

TE Pvak 2012/2/9 A3-PVAK/12

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 09.02.2012

Norm

PVG §41 Abs1

PVG §41 Abs6

1. PVG § 41 heute
2. PVG § 41 gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2025
3. PVG § 41 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
4. PVG § 41 gültig von 15.08.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. PVG § 41 gültig von 18.06.2015 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
6. PVG § 41 gültig von 02.08.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
7. PVG § 41 gültig von 01.01.2014 bis 01.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
8. PVG § 41 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
9. PVG § 41 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
10. PVG § 41 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
11. PVG § 41 gültig von 09.07.1975 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

1. PVG § 41 heute
2. PVG § 41 gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2025
3. PVG § 41 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
4. PVG § 41 gültig von 15.08.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. PVG § 41 gültig von 18.06.2015 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
6. PVG § 41 gültig von 02.08.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
7. PVG § 41 gültig von 01.01.2014 bis 01.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
8. PVG § 41 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
9. PVG § 41 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
10. PVG § 41 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
11. PVG § 41 gültig von 09.07.1975 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

Text

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

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

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

Begründung:

Die Beschwerdeführerin (BF) macht in ihrer aus insgesamt drei Eingaben bestehenden Beschwerde im Wesentlichen geltend, sie sei von ihrem Dienstgeber zu Unrecht wegen Krankheit gekündigt worden, wobei dieser Kündigung – als sie sich dagegen gerichtlich zur Wehr gesetzt habe – noch drei weitere Kündigungen gefolgt seien. Es handle sich um Mobbing von Seiten des Dienstgebers, der vor keiner der Kündigungen das gesetzlich vorgeschriebene Vorverfahren unter Einbeziehung der Personalvertretung abgeführt habe. Die Kündigungen seien an der Personalvertretung gezielt vorbeigeschwindelt worden. Es bestehe der Verdacht, dass durch diese dolose Handlungsweise die Personalvertretung bewusst getäuscht worden sei. Sie fordere die Personalvertretungs-Aufsichtskommission auf, sie vor weiteren rechtswidrigen Übergriffen des Dienstgebers zu schützen.

Die Kommission hat dazu erwogen:

Gemäß § 41 Abs 1 PVG hat die Kommission als erste und letzte Instanz von Amts wegen oder auf Antrag über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung zu entscheiden. Behauptet ein Organ der Personalvertretung, dass ein Organ des Dienstgebers Bestimmungen des PVG innerhalb des letzten Jahres wiederholt verletzt habe, hat die Kommission ferner auf Antrag des Organs der Personalvertretung die Gesetzmäßigkeit oder die Gesetzwidrigkeit des in Rede stehenden Dienstgeberverhaltens festzustellen. Schließlich ist sie gemäß § 10 Abs 7 PVG dazu berufen, über Antrag des Leiters einer Zentralstelle oder eines Zentralausschusses Gutachten über eine Angelegenheit zu erstatten, über die zwischen den zuständigen Organen der Zentralstelle und dem zuständigen Zentralausschuss kein Einvernehmen erzielt wurde. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins, PVG hat die Kommission als erste und letzte Instanz von Amts wegen oder auf Antrag über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung zu entscheiden. Behauptet ein Organ der Personalvertretung, dass ein Organ des Dienstgebers Bestimmungen des PVG innerhalb des letzten Jahres wiederholt verletzt habe, hat die Kommission ferner auf Antrag des Organs der Personalvertretung die Gesetzmäßigkeit oder die Gesetzwidrigkeit des in Rede stehenden Dienstgeberverhaltens festzustellen. Schließlich ist sie gemäß Paragraph 10, Absatz 7, PVG dazu berufen, über Antrag des Leiters einer Zentralstelle oder eines Zentralausschusses Gutachten über eine Angelegenheit zu erstatten, über die zwischen den zuständigen Organen der Zentralstelle und dem zuständigen Zentralausschuss kein Einvernehmen erzielt wurde.

Die vorliegende Beschwerde fällt unter keinen der aufgezählten Fälle. Der Beschwerdeführerin wendet sich gegen kein Organ der Personalvertretung, sondern ausschließlich gegen den Dienstgeber und seine Vertreter. Beschwerden gegen den Dienstgeber sind aber nur unter den im PVG genannten Voraussetzungen nur durch ein Organ der Personalvertretung möglich, nicht aber durch einen einzelnen Bediensteten. Die Kommission ist daher für die vorliegende Beschwerde nicht zuständig.

Zur Durchsetzung ihrer Rechte steht der Beschwerdeführerin der ordentliche Rechtsweg offen, den sie – wie die von ihr vorgelegten Unterlagen zeigen – ohnedies beschritten hat. Die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde gegen den Dienstgeber an die Personalvertretungs-Aufsichtskommission ist ihr aber versagt.

Die Beschwerde war daher zurückzuweisen.

Zuletzt aktualisiert am

26.04.2012

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at