

RS Pvak 2010/1/7 A6-PVAK/09

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.01.2010

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

Schlagworte

Aufgaben der Personalvertretung, Wahrung der Interessen der Gesamtheit der Bediensteten, Abwägung zu Einzelinteressen, Vertretungsverlangen eines Bediensteten

Rechtssatz

Der Begriff der „Einzelpersonalangelegenheit“ in § 9 Abs 4 lit b PVG 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 (Schrägel, PVG § 9 Rz 72f). Aus diesem Grund scheiden wegen der bestehenden Interessenkollision etwa Fälle wie Ernennungen, Funktionsbeträuerungen etc aus den Einzelpersonalangelegenheiten aus (Schrägel aaO § 9 Rz 73). 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 (Schrägel aaO § 9 Rz 73). Die Ablehnung des Vertretungsersuchens im vorliegenden Fall steht mit den dargelegten Grundsätzen im Einklang. Es liegt nahe, dass bei Verfolgung des Einzelinteresses des BF, mag dieses aus seiner Sicht auch durchaus verständlich und begründet gewesen sein, eine Kollision mit den finanziellen, vor allem aber – wie der BF selbst zugestand – den laufbahnenorientierten Interessen seiner Nachfolgerin unausweichlich gewesen wäre. Davon abgesehen ist ganz allgemein davon auszugehen, dass das im BM*** bei der Entscheidung über Auslandsverwendungen gepflogene Rotationsprinzip (auch) der Herstellung von Chancengleichheit im beruflichen Fortkommen der Bediensteten dient und seine strenge Einhaltung daher im grundsätzlichen Interesse der Gesamtheit der Bediensteten liegt. Anhaltspunkte dafür, dass eine Ausnahme zu Gunsten des BF im konkreten Einzelfall auch dem Interesse der Gesamtheit der Bediensteten entsprochen hätte, sind im Verfahren nicht hervorgekommen. Der Begriff der „Einzelpersonalangelegenheit“ in Paragraph 9, Absatz 4, Litera b, PVG 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 (Schrägel, PVG Paragraph 9, Rz 72f). Aus diesem Grund scheiden wegen der bestehenden Interessenkollision etwa Fälle wie Ernennungen, Funktionsbeträuerungen etc aus den Einzelpersonalangelegenheiten aus (Schrägel aaO Paragraph 9, Rz 73). 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 (Schrägel aaO Paragraph 9, Rz 73). Die Ablehnung des Vertretungsersuchens im vorliegenden Fall steht mit den dargelegten Grundsätzen im Einklang. Es liegt nahe, dass bei Verfolgung des Einzelinteresses des BF, mag dieses aus seiner Sicht auch durchaus verständlich und begründet gewesen sein, eine Kollision mit den finanziellen, vor allem aber – wie der BF selbst zugestand – den laufbahnenorientierten Interessen seiner Nachfolgerin unausweichlich gewesen wäre. Davon abgesehen ist ganz allgemein davon auszugehen, dass das im BM*** bei der Entscheidung über Auslandsverwendungen gepflogene Rotationsprinzip (auch) der Herstellung von Chancengleichheit im beruflichen Fortkommen der Bediensteten dient und seine strenge Einhaltung daher im grundsätzlichen Interesse der Gesamtheit der Bediensteten liegt. Anhaltspunkte dafür, dass eine Ausnahme zu Gunsten des BF im konkreten Einzelfall auch dem Interesse der Gesamtheit der Bediensteten entsprochen hätte, sind im Verfahren nicht hervorgekommen.

Zuletzt aktualisiert am

03.02.2010

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at