

TE Pvak 2012/6/15 A6-PVAK/12

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.06.2012

Norm

PVG §9 Abs4 litb

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

Einzelpersonalangelegenheit, Vertretungsverlangen, förmlicher Beschluss des zuständigen Organs

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 der *** gegen den Dienststellenausschuss *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit dem Vertretungsersuchen der Beschwerdeführerin vom 14.12.2011 und im Zusammenhang mit der vom Vorsitzenden namens des Dienststellenausschusses erteilten Zustimmung zum Schreiben des Dienststellenleiters vom 9.1.2012 gesetzwidrig war. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit dem Vertretungsersuchen der Beschwerdeführerin vom 14.12.2011 und im Zusammenhang mit der vom Vorsitzenden namens des Dienststellenausschusses erteilten Zustimmung zum Schreiben des Dienststellenleiters vom 9.1.2012 gesetzwidrig war.

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

Begründung:

Die Beschwerdeführerin (BF) ist seit 1.1.2011 Arbeitsinspektionsärztin im Arbeitsinspektorat K. Am 11.1.2012 wurde sie ohne ihre Zustimmung „aus dienstlichen Gründen“ für die Zeit vom 1.2.2012 bis 30.4.2012 dem Arbeitsinspektorat für den 12. Aufsichtsbezirk in L zur Dienstleistung zugeteilt.

Bereits am 14.12.2011 war sie mit der Absicht des Dienstgebers, sie mit 1.1.2012 dienstzuzuteilen, konfrontiert worden. Diese Absicht wurde mit Beschwerden von Seiten der Dienststelle begründet, die auch von der Personalvertretung unterstützt würden. Die BF nahm daraufhin umgehend Kontakt mit Vertretern des Zentralausschusses und des Fachausschusses und mit dem Mitglied des Dienststellenausschusses (DA) A auf, die alle für ihre Ausschüsse verneinten, in irgendeiner Weise mit diesem Vorhaben befasst gewesen zu sein oder gar eine Stellungnahme abgegeben zu haben. Daraufhin ersuchte sie noch am 14.12.2011 in einem Telefonat mit A und in einer an diese gerichteten Mail den Dienststellenausschuss um eine unterstützende Stellungnahme an die Fachsektion und die Personalstelle, wobei sie auf die bisherige erfolgreiche Zusammenarbeit und auf näher beschriebene Nachteile verwies, die mit einer Dienstzuteilung verbunden wären.

Der DA hat diesem Ersuchen der Beschwerdeführerin nicht entsprochen, sondern die beabsichtigte Dienstzuteilung unter Berufung auf die seiner Ansicht nach überwiegenden Interessen der Mehrheit der Bediensteten unterstützt. Im Hinblick auf diese seine Ansicht erachtete er eine Einzelvertretung der BF als unmöglich. Das Ersuchen der BF wurde aber weder in einer Sitzung des DA behandelt, noch wurde darüber ein Beschluss gefasst. A und das DA-Mitglied B teilten der BF am 16.1.2012 mit, dass der DA im Vorfeld nicht eingebunden worden sei und dass er weder eine mündliche noch eine schriftliche Stellungnahme abgegeben habe. Die BF wurde im Übrigen wegen der Beteiligung zweier Arbeitsinspektorate – und damit zweier Personalvertretungsorgane – an höhere PV-Gremien verwiesen.

Tatsächlich hatte der Vorsitzende des DA allerdings bereits vorher ein Schreiben der Amtsleitung des Arbeitsinspektorats vom 9.1.2012 mit unterfertigt, in dem unter Darstellung zahlreicher Vorwürfe gegen die BF ersucht wurde, die BF einem anderen Arbeitsinspektorat zuzuteilen. Auf diesem Schreiben befindet sich über der Unterschrift des Vorsitzenden folgender Vermerk:

„Stellungnahme der Personalvertretung

Der Vorsitzende des örtlichen Dienststellenausschusses befürwortet im Namen der gesamten Kollegenschaft des Arbeitsinspektorats Kärnten dieses Schreiben vollinhaltlich.“

Der Vorsitzende hat zwar vor der Unterfertigung dieses Vermerks mit den anderen DA-Mitgliedern – teils telefonisch – gesprochen; was dabei genau besprochen wurde, ist aber nicht feststellbar. Der Stellungnahme des Vorsitzenden lag aber jedenfalls kein formeller Beschluss des DA zugrunde.

Dieser Sachverhalt ist zwischen den Parteien weitgehend unstrittig. Was genau der Vorsitzende des DA vor der Unterfertigung des Schreibens vom 9.1.2012 mit den anderen Mitgliedern des DA besprochen hat, ist aber nicht mit Sicherheit feststellbar. Immerhin teilten – wie in der Stellungnahme des DA ausgeführt wurde – die DA-Mitglieder A

und B der BF noch am 16.1.2012 mit, dass der DA keine mündliche oder schriftliche Stellungnahme abgegeben habe (dass diese Mitteilung in der Stellungnahme des DA mit 16.1.2011 datiert wurde, stellt einen offenkundigen Irrtum dar). Es kann daher nicht mit hinreichender Sicherheit als erwiesen angenommen werden, dass sich die beiden aufgrund der vor der Unterfertigung des Schreibens vom 9.1.2012 mit dem Vorsitzenden geführten Gespräche über den Inhalt und die Bedeutung der von ihm unterzeichneten Stellungnahme völlig im Klaren waren. Die Versuche des Vorsitzenden in der mündlichen Verhandlung, diese Diskrepanz aufzuklären, können daran nichts ändern.

In ihrer Beschwerde wendet sich die BF – soweit für die von der Kommission zu treffende Entscheidung von Relevanz – gegen die Behandlung ihres Unterstützungsersuchens durch den DA und gegen die Unterfertigung des Schreibens vom 9.1.2012 durch dessen Vorsitzenden.

Der DA bestritt, gesetzwidrig gehandelt zu haben. Er sei zur Behandlung des Unterstützungsersuchens der BF gar nicht zuständig und auch zu ihrer Unterstützung gar nicht berechtigt gewesen, weil er im überwiegenden Interesse der Bediensteten die Dienstzuteilung unterstützen habe müssen. Aus eben diesem Grund habe der Vorsitzende auch das Schreiben vom 9.1.2012 unterfertigt, was er im Vorfeld mit den DA-Mitgliedern auch besprochen habe.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Das am 14.12.2011 über das DA-Mitglied A an den DA gerichtete Unterstützungsersuchen ist – was im Verfahren gar nicht strittig ist – als Ersuchen der BF an den DA um Einzelvertretung zu werten. Dass A dieses Ersuchen nicht an die anderen Mitglieder des DA weitergeleitet habe, wird vom DA gar nicht behauptet.

Für die Beurteilung der Behandlung des somit wirksam erhobenen Einzelvertretungsersuchens durch den DA ist folgende Rechtslage maßgebend:

Gemäß § 9 Abs 4 lit b PVG obliegt es dem DA, 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 DA 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 uva; zuletzt A 18-PVAK/11). 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 DA, 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 DA 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 uva; zuletzt A 18-PVAK/11). 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 DA 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 er 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 hievon zu verständigen; dieser kann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die PVAK

überprüfen lassen (A 18-PVAK/11 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; Schragel, PVG § 9 Rz 76). In jedem Fall muss der DA 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 er 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 hievon zu verständigen; dieser kann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die PVAK überprüfen lassen (A 18-PVAK/11 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; Schragel, PVG Paragraph 9, Rz 76).

Im hier zu beurteilenden Fall ist nicht strittig, dass der DA das Einzelvertretungsersuchen der BF nicht in einer Sitzung behandelt und dass er darüber keinen Beschluss gefasst hat.

Unabhängig davon, wie man die Haltung des DA inhaltlich beurteilt, erweist sich die Geschäftsführung des DA in diesem Umfang schon deshalb als nicht gesetzeskonform.

In diesem Umfang ist die Beschwerde daher berechtigt.

Ebenfalls unstrittig ist, dass auch der unterstützenden Unterfertigung des Schreibens vom 9.1.2012 durch den Vorsitzenden des DA kein Beschluss des Organs zugrunde liegt.

Die auf diesem Schreiben abgegebene Stellungnahme des Vorsitzenden ist dem DA als Geschäftsführungshandlung zuzurechnen.

Das PVG und die PV-GO übertragen verschiedene Tätigkeiten der Personalvertretung einem einzelnen Mitglied eines Personalvertretungsorgans, insbesondere dem Vorsitzenden. Der Personalvertreter handelt damit insoweit für das Personalvertretungsorgan, dem er angehört, bzw. hat für dieses zu handeln, sodass die Handlungen bzw. deren Unterlassung dem Personalvertretungsorgan zuzurechnen sind und demnach der Aufsicht über dieses Personalvertretungsorgan unterliegen. Diese Zurechnung hat, wenn der Personalvertreter nach den bestehenden Vorschriften zum Handeln für das Personalvertretungsorgan berufen bzw. berechtigt war, auch zu erfolgen, wenn das Personalvertretungsorgan selbst, obwohl es erforderlich gewesen wäre, keinen Beschluss gefasst hat (A 32-PVAK/00; A 8-PVAK/01; Schragel, PVG, Rz 2 zu § 41). Die Abgrenzung des Handelns für ein Personalvertretungsorgan zu Handlungen des Personalvertreters, die keine Geschäftsführungstätigkeit darstellen, hängt von den Umständen ab. Ein Personalvertreter, dem verschiedene Aufgaben für das Personalvertretungsorgan, dem er angehört, übertragen sind, darf jedenfalls nicht eigenmächtig eine Handlung in einer Weise setzen, die den Empfänger annehmen lässt, es liege ihr ein Beschluss des Personalvertretungsorgans zugrunde; der Personalvertreter darf nicht eine Formulierung wählen, die die Autorität der Personalvertretung voll zum Tragen bringen und dennoch nicht dem Personalvertretungsorgan zugerechnet werden soll. Sie muss als Geschäftsführung gelten, soll nicht der gesetzliche Auftrag, nur unter bestimmten Voraussetzungen und in bestimmter Form Recht der Personalvertretung wahrnehmen zu dürfen, unterlaufen werden können (A 32-PVAK/00; A 8-PVAK/01; Schragel, aaO). Das PVG und die PV-GO übertragen verschiedene Tätigkeiten der Personalvertretung einem einzelnen Mitglied eines Personalvertretungsorgans, insbesondere dem Vorsitzenden. Der Personalvertreter handelt damit insoweit für das Personalvertretungsorgan, dem er angehört, bzw. hat für dieses zu handeln, sodass die Handlungen bzw. deren Unterlassung dem Personalvertretungsorgan zuzurechnen sind und demnach der Aufsicht über dieses Personalvertretungsorgan unterliegen. Diese Zurechnung hat, wenn der Personalvertreter nach den bestehenden Vorschriften zum Handeln für das Personalvertretungsorgan berufen bzw. berechtigt war, auch zu erfolgen, wenn das Personalvertretungsorgan selbst, obwohl es erforderlich gewesen wäre, keinen Beschluss gefasst hat (A 32-PVAK/00; A 8-PVAK/01; Schragel, PVG, Rz 2 zu Paragraph 41.). Die Abgrenzung des Handelns für ein Personalvertretungsorgan zu Handlungen des Personalvertreters, die keine Geschäftsführungstätigkeit darstellen, hängt von den Umständen ab. Ein Personalvertreter, dem verschiedene Aufgaben für das Personalvertretungsorgan, dem er angehört, übertragen sind, darf jedenfalls nicht eigenmächtig eine Handlung in einer Weise setzen, die den Empfänger annehmen lässt, es liege

ihr ein Beschluss des Personalvertretungsorgans zugrunde; der Personalvertreter darf nicht eine Formulierung wählen, die die Autorität der Personalvertretung voll zum Tragen bringen und dennoch nicht dem Personalvertretungsorgan zugerechnet werden soll. Sie muss als Geschäftsführung gelten, soll nicht der gesetzliche Auftrag, nur unter bestimmten Voraussetzungen und in bestimmter Form Recht der Personalvertretung wahrnehmen zu dürfen, unterlaufen werden können (A 32-PVAK/00; A 8-PVAK/01; Schragel, aaO).

Auf dieser Grundlage rechnet die Kommission vom Vorsitzenden von Personalvertretungsorganen unterfertigte Schriftstücke, die den Eindruck eines Handelns des Organs erwecken, dem jeweiligen Personalvertretungsorgan als Geschäftsführung zu, auch wenn ihnen kein Beschluss des Personalvertretungsorgans zugrunde lag (vgl die bei Schragel, aaO, zitierten Entscheidungen). Auf dieser Grundlage rechnet die Kommission vom Vorsitzenden von Personalvertretungsorganen unterfertigte Schriftstücke, die den Eindruck eines Handelns des Organs erwecken, dem jeweiligen Personalvertretungsorgan als Geschäftsführung zu, auch wenn ihnen kein Beschluss des Personalvertretungsorgans zugrunde lag vergleiche die bei Schragel, aaO, zitierten Entscheidungen).

Hier ist schon nach der Überschrift des vom Vorsitzenden unterfertigen Zusatzes – „Stellungnahme der Personalvertretung“ – völlig klar, dass sie vom Vorsitzenden in dieser seiner Eigenschaft namens des DA verfasst wurde. Hinweise, dass es sich beim Inhalt des Schreibens um die Privatmeinung des Vorsitzenden handelt, fehlen völlig. Vielmehr erwecken der Zusatz und seine Unterfertigung beim Empfänger zwangsläufig den Eindruck des Handelns für den DA. Im Sinne der dargestellten Rechtslage ist das Schreiben daher dem DA zuzurechnen.

Da es sich somit beim in Rede stehenden Zusatz am Schreiben vom 9.1.2012 und seiner Unterfertigung um einen Akt der Geschäftsführung des DA handelt, hätte es eines vorherigen Beschlusses des Ausschusses bedurft. Da ein solcher Beschluss unbestritten fehlt, ist die in der Absendung dieses Schreibens gelegene Geschäftsführung gesetzwidrig. Dass der Vorsitzende vorher mit den anderen DA-Mitgliedern gesprochen hat, kann daran schon deshalb nichts ändern, weil formlose (und auch nicht gleichzeitig geführte) Gespräche mit den anderen DA-Mitgliedern die notwendige Behandlung in einer Sitzung und die darauf folgende Beschlussfassung nicht ersetzen können. Zudem ist nicht einmal mit hinreichender Sicherheit feststellbar, was genau der Inhalt der vor der Unterfertigung des Zusatzes geführten Gespräche war.

Auch in diesem Umfang erweist sich die Beschwerde daher als berechtigt.

Zuletzt aktualisiert am

23.07.2012

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at