

TE Pvak 2011/5/30 A16-PVAK/10

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.05.2011

Norm

PVG §2 Abs1

PVG §9 Abs4 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

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 Folge gegeben.

Es wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Ablehnung des Einzelvertretungsersuchens des Beschwerdeführers vom 11.3.2008 gesetzwidrig war.

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

Begründung:

Der Beschwerdeführer (BF) war Leiter des Referats B 2 des Amtes X. Er bezieht sich in seiner Beschwerde auf folgenden unstrittigen Sachverhalt, der auf Grund der Beschwerden zweier anderer ehemaliger Mitarbeiter dieses Referats bereits Gegenstand der Verfahren A 8-PVAK/09 und A 8-PVAK/10 der Personalvertretungs-Aufsichtskommission war: Der Beschwerdeführer (BF) war Leiter des Referats B 2 des Amtes römisch zehn. Er bezieht sich in seiner Beschwerde auf folgenden unstrittigen Sachverhalt, der auf Grund der Beschwerden zweier anderer ehemaliger Mitarbeiter dieses Referats bereits Gegenstand der Verfahren A 8-PVAK/09 und A 8-PVAK/10 der Personalvertretungs-Aufsichtskommission war:

Gegen die ehemaligen Mitarbeiter des Referats B 2 wurde amtsintern der Verdacht geäußert, Quelle für Informationsflüsse ‚nach außen‘ zu sein. Als Folge davon wurde das Referat B 2 „zerschlagen“. Der Referatsleiter (der nunmehrige BF) und die weiteren Mitarbeiter wurden in anderen Referaten eingesetzt. Da der Informationsfluss „nach außen“ nicht aufhörte und dieser Umstand bereits Gegenstand öffentlichen Interesses war, entschloss sich der Amtsleiter zur „Abversetzung“ der ehemaligen Mitarbeiter des Referats B 2. Diese wurde ihnen anlässlich einer „Informationsveranstaltung“ des Amtsleiters am 20.2.2009 zur Kenntnis gebracht. Der Dienststellenausschuss (DA) fasste in seiner Sitzung vom 26.2.2009 den Beschluss, den beabsichtigten „Abversetzungen“, so auch jener des BF, zuzustimmen.

Mit den in den erwähnten Verfahren ergangenen Bescheiden vom 10.3.2010, A 8-PVAK/09, und 22.10.2010, A 8-PVAK/10, stellte die Kommission jeweils die Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des DA im Zusammenhang mit den damaligen Vorgängen fest.

Der BF brachte in der nun vorliegenden Beschwerde vor, dass der DA mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in seinem Fall nicht die Interessen der Bediensteten vertreten, sondern den Wunsch der Amtsleitung nach „Ruhe“ unterstützt und den Schutz „eigener“ Interessen in den Vordergrund gestellt habe. So sei sein Ansuchen um Unterstützung vom 11.3.2008 durch den DA abgelehnt worden, was auf die Befangenheit des damaligen DA-Vorsitzenden zurückzuführen sei. Der BF sei im Frühjahr 2008 ohne seine Zustimmung „vorübergehend verwendungsverändert“ worden, ohne dass der DA zu seiner Unterstützung eingeschritten sei. Er habe infolge dessen resigniert und schließlich seiner Versetzung „aus dem Amt“ zugestimmt.

Der DA entgegnete, die Beschlussfassung vom 26.2.2009 sei in Wahrnehmung der Interessen der Mehrheit der Bediensteten des Amtes X. erfolgt. Dem DA sei in derselben Angelegenheit neben dem Unterstützungsersuchen des BF vom 11.3.2008 auch ein solches seines Kontrahenten, A., vorgelegen, der zum Zweck der Deeskalation ebenso wie der BF für die Dauer von drei Monaten vorübergehend dienstzugeteilt worden sei. In der Sitzung vom 25.3.2008 habe der DA den Beschluss gefasst, beide Unterstützungsersuchen abzulehnen und dies den Einbringern mitzuteilen. Der DA entgegnete, die Beschlussfassung vom 26.2.2009 sei in Wahrnehmung der Interessen der Mehrheit der Bediensteten des Amtes römisch zehn. erfolgt. Dem DA sei in derselben Angelegenheit neben dem Unterstützungsersuchen des BF vom 11.3.2008 auch ein solches seines Kontrahenten, A., vorgelegen, der zum Zweck der Deeskalation ebenso wie der BF für die Dauer von drei Monaten vorübergehend dienstzugeteilt worden sei. In der Sitzung vom 25.3.2008 habe der DA den Beschluss gefasst, beide Unterstützungsersuchen abzulehnen und dies den Einbringern mitzuteilen.

Zu diesem beiderseitigen Vorbringen werden folgende (weitere) Feststellungen getroffen:

Am 5.2.2008 richtete der BF an den Leiter des Amtes X. eine ausführlich begründete Beschwerde über das Vorgehen des Leiters der Abt B, A., der ihn von seiner Funktion als Leiter des Referats B 2 entbunden habe, um ihn „vom Informationsfluss abzuschneiden“. Am 5.2.2008 richtete der BF an den Leiter des Amtes römisch zehn. eine ausführlich begründete Beschwerde über das Vorgehen des Leiters der Abt B, A., der ihn von seiner Funktion als Leiter des Referats B 2 entbunden habe, um ihn „vom Informationsfluss abzuschneiden“.

Am 21.2.2008 verfasste A. einen Bericht über das am selben Tag stattgefundene Gespräch mit dem Leiter des Amtes X. Er bemängelte darin, dass ihm das Recht zur Stellungnahme zu den Beschwerdegründen verwehrt, sein Antrag auf Befragung aller Bediensteten der Abteilung abgewiesen und ihm Führungsschwäche vorgeworfen worden sei. Abschließend stellte er das Ersuchen an den Leiter des Amtes X. auf „Akteneinsicht in die entsprechende Beschwerdeerledigung sowie um Aufklärung hinsichtlich des Zustandekommens der darin enthaltenen Entscheidung (Parteiengehör)“, weiters auf „Durchführung einer Erhebung hinsichtlich der Beschwerdegründe bei allen Bediensteten der Abteilung, da diese durch die mir durch Ltr Amtes X. attestierte ‚mangelnde Führungsfähigkeit‘ als unmittelbar Betroffene als Referenzpersonen geeignet erscheinen.“ Gleichzeitig bat er die Personalvertretung, ihn bei diesen Ersuchen zu unterstützen. Gegen die (auch) seine Person betreffende Dienstzuteilung setzte sich A. nicht zur Wehr. Am 21.2.2008 verfasste A. einen Bericht über das am selben Tag stattgefundene Gespräch mit dem Leiter des Amtes römisch zehn. Er bemängelte darin, dass ihm das Recht zur Stellungnahme zu den Beschwerdegründen verwehrt, sein Antrag auf Befragung aller Bediensteten der Abteilung abgewiesen und ihm Führungsschwäche vorgeworfen worden sei. Abschließend stellte er das Ersuchen an den Leiter des Amtes römisch zehn. auf „Akteneinsicht in die entsprechende Beschwerdeerledigung sowie um Aufklärung hinsichtlich des Zustandekommens der darin enthaltenen Entscheidung (Parteiengehör)“, weiters auf „Durchführung einer Erhebung hinsichtlich der Beschwerdegründe bei allen Bediensteten der Abteilung, da diese durch die mir durch Ltr Amtes römisch zehn. attestierte ‚mangelnde Führungsfähigkeit‘ als unmittelbar Betroffene als Referenzpersonen geeignet erscheinen.“ Gleichzeitig bat er die Personalvertretung, ihn bei diesen Ersuchen zu unterstützen. Gegen die (auch) seine Person betreffende Dienstzuteilung setzte sich A. nicht zur Wehr.

Mit Schreiben vom 11.3.2008 bat auch der BF den DA um Unterstützung, und zwar in seinem Vorhaben, die geplanten Maßnahmen des Dienststellenleiters, nämlich die Dienstzuteilung des BF für drei Monate zur Militärstreife, abzuwenden. Er sei sich keiner Schuld bewusst, habe immer gute Arbeit geleistet und sich nur gegen das „Mobbing/Bossing“ des Abteilungsleiters zur Wehr gesetzt. Er sehe sich gezwungen, nötigenfalls alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel zu ergreifen, um diese „ungerechte und für mich äußerst diskriminierende Personalmaßnahme“ abzuwenden.

In der DA-Sitzung vom 25.3.2008 wurden beide Unterstützungsersuchen behandelt und abgelehnt. Der DA fasste den Beschluss, beide Bedienstete schriftlich davon zu unterrichten, dass nach einer Entscheidung der PVAK vom 22.11.1999 die Vertretung in Einzelpersonalangelegenheiten nicht zulässig sei. Ferner sei auf die grundlegende Intention des DA zur Deeskalation und Wiederherstellung des Arbeitsfriedens hinzuweisen.

Mit Schreiben des DA vom 8.4.2008 wurden sowohl A. als auch der BF von der Ablehnung ihres Unterstützungsersuchens verständigt. Die wörtlich idente Begründung lautet:

„Wie auch der Rechtssatz der Personalvertretungs-Aufsichtskommission vom 22.11.99, GZl.: A33-PVAK/99 besagt, obliegt es gemäß § 9 Abs 4 lit. b erster Satz dem Dienststellenausschuss, einen Bediensteten in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten, sofern dies von ihm verlangt wird; und zwar auch in Fällen, in denen sich der Bedienstete nicht auf ein ihm aus dem Dienstverhältnis zustehendes Recht berufen kann. Dabei hat die Personalvertretung immer auf die Gesamtheit der von ihr zu vertretenden Bediensteten und das öffentliche Wohl Bedacht zu nehmen. Als Einzelpersonalangelegenheit kann demnach nur eine Sache angesehen werden, deren Erledigung die Rechte bzw. berechtigten Interessen anderer Bediensteter nicht berührt. Die Personalvertretung hat ein Vertretungsersuchen eines Bediensteten, das einen Widerstreit mit Interessen eines anderen Bediensteten möglich macht, durch Beschluss abzulehnen und diesen dem Bediensteten mitzuteilen.“ „Wie auch der Rechtssatz der Personalvertretungs-Aufsichtskommission vom 22.11.99, GZl.: A33-PVAK/99 besagt, obliegt es gemäß Paragraph 9, Absatz 4, Litera b, erster Satz dem Dienststellenausschuss, einen Bediensteten in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten, sofern dies von ihm verlangt wird; und zwar auch in Fällen, in denen sich der Bedienstete nicht auf ein ihm

aus dem Dienstverhältnis zustehendes Recht berufen kann. Dabei hat die Personalvertretung immer auf die Gesamtheit der von ihr zu vertretenden Bediensteten und das öffentliche Wohl Bedacht zu nehmen. Als Einzelpersonalangelegenheit kann demnach nur eine Sache angesehen werden, deren Erledigung die Rechte bzw. berechtigten Interessen anderer Bediensteter nicht berührt. Die Personalvertretung hat ein Vertretungsersuchen eines Bediensteten, das einen Widerstreit mit Interessen eines anderen Bediensteten möglich macht, durch Beschluss abzulehnen und diesen dem Bediensteten mitzuteilen.

Da in dieser Angelegenheit ein Unterstützungersuchen eines weiteren Bediensteten des Amtes X. vorliegt, wurde durch den Dienststellenausschuss in der Sitzung vom 25.3.08 ein diesem Rechtssatz entsprechender Beschluss gefasst, welcher Ihnen somit mitgeteilt wird. Da in dieser Angelegenheit ein Unterstützungersuchen eines weiteren Bediensteten des Amtes römisch zehn. vorliegt, wurde durch den Dienststellenausschuss in der Sitzung vom 25.3.08 ein diesem Rechtssatz entsprechender Beschluss gefasst, welcher Ihnen somit mitgeteilt wird.

Selbstverständlich wird der Dienststellenausschuss auch weiterhin alle ihm zu Gebote stehenden Mittel zur Wiederherstellung eines gedeihlichen Arbeitsklimas zum Wohle aller Bediensteten ergreifen.“

Diese Feststellungen gründen sich auf den Inhalt der von beiden Parteien vorgelegten und in ihrer Echtheit unbedenklichen Urkunden sowie auf die Angaben des vormaligen (nun stellvertretenden) DA-Vorsitzenden in der mündlichen Verhandlung vom 3.11.2010.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat erwogen:

Vorauszuschicken ist, dass schon die Verfahren A 8-PVAK/09 und A 8-PVAK/10, auf die der BF verwies, keinen stichhaltigen Anhaltspunkt für eine Befangenheit des vormaligen DA-Vorsitzenden ergeben hatten. Neue Aspekte zeigte der BF zu diesem Vorwurf nicht auf. Es gehört zum Wesen der Personalvertretung, dass ihre Mitglieder über Interessen ihrer Kollegen Beschluss zu fassen haben. Soll die Personalvertretung nicht funktionsunfähig werden, muss selbst das Bestehen von Interessenkonflikten bis zu einem gewissen Grad als vom Gesetz in Kauf genommen angesehen werden (Schrägel, PVG § 22 Rz 31). Der BF vermochte (wie schon die Beschwerdeführer in den erwähnten Verfahren) in Bezug auf die konkrete Geschäftsführung keine Umstände darzulegen, aus denen beim DA-Vorsitzenden wegen eines derartigen Interessenkonflikts ein die Befangenheit begründender Mangel der gebotenen Objektivität abzuleiten wäre. Bloße Vermutungen, wie sie der BF in seiner Beschwerde äußerte (Entledigung von „Mitwissern“; Schützen eines Freundes), reichen dazu jedenfalls nicht aus. Vorauszuschicken ist, dass schon die Verfahren A 8-PVAK/09 und A 8-PVAK/10, auf die der BF verwies, keinen stichhaltigen Anhaltspunkt für eine Befangenheit des vormaligen DA-Vorsitzenden ergeben hatten. Neue Aspekte zeigte der BF zu diesem Vorwurf nicht auf. Es gehört zum Wesen der Personalvertretung, dass ihre Mitglieder über Interessen ihrer Kollegen Beschluss zu fassen haben. Soll die Personalvertretung nicht funktionsunfähig werden, muss selbst das Bestehen von Interessenkonflikten bis zu einem gewissen Grad als vom Gesetz in Kauf genommen angesehen werden (Schrägel, PVG Paragraph 22, Rz 31). Der BF vermochte (wie schon die Beschwerdeführer in den erwähnten Verfahren) in Bezug auf die konkrete Geschäftsführung keine Umstände darzulegen, aus denen beim DA-Vorsitzenden wegen eines derartigen Interessenkonflikts ein die Befangenheit begründender Mangel der gebotenen Objektivität abzuleiten wäre. Bloße Vermutungen, wie sie der BF in seiner Beschwerde äußerte (Entledigung von „Mitwissern“; Schützen eines Freundes), reichen dazu jedenfalls nicht aus.

Aus dem Gesamtzusammenhang seiner Beschwerdebehauptungen wird deutlich, dass sich der BF ganz allgemein durch die mangelnde Unterstützung des DA im Zusammenhang mit der Zerschlagung des Referats B 2 beschwert erachtet, die für ihn zunächst zu einer unerwünschten Verwendungsänderung und in weiterer Folge zu Dienstzuteilung und Versetzung an eine andere Dienststelle führte. Im Vordergrund steht dabei die Ablehnung seines Unterstützungersuchens vom 11.3.2008.

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. Der Begriff der „Einzelpersonalangelegenheit“ ist mit der sich (ua) aus § 2 Abs 1 PVG ergebenden Einschränkung zu verstehen. Demnach kommt die Vertretung von Einzelinteressen durch die Personalvertretung dann nicht in Betracht, wenn sie mit den Interessen der Gesamtheit der Bediensteten in Widerspruch stehen können. Dasselbe gilt, wenn die Interessen mehrerer Bediensteter miteinander in Widerspruch stehen. Als Einzelpersonalangelegenheit kann daher nur eine Sache angesehen werden, deren Erledigung die Rechte bzw. berechtigten Interessen anderer Bediensteter nicht berühren kann (vgl A 33-PVAK/99; A 6-PVAK/09; Schrägel, PVG

§ 9 Rz 72 f). Aus diesem Grund scheiden daher wegen der bestehenden Interessenkollision etwa Fälle wie Ernennungen, Funktionsbetrauungen etc aus den Einzelpersonalangelegenheiten aus. Bestehen bei einem Vertretungsverlangen auch nur (objektiv) begründete Zweifel, ob eine Vertretung übernommen werden kann, so hat das Personalvertretungsorgan die Vertretung abzulehnen, soll doch schon der bloße Anschein einer einseitigen Interessenwahrung vermieden werden (A 6-PVAK/09; Schragel aaO § 9 Rz 73). Die Personalvertretung hat daher ein Vertretungsersuchen eines Bediensteten, das einen Widerstreit mit Interessen eines anderen Bediensteten möglich macht, durch Beschluss abzulehnen und diesen dem Bediensteten mitzuteilen (A 33-PVAK/99). Der Bedienstete kann sodann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die Kommission überprüfen lassen (A 8-PVAK/10; Schragel aaO § 9 Rz 76). Von dieser Möglichkeit macht hier der BF Gebrauch. 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. Der Begriff der „Einzelpersonalangelegenheit“ ist mit der sich (ua) aus Paragraph 2, Absatz eins, PVG ergebenden Einschränkung zu verstehen. Demnach kommt die Vertretung von Einzelinteressen durch die Personalvertretung dann nicht in Betracht, wenn sie mit den Interessen der Gesamtheit der Bediensteten in Widerspruch stehen können. Dasselbe gilt, wenn die Interessen mehrerer Bediensteter miteinander in Widerspruch stehen. Als Einzelpersonalangelegenheit kann daher nur eine Sache angesehen werden, deren Erledigung die Rechte bzw. berechtigten Interessen anderer Bediensteter nicht berühren kann vergleiche A 33-PVAK/99; A 6-PVAK/09; Schragel, PVG Paragraph 9, Rz 72 f). Aus diesem Grund scheiden daher wegen der bestehenden Interessenkollision etwa Fälle wie Ernennungen, Funktionsbetrauungen etc aus den Einzelpersonalangelegenheiten aus. Bestehen bei einem Vertretungsverlangen auch nur (objektiv) begründete Zweifel, ob eine Vertretung übernommen werden kann, so hat das Personalvertretungsorgan die Vertretung abzulehnen, soll doch schon der bloße Anschein einer einseitigen Interessenwahrung vermieden werden (A 6-PVAK/09; Schragel aaO Paragraph 9, Rz 73). Die Personalvertretung hat daher ein Vertretungsersuchen eines Bediensteten, das einen Widerstreit mit Interessen eines anderen Bediensteten möglich macht, durch Beschluss abzulehnen und diesen dem Bediensteten mitzuteilen (A 33-PVAK/99). Der Bedienstete kann sodann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die Kommission überprüfen lassen (A 8-PVAK/10; Schragel aaO Paragraph 9, Rz 76). Von dieser Möglichkeit macht hier der BF Gebrauch.

Der DA hat sich bei der Ablehnung des Vertretungsverlangens des BF zwar auf die zitierte Rechtsprechung der Kommission gestützt, diese im Anlassfall jedoch unrichtig angewandt. Während A. vom DA Unterstützung bei der Widerlegung der gegen ihn gerichteten Beschwerdepunkte gegenüber dem Dienststellenleiter begehrte, bezog sich das Unterstützungsersuchen des BF nicht auf diese Beschwerde, sondern ausschließlich auf die von ihm als ungerecht und „äußerst diskriminierend“ empfundenen Maßnahmen des Dienststellenleiters gegen seine Person. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern durch die Vertretung des BF bei diesem Anliegen Rechte oder berechnigte Interessen des zweiten Unterstützungswerbers berührt hätten werden können, mag dieser auch ein Kontrahent des BF innerhalb des „zerschlagenen“ Referats B 2 gewesen sein. Um den BF in der besagten Angelegenheit zu unterstützen, hätte es keiner inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Konflikt der beiden bedurft. Ein Widerstreit gegenläufiger Interessen war entgegen der Argumentation des damaligen Vorsitzenden des DA auch nicht deshalb zu erwarten, weil sich A. – anders als der BF – gegen seine Dienstzuteilung nicht zur Wehr gesetzt hat. Ob ein Dritter der Unterstützung eines Bediensteten in einer – seine Interessen nicht berührenden – Einzelpersonalangelegenheit „verständnislos gegenüber stehen“ würde, darf aber kein ausschlaggebendes Kriterium für die Entscheidung über ein Vertretungsverlangen sein. Keinesfalls vermag gerade dieses fehlende Verständnis ein berechtigtes Interesse des Dritten am Unterbleiben der Vertretung zu begründen.

Sind die Voraussetzungen für eine Vertretung gegeben, besteht für deren Übernahme und pflichtgemäße Ausübung eine gesetzliche Verpflichtung, weil sie nach dem Gesetzeswortlaut der Personalvertretung „obliegt“. Unterlässt es der DA daher pflichtwidrig, einen dies verlangenden Bediensteten zu vertreten, so liegt eine gesetzwidrige Untätigkeit vor (Schragel aaO § 9 Rz 75). Sind die Voraussetzungen für eine Vertretung gegeben, besteht für deren Übernahme und pflichtgemäße Ausübung eine gesetzliche Verpflichtung, weil sie nach dem Gesetzeswortlaut der Personalvertretung „obliegt“. Unterlässt es der DA daher pflichtwidrig, einen dies verlangenden Bediensteten zu vertreten, so liegt eine gesetzwidrige Untätigkeit vor (Schragel aaO Paragraph 9, Rz 75).

Der DA hätte bei sorgfältiger Prüfung der ihm vorliegenden Unterstützungsersuchen erkennen müssen, dass jedes dieser Ersuchen eine gesonderte Beurteilung verlangt. In diesem Fall wäre er auch zu dem Ergebnis gekommen, dass der angesprochene Konflikt innerhalb des Referats B 2 des Amtes X. einer Vertretung des BF gegenüber dem

Dienststellenleiter mangels Interessenkollision nicht entgegen stehen konnte. Sonstige konkrete Gründe wurden aber im Ablehnungsschreiben vom 8.4.2008 nicht ausgeführt. Der DA hätte bei sorgfältiger Prüfung der ihm vorliegenden Unterstützungersuchen erkennen müssen, dass jedes dieser Ersuchen eine gesonderte Beurteilung verlangt. In diesem Fall wäre er auch zu dem Ergebnis gekommen, dass der angesprochene Konflikt innerhalb des Referats B 2 des Amtes römisch zehn. einer Vertretung des BF gegenüber dem Dienststellenleiter mangels Interessenkollision nicht entgegen stehen konnte. Sonstige konkrete Gründe wurden aber im Ablehnungsschreiben vom 8.4.2008 nicht ausgeführt.

Aus diesen Erwägungen ist die Beschwerde berechtigt. Es war somit gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG die Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des DA im Zusammenhang mit der Ablehnung des Einzelvertretungersuchens des BF festzustellen. Aus diesen Erwägungen ist die Beschwerde berechtigt. Es war somit gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG die Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des DA im Zusammenhang mit der Ablehnung des Einzelvertretungersuchens des BF festzustellen.

Zuletzt aktualisiert am

07.06.2011

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at