

TE Pvak 2010/3/10 A8-PVAK/09

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 10.03.2010

Norm

PVG §9 Abs3 lit a

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 den ab März 2009 verfüigten Dienstzuteilungen (der „Abversetzung“) des Beschwerdeführers 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) war Mitarbeiter im Referat B 2, später im Referat B 3 des A. Am 20.2.2009 wurde ihm anlässlich einer „Informationsveranstaltung“ des Amtsleiters von diesem zur Kenntnis gebracht, dass in Geheimakten die „Versetzung“ seiner Person und dreier weiterer Mitarbeiter des (ehemaligen) Referats B 2 gefordert werde. Nachdem er am 23.2.2009 in die besagten Geheimakten Einsicht genommen hatte, fasste der Dienststellenausschuss (DA) in seiner Sitzung vom 26.2.2009 den Beschluss, den beabsichtigten „Abversetzungen“, so auch jener des BF, zuzustimmen. In weiterer Folge wurde der BF für die Zeit vom 9.3. bis 30.3.2009 und vom 2.4. bis 29.4.2009 dem „Kdo. ***“ als Personalhilfe dienstzugeteilt. Die zuletzt genannte Dienstzuteilung wurde mit Ablauf des 17.4.2009 zwar aufgehoben, gleichzeitig aber für die Zeit vom 20.4. bis 30.4.2009 die Dienstzuteilung zum „*** OST“ mit Dienstverwendung bei der H.XY. angeordnet. Auch vom 4.5. bis 29.5.2009 war der BF in XY. dienstzugeteilt. Mit Hinweis auf diesen unstrittigen Sachverhalt erhob der BF die vorliegende Beschwerde. Er brachte darin vor, „Bauernopfer“ eines seit Jahren schwelenden Konflikts zwischen dem früheren Leiter des Referats B 2 und dessen Vorgänger mit der Folge einer „Zwangsversetzung“ zu sein. Er habe an seinen neuen Dienststellen kein adäquates Betätigungsfeld und müsse mit dem Nimbus eines Verräters leben. Der DA, dessen Vorsitzender in der Angelegenheit überdies befangen sei, hätte der Personalmaßnahme nicht zustimmen dürfen. Der DA entgegnete, er habe bei seiner Akteneinsicht einen Eindruck „über das Maß der Zerstörung des Arbeitsfriedens sowie des massiven Vertrauensverlustes“ gewinnen können. Da eine bereits im Mai 2008 verfügte Verwendungsänderung der Beteiligten keine Abhilfe geschaffen habe, sei im Interesse der Mehrheit der Bediensteten des A. der geplanten „Abversetzung“ zuzustimmen gewesen. Die Befangenheit des DA-Vorsitzenden wurde in Abrede gestellt.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission geht auf Grund der ergänzenden Äußerungen beider Parteien in der mündlichen Verhandlung vom 30.11.2009 und der dabei vorgelegten Urkunden von folgendem weiteren entscheidungsrelevanten Sachverhalt aus:

Der DA-Vorsitzende war im Jahr 2000 ebenso wie der Vorgänger des späteren Leiters des Referats B 2 an einer Sonderoperation („Flachwasserköpfler“) beteiligt. Seit der Pensionierung des Letzteren im Jahr 2002 besteht zwischen beiden kein Kontakt. In den Konflikt mit dem späteren Referatsleiter ist der DA-Vorsitzende nicht involviert. 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 und der BF wurden im Referat B 3, die beiden weiteren Mitarbeiter wurden in einem anderen Referat 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. Die Mitglieder des DA stellten beim Aktenstudium fest, dass der BF zwar zu den „abzuversetzenden“ Personen gehören sollte, gegen ihn aber kein Vorwurf einer dienstlichen Verfehlung gerichtet war. Nach Einschätzung des DA-Vorsitzenden war er das „Bauernopfer, das mitgefallen“ war. Dennoch gelangte der DA zu der Auffassung, dass das „Gesamtinteresse der Bediensteten“ die Personalmaßnahme erfordere. Der BF verrichtet seinen Dienst nach wie vor in der H.XY. Diese Feststellungen gründen sich im Wesentlichen auf die unbedenklichen Angaben des DA-Vorsitzenden, denen auch der BF (insoweit) nicht widersprach. Meinungsverschiedenheiten riefen lediglich die (wertenden) Äußerungen des DA-Vorsitzenden über die angebliche „Flucht in den Krankenstand“ und die Ablehnung vorgesehener Schulungen während der Zugehörigkeit des BF zum Referat B 3 hervor. Diese Umstände sind aber für die Entscheidung ebenso wenig von Bedeutung, wie die in der mündlichen Verhandlung aufgeworfene (und von den Parteien naturgemäß unterschiedlich beantwortete) Frage, ob eine Weiterverwendung des BF im A. weiterhin möglich gewesen wäre.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Vorauszuschicken ist, dass das Verfahren keinen stichhaltigen Anhaltspunkt für eine Befangenheit des DA-Vorsitzenden ergeben hat. 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 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, mag auch die letztlich getroffene Entscheidung des DA nicht gesetzmäßig sein. Gemäß § 9 Abs 3 lit a PVG hat der Dienstgeber dem DA ua Dienstzuteilungen und Versetzungen von Bediensteten schriftlich mitzuteilen, bevor eine solche Verfügung getroffen wird. Nach der Aktenlage wurde im Falle des BF die von den Parteien als „Versetzung“ oder „Abversetzung“ bezeichnete Maßnahme mit § 39 BDG, der Regelung für die Dienstzuteilung, begründet. Die Bestimmung lautet: Vorauszuschicken ist, dass das Verfahren keinen stichhaltigen Anhaltspunkt für eine Befangenheit des DA-Vorsitzenden ergeben hat. 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 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, mag auch die letztlich getroffene Entscheidung des DA nicht gesetzmäßig sein. Gemäß Paragraph 9, Absatz 3, Litera a, PVG hat der Dienstgeber dem DA ua Dienstzuteilungen und Versetzungen von Bediensteten schriftlich mitzuteilen, bevor eine solche Verfügung getroffen wird. Nach der Aktenlage wurde im Falle des BF die von den Parteien als „Versetzung“ oder „Abversetzung“ bezeichnete Maßnahme mit Paragraph 39, BDG, der Regelung für die Dienstzuteilung, begründet. Die Bestimmung lautet:

„(1) Eine Dienstzuteilung liegt vor, wenn der Beamte vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen und für die Dauer dieser Zuweisung mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung dieser Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes betraut wird.

(2) Eine Dienstzuteilung ist nur aus dienstlichen Gründen zulässig. Sie darf ohne schriftliche Zustimmung des Beamten höchstens für die Dauer von 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

(3) Eine darüber hinausgehende Dienstzuteilung ist ohne Zustimmung des Beamten nur dann zulässig, wenn

1. 1.Ziffer eins
der Dienstbetrieb auf andere Weise nicht aufrechterhalten werden kann oder
2. 2.Ziffer 2
sie zum Zwecke einer Ausbildung erfolgt.

(4) Bei einer Dienstzuteilung ist auf die bisherige Verwendung des Beamten und auf sein Dienstalter, bei einer Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort außerdem auf seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse Bedacht zu nehmen.

(5) Die Abs. 2 bis 4 sind auch bei einer Verwendung in einer Außenstelle, die außerhalb des Dienstortes liegt, anzuwenden.“(5) Die Absatz 2 bis 4 sind auch bei einer Verwendung in einer Außenstelle, die außerhalb des Dienstortes liegt, anzuwenden.“

Wird der Personalvertretung die Absicht, eine solche Verfügung zu treffen, mitgeteilt, obliegt ihr die Prüfung, ob die Voraussetzungen für die Zuteilung gegeben sind, sodass ihr auch die dienstlichen Gründe für die Zuteilung und die Art der Verwendung mitzuteilen sind; gegebenenfalls hat sie auch zu klären, ob die erforderliche Zustimmung des betroffenen Bediensteten vorliegt. Auch eine Verlängerung oder Änderung der Art der Dienstzuteilung ist der Personalvertretung mitzuteilen. Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen für die mitgeteilte Dienstzuteilung nicht vor und ist der betroffene Bedienstete mit ihr auch nicht einverstanden, verhält sich die Personalvertretung gesetzwidrig, wenn sie untätig bleibt; falls erforderlich, ist eine Interessenabwägung vorzunehmen (vgl Schrägel aaO § 9 Rz 49). Im vorliegenden Fall blieb der DA nicht bloß untätig, sondern er stimmte der Maßnahme ausdrücklich zu. Dabei ging er selbst davon aus, dass der „dienstliche Grund“ für die beabsichtigte „Abversetzung“ der des Geheimnisverrats verdächtigten Personen darin lag, den „Betriebsfrieden“ im A. wiederherzustellen. Er hatte sich durch Einsicht in die Geheimakten aber auch davon überzeugen können, dass der Verdacht nicht auch gegen den BF gerichtet war; dieser

sollte vielmehr nur wegen seiner früheren Zugehörigkeit zum belasteten Referat B 2 (als „Bauernopfer“) von der Maßnahme mitbetroffen sein. Bei diesem Kenntnisstand hätte aber die vom DA nach eigenem Bekunden vorgenommene Interessenabwägung zu Gunsten des BF ausschlagen müssen. Auch wenn dem DA bei der Beurteilung der Sachlage ein gewisser Ermessensspielraum zur Verfügung stand, führte die Ermessensübung im Falle des BF zu einem nicht sachgerechten, unbilligen Resultat. Wurde doch mit der Entscheidung, die beabsichtigte Personalmaßnahme auch hinsichtlich des BF mitzutragen, in Kauf genommen, dass gerade dadurch sowohl in der bisherigen als auch in der (den) zukünftigen Dienststelle(n) des BF der Anschein einer schwerwiegenden dienstlichen Verfehlung bestehen bleibt oder überhaupt erst entsteht. Es konnte auch nicht zweifelhaft sein, dass der BF die geplante Maßnahme als solche mit sanktionierendem Charakter auffassen musste und er im Falle ihrer Umsetzung besonderen (auch psychischen) Belastungen ausgesetzt sein würde, wie sie nach seiner lebensnahen Darstellung nun auch tatsächlich eingetreten sind. In Kenntnis des wahren Sachverhalts wäre vom DA in dieser Situation jedenfalls zu erwarten gewesen, dass er seinen Beitrag zur Rehabilitierung des BF leistet, indem er dessen beabsichtigter „Abversetzung“ im Rahmen der ihm durch das PVG eingeräumten Möglichkeiten entgegentritt. Darin, dass der DA diese Möglichkeiten nicht ausgeschöpft hat, sondern der Maßnahme zustimmte, liegt die Gesetzeswidrigkeit seiner Geschäftsführung. Diese war auf Antrag des BF gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG festzustellen. Wird der Personalvertretung die Absicht, eine solche Verfügung zu treffen, mitgeteilt, obliegt ihr die Prüfung, ob die Voraussetzungen für die Zuteilung gegeben sind, sodass ihr auch die dienstlichen Gründe für die Zuteilung und die Art der Verwendung mitzuteilen sind; gegebenenfalls hat sie auch zu klären, ob die erforderliche Zustimmung des betroffenen Bediensteten vorliegt. Auch eine Verlängerung oder Änderung der Art der Dienstzuteilung ist der Personalvertretung mitzuteilen. Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen für die mitgeteilte Dienstzuteilung nicht vor und ist der betroffene Bedienstete mit ihr auch nicht einverstanden, verhält sich die Personalvertretung gesetzwidrig, wenn sie untätig bleibt; falls erforderlich, ist eine Interessenabwägung vorzunehmen vergleiche Schragel aaO Paragraph 9, Rz 49). Im vorliegenden Fall blieb der DA nicht bloß untätig, sondern er stimmte der Maßnahme ausdrücklich zu. Dabei ging er selbst davon aus, dass der „dienstliche Grund“ für die beabsichtigte „Abversetzung“ der des Geheimnisverrats verdächtigten Personen darin lag, den „Betriebsfrieden“ im A. wiederherzustellen. Er hatte sich durch Einsicht in die Geheimakten aber auch davon überzeugen können, dass der Verdacht nicht auch gegen den BF gerichtet war; dieser sollte vielmehr nur wegen seiner früheren Zugehörigkeit zum belasteten Referat B 2 (als „Bauernopfer“) von der Maßnahme mitbetroffen sein. Bei diesem Kenntnisstand hätte aber die vom DA nach eigenem Bekunden vorgenommene Interessenabwägung zu Gunsten des BF ausschlagen müssen. Auch wenn dem DA bei der Beurteilung der Sachlage ein gewisser Ermessensspielraum zur Verfügung stand, führte die Ermessensübung im Falle des BF zu einem nicht sachgerechten, unbilligen Resultat. Wurde doch mit der Entscheidung, die beabsichtigte Personalmaßnahme auch hinsichtlich des BF mitzutragen, in Kauf genommen, dass gerade dadurch sowohl in der bisherigen als auch in der (den) zukünftigen Dienststelle(n) des BF der Anschein einer schwerwiegenden dienstlichen Verfehlung bestehen bleibt oder überhaupt erst entsteht. Es konnte auch nicht zweifelhaft sein, dass der BF die geplante Maßnahme als solche mit sanktionierendem Charakter auffassen musste und er im Falle ihrer Umsetzung besonderen (auch psychischen) Belastungen ausgesetzt sein würde, wie sie nach seiner lebensnahen Darstellung nun auch tatsächlich eingetreten sind. In Kenntnis des wahren Sachverhalts wäre vom DA in dieser Situation jedenfalls zu erwarten gewesen, dass er seinen Beitrag zur Rehabilitierung des BF leistet, indem er dessen beabsichtigter „Abversetzung“ im Rahmen der ihm durch das PVG eingeräumten Möglichkeiten entgegentritt. Darin, dass der DA diese Möglichkeiten nicht ausgeschöpft hat, sondern der Maßnahme zustimmte, liegt die Gesetzeswidrigkeit seiner Geschäftsführung. Diese war auf Antrag des BF gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG festzustellen.

Zuletzt aktualisiert am

23.03.2010

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at