eins. Zur Beschlussfassung des DA über die Absicht des Kommandanten, das Dienstverhältnis des BF zu kündigen:

Die Kündigung eines Vertragsbediensteten ist nur zulässig, wenn hierfür Gründe bestehen. Die Personalvertretung ist verpflichtet, das Vorliegen des von der Dienstgeberseite behaupteten Kündigungsgrundes zu prüfen. Die Möglichkeiten für eine solche Prüfung sind allerdings beschränkt, muss die Personalvertretung doch rasch reagieren und hat nicht die Möglichkeit, ein eigenes Beweisverfahren durchzuführen. Hat sie keine ausreichenden Anhaltspunkte für das Bestehen des Kündigungsgrundes, muss sie vom Dienststellenleiter verlangen, die behaupteten Gründe zu konkretisieren. Ein Personalvertretungsorgan handelt gesetzwidrig, wenn es einer beabsichtigten Kündigung zustimmt, ohne konkrete Anhaltspunkte für deren Berechtigung zu haben. Auch in diesem Zusammenhang hat die Personalvertretung die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu wahren. Bei einer beabsichtigten Kündigung stehen aber die Interessen des betroffenen Bediensteten insoweit im Vordergrund, als die Personalvertretung dem beabsichtigten Vorgehen des Dienststellenleiters nur zustimmen darf, wenn sie auch überzeugt ist, dass der behauptete Kündigungsgrund gegeben ist (Schrägel, PVG § 9 Rz 38). Allerdings sind die Personalvertreter in aller Regel keine mit den einschlägigen Kündigungsgründen ständig befasste Juristen, sodass sie mit schwierigen juristischen Abgrenzungsfragen, die sich im Einzelfall stellen können, regelmäßig überfordert sein werden. Von ihnen ist allerdings zu verlangen, dass sie sich über die tatsächlichen Gründe der beabsichtigten Kündigung informieren, dass sie im Rahmen ihrer Möglichkeit prüfen, ob diese Gründe auch gegeben sind, und dass sie erforderlichenfalls – ebenfalls im Rahmen ihrer Möglichkeiten – eine Grobprüfung der juristischen Plausibilität der der Kündigungsabsicht des Dienstgebers zugrunde liegenden rechtlichen Beurteilung vornehmen. Die Kündigung eines Vertragsbediensteten ist nur zulässig, wenn hierfür Gründe bestehen. Die Personalvertretung ist verpflichtet, das Vorliegen des von der Dienstgeberseite behaupteten Kündigungsgrundes zu prüfen. Die Möglichkeiten für eine solche Prüfung sind allerdings beschränkt, muss die Personalvertretung doch rasch reagieren und hat nicht die Möglichkeit, ein eigenes Beweisverfahren durchzuführen. Hat sie keine ausreichenden Anhaltspunkte für das Bestehen des Kündigungsgrundes, muss sie vom Dienststellenleiter verlangen, die behaupteten Gründe zu konkretisieren. Ein Personalvertretungsorgan handelt gesetzwidrig, wenn es einer beabsichtigten Kündigung zustimmt, ohne konkrete Anhaltspunkte für deren Berechtigung zu haben. Auch in diesem Zusammenhang hat die Personalvertretung die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu wahren. Bei einer beabsichtigten Kündigung stehen aber die Interessen des betroffenen Bediensteten insoweit im Vordergrund, als die Personalvertretung dem beabsichtigten Vorgehen des Dienststellenleiters nur zustimmen darf, wenn sie auch überzeugt ist, dass der behauptete Kündigungsgrund gegeben ist (Schrägel, PVG Paragraph 9, Rz 38). Allerdings sind die Personalvertreter in aller Regel keine mit den einschlägigen Kündigungsgründen ständig befasste Juristen, sodass sie mit schwierigen juristischen

Abgrenzungsfragen, die sich im Einzelfall stellen können, regelmäßig überfordert sein werden. Von ihnen ist allerdings zu verlangen, dass sie sich über die tatsächlichen Gründe der beabsichtigten Kündigung informieren, dass sie im Rahmen ihrer Möglichkeit prüfen, ob diese Gründe auch gegeben sind, und dass sie erforderlichenfalls – ebenfalls im Rahmen ihrer Möglichkeiten – eine Grobprüfung der juristischen Plausibilität der der Kündigungsabsicht des Dienstgebers zugrunde liegenden rechtlichen Beurteilung vornehmen.

Vor diesem Hintergrund ist im hier zu beurteilenden Fall der Beschluss der Personalvertretung, gegen die beabsichtigte Kündigung des BF keinen Einwand zu erheben, letztlich nicht zu beanstanden:

Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs ist für die Berechtigung der Kündigung eines Vertragsbediensteten – soweit hier von Interesse – entscheidend, ob das Verhalten des Vertragsbediensteten nicht nur seinen Kollegen gegenüber in seiner Gesamtheit unter Anlegung eines objektiven Maßstabes nach der Verkehrsauffassung mit dem Ansehen und den Interessen des Dienstes unvereinbar ist. Vor diesem Hintergrund werden unter Umständen etwa auch Beleidigungen oder Beschimpfungen von Kollegen als Kündigungsgrund akzeptiert (RIS-Justiz RS0082263; RS0082248, teilw. noch zu § 32 Abs 2 lit a und f VBG, nunmehr im Wesentlichen § 32 Z 1 und 6 VBG). Im hier zu beurteilenden Fall hat der BF über Jahre einen andauernden Konflikt mit C ausgetragen, den er beschuldigte, eine für rechtsradikales Gedankengut typische Äußerung gemacht zu haben. Die Situation ist allerdings dadurch gekennzeichnet, dass insoweit Aussage gegen Aussage steht und die Richtigkeit der Anschuldigung des BF nicht beweisbar ist. Der BF hat nicht bestritten, zur Verifizierung seiner Anschuldigung alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft zu haben; alle behördeninternen Untersuchungen und Verfahren konnten aber die Richtigkeit seiner Anschuldigungen nicht erweisen. Dennoch hat der BF sein Verhalten gegenüber C, dessen vom BF behauptete Schuld somit gerade nicht erwiesen ist, nicht eingestellt, sondern weiterhin in zahlreichen Eingaben an Vorgesetzte Sanktionen gegen C gefordert und zuletzt sogar gedroht, die Sache „nach außen zu tragen, d.h. interessierte Instanzen damit ausführlich bekannt zu machen“. Insofern bestand für die Dienstgeberseite sehr wohl Handlungsbedarf, zum einen, weil sie auch ihre Fürsorgepflicht gegenüber dem beschuldigten Bediensteten wahrzunehmen hatte, der – obwohl seine Schuld nicht erwiesen war – ständig entsprechenden Beschuldigungen ausgesetzt war; zum anderen, weil die Interessen der Dienststelle in ihrer Gesamtheit betroffen waren und insbesondere - wegen der Drohung des BF, die Sache öffentlich zu machen – eine Beeinträchtigung des Ansehens des Dienstes zu befürchten war. Sämtliche Versuche des Kommandanten, dem Verhalten des BF ein Ende zu bereiten, waren erfolglos geblieben. Auch Ermahnungen und die Androhung dienstrechtlicher Maßnahmen blieben fruchtlos. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs ist für die Berechtigung der Kündigung eines Vertragsbediensteten – soweit hier von Interesse – entscheidend, ob das Verhalten des Vertragsbediensteten nicht nur seinen Kollegen gegenüber in seiner Gesamtheit unter Anlegung eines objektiven Maßstabes nach der Verkehrsauffassung mit dem Ansehen und den Interessen des Dienstes unvereinbar ist. Vor diesem Hintergrund werden unter Umständen etwa auch Beleidigungen oder Beschimpfungen von Kollegen als Kündigungsgrund akzeptiert (RIS-Justiz RS0082263; RS0082248, teilw. noch zu Paragraph 32, Absatz 2, Litera a und f VBG, nunmehr im Wesentlichen Paragraph 32, Ziffer eins und 6 VBG). Im hier zu beurteilenden Fall hat der BF über Jahre einen andauernden Konflikt mit C ausgetragen, den er beschuldigte, eine für rechtsradikales Gedankengut typische Äußerung gemacht zu haben. Die Situation ist allerdings dadurch gekennzeichnet, dass insoweit Aussage gegen Aussage steht und die Richtigkeit der Anschuldigung des BF nicht beweisbar ist. Der BF hat nicht bestritten, zur Verifizierung seiner Anschuldigung alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft zu haben; alle behördeninternen Untersuchungen und Verfahren konnten aber die Richtigkeit seiner Anschuldigungen nicht erweisen. Dennoch hat der BF sein Verhalten gegenüber C, dessen vom BF behauptete Schuld somit gerade nicht erwiesen ist, nicht eingestellt, sondern weiterhin in zahlreichen Eingaben an Vorgesetzte Sanktionen gegen C gefordert und zuletzt sogar gedroht, die Sache „nach außen zu tragen, d.h. interessierte Instanzen damit ausführlich bekannt zu machen“. Insofern bestand für die Dienstgeberseite sehr wohl Handlungsbedarf, zum einen, weil sie auch ihre Fürsorgepflicht gegenüber dem beschuldigten Bediensteten wahrzunehmen hatte, der – obwohl seine Schuld nicht erwiesen war – ständig entsprechenden Beschuldigungen ausgesetzt war; zum anderen, weil die Interessen der Dienststelle in ihrer Gesamtheit betroffen waren und insbesondere - wegen der Drohung des BF, die Sache öffentlich zu machen – eine Beeinträchtigung des Ansehens des Dienstes zu befürchten war. Sämtliche Versuche des Kommandanten, dem Verhalten des BF ein Ende zu bereiten, waren erfolglos geblieben. Auch Ermahnungen und die Androhung dienstrechtlicher Maßnahmen blieben fruchtlos.

Dem DA ist daher zuzubilligen, dass unter den gegebenen Umständen gewichtige Argumente für die Annahme

sprachen, dass das Verhalten des BF iSd § 32 Abs 2 lit a und f VBG einen ausreichenden Grund für die Kündigung des Dienstverhältnisses des BF darstellte. Ob dies tatsächlich der Fall war, kann allerdings im Verfahren vor der Personalvertretungs-Aufsichtskommission nicht abschließend beurteilt werden. Dafür bedarf es rechtlich sensibler Abwägungen, weil die hier für die Kündigung vorgebrachten Argumente in einem gewissen Spannungsverhältnis zu dem von der Rechtsprechung ebenfalls anerkannten Recht jedes Bediensteten stehen, von ihm erkannte Missstände aufzuzeigen und damit – falls die Versuche scheitern, den Missständen intern zu begegnen – allenfalls auch an die Öffentlichkeit zu treten. Allerdings wurden die Vorwürfe hier ohnedies auch extern – nämlich von der Staatsanwaltschaft – untersucht, was aber ebenfalls nicht zu Bestätigung der Darstellung des BF geführt hat. Eine abschließende Beurteilung aller in diesem Zusammenhang abzuwägenden Aspekte kann nur im dazu berufenen arbeitsgerichtlichen Verfahren erfolgen. Dem DA ist daher zuzubilligen, dass unter den gegebenen Umständen gewichtige Argumente für die Annahme sprachen, dass das Verhalten des BF iSd Paragraph 32, Absatz 2, Litera a und f VBG einen ausreichenden Grund für die Kündigung des Dienstverhältnisses des BF darstellte. Ob dies tatsächlich der Fall war, kann allerdings im Verfahren vor der Personalvertretungs-Aufsichtskommission nicht abschließend beurteilt werden. Dafür bedarf es rechtlich sensibler Abwägungen, weil die hier für die Kündigung vorgebrachten Argumente in einem gewissen Spannungsverhältnis zu dem von der Rechtsprechung ebenfalls anerkannten Recht jedes Bediensteten stehen, von ihm erkannte Missstände aufzuzeigen und damit – falls die Versuche scheitern, den Missständen intern zu begegnen – allenfalls auch an die Öffentlichkeit zu treten. Allerdings wurden die Vorwürfe hier ohnedies auch extern – nämlich von der Staatsanwaltschaft – untersucht, was aber ebenfalls nicht zu Bestätigung der Darstellung des BF geführt hat. Eine abschließende Beurteilung aller in diesem Zusammenhang abzuwägenden Aspekte kann nur im dazu berufenen arbeitsgerichtlichen Verfahren erfolgen.

Dem DA kommen in einer solchen Situation – wie oben ausgeführt – nur beschränkte Prüfungsmöglichkeiten zu; ein eigenes Beweisverfahren durchzuführen, ist er nicht verpflichtet und wohl auch gar nicht in der Lage. Er hatte daher das Ergebnis der behördeninternen Verfahren zu akzeptieren. Von seiner Möglichkeit, sich von der Dienstgeberseite über die Kündigungsgründe informieren zu lassen, hat der DA, dem die Situation in vielerlei Hinsicht ja bekannt war, ohnedies Gebrauch gemacht. Eine rechtliche Grobprüfung der Kündigungsabsicht des Kommandanten ergibt jedenfalls eine Reihe gewichtiger Argumente, die für die Bejahung der Verwirklichung eines Kündigungsgrundes sprechen. Alles in allem kann daher dem DA aus seiner Entscheidung kein Vorwurf gemacht werden. Sein Beschluss, gegen die Kündigung keine Einwände zu erheben, erweist sich somit schon im Hinblick auf die Angelegenheit C nicht als gesetzwidrig. Auf die zur Begründung der Kündigung herangezogenen weiteren Überlegungen des Kommandanten betreffend die Auseinandersetzung mit A braucht daher gar nicht mehr eingegangen zu werden.

In diesem Umfang war der Beschwerde daher ein Erfolg zu versagen.

II. Zur Behandlung der Ersuchen des BF um Einzelvertretung römisch zwei. Zur Behandlung der Ersuchen des BF um Einzelvertretung:

Gemäß § 9 Abs 4 lit b PVG obliegt es dem Dienststellenausschuss, sofern dies von einem Bediensteten für seine Person verlangt wird, diesen in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten. Eine solche Vertretung setzt ein entsprechendes Verlangen des zu vertretenden Bediensteten voraus. Allerdings ist die Einzelvertretung durch den Dienststellenausschuss nicht in jedem Fall zulässig: Die Personalvertretung hat bei ihrer Tätigkeit immer auf die Interessen der Gesamtheit der von ihr zu vertretenden Bediensteten und auf das öffentliche Wohl Bedacht zu nehmen. Die Bedachtnahme auf diese Interessen steht häufig mit den Interessen einzelner Bediensteter in Widerspruch. Daraus ergibt sich aber, dass eine Vertretung in Einzelpersonalangelegenheiten, bei denen die Interessen mehrerer Bediensteter miteinander in Widerstreit stehen, unzulässig ist. Insofern ist die Personalvertretung nicht nur nicht zur Vertretung verpflichtet; vielmehr ist ihr in solchen Fällen die Vertretung eines einzelnen Bediensteten untersagt (A 18-PVAK/10; A 18-PVAK/11 uva; zuletzt A 21-PVAK/12). Auch in allen jenen Fällen, in denen die Mitwirkung der Personalvertretung nach anderen gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen ist, wurde die uneingeschränkte Zulässigkeit der Einzelpersonalvertretung von der Kommission verneint (näher Schragel, PVG, § 9 Rz 72 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung der Kommission). Gemäß Paragraph 9, Absatz 4, Litera b, PVG obliegt es dem Dienststellenausschuss, sofern dies von einem Bediensteten für seine Person verlangt wird, diesen in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten. Eine solche Vertretung setzt ein entsprechendes Verlangen des zu vertretenden Bediensteten voraus. Allerdings ist die Einzelvertretung durch den Dienststellenausschuss nicht in jedem Fall zulässig: Die Personalvertretung hat bei ihrer Tätigkeit immer auf die Interessen der Gesamtheit der von ihr zu

vertretenden Bediensteten und auf das öffentliche Wohl Bedacht zu nehmen. Die Bedachtnahme auf diese Interessen steht häufig mit den Interessen einzelner Bediensteter in Widerspruch. Daraus ergibt sich aber, dass eine Vertretung in Einzelpersonalangelegenheiten, bei denen die Interessen mehrerer Bediensteter miteinander in Widerstreit stehen, unzulässig ist. Insofern ist die Personalvertretung nicht nur nicht zur Vertretung verpflichtet; vielmehr ist ihr in solchen Fällen die Vertretung eines einzelnen Bediensteten untersagt (A 18-PVAK/10; A 18-PVAK/11 uva; zuletzt A 21-PVAK/12). Auch in allen jenen Fällen, in denen die Mitwirkung der Personalvertretung nach anderen gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen ist, wurde die uneingeschränkte Zulässigkeit der Einzelpersonalvertretung von der Kommission verneint (näher Schragel, PVG, Paragraph 9, Rz 72 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung der Kommission).

In jedem Fall muss der Dienststellenausschuss aber auf ein ihm übermitteltes Ersuchen um Einzelvertretung zeitgerecht und in gehöriger Form reagieren. Hat er ein Vertretungsverlangen erhalten, ist es vom Vorsitzenden auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen, in der dann vor allem darüber Beschluss zu fassen ist, ob ein Vertretungsfall gegeben ist. Bejaht der Ausschuss einen Vertretungsfall, muss er geeignete Schritte in Entsprechung des Ersuchens setzen. Erachtet er die Vertretung als unzulässig oder unmöglich, hat er das Verlangen auf Vertretung formell durch einen Beschluss abzulehnen und den betroffenen Bediensteten hiervon zu verständigen; dieser kann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die PVAK überprüfen lassen (A 18-PVAK/11; A 21-PVAK/12 ua; Schragel, PVG § 9 Rz 76). Für die Beschlussfassung über ein Vertretungsverlangen ist im Gesetz zwar keine Frist gesetzt, jedoch ist in angemessener Frist förmlich Beschluss zu fassen, da länger dauernde Untätigkeit als Rechtsverweigerung angesehen werden müsste (A 18-PVAK/11; A 21-PVAK/12; Schragel, PVG § 9 Rz 76). In jedem Fall muss der Dienststellenausschuss aber auf ein ihm übermitteltes Ersuchen um Einzelvertretung zeitgerecht und in gehöriger Form reagieren. Hat er ein Vertretungsverlangen erhalten, ist es vom Vorsitzenden auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen, in der dann vor allem darüber Beschluss zu fassen ist, ob ein Vertretungsfall gegeben ist. Bejaht der Ausschuss einen Vertretungsfall, muss er geeignete Schritte in Entsprechung des Ersuchens setzen. Erachtet er die Vertretung als unzulässig oder unmöglich, hat er das Verlangen auf Vertretung formell durch einen Beschluss abzulehnen und den betroffenen Bediensteten hiervon zu verständigen; dieser kann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die PVAK überprüfen lassen (A 18-PVAK/11; A 21-PVAK/12 ua; Schragel, PVG Paragraph 9, Rz 76). Für die Beschlussfassung über ein Vertretungsverlangen ist im Gesetz zwar keine Frist gesetzt, jedoch ist in angemessener Frist förmlich Beschluss zu fassen, da länger dauernde Untätigkeit als Rechtsverweigerung angesehen werden müsste (A 18-PVAK/11; A 21-PVAK/12; Schragel, PVG Paragraph 9, Rz 76).

Hier hat der DA den Einzelvertretungersuchen des BF nicht entsprochen. Vor allem im Zusammenhang mit dem Ersuchen um Unterstützung im Zusammenhang mit dem Kündigungsantrag des Kommandanten wäre eine Einzelvertretung des BF durch den DA auch nicht bzw nur sehr eingeschränkt (allenfalls im Zusammenhang mit dem Bestreben des BF, Informationen zu erlangen) zulässig gewesen. Das Ersuchen wurde ja überhaupt erst gestellt, nachdem der DA seinen Beschluss, gegen die Kündigungsabsicht keinen Einwand zu erheben, bereits gefasst hatte. Zudem kommt eine Einzelvertretung bei der Beurteilung der Kündigungsabsicht des Dienstgebers von vornherein nur im oben dargestellten Rahmen in Betracht.

Auch im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung mit A hat der DA den beiden Vertretungersuchen des BF nicht entsprochen; jedenfalls sind entsprechende Aktivitäten des DA nicht feststellbar.

Der DA hat es aber unterlassen, die in Rede stehenden Unterstützungersuchen des BF förmlich zu behandeln und darüber mit Beschluss – wenn auch im Sinne einer Ablehnung – zu entscheiden. Schon deshalb erweist sich seine Geschäftsführung im Zusammenhang mit diesen Vertretungersuchen als gesetzwidrig, sodass der Beschwerde in diesem Umfang Folge zu geben war.

Zuletzt aktualisiert am

09.01.2013

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/personalvertretungsaufsichtsbehorde>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at