

TE Pvak 2009/9/15 A1-PVAK/09

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.09.2009

Norm

PVG §9 Abs3 lita

PVG §28

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
1. PVG § 28 heute

2. PVG § 28 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
3. PVG § 28 gültig von 17.07.1987 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
4. PVG § 28 gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SPENLING (Vorsitzender), Dr. VEITH und Dr. HACKL-MIHELJAK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Mag. HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des Bundesministers *** gegen den Zentralausschuss *** (in der Folge: Zentralausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird teilweise Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass der Beschluss des Zentralausschusses vom 1. Dezember 2008, mit dem die Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung des A. verweigert wurde, hinsichtlich des in den Schreiben (E-Mails) vom 27. Juli, 3. August und 3. September 2007 gegen B. erhobenen Vorwurfs einer rassistischen Haltung nicht gesetzwidrig, hinsichtlich der Kontaktaufnahmen mit „Amnesty International“ und „ZARA“ jedoch gesetzwidrig war. Der genannte Beschluss wird im gesetzwidrigen Umfang aufgehoben. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass der Beschluss des Zentralausschusses vom 1. Dezember 2008, mit dem die Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung des A. verweigert wurde, hinsichtlich des in den Schreiben (E-Mails) vom 27. Juli, 3. August und 3. September 2007 gegen B. erhobenen Vorwurfs einer rassistischen Haltung nicht gesetzwidrig, hinsichtlich der Kontaktaufnahmen mit „Amnesty International“ und „ZARA“ jedoch gesetzwidrig war. Der genannte Beschluss wird im gesetzwidrigen Umfang aufgehoben. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

Begründung:

A. ist Vorsitzender des Dienststellenausschusses (DA) für die Dienststelle der Bundesmobilenverwaltung. Dieser DA hat drei Mitglieder und – weil sich niemand der Wahl stellte – keine Ersatzmitglieder.

Der Bundesminister *** (vormals Bundesminister ***; in der Folge nur: Bundesminister) beabsichtigt, A. eine schriftliche Ermahnung zu erteilen, weil dieser dem Dienststellenleiter B. in drei an die Staatssekretärin *** gerichteten Schreiben (E-Mails) vorgeworfen habe, eine rassistische Haltung zu haben und Bewerber für eine Lehrstelle nach deutschen und ausländischen Namen gereiht zu haben. Zusätzlich habe er die von ihm erhobenen Vorwürfe auch Dritten zugänglich gemacht.

Der im Sinne des § 28 PVG vom Bundesminister befasste Zentralausschuss (ZA) beschloss zunächst in seiner Sitzung vom 6.12.2007, die geforderte Zustimmung zu verweigern. Der im Sinne des Paragraph 28, PVG vom Bundesminister befasste Zentralausschuss (ZA) beschloss zunächst in seiner Sitzung vom 6.12.2007, die geforderte Zustimmung zu verweigern.

Mit Bescheid vom 10.9.2008, AZ A 28-PVAK/07, gab die Personalvertretungs-Aufsichtskommission der Beschwerde des Bundesministers Folge, stellte fest, dass der Beschluss des ZA vom 6.12.2007 mangels Zuständigkeit des ZA gesetzwidrig war, und hob den genannten Beschluss auf. In der Begründung dieser Entscheidung führte die Kommission unter anderem aus, dass der ZA nach dem klaren Wortlaut des § 28 PVG für die Beschlussfassung nicht zuständig gewesen sei. Dass der zuständige DA nur drei Mitglieder und keine Ersatzmitglieder habe, stehe diesem Ergebnis nicht entgegen, weil der DA gemäß § 22 Abs 4 PVG auch noch bei Anwesenheit mindestens der Hälfte seiner Mitglieder beschlussfähig sei. Auch wenn A. in eigener Sache befangen sei und an der Beschlussfassung nicht mitwirken könne, so lägen doch keine Hinweise für eine Befangenheit (auch) der beiden verbleibenden Mitglieder des DA vor. Mit Bescheid vom 10.9.2008, AZ A 28-PVAK/07, gab die Personalvertretungs-Aufsichtskommission der Beschwerde des Bundesministers Folge, stellte fest, dass der Beschluss des ZA vom 6.12.2007 mangels Zuständigkeit des ZA gesetzwidrig war, und hob den genannten Beschluss auf. In der Begründung dieser Entscheidung führte die Kommission unter anderem aus, dass der ZA nach dem klaren Wortlaut des Paragraph 28, PVG für die Beschlussfassung nicht zuständig gewesen sei. Dass der zuständige DA nur drei Mitglieder und keine Ersatzmitglieder habe, stehe diesem Ergebnis nicht entgegen, weil der DA gemäß Paragraph 22, Absatz 4, PVG auch noch bei

Anwesenheit mindestens der Hälfte seiner Mitglieder beschlussfähig sei. Auch wenn A. in eigener Sache befangen sei und an der Beschlussfassung nicht mitwirken könne, so lägen doch keine Hinweise für eine Befangenheit (auch) der beiden verbleibenden Mitglieder des DA vor.

In der Folge erklärten sich auch die beiden übrigen Mitglieder des DA für befangen. Daraufhin wurde neuerlich der ZA mit der Angelegenheit befasst. Dieser beschloss in seiner Sitzung vom 1.12.2008 abermals, der dienstrechtlichen Verfolgung des A. nicht zuzustimmen.

Der Bundesminister bekämpft auch diesen Beschluss des ZA als gesetzwidrig und begehrt dessen Aufhebung. Er macht geltend, dass A. bei dem ihm vorgeworfenen Verhalten nicht als Personalvertreter gehandelt habe, sodass der – mangels Beschlussfähigkeit des DA nun zuständige – ZA seiner dienstrechtlichen Verfolgung zustimmen müsse.

Der ZA äußerte sich in seiner Stellungnahme dahin, dass A. an den in seiner Dienststelle regelmäßig stattfindenden Dienstbesprechungen nicht nur als Werkstättenleiter – er ist Vergolder und Staffierermeister – sondern auch in seiner Funktion als Personalvertreter teilnehme. Die inkriminierten Schreiben stünden mit den Dienstbesprechungen vom 27.7. und 3.8.2007 und den dabei erörterten Personalangelegenheiten, nämlich der Aufnahme von Bediensteten, in unmittelbarem Zusammenhang. Auch bei der anonymen Kontaktierung von Dritten („Amnesty International“ und „ZARA“) sei er als Personalvertreter tätig gewesen. Er habe ein taugliches Mittel angewendet, um (vermeintliche) Missstände in der Dienststelle hintanzuhalten.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Gemäß § 28 Abs 1 PVG dürfen die Personalvertreter und die Mitglieder der Wahlausschüsse wegen Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Nach § 28 Abs 2 PVG hat der Ausschuss die Zustimmung zu erteilen, wenn er zu dem Ergebnis kommt, dass die Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung der Funktion erfolgt sind. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, PVG dürfen die Personalvertreter und die Mitglieder der Wahlausschüsse wegen Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Nach Paragraph 28, Absatz 2, PVG hat der Ausschuss die Zustimmung zu erteilen, wenn er zu dem Ergebnis kommt, dass die Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung der Funktion erfolgt sind.

Dies bedeutet, dass ein Personalvertreter wegen Äußerungen oder Handlungen, die in Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter erfolgt sind, dienstrechtlich nicht zur Verantwortung gezogen werden darf. Das Personalvertretungsorgan, dem der Personalvertreter angehört, hat also, wenn ihm von der Dienstgeberseite ein zu ahndender Sachverhalt mitgeteilt wurde, zu prüfen, ob das Verhalten, das geahndet werden soll, in der Eigenschaft als Personalvertreter oder nicht in dieser Eigenschaft gesetzt wurde. Handelte der Personalvertreter in dieser Eigenschaft, darf das Personalvertretungsorgan der dienstrechtlichen Verantwortung nicht zustimmen, handelte er nicht in dieser Eigenschaft, muss es dies tun. Der Personalvertretungsausschuss hat hingegen nicht zu prüfen, ob die dem Personalvertreter vorgeworfenen Äußerungen oder Handlungen einen dienstrechtlich zu ahndenden Tatbestand darstellen oder ob der Personalvertreter die ihm zur Last gelegten Äußerungen und Handlungen tatsächlich gemacht hat, sondern lediglich die Frage zu beurteilen, ob das dem Personalvertreter vorgeworfene Verhalten, die Wahrheit des Vorwurfs vorausgesetzt, in Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter gesetzt worden wäre oder nicht; die anderen Umstände zu beurteilen ist allein Aufgabe der zuständigen Dienstgeberorgane (Schrägel aaO § 28 Rz 1). Dies bedeutet, dass ein Personalvertreter wegen Äußerungen oder Handlungen, die in Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter erfolgt sind, dienstrechtlich nicht zur Verantwortung gezogen werden darf. Das Personalvertretungsorgan, dem der Personalvertreter angehört, hat also, wenn ihm von der Dienstgeberseite ein zu ahndender Sachverhalt mitgeteilt wurde, zu prüfen, ob das Verhalten, das geahndet werden soll, in der Eigenschaft als Personalvertreter oder nicht in dieser Eigenschaft gesetzt wurde. Handelte der Personalvertreter in dieser Eigenschaft, darf das Personalvertretungsorgan der dienstrechtlichen Verantwortung nicht zustimmen, handelte er nicht in dieser Eigenschaft, muss es dies tun. Der Personalvertretungsausschuss hat hingegen nicht zu prüfen, ob die dem Personalvertreter vorgeworfenen Äußerungen oder Handlungen einen dienstrechtlich zu ahndenden Tatbestand darstellen oder ob der Personalvertreter die ihm zur Last gelegten Äußerungen und Handlungen tatsächlich gemacht hat, sondern lediglich die Frage zu beurteilen, ob das dem Personalvertreter vorgeworfene Verhalten, die Wahrheit des

Vorwurfs vorausgesetzt, in Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter gesetzt worden wäre oder nicht; die anderen Umstände zu beurteilen ist allein Aufgabe der zuständigen Dienstgeberorgane (Schrägel aaO Paragraph 28, Rz 1).

Zur Ausübung der Funktion als Personalvertreter gehört zunächst all das, was schon nach dem Gesetzeswortlaut Personalvertreterertätigkeit ist, also die Teilnahme an den Sitzungen des Personalvertretungsorgans, dem der Personalvertreter angehört, die Teilnahme an Verhandlungen und Beratungen mit der Dienstgeberseite, aber auch die Teilnahme der Dienststellenausschussmitglieder an der Dienststellenversammlung. Auch die Teilnahme an formlosen, von der Dienstgeberseite für erforderlich oder zweckmäßig gehaltenen Besprechungen erfolgt in Ausübung der Funktion als Personalvertreter. Funktionsausübung ist überdies jede Tätigkeit eines Personalvertreters, die dem Personalvertretungsorgan, dem er angehört, als Geschäftsführungshandlung zuzurechnen ist, weil ihn das Gesetz für das Organ zu Handlungen berufen hat. Hiezu gehört insbesondere die Erfüllung von Verpflichtungen, die dem Vorsitzenden, dessen Stellvertreter, dem an Lebensjahren ältesten Ausschussmitglied, dem Schriftführer oder gemäß § 22 Abs 8 PVG einem Ausschussmitglied übertragen sind (Schrägel aaO § 28 Rz 4). Zur Ausübung der Funktion als Personalvertreter gehört zunächst all das, was schon nach dem Gesetzeswortlaut Personalvertreterertätigkeit ist, also die Teilnahme an den Sitzungen des Personalvertretungsorgans, dem der Personalvertreter angehört, die Teilnahme an Verhandlungen und Beratungen mit der Dienstgeberseite, aber auch die Teilnahme der Dienststellenausschussmitglieder an der Dienststellenversammlung. Auch die Teilnahme an formlosen, von der Dienstgeberseite für erforderlich oder zweckmäßig gehaltenen Besprechungen erfolgt in Ausübung der Funktion als Personalvertreter. Funktionsausübung ist überdies jede Tätigkeit eines Personalvertreters, die dem Personalvertretungsorgan, dem er angehört, als Geschäftsführungshandlung zuzurechnen ist, weil ihn das Gesetz für das Organ zu Handlungen berufen hat. Hiezu gehört insbesondere die Erfüllung von Verpflichtungen, die dem Vorsitzenden, dessen Stellvertreter, dem an Lebensjahren ältesten Ausschussmitglied, dem Schriftführer oder gemäß Paragraph 22, Absatz 8, PVG einem Ausschussmitglied übertragen sind (Schrägel aaO Paragraph 28, Rz 4).

Entscheidend ist, ob die Tätigkeit im weitesten Sinn als Personalvertretungstätigkeit im Sinne einer Vertretung der Interessen der Bediensteten gegenüber dem Dienstgeber oder als eine einer solchen Vertretungstätigkeit dienliche Vorbereitungs- oder Hilfstätigkeit zu werten ist (A 23-PVAK/02 uva).

Stellt ein Personalvertreter fest, dass ein Vorgesetzter seine ihm obliegenden Dienstpflichten verletzt, hat er grundsätzlich nicht persönlich einzuschreiten, sondern, wenn ein Tätigwerden der Personalvertretung erforderlich erscheint, die Angelegenheit auf die Tagesordnung der nächsten Ausschusssitzung setzen zu lassen. Ein persönliches Einschreiten eines einzelnen Personalvertreters sieht das Gesetz nicht vor, schon gar nicht nach außen in Erscheinung tretende Einzelaktionen wie etwa die Erteilung von Zeitungs- oder Rundfunkinterviews. Tut er dies dennoch und handelt er hierbei unmissverständlich in seiner Eigenschaft als Personalvertreter, übt er damit aber doch, wenn auch möglicherweise gesetzwidrig, die Funktion als Personalvertreter aus. Sanktionslos kann allerdings nur eine Spontanreaktion bleiben; in anderen Fällen verletzt der Personalvertreter zumindest dann seine Dienstpflichten, wenn er nicht bei seinem Vorgesetzten die erforderliche freie Zeit in Anspruch genommen hat. Grundsätzlich darf der Personalvertreter die Ausübung des Dienstes nicht mit der Tätigkeit als Personalvertreter vermengen und sich jederzeit in die Funktion als Personalvertreter versetzen (Schrägel aaO § 28 Rz 7). Stellt ein Personalvertreter fest, dass ein Vorgesetzter seine ihm obliegenden Dienstpflichten verletzt, hat er grundsätzlich nicht persönlich einzuschreiten, sondern, wenn ein Tätigwerden der Personalvertretung erforderlich erscheint, die Angelegenheit auf die Tagesordnung der nächsten Ausschusssitzung setzen zu lassen. Ein persönliches Einschreiten eines einzelnen Personalvertreters sieht das Gesetz nicht vor, schon gar nicht nach außen in Erscheinung tretende Einzelaktionen wie etwa die Erteilung von Zeitungs- oder Rundfunkinterviews. Tut er dies dennoch und handelt er hierbei unmissverständlich in seiner Eigenschaft als Personalvertreter, übt er damit aber doch, wenn auch möglicherweise gesetzwidrig, die Funktion als Personalvertreter aus. Sanktionslos kann allerdings nur eine Spontanreaktion bleiben; in anderen Fällen verletzt der Personalvertreter zumindest dann seine Dienstpflichten, wenn er nicht bei seinem Vorgesetzten die erforderliche freie Zeit in Anspruch genommen hat. Grundsätzlich darf der Personalvertreter die Ausübung des Dienstes nicht mit der Tätigkeit als Personalvertreter vermengen und sich jederzeit in die Funktion als Personalvertreter versetzen (Schrägel aaO Paragraph 28, Rz 7).

Vor diesem rechtlichen Hintergrund erweist sich die Beschwerde als unberechtigt, soweit sie die von A. an die Staatssekretärin *** gerichteten Schreiben (E-Mails) vom 27.7, 3.8. und 3.9.2007 betrifft:

Vorauszuschicken ist, dass die zu AZ A 28-PVAK/07 einer inhaltlichen Prüfung der Beschwerde noch entgegenstehende Unzuständigkeit des ZA infolge der mittlerweile angezeigten Befangenheit sämtlicher Mitglieder des DA und dessen dadurch in dieser Angelegenheit eingetretenen Beschlussunfähigkeit nicht mehr gegeben ist.

Wie sich aus dem Inhalt der erwähnten Schreiben und der weiteren in Beilage 5 zusammengefassten Urkunden ergibt, bezogen sich die von A. gegen B. erhobenen Vorwürfe auf die in den Dienstbesprechungen vom 27.7. und 3.8.2007 erörterte Frage, nach welchen Kriterien bei der Auswahl und Aufnahme eines benötigten Lehrlings vorgegangen werden soll. Die Aufnahme von Bediensteten zählt gemäß § 9 Abs 3 lit a PVG zu jenen Angelegenheiten, die dem DA mitzuteilen sind. Diese Bestimmung kommt jedenfalls dann zur Anwendung, wenn Bedienstete nach dem VBG oder auf Grund eines sonstigen privatrechtlichen Vertrags aufgenommen werden sollen (Schrägel aaO § 9 Rz 48). Dabei handelt es sich um eine Maßnahme, bei welcher der Personalvertretung das volle Mitwirkungsrecht zusteht (Schrägel aaO § 9 Rz 47 aE); liegt es doch im Interesse aller Bediensteten, dass der bestgeeignete Bewerber aufgenommen wird (vgl. Schrägel aaO § 9 Rz 48). Der gegen B. gerichtete Vorwurf, die Bewerber nicht ausschließlich nach sachlichen Kriterien reihen zu wollen, wurde somit in der vertretbaren Annahme A. erhoben, in Wahrung der Interessen der Bediensteten als Personalvertreter zu agieren. Er erfolgte zudem jeweils unmittelbar nach den beiden Dienstbesprechungen, sodass auch von einer „Spontanreaktion“ im Sinne der obigen Ausführungen ausgegangen werden kann. Wie sich aus dem Inhalt der erwähnten Schreiben und der weiteren in Beilage 5 zusammengefassten Urkunden ergibt, bezogen sich die von A. gegen B. erhobenen Vorwürfe auf die in den Dienstbesprechungen vom 27.7. und 3.8.2007 erörterte Frage, nach welchen Kriterien bei der Auswahl und Aufnahme eines benötigten Lehrlings vorgegangen werden soll. Die Aufnahme von Bediensteten zählt gemäß Paragraph 9, Absatz 3, Litera a, PVG zu jenen Angelegenheiten, die dem DA mitzuteilen sind. Diese Bestimmung kommt jedenfalls dann zur Anwendung, wenn Bedienstete nach dem VBG oder auf Grund eines sonstigen privatrechtlichen Vertrags aufgenommen werden sollen (Schrägel aaO Paragraph 9, Rz 48). Dabei handelt es sich um eine Maßnahme, bei welcher der Personalvertretung das volle Mitwirkungsrecht zusteht (Schrägel aaO Paragraph 9, Rz 47 aE); liegt es doch im Interesse aller Bediensteten, dass der bestgeeignete Bewerber aufgenommen wird (vergleiche Schrägel aaO Paragraph 9, Rz 48). Der gegen B. gerichtete Vorwurf, die Bewerber nicht ausschließlich nach sachlichen Kriterien reihen zu wollen, wurde somit in der vertretbaren Annahme A. erhoben, in Wahrung der Interessen der Bediensteten als Personalvertreter zu agieren. Er erfolgte zudem jeweils unmittelbar nach den beiden Dienstbesprechungen, sodass auch von einer „Spontanreaktion“ im Sinne der obigen Ausführungen ausgegangen werden kann.

Der Beschwerdeführer verweist nun zwar grundsätzlich völlig zu Recht darauf, dass A. in seinem ersten Schreiben vom 27.7.2007 weder seinen richtigen Namen genannt noch auf seine Funktion als Personalvertreter hingewiesen hat. Wären diesem Schreiben nicht noch weitere gefolgt, so wäre seiner Auffassung uneingeschränkt beizupflichten, wonach eine derartige Vorgehensweise mit der Tätigkeit eines Personalvertreters nicht zu vereinbaren ist. Schon in seinem nächsten Schreiben vom 3.8.2007 hat A. diesen bedenklichen Eindruck aber dadurch korrigiert, dass er aus der Anonymität herausgetreten ist und auf seine Funktion als Personalvertreter ausdrücklich hingewiesen hat. Berücksichtigt man den inhaltlichen Zusammenhang aller drei Schreiben und hält man A. ferner zu Gute, dass er bereits im ersten Schreiben durch Angabe seiner Telefonnummer wenigstens eine Kontaktaufnahme mit ihm ermöglicht hat, ist insgesamt von einem einheitlichen Handeln als Personalvertreter auszugehen, das nach außen hin letztlich auch erkennbar war.

Anders fällt hingegen die Beurteilung des Vorwurfs der Kontaktaufnahme mit „Amnesty International“ und „ZARA“ aus:

Hierbei handelt es sich um eine geradezu typische, an außenstehende Dritte gerichtete Einzelaktion, die mit der Funktionsausübung eines Personalvertreters noch dazu in keinem erkennbaren Zusammenhang stand. Es mag A. zwar durchaus zuzubilligen sein, dass er auch bei dieser Aktion der subjektiven Meinung war, in seiner Eigenschaft als Personalvertreter zu handeln und (vermeintliche) Interessen der Bediensteten wahrzunehmen. Ein Hinweis darauf, dass er seine Funktion nach außen hin offen legte, ergibt sich aber weder aus der Stellungnahme des ZA noch aus den der Kommission vorliegenden Urkunden. Da A. die Kontaktierung der genannten Vereinigungen erst in seinem dritten, am 3.9.2007 an die Staatssekretärin *** übersendeten Schreiben erstmals erwähnte, kann überdies auch nicht als erwiesen angenommen werden, dass die beanstandete Initiative zu den Dienstbesprechungen vom 27.7. und 3.8.2007 in einem zeitnahen, die Einschätzung als „Spontanreaktion“ eines Personalvertreters noch ermöglichenden Zusammenhang stand.

Auch die Aussage A. anlässlich seiner Befragung vom 25.9.2007, auf die sich der ZA in der Verhandlung vom 25.5.2009

bezog, lässt einen Bezug zu seiner Funktion als Personalvertreter nicht erkennen. Ob die Behauptung A., bei „Amnesty International“ nur mit seiner Schwester und bei „ZARA“ anonym mit einem Rechtsanwalt gesprochen sowie letzterem lediglich ein anonymisiertes Protokoll vorgelegt zu haben, zutrifft, und ob auch ein solcher Sachverhalt eine dienstrechtliche Ahndung durch Erteilung einer Ermahnung rechtfertigen könnte, entzieht sich allerdings der Überprüfung durch die Kommission. Diese hat, wie bereits erörtert, lediglich die Frage zu beurteilen, ob das dem Personalvertreter vorgeworfene Verhalten – die Richtigkeit des Vorwurfs vorausgesetzt – in Ausübung seiner Funktion gesetzt wurde oder nicht. Dies ist aus den dargelegten Erwägungen nicht der Fall. Hingegen obliegt es dem Dienstgeber, noch vor der von ihm beabsichtigten dienstrechtlichen Maßnahme den maßgeblichen Sachverhalt restlos aufzuklären.

Der Beschluss des ZA erweist sich somit im erörterten Umfang als gesetzwidrig und ist insoweit aufzuheben.

Zuletzt aktualisiert am

01.10.2009

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at