

TE Pvak 2011/5/4 A1-PVAK/11

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 04.05.2011

Norm

PVG §26

PVGO §16 Abs4

PVGO §16 Abs5

1. PVG § 26 heute
 2. PVG § 26 gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2025
 3. PVG § 26 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
 4. PVG § 26 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
 5. PVG § 26 gültig von 11.07.1991 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 362/1991
 6. PVG § 26 gültig von 09.07.1975 bis 10.07.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975
-
1. PVGO § 16 heute
 2. PVGO § 16 gültig ab 01.08.2019 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 230/2019
 3. PVGO § 16 gültig von 27.01.1968 bis 31.07.2019
-
1. PVGO § 16 heute
 2. PVGO § 16 gültig ab 01.08.2019 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 230/2019
 3. PVGO § 16 gültig von 27.01.1968 bis 31.07.2019

Text

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

Der Beschwerde wird Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass der Beschluss des Dienststellenausschusses vom 6. Dezember 2010 über die Unzulässigkeit von Aushängen über die Ergebnisse von Sitzungen des Dienststellenausschusses nicht gesetzeskonform ist. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass der Beschluss des Dienststellenausschusses vom 6. Dezember 2010 über die Unzulässigkeit von Aushängen über die Ergebnisse von Sitzungen des Dienststellenausschusses nicht gesetzeskonform ist.

Der genannte Beschluss wird aufgehoben.

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

Begründung:

Die Beschwerdeführer (BF) sind Mitglieder des Dienststellenausschusses (DA).

In der Sitzung vom 6. Dezember 2010 fasste der DA über Antrag der Mehrheitsfraktion gegen die Stimmen der Beschwerdeführer den Beschluss, „dass in Zukunft wesentliche Inhalte bzw. Ergebnisse von DA-Sitzungen sowie eingebrachte Anträge nicht mehr zum Aushang gebracht werden dürfen.“

Die BF erachten sich durch diesen Beschluss in ihren Rechten als Personalvertreter behindert. Auch die einzelnen Personalvertreter, die ja als Vertreter verschiedener Wählergruppen unterschiedliche Auffassungen vertreten, seien berechtigt, sich in Form von Rundschreiben an die von ihnen vertretenen Bediensteten zu wenden.

Der DA trat dieser Beschwerde entgegen. Anlass für den Beschluss sei gewesen, dass der Erst-BF mehrmals Aushänge angebracht habe, in denen nicht nur in den DA-Sitzungen gestellte Anträge, sondern auch die Antragsteller und das Abstimmungsergebnis zu lesen gewesen seien. Dies verstoße gegen das in § 26 PVG normierte Beratungsgeheimnis. Eine Debatte kontroversieller Angelegenheiten könne nur stattfinden, wenn sich die Ausschussmitglieder frei und unbefangen äußern könnten und nicht befürchten müssten, dass Inhalt und Art ihres Standpunkts nach außen gelange. Dass dem so sei, zeigten auch die Bestimmungen des PVG, wonach Einsicht in die Protokolle über die Sitzungen des DA nur den Mitgliedern des Organs zustehe. Dennoch habe der Erst-BF mehrmals gegen die ihn treffende Geheimhaltungspflicht verstoßen, sodass sich die Mehrheit der DA-Mitglieder verpflichtet erachtet habe, den inkriminierten Beschluss zu fassen. Der DA trat dieser Beschwerde entgegen. Anlass für den Beschluss sei gewesen, dass der Erst-BF mehrmals Aushänge angebracht habe, in denen nicht nur in den DA-Sitzungen gestellte Anträge, sondern auch die Antragsteller und das Abstimmungsergebnis zu lesen gewesen seien. Dies verstoße gegen das in Paragraph 26, PVG normierte Beratungsgeheimnis. Eine Debatte kontroversieller Angelegenheiten könne nur stattfinden, wenn sich die Ausschussmitglieder frei und unbefangen äußern könnten und nicht befürchten müssten, dass Inhalt und Art ihres Standpunkts nach außen gelange. Dass dem so sei, zeigten auch die Bestimmungen des PVG, wonach Einsicht in die Protokolle über die Sitzungen des DA nur den Mitgliedern des Organs zustehe. Dennoch habe der Erst-BF mehrmals gegen die ihn treffende Geheimhaltungspflicht verstoßen, sodass sich die Mehrheit der DA-Mitglieder verpflichtet erachtet habe, den inkriminierten Beschluss zu fassen.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Den Beschwerdeführern ist zuzugestehen, dass die demokratisch gewählten Personalvertreter, die sich gegebenenfalls einer Wiederwahl stellen, jedenfalls aber ihre Aufgaben pflichtgemäß erfüllen und die Wahlberechtigten davon überzeugen wollen, berechtigt sind, auch von sich aus Kontakte zu den Bediensteten herzustellen. Die Wählergruppen können sehr unterschiedliche Auffassungen vertreten und Wert darauf legen, dass die Bediensteten ihre Standpunkte und die Gründe hierfür erfahren (Schrägel, PVG § 28 Rz 5). Grundsätzlich richtig ist auch, dass diese Kontaktaufnahme eines Personalvertreters mit den Bediensteten auch in Form von Aushängen erfolgen kann, soweit klargestellt ist, dass der Aushang nicht dem gesamten Organ zuzurechnen ist, und – dies dürften allerdings die Beschwerdeführer übersehen – soweit die dem Personalvertreter obliegenden Geheimhaltungspflichten nicht verletzt werden. Den Beschwerdeführern ist zuzugestehen, dass die demokratisch gewählten Personalvertreter, die sich gegebenenfalls einer Wiederwahl stellen, jedenfalls aber ihre Aufgaben pflichtgemäß erfüllen und die Wahlberechtigten davon überzeugen wollen, berechtigt sind, auch von sich aus Kontakte zu den Bediensteten herzustellen. Die Wählergruppen können sehr unterschiedliche Auffassungen vertreten und Wert darauf legen, dass die Bediensteten ihre Standpunkte und die Gründe hierfür erfahren (Schrägel, PVG Paragraph 28, Rz 5). Grundsätzlich richtig ist auch, dass diese Kontaktaufnahme eines Personalvertreters mit den Bediensteten auch in Form von Aushängen erfolgen kann, soweit klargestellt ist, dass der Aushang nicht dem gesamten Organ zuzurechnen ist, und – dies dürften allerdings die Beschwerdeführer übersehen – soweit die dem Personalvertreter obliegenden Geheimhaltungspflichten nicht verletzt werden.

Nach § 26 Abs 1 PVG haben die Personalvertreter über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebs, strengste Verschwiegenheit zu beobachten. Sie sind gemäß § 26 Abs 2 PVG außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind. Einem Personalvertreter, der diese Verschwiegenheitspflicht verletzt, kann der zuständige Zentralwahlausschuss sein Mandat aberkennen. Nach Paragraph 26, Absatz eins, PVG haben die Personalvertreter über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen

Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebs, strengste Verschwiegenheit zu beobachten. Sie sind gemäß Paragraph 26, Absatz 2, PVG außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind. Einem Personalvertreter, der diese Verschwiegenheitspflicht verletzt, kann der zuständige Zentralwahlausschuss sein Mandat aberkennen.

Die Aufzählung der unter die Verschwiegenheitspflicht fallenden Angelegenheiten ist keine beispielsweise, sodass für eine ausdehnende Interpretation kein Raum bleibt. Da die Personalvertreter in ihrer Arbeit nicht ungebührlich behindert werden dürfen, hat die Geheimhaltungspflicht im Einzelfall zur Voraussetzung, dass sie „geboten“, also zwingend notwendig ist (Schrägel, PVG § 26 Rz 2). Die Aufzählung der unter die Verschwiegenheitspflicht fallenden Angelegenheiten ist keine beispielsweise, sodass für eine ausdehnende Interpretation kein Raum bleibt. Da die Personalvertreter in ihrer Arbeit nicht ungebührlich behindert werden dürfen, hat die Geheimhaltungspflicht im Einzelfall zur Voraussetzung, dass sie „geboten“, also zwingend notwendig ist (Schrägel, PVG Paragraph 26, Rz 2).

Wenngleich die Abgrenzung des Umfangs der Verschwiegenheitspflicht auch insoweit im Einzelfall schwierig ist (näher Schrägel, PVG § 26 Rz 6), so ist ihre Einhaltung besonders dann wesentlich, wenn es um personenbezogene Daten einzelner Bediensteter geht. Dass Mitteilungen von Bediensteten, die der Sache nach oder auf Wunsch des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind, der Verschwiegenheitspflicht unterliegen, stellt das Gesetz ausdrücklich klar. Wenngleich die Abgrenzung des Umfangs der Verschwiegenheitspflicht auch insoweit im Einzelfall schwierig ist (näher Schrägel, PVG Paragraph 26, Rz 6), so ist ihre Einhaltung besonders dann wesentlich, wenn es um personenbezogene Daten einzelner Bediensteter geht. Dass Mitteilungen von Bediensteten, die der Sache nach oder auf Wunsch des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind, der Verschwiegenheitspflicht unterliegen, stellt das Gesetz ausdrücklich klar.

Dem Gesetz ist nicht deutlich zu entnehmen, dass die Personalvertreter auch verpflichtet sind, über den Inhalt interner Beratungen im Ausschuss Stillschweigen zu bewahren. Eine solche Verpflichtung kann auch nur eingeschränkt gelten, gehören doch einem Ausschuss idR Personalvertreter mehrerer Wählergruppen an, die untereinander in Konkurrenz stehen und sich Wahlen stellen müssen. Sie müssen daher bis zu einem gewissen Grade berechtigt sein, den Bediensteten kundzutun, wofür und mit welcher Intensität sie sich für deren Anliegen im Ausschuss eingesetzt haben. Andererseits kann – wie der DA richtig vorbringt – eine Debatte kontroversieller Angelegenheiten nur stattfinden, wenn die Ausschussmitglieder sich frei und unbefangen äußern können und nicht befürchten müssen, dass der Inhalt und die Art der Vertretung eines Standpunkts nach außen gelangt. Aus § 26 Abs 2 PVG, der es keineswegs ausschließt, dass unter die dort erwähnten einzelnen Bediensteten auch die Personalvertreter selbst fallen, vor allem aber aus § 16 Abs 4 und 5 PVGO, wonach (nur) Mitgliedern des Ausschusses Einsicht in das Protokoll über eine Ausschusssitzung zu gewähren ist und die Protokolle vom Schriftführer aufzubewahren sind, ist zu schließen, dass auch eine Geheimhaltungspflicht für interne Vorgänge eines Personalvertretungsorgans besteht. Soweit es die zu vertretenden Bediensteten betrifft, hat daher ein Personalvertreter stets abzuwägen, was er einem Bediensteten mitteilen darf, um ihn von der Wahrung seiner Interessen zu überzeugen, und was er geheim halten muss, um nicht seine Verschwiegenheitspflicht gegenüber den anderen Ausschussmitgliedern zu verletzen. Bei Verhalten der Dienstgeberseite gegenüber, darüber hinaus ganz allgemein bei Geschäftsführungshandlungen des Ausschusses, hat aber eine solche Interessensabwägung zu entfallen. Hier hat die Personalvertretung geschlossen aufzutreten und interne Vorgänge geheim zu halten. Es ist also unzulässig, dem Dienststellenleiter oder in Rundschreiben bekanntzugeben, wer im Ausschuss einen Antrag stellte oder ob es sich um einen Mehrheitsbeschluss handelte. Besonders krass wird gegen die Geheimhaltungspflicht verstoßen, wenn ein ganzes Sitzungsprotokoll, aus dem sich das Debatten- und Abstimmungsverhalten der einzelnen Ausschussmitglieder entnehmen lässt, an außenstehende dritte Personen oder gar der Dienstgeberseite übermittelt wird (zu alledem Schrägel, PVG § 26 Rz 8). Dem Gesetz ist nicht deutlich zu entnehmen, dass die Personalvertreter auch verpflichtet sind, über den Inhalt interner Beratungen im Ausschuss Stillschweigen zu bewahren. Eine solche Verpflichtung kann auch nur eingeschränkt gelten, gehören doch einem Ausschuss idR Personalvertreter mehrerer Wählergruppen an, die untereinander in Konkurrenz stehen und sich Wahlen stellen müssen. Sie müssen daher bis zu einem gewissen Grade berechtigt sein, den Bediensteten kundzutun, wofür und mit welcher Intensität sie sich für deren Anliegen im Ausschuss eingesetzt haben. Andererseits kann – wie der DA richtig vorbringt – eine Debatte kontroversieller Angelegenheiten nur stattfinden, wenn die Ausschussmitglieder sich frei und unbefangen äußern können und nicht befürchten müssen,

dass der Inhalt und die Art der Vertretung eines Standpunkts nach außen gelangt. Aus Paragraph 26, Absatz 2, PVG, der es keineswegs ausschließt, dass unter die dort erwähnten einzelnen Bediensteten auch die Personalvertreter selbst fallen, vor allem aber aus Paragraph 16, Absatz 4 und 5 PVGO, wonach (nur) Mitgliedern des Ausschusses Einsicht in das Protokoll über eine Ausschusssitzung zu gewähren ist und die Protokolle vom Schriftführer aufzubewahren sind, ist zu schließen, dass auch eine Geheimhaltungspflicht für interne Vorgänge eines Personalvertretungsorgans besteht. Soweit es die zu vertretenden Bediensteten betrifft, hat daher ein Personalvertreter stets abzuwägen, was er einem Bediensteten mitteilen darf, um ihn von der Wahrung seiner Interessen zu überzeugen, und was er geheim halten muss, um nicht seine Verschwiegenheitspflicht gegenüber den anderen Ausschussmitgliedern zu verletzen. Bei Verhalten der Dienstgeberseite gegenüber, darüber hinaus ganz allgemein bei Geschäftsführungshandlungen des Ausschusses, hat aber eine solche Interessensabwägung zu entfallen. Hier hat die Personalvertretung geschlossen aufzutreten und interne Vorgänge geheim zu halten. Es ist also unzulässig, dem Dienststellenleiter oder in Rundschreiben bekanntzugeben, wer im Ausschuss einen Antrag stellte oder ob es sich um einen Mehrheitsbeschluss handelte. Besonders krass wird gegen die Geheimhaltungspflicht verstoßen, wenn ein ganzes Sitzungsprotokoll, aus dem sich das Debatten- und Abstimmungsverhalten der einzelnen Ausschussmitglieder entnehmen lässt, an außenstehende dritte Personen oder gar der Dienstgeberseite übermittelt wird (zu alledem Schragel, PVG Paragraph 26, Rz 8).

Der DA führt zur Rechtfertigung des inkriminierten Beschlusses an, dass der Erst-BF im Kontakt mit den Bediensteten in der Vergangenheit die Grenzen seiner Verschwiegenheitspflicht nicht respektiert habe. Der DA beruft sich auf Aushänge, in denen nicht nur die in einer Sitzung gestellten Anträge, sondern auch die Namen der Antragsteller und auch das Abstimmungsergebnis genannt worden seien; ferner berief er sich auf einen – wenn auch nach Fassung des bekämpften Beschlusses erfolgten – Aushang, in dem unter Namensnennung von einem Seminaransuchen eines Bediensteten und vom Ergebnis der Abstimmung über dieses Ersuchen die Rede gewesen sei.

Das Bemühen des DA, von ihm behaupteten Verletzungen der Verschwiegenheitspflicht durch den Erst-BF entgegenzutreten, mag verständlich sein. Der von ihm eingeschlagene Weg – nämlich die Fassung des von den BF bekämpften Beschlusses – ist aber nicht zulässig. Dieser Beschluss verbietet nämlich ganz generell jeden Aushang über „wesentliche Inhalte bzw. Ergebnisse von DA-Sitzungen sowie eingebrachte Anträge“ und geht damit deutlich über die dargestellten Grenzen, innerhalb derer die Verschwiegenheitspflicht besteht, hinaus. Jegliche Information über die Ergebnisse von DA-Sitzungen und über eingebrachte Anträge zu untersagen, ist durch das Gesetz nicht gedeckt, sodass der Beschluss in dieser Form keinen Bestand haben kann.

Die Beschwerde erweist sich daher im Ergebnis als berechtigt.

Generell kann gesagt werden, dass ein vergleichbarer – auch enger formulierter – Beschluss keine zweckmäßige Lösung des Problems bringen kann. Informationen an die Bediensteten, die das Gesetz nicht verbietet, darf der DA auch durch einen Beschluss nicht generell verbieten. Informationen hingegen, die gegen die gesetzliche Verschwiegenheitspflicht verstoßen, sind ohnehin verboten, auch wenn es keinen derartigen Beschluss des DA gibt. Sinnvolle Reaktion auf tatsächliche Verletzungen der Verschwiegenheitspflicht durch einzelne Personalvertreter – ob solche Verletzungen hier erfolgt sind, ist in diesem Verfahren nicht zu beurteilen – ist daher nicht die Fassung vergleichbarer Beschlüsse, sondern das Beschreiten des vom Gesetzgeber selbst in § 26 Abs 4 PVG vorgegebenen Wegs. Generell kann gesagt werden, dass ein vergleichbarer – auch enger formulierter – Beschluss keine zweckmäßige Lösung des Problems bringen kann. Informationen an die Bediensteten, die das Gesetz nicht verbietet, darf der DA auch durch einen Beschluss nicht generell verbieten. Informationen hingegen, die gegen die gesetzliche Verschwiegenheitspflicht verstoßen, sind ohnehin verboten, auch wenn es keinen derartigen Beschluss des DA gibt. Sinnvolle Reaktion auf tatsächliche Verletzungen der Verschwiegenheitspflicht durch einzelne Personalvertreter – ob solche Verletzungen hier erfolgt sind, ist in diesem Verfahren nicht zu beurteilen – ist daher nicht die Fassung vergleichbarer Beschlüsse, sondern das Beschreiten des vom Gesetzgeber selbst in Paragraph 26, Absatz 4, PVG vorgegebenen Wegs.

Zuletzt aktualisiert am

07.06.2011

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at