

TE Pvak 2009/7/15 A23-PVAK/08

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.07.2009

Norm

PVG §2 Abs1

PVG §22 Abs3

PVGO §17 Abs1

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 § 22 heute
2. PVG § 22 gültig ab 30.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
3. PVG § 22 gültig von 01.09.2014 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
4. PVG § 22 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
5. PVG § 22 gültig von 31.12.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
6. PVG § 22 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
7. PVG § 22 gültig von 24.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
8. PVG § 22 gültig von 01.04.1992 bis 23.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
9. PVG § 22 gültig von 17.07.1987 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
10. PVG § 22 gültig von 09.07.1975 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

1. PVGO § 17 heute
2. PVGO § 17 gültig ab 01.08.2019 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 230/2019
3. PVGO § 17 gültig von 11.09.1987 bis 31.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 441/1987
4. PVGO § 17 gültig von 27.01.1968 bis 10.09.1987

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 Landespolizeikommandanten für Wien gegen den Dienststellenausschuss *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird teilweise Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass der Beschluss des Dienststellenausschusses vom 25. November 2008, mit dem die Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung des A. verweigert wurde, hinsichtlich der Äußerungen vom 10. August 2008 und der Äußerungen über Mitglieder des EUROPOOLS nicht gesetzwidrig, hinsichtlich der Eintragung des B. in das Überstundenvormerkbuch jedoch gesetzwidrig war. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2

PVG wird festgestellt, dass der Beschluss des Dienststellenausschusses vom 25. November 2008, mit dem die Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung des A. verweigert wurde, hinsichtlich der Äußerungen vom 10. August 2008 und der Äußerungen über Mitglieder des EUROPOOLS nicht gesetzwidrig, hinsichtlich der Eintragung des B. in das Überstundenvormerkbuch 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). Das Landespolizeikommando für Wien (LPK) erstattete am 14.11.2008 gegen ihn eine Disziplinaranzeige, die folgende Vorwürfe enthält:

1. 1.)eins,

A. habe am 10.8.2008 im Zuge einer Diskussion über eine Sonntagskommandierung gegenüber C. und D. geäußert, dass die Wachkommandanten lauter „Schwammerl“ seien. Weiters habe er gesagt: „E. und F. sind eure Totengräber, die sollten lieber ihre Wachkommandanten-Tätigkeiten ausüben und nicht in höheren Sphären schweben.“ Schließlich habe er angekündigt, dass er die Position des Wachkommandanten im Einvernehmen mit G. „abdrehen“ werde.

1. 2.)2,

A. stehe im Verdacht, im Überstundenvormerkbuch unbefugt eine Eintragung vorgenommen zu haben. Er habe den Namen des B. angefügt, um damit dessen Interesse für eine Überstundenleistung am 10.8.2008 zu bekunden. Der Vorfall sei untersucht und ein Abschlussbericht sei an die Staatsanwaltschaft Wien übermittelt worden. In diesem Zusammenhang habe A. am 4.10.2008 gegenüber D. in zynischem und sarkastischem Ton eine Einladung zum Essen ausgesprochen, um sich dafür zu bedanken, dass er zu dem Vorfall einvernommen worden sei.

1. 3.)3,

A. habe während der EURO 2008 die Mitglieder des EUROPOOLS mehrmals abwertend als faule Mitarbeiter, die ohnehin keine Arbeit hätten, Verräter etc beschimpft.

Der im Sinne des § 28 PVG vom LPK um die Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung des A. ersuchte DA beschloss in seiner Sitzung vom 25.11.2008, die geforderte Zustimmung zu verweigern. Während der Debatte und der Abstimmung über diesen Tagesordnungspunkt wurde A. in seiner Funktion als Vorsitzender des DA von H. vertreten. Seine Anwesenheit beschränkte sich auf jene Zeit, in welcher er dem DA als Auskunftsperson zur Verfügung stand. Am 4.12.2008 wurde die von A. in seiner Funktion als Vorsitzender des DA unterzeichneten Ausfertigung des Beschlusses per Telefax an das LPK übermittelt. Der im Sinne des Paragraph 28, PVG vom LPK um die Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung des A. ersuchte DA beschloss in seiner Sitzung vom 25.11.2008, die geforderte Zustimmung zu verweigern. Während der Debatte und der Abstimmung über diesen Tagesordnungspunkt wurde A. in seiner Funktion als Vorsitzender des DA von H. vertreten. Seine Anwesenheit beschränkte sich auf jene Zeit, in welcher er dem DA als Auskunftsperson zur Verfügung stand. Am 4.12.2008 wurde die von A. in seiner Funktion als Vorsitzender des DA unterzeichneten Ausfertigung des Beschlusses per Telefax an das LPK übermittelt.

Der Landespolizeikommandant für Wien bekämpft den Beschluss des DA als gesetzwidrig und begehrt eine Entscheidung der Kommission in diesem Sinn. Er macht geltend, dass der Vorsitzende des DA den in eigener Angelegenheit gefassten Beschluss selbst unterzeichnet und im Übrigen bei dem in der Disziplinaranzeige inkriminierten Verhalten nicht als Personalvertreter gehandelt habe. Aus diesen Gründen sei der Beschluss des DA gesetzwidrig.

Der DA steht auf dem Standpunkt, dass A. die ihm vorgeworfenen Handlungen und Äußerungen – wenn überhaupt – in seiner Eigenschaft als Personalvertreter getätigt habe.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

I. Zur Unterzeichnung der Ausfertigung des vom DA gefassten Beschlusses römisch eins. Zur Unterzeichnung der Ausfertigung des vom DA gefassten Beschlusses:

Gemäß § 22 Abs 3 zweiter Satz PVG kann sich ein Mitglied des DA, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, durch

ein Ersatzmitglied vertreten lassen. Ein Verhinderungsfall liegt ua vor, wenn ein Personalvertreter allein unmittelbar Betroffener in einer zur Beschlussfassung stehenden Angelegenheit ist, sodass durch diese persönlichen Umstände eine objektive und sachliche Entscheidung nicht erwartet werden kann. In einem solchen Fall ist er von der Mitwirkung an der Geschäftsführung des Personalvertretungsorgans, dem er angehört, ausgeschlossen und daher an der Ausübung seiner Funktion gemäß § 22 Abs 3 PVG verhindert. Ist der Vorsitzende selbst betroffen, hat er die Angelegenheit, falls sie zunächst an ihn herangetragen wurde, sofort seinem Stellvertreter zu übergeben. Von der Mitwirkung an der Beschlussfassung des Personalvertretungsorgans, dem er angehört, ist ein Personalvertreter insbesondere dann ausgeschlossen, wenn darüber, ob er dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden kann, zu entscheiden ist. Nimmt der ausgeschlossene Personalvertreter trotzdem an der Beschlussfassung teil, ist das Personalvertretungsorgan unrichtig zusammengesetzt und der Beschluss ist gesetzwidrig (vgl Schragel, PVG § 22 Rz 29). Gemäß Paragraph 22, Absatz 3, zweiter Satz PVG kann sich ein Mitglied des DA, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, durch ein Ersatzmitglied vertreten lassen. Ein Verhinderungsfall liegt ua vor, wenn ein Personalvertreter allein unmittelbar Betroffener in einer zur Beschlussfassung stehenden Angelegenheit ist, sodass durch diese persönlichen Umstände eine objektive und sachliche Entscheidung nicht erwartet werden kann. In einem solchen Fall ist er von der Mitwirkung an der Geschäftsführung des Personalvertretungsorgans, dem er angehört, ausgeschlossen und daher an der Ausübung seiner Funktion gemäß Paragraph 22, Absatz 3, PVG verhindert. Ist der Vorsitzende selbst betroffen, hat er die Angelegenheit, falls sie zunächst an ihn herangetragen wurde, sofort seinem Stellvertreter zu übergeben. Von der Mitwirkung an der Beschlussfassung des Personalvertretungsorgans, dem er angehört, ist ein Personalvertreter insbesondere dann ausgeschlossen, wenn darüber, ob er dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden kann, zu entscheiden ist. Nimmt der ausgeschlossene Personalvertreter trotzdem an der Beschlussfassung teil, ist das Personalvertretungsorgan unrichtig zusammengesetzt und der Beschluss ist gesetzwidrig vergleiche Schragel, PVG Paragraph 22, Rz 29).

Aus dieser Rechtslage folgt zunächst, dass A. an der Mitwirkung bei der Beschlussfassung über die gemäß § 28 PVG geforderte Zustimmung des DA zu seiner dienstrechtlichen Verfolgung ausgeschlossen war. Es ist aber ohnedies unstrittig, dass er weder an der Debatte noch an der Abstimmung über diesen Tagesordnungspunkt teilgenommen hat und der Vorsitz von seinem Stellvertreter ausgeübt wurde. Die behauptete Gesetzwidrigkeit des Beschlusses liegt daher (insoweit) nicht vor. Sie wird auch nur darin gesehen, dass der ausgeschlossene Vorsitzende des DA die Ausfertigung des ohne seine Mitwirkung gefassten Beschlusses unterzeichnet hat. Dazu ist auszuführen: Aus dieser Rechtslage folgt zunächst, dass A. an der Mitwirkung bei der Beschlussfassung über die gemäß Paragraph 28, PVG geforderte Zustimmung des DA zu seiner dienstrechtlichen Verfolgung ausgeschlossen war. Es ist aber ohnedies unstrittig, dass er weder an der Debatte noch an der Abstimmung über diesen Tagesordnungspunkt teilgenommen hat und der Vorsitz von seinem Stellvertreter ausgeübt wurde. Die behauptete Gesetzwidrigkeit des Beschlusses liegt daher (insoweit) nicht vor. Sie wird auch nur darin gesehen, dass der ausgeschlossene Vorsitzende des DA die Ausfertigung des ohne seine Mitwirkung gefassten Beschlusses unterzeichnet hat. Dazu ist auszuführen:

Die Geschäftsführung der Personalvertretungsorgane ist mit der Fassung konkreter Beschlüsse noch nicht beendet. Zu ihrer Effektuierung bedarf es vielmehr der Abgabe schriftlicher Erklärungen gegenüber dem Dienststellenleiter (DL). Das erfordert die Ausfertigung der gefassten Beschlüsse und deren Unterfertigung. Beides obliegt in der Regel dem Vorsitzenden, der den Ausschuss nach außen vertritt (vgl Schragel aaO § 22 Rz 49). Nahm aber der Vorsitzende an der Beschlussfassung in dieser Funktion wegen einer Verhinderung iSd § 22 Abs 3 PVG gar nicht teil, sondern wurde er hierbei vertreten, so wirkt die Verhinderung auch auf die Ausfertigung und Unterfertigung des in seiner Abwesenheit gefassten Beschlusses fort. Diese Aufgaben (Ausfertigung und Unterfertigung) obliegen dann seinem Stellvertreter, der bei der Beschlussfassung die Funktion des Vorsitzenden tatsächlich innehatte. Dementsprechend bestimmt auch § 17 Abs 1 PVGO, dass Schriftstücke, die namens des Personalvertretungsausschusses unterfertigt werden, im Falle der Verhinderung des Vorsitzenden von seinem Stellvertreter zu unterzeichnen sind. Die Geschäftsführung der Personalvertretungsorgane ist mit der Fassung konkreter Beschlüsse noch nicht beendet. Zu ihrer Effektuierung bedarf es vielmehr der Abgabe schriftlicher Erklärungen gegenüber dem Dienststellenleiter (DL). Das erfordert die Ausfertigung der gefassten Beschlüsse und deren Unterfertigung. Beides obliegt in der Regel dem Vorsitzenden, der den Ausschuss nach außen vertritt vergleiche Schragel aaO Paragraph 22, Rz 49). Nahm aber der Vorsitzende an der Beschlussfassung in dieser Funktion wegen einer Verhinderung iSd Paragraph 22, Absatz 3, PVG gar nicht teil, sondern wurde er hierbei vertreten, so wirkt die Verhinderung auch auf die Ausfertigung und Unterfertigung des in seiner Abwesenheit gefassten Beschlusses fort. Diese Aufgaben (Ausfertigung und Unterfertigung) obliegen dann seinem

Stellvertreter, der bei der Beschlussfassung die Funktion des Vorsitzenden tatsächlich innehatte. Dementsprechend bestimmt auch Paragraph 17, Absatz eins, PVGO, dass Schriftstücke, die namens des Personalvertretungsausschusses unterfertigt werden, im Falle der Verhinderung des Vorsitzenden von seinem Stellvertreter zu unterzeichnen sind.

Dem Beschwerdeführer ist zuzustimmen, dass die beanstandete Vorgangsweise des A. mit diesen Grundsätzen nicht im Einklang steht. Dies ändert aber nichts an der ordnungsgemäßen Besetzung des DA bei der Beschlussfassung, weshalb der Beschluss in einem den gesetzlichen Vorgaben entsprechenden Verfahren zustande gekommen ist.

II. Zur inhaltlichen Entscheidung des DA:römisch zwei. Zur inhaltlichen Entscheidung des DA:

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 ahnender 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 ahnenden 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 ahnender 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 ahnenden 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 Personalvertreter Tätigkeit 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 Personalvertreter Tätigkeit 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. Hierzu 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 (Schrager aaO Paragraph 28, Rz 4).

Die Ausübung der Funktion als Personalvertreter geht allerdings über die Vorbereitung von und die Teilnahme an formellen oder durch Mitteilung an den Dienstvorgesetzten formell abgegrenzten Veranstaltungen hinaus. Die Personalvertreter haben schon zur Erlangung der zur Beschlussfassung erforderlichen persönlichen Informationen insbesondere auch Kontakte zu anderen Personalvertretern und Dienstgebervertretern, vor allem aber auch zu den zu vertretenden Bediensteten herzustellen. Sie haben auch die vom Organ gefassten Beschlüsse zu vollziehen. Ferner sind sie verpflichtet, Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen der zu vertretenden Bediensteten entgegenzunehmen und zu beantworten bzw dem Ausschuss, dem sie angehören, weiterzugeben. Es ist aber auch selbstverständlich, 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 die Kontakte zu den Bediensteten herzustellen und ihnen ihre Standpunkte und Auffassungen darzulegen (Schrager aaO § 28 Rz 5). Die Ausübung der Funktion als Personalvertreter geht allerdings über die Vorbereitung von und die Teilnahme an formellen oder durch Mitteilung an den Dienstvorgesetzten formell abgegrenzten Veranstaltungen hinaus. Die Personalvertreter haben schon zur Erlangung der zur Beschlussfassung erforderlichen persönlichen Informationen insbesondere auch Kontakte zu anderen Personalvertretern und Dienstgebervertretern, vor allem aber auch zu den zu vertretenden Bediensteten herzustellen. Sie haben auch die vom Organ gefassten Beschlüsse zu vollziehen. Ferner sind sie verpflichtet, Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen der zu vertretenden Bediensteten entgegenzunehmen und zu beantworten bzw dem Ausschuss, dem sie angehören, weiterzugeben. Es ist aber auch selbstverständlich, 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 die Kontakte zu den Bediensteten herzustellen und ihnen ihre Standpunkte und Auffassungen darzulegen (Schrager aaO Paragraph 28, Rz 5).

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).

Vor diesem rechtlichen Hintergrund erweist sich die Beschwerde als unberechtigt, soweit sie die Punkte 1. und 3. der Disziplinaranzeige betrifft:

Zu Punkt 1.:

Wie der in der Verhandlung vom 27.4.2009 als Auskunftsperson vernommene A. glaubhaft versicherte, betraf die am 10.8.2008 in seiner Freizeit geführte Diskussion die Praxis der Überstundeneinteilung, ein Thema, das damals bereits länger umstritten und mittlerweile auch schon Gegenstand von Erörterungen im DA und von Verhandlungen mit dem DL war. A. hat während des Gesprächs auch schon darauf hingewiesen, dass sich der DA mit der Sache befassen müsse, weshalb sein Handeln als Personalvertreter auch nach außen hin erkennbar war. Seine Äußerungen („Schwammerl“, „Totengräber“, „abdrehen“) mögen zwar für sich genommen nicht tolerierbar sein – dies hat die Kommission nicht zu prüfen -, sie fielen aber in der vertretbaren Annahme A., in Wahrung der Interessen der Bediensteten als Personalvertreter zu agieren. Dem widersprach auch der in der Verhandlung anwesende Vertreter des LPK letztlich nicht.

Zu Punkt 3.:

Die Erwägungen zu Punkt 1. treffen auch auf dieses Faktum zu. A. betonte, dass sich der DA mit den Zuteilungen von

Bediensteten zum sogenannten EUROPOOL schon vorher kritisch auseinandergesetzt hatte bzw, wie sich aus der Stellungnahme des DA ergibt, der Schaffung des Pools überhaupt ablehnend gegenübergestanden war. Als sich in der Belegschaft die Kritik an den zugeteilten (laut A. nur herumsitzenden) Beamten häufte, fand A. – ob zu Recht oder zu Unrecht ist hier nicht zu prüfen – die Prognose des DA betätigt, was zu den ihm zugeschriebenen Äußerungen gegenüber dem Gruppenleiter führte. Seine Auffassung, damit nur die Kritik der Belegschaft weitergegeben und als Personalvertreter gehandelt zu haben, ist nachvollziehbar, und blieb seitens des Vertreters des LPK abermals ohne Widerspruch.

Anders verhält es sich allerdings mit der in Punkt 2. der Disziplinaranzeige formulierten Anschuldigung:

Dazu erläuterte A. unter Hinweis auf die Stellungnahme des DA, er sei im Interesse des B. tätig geworden, der sich auf Grund eines Unfalls seiner Mutter in einer schwierigen Situation befunden habe. B. habe seine in einem Krankenhaus aufhältige Mutter zu jeder freien Zeit besucht. Er sei bereits im (Überstunden-)Vormerkbuch für den Schub Schwechat eingetragen gewesen. Durch die Eintragung auch im Überstundenvormerkbuch des PAZ sei es für ihn leichter gewesen, zu entscheiden, welche Überstunden er schließlich leisten wolle. Mit der Eintragung in das Vormerkbuch sei somit nicht nur ein wirtschaftlicher, sondern auch ein sozialer Zweck verbunden gewesen.

Diese Darstellung, die im Wesentlichen auch von B. bestätigt wurde, lässt nicht erkennen, inwiefern die beanstandete Vorgangsweise des A. mit der Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter im Zusammenhang stehen soll. Eine wie immer geartete Einbindung der Personalvertretung bzw des A. als Personalvertreter ist in keiner Weise ersichtlich. Soweit sich A. auf die Förderung wirtschaftlicher und sozialer Interessen beruft, stellt er nur auf die Interessen des B. ab. Aus der Nennung der Bediensteten in der Mehrzahl in § 2 Abs 1 PVG folgt jedoch, dass die Personalvertretung stets die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu wahren und zu fördern hat. Das bedeutet zwar nicht, dass sie nicht auch auf die Wahrung von Interessen einzelner Bediensteter hinwirken dürfte; sie hat aber immer eine Abwägung zwischen dem Einzelinteresse und dem Interesse der Gesamtheit der Bediensteten vorzunehmen und darf das Einzelinteresse nur verfolgen, wenn dieses auch dem Interesse der Gesamtheit der Bediensteten entspricht (Schrägel aaO § 2 Rz 16). Davon kann aber keine Rede sein, wenn für einen einzelnen Bediensteten durch eine doppelte Vormerkung günstigere Voraussetzungen für die Zuteilung von Überstunden geschaffen werden, die bei entsprechender Wahl des „Begünstigten“ zu Lasten desjenigen Bediensteten gehen müssen, der ohne diese Vormerkung zum Zug gekommen wäre. Unter diesen Umständen durfte A. nicht mehr von der Annahme ausgehen, als Personalvertreter zu handeln. Insoweit ist der Beschluss des DA somit gesetzwidrig und daher aufzuheben. Davon ist auch die mit diesem Faktum untrennbar im Zusammenhang stehende „Einladung zum Essen“ umfasst. Diese Darstellung, die im Wesentlichen auch von B. bestätigt wurde, lässt nicht erkennen, inwiefern die beanstandete Vorgangsweise des A. mit der Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter im Zusammenhang stehen soll. Eine wie immer geartete Einbindung der Personalvertretung bzw des A. als Personalvertreter ist in keiner Weise ersichtlich. Soweit sich A. auf die Förderung wirtschaftlicher und sozialer Interessen beruft, stellt er nur auf die Interessen des B. ab. Aus der Nennung der Bediensteten in der Mehrzahl in Paragraph 2, Absatz eins, PVG folgt jedoch, dass die Personalvertretung stets die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu wahren und zu fördern hat. Das bedeutet zwar nicht, dass sie nicht auch auf die Wahrung von Interessen einzelner Bediensteter hinwirken dürfte; sie hat aber immer eine Abwägung zwischen dem Einzelinteresse und dem Interesse der Gesamtheit der Bediensteten vorzunehmen und darf das Einzelinteresse nur verfolgen, wenn dieses auch dem Interesse der Gesamtheit der Bediensteten entspricht (Schrägel aaO Paragraph 2, Rz 16). Davon kann aber keine Rede sein, wenn für einen einzelnen Bediensteten durch eine doppelte Vormerkung günstigere Voraussetzungen für die Zuteilung von Überstunden geschaffen werden, die bei entsprechender Wahl des „Begünstigten“ zu Lasten desjenigen Bediensteten gehen müssen, der ohne diese Vormerkung zum Zug gekommen wäre. Unter diesen Umständen durfte A. nicht mehr von der Annahme ausgehen, als Personalvertreter zu handeln. Insoweit ist der Beschluss des DA somit gesetzwidrig und daher aufzuheben. Davon ist auch die mit diesem Faktum untrennbar im Zusammenhang stehende „Einladung zum Essen“ umfasst.

Zuletzt aktualisiert am

20.07.2009

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at