

RS Pvak 2008/12/11 A31-PVAK/05

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 11.12.2008

Norm

PVG §2 Abs1

PVG §9 Abs4 lita

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, Maßnahmen zum allgemeinen Nutzen und im Interesse der Bediensteten, Anregung einer Versetzung

Rechtssatz

Das in § 9 Abs. 4 lit. a PVG genannte Ziel ist im Wesentlichen nur eine in andere Worte gekleidete Wiederholung der in § 2 Abs. 1 PVG genannten Aufgaben (Schrägel, PVG, § 9 Rz 66). § 2 Abs. 1 PVG stellt die Generalklausel dar, die den Aufgabenbereich der Personalvertretung im Allgemeinen absteckt. Den Organen der Personalvertretung wird damit für ihre Tätigkeit ein weiter Spielraum eingeräumt. Dem § 2 PVG ist auch zu entnehmen, dass die Personalvertretung bei ihrer Tätigkeit nicht allein das Interesse des einzelnen Bediensteten, sondern vor allem das Interesse der Gesamtheit der Bediensteten zu beachten und bei jeder Maßnahme zu prüfen hat, ob das öffentliche Wohl gefördert und den Erfordernissen eines zweckmäßigen Dienstbetriebs entsprochen wird. Das kann unter Umständen auch zur Folge haben, dass die Personalvertretung eine Maßnahme beantragt, anregt oder billigt, die sich für den einzelnen Bediensteten nachteilig auswirkt, aber im Interesse der Gesamtheit der Bediensteten geboten ist. Dazu wird auch die – hier relevante – Anregung einer Personalvertretung zur amtswegigen Versetzung eines Bediensteten gezählt (A 7-PVAK/76 = Köckeis/Panni Nr. 75; Schrägel aaO § 9 Rz 16). Dies muss auch für die amtswegige Versetzung eines Vorgesetzten gelten, wenn von der Personalvertretung wahrgenommene, fortgesetzte Unzukömmlichkeiten zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, die den Arbeitsfrieden und das Betriebsklima in einer Dienststelle empfindlich beeinträchtigen können, beseitigt werden sollen (Schrägel aaO Rz 67). Auch bei einer solchen bloßen Anregung wie hier, die ausdrücklich von einer Versetzung von Amts wegen spricht und somit keine formelle Antragstellung iSd Regelungen des PVG ist, kann eine Pflichtverletzung der Personalvertretung vorliegen.

Das in Paragraph 9, Absatz 4, Litera a, PVG genannte Ziel ist im Wesentlichen nur eine in andere Worte gekleidete Wiederholung der in Paragraph 2, Absatz eins, PVG genannten Aufgaben (Schrägel, PVG, Paragraph 9, Rz 66). Paragraph 2, Absatz eins, PVG stellt die Generalklausel dar, die den Aufgabenbereich der Personalvertretung im Allgemeinen absteckt. Den Organen der Personalvertretung wird damit für ihre Tätigkeit ein weiter Spielraum eingeräumt. Dem Paragraph 2, PVG ist auch zu entnehmen, dass die Personalvertretung bei ihrer Tätigkeit nicht allein das Interesse des einzelnen Bediensteten, sondern vor allem das Interesse der Gesamtheit der Bediensteten zu beachten und bei jeder Maßnahme zu prüfen hat, ob das öffentliche Wohl gefördert und den Erfordernissen eines zweckmäßigen Dienstbetriebs entsprochen wird. Das kann unter Umständen auch zur Folge haben, dass die Personalvertretung eine Maßnahme beantragt, anregt oder billigt, die sich für den einzelnen Bediensteten nachteilig auswirkt, aber im Interesse der Gesamtheit der Bediensteten geboten ist. Dazu wird auch die – hier relevante – Anregung einer Personalvertretung zur amtswegigen Versetzung eines Bediensteten gezählt (A 7-PVAK/76 = Köckeis/Panni Nr. 75; Schrägel aaO Paragraph 9, Rz 16). Dies muss auch für die amtswegige Versetzung eines Vorgesetzten gelten, wenn von der Personalvertretung wahrgenommene, fortgesetzte Unzukömmlichkeiten zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, die den Arbeitsfrieden und das Betriebsklima in einer Dienststelle empfindlich beeinträchtigen können, beseitigt werden sollen (Schrägel aaO Rz 67). Auch bei einer solchen bloßen Anregung wie hier, die ausdrücklich von einer Versetzung von Amts wegen spricht und somit keine formelle Antragstellung iSd Regelungen des PVG ist, kann eine Pflichtverletzung der Personalvertretung vorliegen.

Zuletzt aktualisiert am

17.03.2009

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at