

TE Pvak 2008/5/15 A13-PVAK/07

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.05.2008

Norm

PVG §9 Abs1 litf

PVG §29 Abs1

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 § 29 heute

2. PVG § 29 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
3. PVG § 29 gültig von 01.11.2004 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
4. PVG § 29 gültig von 01.01.1995 bis 31.10.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
5. PVG § 29 gültig von 01.01.1992 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
6. PVG § 29 gültig von 11.07.1991 bis 31.12.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 362/1991
7. PVG § 29 gültig von 01.05.1989 bis 10.07.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 244/1989
8. PVG § 29 gültig von 17.07.1987 bis 30.04.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
9. PVG § 29 gültig von 09.07.1975 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SCHIEMER (Vorsitzender), Dr. SPENLING und Mag. MASICEK, Dr. SANDRISSER als Vertreter des Dienstgebers sowie Mag. HEROLD als Vertreter der Dienstnehmer über die vom Zentrallausschusses *** (in der Folge: Zentrallausschuss) gemäß § 41 Abs 6 PVG vorgelegte Beschwerde des Dienststellenausschusses *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) gegen den Kommandanten des *** (in der Folge: Kommandant) entschieden: Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SCHIEMER (Vorsitzender), Dr. SPENLING und Mag. MASICEK, Dr. SANDRISSER als Vertreter des Dienstgebers sowie Mag. HEROLD als Vertreter der Dienstnehmer über die vom Zentrallausschusses *** (in der Folge: Zentrallausschuss) gemäß Paragraph 41, Absatz 6, PVG vorgelegte Beschwerde des Dienststellenausschusses *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) gegen den Kommandanten des *** (in der Folge: Kommandant) entschieden:

Der Beschwerde wird teilweise Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 5 PVG wird festgestellt, dass der Kommandant *** dadurch das Gesetz verletzt hat, dass er
Gemäß Paragraph 41, Absatz 5, PVG wird festgestellt, dass der Kommandant *** dadurch das Gesetz verletzt hat, dass er

1. 1) Ziffer eins
die im Zusammenhang mit den PAD/IPOS-Schulungen Überstunden angeordnet hat, ohne das Mitwirkungsrecht des Dienststellenausschusses zu beachten;
2. 2) Ziffer 2
bei der Ausgestaltung der Bildschirmarbeitsplätze im Einzelzellentrakt nicht das Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss herstellte;
3. 3) Ziffer 3
dem Dienststellenausschuss keinen eigenen Raum zur Verfügung stellte und
4. 4) Ziffer 4
dem Personalvertreter *** eine Belehrung gemäß § 109 BDG erteilte, ohne vorher die Zustimmung des Dienststellenausschusses iSd § 28 Abs 1 PVG einzuholen. Im Übrigen wird der Beschwerde nicht Folge gegeben.
Gemäß § 41 Abs 5 PVG wird festgestellt, dass die Vorgangsweise des Kommandanten im Zusammenhang mit der Gewährung von Belohnungen im Jahr 2006 nicht gesetzwidrig war. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.
dem Personalvertreter *** eine Belehrung gemäß Paragraph 109, BDG erteilte, ohne vorher die Zustimmung des Dienststellenausschusses iSd Paragraph 28, Absatz eins, PVG einzuholen. Im Übrigen wird der Beschwerde nicht Folge gegeben. Gemäß Paragraph 41, Absatz 5, PVG wird festgestellt, dass die Vorgangsweise des Kommandanten im Zusammenhang mit der Gewährung von Belohnungen im Jahr 2006 nicht gesetzwidrig war. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

Begründung:

Der Zentrallausschuss (ZA) legte gemäß § 41 Abs 6 PVG einen Antrag des Dienststellenausschusses (in der Folge: DA) vor, in dem geltend gemacht wird, dass der Kommandant in folgenden Fällen das PVG verletzt habe: Der Zentrallausschuss (ZA) legte gemäß Paragraph 41, Absatz 6, PVG einen Antrag des Dienststellenausschusses (in der Folge: DA) vor, in dem geltend gemacht wird, dass der Kommandant in folgenden Fällen das PVG verletzt habe:

Anordnung von Überstunden:

Der Kommandant habe Schulungstermine festgelegt und dabei Überstunden für zahlreiche Bedienstete angeordnet. Der DA sei davon nicht in Kenntnis gesetzt bzw so zeitgerecht informiert worden, dass eine Mitwirkung möglich

gewesen wäre. Damit habe der Kommandant § 9 Abs 1 lit h iVm § 10 Abs 1 PVG nicht eingehalten. Der Kommandant habe Schulungstermine festgelegt und dabei Überstunden für zahlreiche Bedienstete angeordnet. Der DA sei davon nicht in Kenntnis gesetzt bzw so zeitgerecht informiert worden, dass eine Mitwirkung möglich gewesen wäre. Damit habe der Kommandant Paragraph 9, Absatz eins, Litera h, in Verbindung mit Paragraph 10, Absatz eins, PVG nicht eingehalten.

Ausgestaltung der Arbeitsplätze im Einzelzellentrakt:

Die Arbeitsplätze im Einzelzellentrakt seien im Zuge des Umbaus des *** verlegt worden. Dabei seien Bildschirmarbeitsplätze geschaffen, der DA jedoch sei in die Ausgestaltung dieser Arbeitsplätze nicht eingebunden worden. Die Arbeitsplätze entsprächen nicht dem BundesbedienstetenschutzG und seien der Gesundheit der Bediensteten abträglich. Einem Antrag des DA, deshalb die Besetzung des Arbeitsplatzes bis zu einer Einigung mit dem DA auszusetzen, habe der Kommandant nicht entsprochen. Daraufhin habe der DA eine Überprüfung durch den Arbeitsinspektor veranlasst, die zahlreiche Beanstandungen (Arbeitshöhe, Fußfreiheit, Lichtreflexion) ergeben habe. Durch die Nichteinbindung des DA habe der Kommandant § 9 Abs 2 lit g iVm § 9 Abs 5 PVG nicht eingehalten. Die Arbeitsplätze im Einzelzellentrakt seien im Zuge des Umbaus des *** verlegt worden. Dabei seien Bildschirmarbeitsplätze geschaffen, der DA jedoch sei in die Ausgestaltung dieser Arbeitsplätze nicht eingebunden worden. Die Arbeitsplätze entsprächen nicht dem BundesbedienstetenschutzG und seien der Gesundheit der Bediensteten abträglich. Einem Antrag des DA, deshalb die Besetzung des Arbeitsplatzes bis zu einer Einigung mit dem DA auszusetzen, habe der Kommandant nicht entsprochen. Daraufhin habe der DA eine Überprüfung durch den Arbeitsinspektor veranlasst, die zahlreiche Beanstandungen (Arbeitshöhe, Fußfreiheit, Lichtreflexion) ergeben habe. Durch die Nichteinbindung des DA habe der Kommandant Paragraph 9, Absatz 2, Litera g, in Verbindung mit Paragraph 9, Absatz 5, PVG nicht eingehalten.

Verweigerung eines Raums für den DA:

Vor dem Umbau sei dem DA ein Raum zur Verfügung gestanden. Dieser Raum habe über Anordnung des Kommandanten geräumt werden müssen. Ein Ersatz hierfür sei – obwohl dies mehrmals mündlich zugesagt worden sei – trotz mehrmaliger Urgenz nicht zur Verfügung gestellt worden. Am 1. März 2007 habe der DA schriftlich beantragt, ihm einen Raum zur Verfügung zu stellen. Im Antwortschreiben des Kommandanten sei lediglich ausgeführt worden, dass für Sitzungen – bei rechtzeitiger Ankündigung – ein Raum zur Verfügung gestellt werde. Derzeit seien die Akten des DA, der für 270 Bedienstete zuständig sei, an verschiedenen Orten untergebracht. Ein Kasten mit Ordnern stehe in einem Raucherzimmer. Die Verweigerung eines Raum für den DA verletze § 29 Abs 1 PVG. Vor dem Umbau sei dem DA ein Raum zur Verfügung gestanden. Dieser Raum habe über Anordnung des Kommandanten geräumt werden müssen. Ein Ersatz hierfür sei – obwohl dies mehrmals mündlich zugesagt worden sei – trotz mehrmaliger Urgenz nicht zur Verfügung gestellt worden. Am 1. März 2007 habe der DA schriftlich beantragt, ihm einen Raum zur Verfügung zu stellen. Im Antwortschreiben des Kommandanten sei lediglich ausgeführt worden, dass für Sitzungen – bei rechtzeitiger Ankündigung – ein Raum zur Verfügung gestellt werde. Derzeit seien die Akten des DA, der für 270 Bedienstete zuständig sei, an verschiedenen Orten untergebracht. Ein Kasten mit Ordnern stehe in einem Raucherzimmer. Die Verweigerung eines Raum für den DA verletze Paragraph 29, Absatz eins, PVG.

Mitwirkung bei der Erstellung der Grundsätze für Belohnungen:

Dem DA sei 2006 – wie schon zuvor – nicht die Möglichkeit eingeräumt worden, an der Erstellung von Grundsätzen für die Belohnungen mitzuwirken.

Ermahnung eines Personalvertreters ohne Beachtung des § 28 Abs 1 PVG: Ermahnung eines Personalvertreters ohne Beachtung des Paragraph 28, Absatz eins, PVG:

Dem DA sei eine Liste der Bediensteten, denen eine Belohnung gewährt wurde, übergeben worden. Diese Liste sei vom Mitglied des DA *** auf einer Anschlagtafel ausgehängt worden. Nach drei Wochen habe *** vom Kommandanten die Weisung erhalten, die Liste zu entfernen, weil die darin enthaltenen personenbezogenen Daten nicht ausgehängt werden dürften. Am 23. März 2007 wurde *** – obwohl dieser auf sein Handeln in dieser Funktion hingewiesen habe – wegen des Aushängens der Liste eine Ermahnung gemäß § 109 Abs 2 BDG erteilt. Damit sei § 28 Abs 1 PVG nicht beachtet worden. Dem DA sei eine Liste der Bediensteten, denen eine Belohnung gewährt wurde, übergeben worden. Diese Liste sei vom Mitglied des DA *** auf einer Anschlagtafel ausgehängt worden. Nach drei Wochen habe *** vom Kommandanten die Weisung erhalten, die Liste zu entfernen, weil die darin enthaltenen

personenbezogenen Daten nicht ausgehängt werden dürften. Am 23. März 2007 wurde *** – obwohl dieser auf sein Handeln in dieser Funktion hingewiesen habe – wegen des Aushängens der Liste eine Ermahnung gemäß Paragraph 109, Absatz 2, BDG erteilt. Damit sei Paragraph 28, Absatz eins, PVG nicht beachtet worden.

Der Kommandant bestritt, Bestimmungen des PVG verletzt zu haben. Im Einzelnen hielt der den gegen ihn erhobenen Vorwürfen im Wesentlichen Folgendes entgegen:

Anordnung von Überstunden:

Der Vorwurf des DA betreffe eine zentral angeordnete Schulung, die in die Zuständigkeit des ZA falle und nicht mit einem DA zu verhandeln wäre. Auch die Kommandierung zu Überstundendiensten bei Unterschreiten des personellen Mindeststandes sei für ganz Wien zentral geregelt worden. Trotzdem habe der Kommandant diese Schulung im Interesse einer guten Zusammenarbeit mit dem DA besprochen und die Rahmenbedingungen mit diesem festgelegt. Die Anschuldigungen des DA seien daher „an den Haaren herbeigezogen“.

Ausgestaltung der Arbeitsplätze im Einzelzellentrakt:

Der DA sei rechtzeitig in die Umbauarbeiten einbezogen worden. Von einer Verletzung des PVG könne keine Rede sein. Auch das LPK habe in einem an das Bundesministerium für Inneres (BMI) gerichteten Schreiben vom 13. November 2006 dargelegt, dass der DA gehörig eingebunden worden sei.

Verweigerung eines Raums für den DA:

Dem DA werde für Besprechungen ein geeigneter Raum (Besprechungszimmer mit Infrastruktur) zur Verfügung gestellt. Ein eigener Besprechungsraum für den DA sei weder wirtschaftlich, noch vorgesehen. Auch das LPK habe im Schreiben vom 13. November 2006 darauf hingewiesen, dass die Bereitstellung eines eigenen Raums im Bereich des *** nicht möglich sei.

Mitwirkung bei der Erstellung der Grundsätze für Belohnungen:

Die maßgebenden Rahmenbedingungen für die Belohnungen seien zwischen dem LPK Wien und dem Fachausschuss (FA) festgelegt worden. Die gewährten Belohnungen seien dem DA schriftlich mitgeteilt worden. Eine Verletzung des PVG sei daher nicht zu erkennen.

Ermahnung eines Personalvertreters ohne Beachtung des § 28 Abs 1 PVG: Ermahnung eines Personalvertreters ohne Beachtung des Paragraph 28, Absatz eins, PVG:

Das LPK habe in seinem Schreiben vom 13. November 2006 die Vorgangsweise des Kommandanten als korrekt bezeichnet und darauf hingewiesen, dass ein Anschlag an der Amtstafel – soweit hier von Interesse – an die Zustimmung des Dienststellenleiters gebunden sei. Das LPK habe daher die Anweisung erteilt, dem Personalvertreter *** eine schriftliche Belehrung zu erteilen. Nach § 28 Abs 1 PVG sei die Einleitung eines Disziplinarverfahrens bzw die Verhängung einer Ordnungs- oder Disziplinarstrafe gegen einen Personalvertreter ohne Zustimmung des Ausschusses unzulässig. Gemäß § 109 BDG könne von der Erstattung einer Disziplinaranzeige abgesehen werden, wenn die Erteilung einer Belehrung oder Ermahnung ausreiche. Der Begriff „Ordnungsstrafe“ existiere im derzeitigen Disziplinarrecht nicht mehr. Der Auftrag zur Erteilung einer schriftlichen Ermahnung stelle keine Verfolgungshandlung iSd § 28 PVG dar. In der mündlichen Verhandlung vom 14. Jänner 2008 machte der Kommandant überdies geltend, dass er selbst keine Ermahnungen erteile, sondern nur das LPK. Das LPK habe in seinem Schreiben vom 13. November 2006 die Vorgangsweise des Kommandanten als korrekt bezeichnet und darauf hingewiesen, dass ein Anschlag an der Amtstafel – soweit hier von Interesse – an die Zustimmung des Dienststellenleiters gebunden sei. Das LPK habe daher die Anweisung erteilt, dem Personalvertreter *** eine schriftliche Belehrung zu erteilen. Nach Paragraph 28, Absatz eins, PVG sei die Einleitung eines Disziplinarverfahrens bzw die Verhängung einer Ordnungs- oder Disziplinarstrafe gegen einen Personalvertreter ohne Zustimmung des Ausschusses unzulässig. Gemäß Paragraph 109, BDG könne von der Erstattung einer Disziplinaranzeige abgesehen werden, wenn die Erteilung einer Belehrung oder Ermahnung ausreiche. Der Begriff „Ordnungsstrafe“ existiere im derzeitigen Disziplinarrecht nicht mehr. Der Auftrag zur Erteilung einer schriftlichen Ermahnung stelle keine Verfolgungshandlung iSd Paragraph 28, PVG dar. In der mündlichen Verhandlung vom 14. Jänner 2008 machte der Kommandant überdies geltend, dass er selbst keine Ermahnungen erteile, sondern nur das LPK.

Auf Grund des durchgeführten Beweisverfahrens trifft die Kommission zum beiderseitigen Vorbringen nachstehende Feststellungen:

Anordnung von Überstunden:

Der Beschwerdepunkt betrifft die zentral vom LPK angeordneten PAD/IPOS-Schulungen. Die Dauer der Schulung, die zur Teilnahme Verpflichteten und die Zeit (April 2007) waren vorgegeben; das genaue Datum war vom Kommandanten festzulegen.

Zur Abwicklung des Kurses waren Überstunden notwendig. Vor deren Anordnung wurde der DA vom Kommandanten nicht eingebunden. Er erachtete dies auf Grund der zentral vorgegebenen Rahmenbedingungen für die Schulungen nicht als erforderlich.

Beweiswürdigung:

Die dazu getroffenen Feststellungen sind größtenteils unstrittig. Die Angaben des Kommandanten zur Frage der Einbindung des DA waren unklar. Zunächst erklärte er, mit dem DA beraten zu haben. Schließlich fügte er aber hinzu, er habe – da es sich um die Fortsetzung einer Schulung gehandelt habe – keine Verhandlungen gepflogen. Auch insofern ist davon auszugehen, dass sich die Angaben des Kommandanten über die durchgeführten Beratungen auf die Rahmenbedingungen, nicht aber auf die konkrete Anordnung der Überstunden bezog. Die Kommission legt daher ihrer Entscheidung – der Aussage des Vorsitzenden des DA und wohl auch den Angaben des Kommandanten entsprechend – die Feststellung zugrunde, dass vor der Anordnung der jeweils notwendigen Überstunden der DA nicht eingebunden wurde.

Ausgestaltung der Arbeitsplätze im Einzelzellentrakt:

Die erstmalige Ausgestaltung der Arbeitsplätze im Einzelzellentrakt – je einer pro Stockwerk – erfolgte im Dezember 2006. Der DA wurde dabei nicht einbezogen. Es handelt sich um Bildschirmarbeitsplätze, an denen der DA die Höhe der Schreibtische und die vom Kommandanten aus Sicherheitsgründen als notwendig erachtete (scharfkantige) Metallverkleidung der PC beanstandet. Am 23. Dezember 2006 beantragte der DA, die betroffenen Arbeitsplätze umzugestalten, weil er der Meinung war, dass die vorhandene Lösung den einschlägigen Schutzbestimmungen nicht entspricht. Am 8. Jänner 2007 wies der Kommandant den Antrag mangels Begründung ab. Bei einer Besprechung mit dem Kommandanten am 10. Jänner 2007 kam es zu keiner Einigung. In einer Sitzung vom 19. Jänner 2007 wurde abermals eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsplätze urgiert. Der Kommandant entsprach diesem Antrag nicht, sodass der DA am 14. Februar 2007 die Vorlage der Sache an das LPK beantragte. Die Ausstattung der Arbeitsplätze wurde vom Arbeitsinspektor in mehreren Punkten kritisiert. In der mündlichen Verhandlung vom 7. April 2007 gestand der Kommandant zu, das Einvernehmen mit dem DA nicht hergestellt zu haben. Dies sei nicht erforderlich gewesen, weil dem DA die Pläne übermittelt worden seien und durch das BundesbedienstetenschutzG ausreichende Vorgaben bestanden hätten.

Verweigerung eines Raums für den DA:

Dem DA steht kein eigener Raum zur Verfügung. Lediglich für Sitzungen wird ihm – gegen Voranmeldung und Reservierung – ein Raum zur Verfügung gestellt. Die Kästen des DA wurden auf Grund einer Vereinbarung zwischen dem DA und dem Kommandanten in der Sammelhalle aufgestellt. Ein Verzicht des DA auf seine Forderung nach einem eigenen Raum ist dieser Vereinbarung nicht zu entnehmen. Die vom Kommandanten als Möglichkeit angebotene Abhaltung von Sitzungen in der Sammelhalle lehnt der DA als unzureichend ab, zumal der Raum videoüberwacht ist.

Die baulichen Voraussetzungen im *** erlauben es, dem DA einen Raum zur Verfügung zu stellen.

Zur Beweiswürdigung:

Auch in diesem Zusammenhang ist der Sachverhalt weitgehend unbestritten. Zur Möglichkeit der Zurverfügungstellung eines Raums verweist der DA auf einen Vernehmungsraum, der die notwendige technische Ausstattung aufweist und nicht bzw kaum benützt wird. Der Kommandant hat dem zwar nicht zugestimmt, hat aber die grundsätzliche Möglichkeit, dem DA in einer Dienststelle mit 270 Bediensteten einen Raum zur Verfügung zu stellen, nicht schlüssig bestritten.

Mitwirkung bei der Erstellung der Grundsätze für Belohnungen:

Dem DA wurden die gewährten Belohnungen und die Namen der betroffenen Bediensteten mitgeteilt. Grundsätze über die Gewährung der Belohnungen wurden auf der Ebene der Dienststelle nicht aufgestellt, sondern nur zwischen dem LPK und dem Fachausschuss vereinbart.

Ermahnung eines Personalvertreters ohne Beachtung des § 28 Abs 1 PVG: Ermahnung eines Personalvertreters ohne Beachtung des Paragraph 28, Absatz eins, PVG:

Der Personalvertreter *** hängte die dem DA übermittelte Belohnungsliste an der Amtstafel auf. Über Weisung des Kommandanten wurde sie nach einiger Zeit wieder entfernt. Das LPK wertete das Verhalten *** als Dienstpflichtverletzung iSd § 43 Abs 2 BDG und wies den Kommandanten an, *** iSd § 109 Abs 2 BDG eine niederschriftliche Belehrung zu erteilen. Dieser Anordnung ist der Kommandant am 23. März 2007 nachgekommen. Der Personalvertreter *** hängte die dem DA übermittelte Belohnungsliste an der Amtstafel auf. Über Weisung des Kommandanten wurde sie nach einiger Zeit wieder entfernt. Das LPK wertete das Verhalten *** als Dienstpflichtverletzung iSd Paragraph 43, Absatz 2, BDG und wies den Kommandanten an, *** iSd Paragraph 109, Absatz 2, BDG eine niederschriftliche Belehrung zu erteilen. Dieser Anordnung ist der Kommandant am 23. März 2007 nachgekommen.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Anordnung von Überstunden:

Die Kommission teilt die Rechtsauffassung der Personalvertretung, dass der Kommandant durch die Unterlassung der Einbindung des DA dessen in § 9 Abs 1 lit h PVG normiertes Mitwirkungsrecht verletzt hat. Nach dieser Bestimmung obliegt dem DA die Mitwirkung bei der Anordnung von Überstunden ua dann, wenn die Anordnung für mehrere Bedienstete erfolgt. Dies ist hier unzweifelhaft der Fall. Der Hinweis des Kommandanten, die Abhaltung und die Rahmenbedingungen der Schulungen seien – ebenso wie die Notwendigkeit, Überstunden anzuordnen – zentral vorgegeben worden, geht am Kern der Sache vorbei. Der Umstand der Vorgabe, dass Überstunden angeordnet werden müssen, ist nicht geeignet, das Mitwirkungsrecht des DA bei der konkreten Anordnung im Einzelfall in Frage zu stellen. Schließlich geht es bei Mitwirkungsrecht des DA um die Ausgestaltung der Anordnung im konkreten Fall. In diesem Punkt erweist sich daher die Beschwerde als berechtigt. Die Kommission teilt die Rechtsauffassung der Personalvertretung, dass der Kommandant durch die Unterlassung der Einbindung des DA dessen in Paragraph 9, Absatz eins, Litera h, PVG normiertes Mitwirkungsrecht verletzt hat. Nach dieser Bestimmung obliegt dem DA die Mitwirkung bei der Anordnung von Überstunden ua dann, wenn die Anordnung für mehrere Bedienstete erfolgt. Dies ist hier unzweifelhaft der Fall. Der Hinweis des Kommandanten, die Abhaltung und die Rahmenbedingungen der Schulungen seien – ebenso wie die Notwendigkeit, Überstunden anzuordnen – zentral vorgegeben worden, geht am Kern der Sache vorbei. Der Umstand der Vorgabe, dass Überstunden angeordnet werden müssen, ist nicht geeignet, das Mitwirkungsrecht des DA bei der konkreten Anordnung im Einzelfall in Frage zu stellen. Schließlich geht es bei Mitwirkungsrecht des DA um die Ausgestaltung der Anordnung im konkreten Fall. In diesem Punkt erweist sich daher die Beschwerde als berechtigt.

Ausgestaltung der Arbeitsplätze im Einzelzellentrakt:

Zwischen den Parteien ist nicht strittig, dass der DA in die Ausgestaltung der betroffenen Arbeitsplätze, bei denen es sich um Bildschirmarbeitsplätze handelt, nicht einbezogen wurde. Gemäß § 9 Abs 2 lit g PVG ist aber bei der ergonomischen Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen hinsichtlich der in § 9 Abs 5 PVG angeführten Gegebenheiten – dazu gehört ua auch die vom DA kritisierte Höhenabstimmung sowie der von ihm angesprochene Lichteinfall – mit dem DA das Einvernehmen herzustellen. Der Einwand des Kommandanten, die Herstellung des Einvernehmens sei hier nicht erforderlich gewesen, weil durch das BundesbedienstetenschutzG ausreichende Vorgaben bestanden hätten, ist nach dem klaren Wortlaut der eben zitierten Bestimmungen des PVG nicht berechtigt. Durch die Übermittlung von Plänen, von denen nicht einmal behauptet wurde, dass die hier strittigen Details darauf ersichtlich waren, wird der Verpflichtung, iSd § 9 Abs 2 lit g PVG mit dem DA das Einvernehmen herzustellen, nicht erfüllt. Auch in diesem Punkt erweist sich die Beschwerde daher als berechtigt. Zwischen den Parteien ist nicht strittig, dass der DA in die Ausgestaltung der betroffenen Arbeitsplätze, bei denen es sich um Bildschirmarbeitsplätze handelt, nicht einbezogen wurde. Gemäß Paragraph 9, Absatz 2, Litera g, PVG ist aber bei der ergonomischen Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen hinsichtlich der in Paragraph 9, Absatz 5, PVG angeführten Gegebenheiten – dazu gehört ua auch die vom DA kritisierte Höhenabstimmung sowie der von ihm angesprochene Lichteinfall – mit dem DA das

Einvernehmen herzustellen. Der Einwand des Kommandanten, die Herstellung des Einvernehmens sei hier nicht erforderlich gewesen, weil durch das BundesbedienstetenschutzG ausreichende Vorgaben bestanden hätten, ist nach dem klaren Wortlaut der eben zitierten Bestimmungen des PVG nicht berechtigt. Durch die Übermittlung von Plänen, von denen nicht einmal behauptet wurde, dass die hier strittigen Details darauf ersichtlich waren, wird der Verpflichtung, iSd Paragraph 9, Absatz 2, Litera g, PVG mit dem DA das Einvernehmen herzustellen, nicht erfüllt. Auch in diesem Punkt erweist sich die Beschwerde daher als berechtigt.

Verweigerung eines Raums für den DA:

Die Organe der Personalvertretung benötigen für die Ausübung ihrer Tätigkeiten Räumlichkeiten, insbesondere zur Durchführung der Sitzungen, aber auch zur Aufbewahrung der Protokolle und sonstigen Aufzeichnungen. Da die Sitzungen nicht öffentlich sind, ist den Organen ein abgesonderter, abschließbarer und entsprechend eingerichteter Raum zur Verfügung zu stellen. Für die Aufbewahrung der Unterlagen durch den Schriftführer ist der erforderliche Kastenraum in einer Weise bereitzustellen, dass er nur für den Schriftführer und allenfalls andere Ausschussmitglieder zugänglich ist. Wenn auch § 29 Abs 1 erster Satz PVG nur von den Organen der Personalvertretung spricht, sollten doch auch die einzelnen Personalvertreter die Möglichkeit haben, in Erfüllung ihrer sich aus § 31 Abs 1 PVGO ergebenden Pflichten unbeobachtet und unter Wahrung ihrer Geheimhaltungspflicht Gespräche mit zu vertretenden Bediensteten, aber auch mit anderen Personalvertretern zu führen (Schrägel aaO § 29 Rz 2). Für kleinere Dienststellenausschüsse mag es nicht erforderlich sein, ständig einen Personalvertretungs-Raum einzurichten; in diesem Fall muss jedoch anderweitig die Möglichkeit geboten werden, Sitzungen vorzubereiten und gefasste Beschlüsse durchzuführen bzw Protokolle auszufertigen. Die bloße Möglichkeit, Kästen in einer Sammelhalle aufzustellen und gegen Voranmeldung und Reservierung einen Sitzungsraum zugeteilt zu erhalten, wäre aber selbst in diesem Fall eine nur sehr dürftige Umsetzung der in § 29 Abs 1 PVG normierten Verpflichtung, der Personalvertretung die notwendigen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Der hier beschwerdeführende Dienststellenausschuss umfasst hingegen sechs Mitglieder und ist für etwa 270 Bedienstete zuständig. Sein Vertretungsbereich hat damit eine Größe, die einen großen Arbeits- und Verwaltungsaufwand und damit auch einen entsprechenden Raumbedarf mit sich bringt. Unter diesen Umständen ist daher die Verpflichtung des Dienstgebers, dem DA einen Raum zur Verfügung zu stellen, zu bejahen, umso mehr, als im Beweisverfahren nicht hervorgekommen ist, dass die Zurverfügungstellung eines solchen Raums in den Räumlichkeiten der Dienststelle nicht möglich ist. Die vom Kommandanten angesprochene Vereinbarung mit dem DA über die Aufstellung der Kästen der Personalvertretung vermag an diesem Ergebnis schon deshalb nichts zu ändern, weil in der Zustimmung des DA zur Aufstellung der Kästen ein Verzicht auf seine Forderung nach einem Raum nicht erblickt werden kann. Für einen solchen Verzicht fehlen in den vorgelegten Urkunden jegliche Anhaltspunkte.

Die Organe der Personalvertretung benötigen für die Ausübung ihrer Tätigkeiten Räumlichkeiten, insbesondere zur Durchführung der Sitzungen, aber auch zur Aufbewahrung der Protokolle und sonstigen Aufzeichnungen. Da die Sitzungen nicht öffentlich sind, ist den Organen ein abgesonderter, abschließbarer und entsprechend eingerichteter Raum zur Verfügung zu stellen. Für die Aufbewahrung der Unterlagen durch den Schriftführer ist der erforderliche Kastenraum in einer Weise bereitzustellen, dass er nur für den Schriftführer und allenfalls andere Ausschussmitglieder zugänglich ist. Wenn auch Paragraph 29, Absatz eins, erster Satz PVG nur von den Organen der Personalvertretung spricht, sollten doch auch die einzelnen Personalvertreter die Möglichkeit haben, in Erfüllung ihrer sich aus Paragraph 31, Absatz eins, PVGO ergebenden Pflichten unbeobachtet und unter Wahrung ihrer Geheimhaltungspflicht Gespräche mit zu vertretenden Bediensteten, aber auch mit anderen Personalvertretern zu führen (Schrägel aaO Paragraph 29, Rz 2). Für kleinere Dienststellenausschüsse mag es nicht erforderlich sein, ständig einen Personalvertretungs-Raum einzurichten; in diesem Fall muss jedoch anderweitig die Möglichkeit geboten werden, Sitzungen vorzubereiten und gefasste Beschlüsse durchzuführen bzw Protokolle auszufertigen. Die bloße Möglichkeit, Kästen in einer Sammelhalle aufzustellen und gegen Voranmeldung und Reservierung einen Sitzungsraum zugeteilt zu erhalten, wäre aber selbst in diesem Fall eine nur sehr dürftige Umsetzung der in Paragraph 29, Absatz eins, PVG normierten Verpflichtung, der Personalvertretung die notwendigen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Der hier beschwerdeführende Dienststellenausschuss umfasst hingegen sechs Mitglieder und ist für etwa 270 Bedienstete zuständig. Sein Vertretungsbereich hat damit eine Größe, die einen großen Arbeits- und Verwaltungsaufwand und damit auch einen entsprechenden Raumbedarf mit sich bringt. Unter diesen Umständen ist daher die Verpflichtung des Dienstgebers, dem DA einen Raum zur Verfügung zu stellen, zu bejahen, umso mehr, als im Beweisverfahren nicht hervorgekommen ist, dass die Zurverfügungstellung eines solchen Raums in den Räumlichkeiten der Dienststelle nicht möglich ist. Die vom Kommandanten angesprochene Vereinbarung mit dem DA

über die Aufstellung der Kästen der Personalvertretung vermag an diesem Ergebnis schon deshalb nichts zu ändern, weil in der Zustimmung des DA zur Aufstellung der Kästen ein Verzicht auf seine Forderung nach einem Raum nicht erblickt werden kann. Für einen solchen Verzicht fehlen in den vorgelegten Urkunden jegliche Anhaltspunkte.

Die Weigerung, dem DA einen Raum zur Verfügung zu stellen, verstößt daher gegen § 29 Abs 1 PVG. Auch in diesem Punkt erweist sich daher die Beschwerde als berechtigt. Die Weigerung, dem DA einen Raum zur Verfügung zu stellen, verstößt daher gegen Paragraph 29, Absatz eins, PVG. Auch in diesem Punkt erweist sich daher die Beschwerde als berechtigt.

Mitwirkung bei der Erstellung der Grundsätze für Belohnungen:

Richtig ist, dass der Personalvertretung gemäß § 9 Abs 1 lit f PVG ein Mitwirkungsrecht bei der Erstellung von Grundsätzen über die Gewährung von Belohnungen zusteht. Die Mitwirkung der Personalvertretung hat auf jener Ebene zu erfolgen, auf der entschieden wird, nach welchen Grundsätzen Belohnungen ausgezahlt werden. Diese Grundsätze werden vielfach von der Zentralstelle bestimmt; dann steht dem ZA die Mitwirkung zu. Wird nachgeordneten Dienstbehörden die Erstellung der Grundsätze überlassen, steht dem FA die Mitwirkung zu. Auf der Ebene der Dienststellenausschüsse wird eine Mitwirkung regelmäßig nicht in Betracht kommen, weil Grundsätze für die Art der Gewährung von Belohnungen kaum nur für eine einzige Dienststelle ausgearbeitet werden. Dies war auch hier nicht der Fall: Auch hier wurden die Grundsätze für die Gewährung von Belohnungen von LPK und FA ausgearbeitet, nicht aber auf der Ebene der Dienststelle. Für die vom DA urgierte Mitwirkung ist daher kein Raum. Die iSd § 9 Abs 3 lit f PVG erforderliche schriftliche Mitteilung der gewährten Belohnungen an den DA ist ohnedies erfolgt. In diesem Punkt ist daher der Beschwerde ein Erfolg zu versagen. Richtig ist, dass der Personalvertretung gemäß Paragraph 9, Absatz eins, Litera f, PVG ein Mitwirkungsrecht bei der Erstellung von Grundsätzen über die Gewährung von Belohnungen zusteht. Die Mitwirkung der Personalvertretung hat auf jener Ebene zu erfolgen, auf der entschieden wird, nach welchen Grundsätzen Belohnungen ausgezahlt werden. Diese Grundsätze werden vielfach von der Zentralstelle bestimmt; dann steht dem ZA die Mitwirkung zu. Wird nachgeordneten Dienstbehörden die Erstellung der Grundsätze überlassen, steht dem FA die Mitwirkung zu. Auf der Ebene der Dienststellenausschüsse wird eine Mitwirkung regelmäßig nicht in Betracht kommen, weil Grundsätze für die Art der Gewährung von Belohnungen kaum nur für eine einzige Dienststelle ausgearbeitet werden. Dies war auch hier nicht der Fall: Auch hier wurden die Grundsätze für die Gewährung von Belohnungen von LPK und FA ausgearbeitet, nicht aber auf der Ebene der Dienststelle. Für die vom DA urgierte Mitwirkung ist daher kein Raum. Die iSd Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG erforderliche schriftliche Mitteilung der gewährten Belohnungen an den DA ist ohnedies erfolgt. In diesem Punkt ist daher der Beschwerde ein Erfolg zu versagen.

Ermahnung eines Personalvertreters ohne Beachtung des § 28 Abs 1 PVG: Ermahnung eines Personalvertreters ohne Beachtung des Paragraph 28, Absatz eins, PVG:

Der DA hat in der mündlichen Verhandlung vom 28. Jänner 2008 erklärt, dass die Weisung des Kommandanten, die vom DA-Mitglied *** ausgehängte Liste von der Anschlagtafel abzunehmen, nicht Gegenstand der Beschwerde ist. Darauf ist daher nicht näher einzugehen. Beschwerdet erachtet sich der DA jedoch dadurch, dass ihm nicht Gelegenheit gegeben wurde, sich iSd § 28 PVG zum Vorhaben, *** eine Belehrung iSd § 109 BDG zu erteilen, zu äußern. Dem hat der Kommandant durch seinen Hinweis auf die Stellungnahme des LPK entgegen gehalten, dass Belehrungen und Ermahnungen gemäß § 109 BDG nicht als dienstrechtliche Verfolgung iSd § 28 PVG zu werten seien. Mit der Rechtsfrage, ob auch eine Ermahnung eines Personalvertreters (§ 109 Abs 2 BDG) iSd § 28 PVG die vorherige Zustimmung zur Verfolgung durch den Ausschuss, dem er angehört, voraussetzt, hat sich die Personalvertretungskommission zuletzt in ihrer Entscheidung A 7-PVAK/07-8 vom 28. September 2007 auseinandergesetzt. Sie hat diese Frage – wie schon zu A 35-PVAK/98 und in Übereinstimmung mit Schragel, PVG § 28 Rz 2, bejaht. Dies wurde damit begründet, dass eine Ermahnung ein Verschulden voraussetzt, für den Bediensteten nachteilig sein kann und daher als dienstrechtliche Verantwortung iSd § 28 PVG anzusehen ist. Dem gegenteiligen Standpunkt Kucsko-Stadlmayers (Das Disziplinarrecht der Beamten² 47), die meint, „dass eine Ermahnung wohl noch nicht als disziplinäres Verantwortlichmachen zu verstehen ist“, ist die Kommission ausdrücklich nicht gefolgt. Nach Kucsko-Stadlmayers (aaO 58 f) seien Ermahnungen zu verhängen, wenn eine Disziplinaranzeige nicht notwendig sei; es handle sich um aus dem Weisungsrecht des Vorgesetzten erfließende Maßnahmen, die gerade dann verhängt werden, wenn – infolge der geringen Bedeutung der Dienstpflichtverletzung – ein Disziplinarverfahren und in diesem zu verhängende Strafen nicht erforderlich seien. Auch knüpfe das BDG an die Erteilung einer Ermahnung keine unmittelbaren rechtlichen

Konsequenzen – wie etwa eine Pflicht zur Berücksichtigung in späteren Disziplinarverfahren. Danach handle es sich bei einer Ermahnung um eine Maßnahme, die in Bagatellsachen eine Bestrafung ersetzen solle und selbst keine Strafe darstelle. Diese Ausführungen erachtete die Kommission aber als nicht geeignet, den von Kucsko-Stadlmayer im Hinblick auf § 28 PVG gezogenen Schluss zu rechtfertigen: § 28 PVG stellt nicht auf eine Bestrafung, sondern darauf ab, dass der Bedienstete „dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen“ wird (vgl etwa die Rechtsprechung des VwGH, wonach darunter auch die Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu verstehen ist). Zudem trifft es zwar zu, dass das BDG an die Erteilung der Ermahnung grundsätzlich keine unmittelbaren rechtlichen Konsequenzen knüpft. Eine unmittelbare Konsequenz findet sich aber – wie Kucsko-Stadlmayer (aaO 59 FN 7) selbst ausführt – im Leistungsfeststellungsrecht, wenn eine Ermahnung sich auf das Erreichen des zu erzielenden Arbeitserfolges bezieht. Abgesehen davon kann aber jedenfalls nicht ausgeschlossen werden, dass dem betroffenen Bediensteten aus einer Ermahnung, die ja auf Dauer im Personalakt aufscheint, Nachteile erwachsen, sodass es der Wertung des § 28 PVG widerspräche, wenn ein Personalvertreter mit einer Ermahnung für ein Verhalten zur Verantwortung gezogen wird, das er in Ausübung seiner Personalvertretungsfunktion gesetzt hat. An dieser Rechtsauffassung hält die Kommission fest. Sie ist auch auf eine Belehrung iSd § 109 Abs 2 BDG zu übertragen, weil sämtliche angestellten Überlegungen auch auf eine solche Belehrung zutreffen. Damit erweist sich aber – weil der Kommandant den DA vor der Belehrung der Ermahnung eines seiner Mitglieder nicht iSd § 28 PVG befasst hat – die Beschwerde auch in diesem Punkt als berechtigt. Dass nicht der Kommandant, sondern das LPK die Belehrung ausgesprochen habe, trifft nicht zu. Der Umstand, dass der Kommandant bei der Erteilung der Belehrung auf Grund einer Anweisung des LPK handelte, kann ihn nicht von seiner Verpflichtung entheben, vor der Erteilung der Belehrung die iSd § 28 PVG notwendig Zustimmung des DA einzuholen. Der DA hat in der mündlichen Verhandlung vom 28. Jänner 2008 erklärt, dass die Weisung des Kommandanten, die vom DA-Mitglied *** ausgehängte Liste von der Anschlagtafel abzunehmen, nicht Gegenstand der Beschwerde ist. Darauf ist daher nicht näher einzugehen. Beschwerzt erachtet sich der DA jedoch dadurch, dass ihm nicht Gelegenheit gegeben wurde, sich iSd Paragraph 28, PVG zum Vorhaben, *** eine Belehrung iSd Paragraph 109, BDG zu erteilen, zu äußern. Dem hat der Kommandant durch seinen Hinweis auf die Stellungnahme des LPK entgegen gehalten, dass Belehrungen und Ermahnungen gemäß Paragraph 109, BDG nicht als dienstrechtliche Verfolgung iSd Paragraph 28, PVG zu werten seien. Mit der Rechtsfrage, ob auch eine Ermahnung eines Personalvertreters (Paragraph 109, Absatz 2, BDG) iSd Paragraph 28, PVG die vorherige Zustimmung zur Verfolgung durch den Ausschuss, dem er angehört, voraussetzt, hat sich die Personalvertretungs-Kommission zuletzt in ihrer Entscheidung A 7-PVAK/07-8 vom 28. September 2007 auseinandergesetzt. Sie hat diese Frage – wie schon zu A 35-PVAK/98 und in Übereinstimmung mit Schragel, PVG Paragraph 28, Rz 2, bejaht. Dies wurde damit begründet, dass eine Ermahnung ein Verschulden voraussetzt, für den Bediensteten nachteilig sein kann und daher als dienstrechtliche Verantwortung iSd Paragraph 28, PVG anzusehen ist. Dem gegenteiligen Standpunkt Kucsko-Stadlmayers (Das Disziplinarrecht der Beamten² 47), die meint, „dass eine Ermahnung wohl noch nicht als disziplinäres Verantwortlichmachen zu verstehen ist“, ist die Kommission ausdrücklich nicht gefolgt. Nach Kucsko-Stadlmayers (aaO 58 f) seien Ermahnungen zu verhängen, wenn eine Disziplinaranzeige nicht notwendig sei; es handle sich um aus dem Weisungsrecht des Vorgesetzten erfließende Maßnahmen, die gerade dann verhängt werden, wenn – infolge der geringen Bedeutung der Dienstpflichtverletzung – ein Disziplinarverfahren und in diesem zu verhängende Strafen nicht erforderlich seien. Auch knüpfe das BDG an die Erteilung einer Ermahnung keine unmittelbaren rechtlichen Konsequenzen – wie etwa eine Pflicht zur Berücksichtigung in späteren Disziplinarverfahren. Danach handle es sich bei einer Ermahnung um eine Maßnahme, die in Bagatellsachen eine Bestrafung ersetzen solle und selbst keine Strafe darstelle. Diese Ausführungen erachtete die Kommission aber als nicht geeignet, den von Kucsko-Stadlmayer im Hinblick auf Paragraph 28, PVG gezogenen Schluss zu rechtfertigen: Paragraph 28, PVG stellt nicht auf eine Bestrafung, sondern darauf ab, dass der Bedienstete „dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen“ wird vergleiche etwa die Rechtsprechung des VwGH, wonach darunter auch die Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu verstehen ist). Zudem trifft es zwar zu, dass das BDG an die Erteilung der Ermahnung grundsätzlich keine unmittelbaren rechtlichen Konsequenzen knüpft. Eine unmittelbare Konsequenz findet sich aber – wie Kucsko-Stadlmayer (aaO 59 FN 7) selbst ausführt – im Leistungsfeststellungsrecht, wenn eine Ermahnung sich auf das Erreichen des zu erzielenden Arbeitserfolges bezieht. Abgesehen davon kann aber jedenfalls nicht ausgeschlossen werden, dass dem betroffenen Bediensteten aus einer Ermahnung, die ja auf Dauer im Personalakt aufscheint, Nachteile erwachsen, sodass es der Wertung des Paragraph 28, PVG widerspräche, wenn ein Personalvertreter mit einer Ermahnung für ein Verhalten zur Verantwortung gezogen wird, das er in Ausübung seiner Personalvertretungsfunktion gesetzt hat. An dieser Rechtsauffassung hält die Kommission fest. Sie ist auch auf eine

Belehrung iSd Paragraph 109, Absatz 2, BDG zu übertragen, weil sämtliche angestellten Überlegungen auch auf eine solche Belehrung zutreffen. Damit erweist sich aber – weil der Kommandant den DA vor der Belehrung der Ermahnung eines seiner Mitglieder nicht iSd Paragraph 28, PVG befasst hat – die Beschwerde auch in diesem Punkt als berechtigt. Dass nicht der Kommandant, sondern das LPK die Belehrung ausgesprochen habe, trifft nicht zu. Der Umstand, dass der Kommandant bei der Erteilung der Belehrung auf Grund einer Anweisung des LPK handelte, kann ihn nicht von seiner Verpflichtung entheben, vor der Erteilung der Belehrung die iSd Paragraph 28, PVG notwendig Zustimmung des DA einzuholen.

Zuletzt aktualisiert am

24.10.2008

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at