

RS 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

Schlagworte

beabsichtigte Dienstzuteilung, Verständigung der Personalvertretung, Interessenabwägung

Rechtssatz

Wird der Personalvertretung die Absicht, eine Dienstzuteilung 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. Schragel, PVG § 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 Gesetzwidrigkeit seiner Geschäftsführung.

Wird der Personalvertretung die Absicht, eine Dienstzuteilung 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, PVG 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.

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