

TE Pvak 2008/1/14 A21-PVAK/07

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.01.2008

Norm

PVG §9 Abs3 litc

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

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SCHIEMER (Vorsitzender),

Dr. SPENLING und Mag. MASICEK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Mag. HEROLD als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des *** gegen den Dienststellenausschuss beim Kommando *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass der Beschluss des Dienststellenausschusses vom 5. September 2007, mit dem dieser die Absicht des Dienstgebers, gegen den Beschwerdeführer Disziplinaranzeige zu erstatten, ohne Widerspruch zur Kenntnis nahm, nicht gesetzwidrig ist. 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 Dienststellenausschusses vom 5. September 2007, mit dem dieser die Absicht des Dienstgebers, gegen den Beschwerdeführer Disziplinaranzeige zu erstatten, ohne Widerspruch zur Kenntnis nahm, nicht gesetzwidrig ist. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

Begründung:

Der Beschwerdeführer wirft dem Dienststellenausschuss (DA) vor, ihm die nach dem PVG gebotene Vertretung bzw den notwendigen Schutz verweigert zu haben. Der Dienstgeber habe dem DA seine Absicht bekannt gegeben, gegen den Beschwerdeführer eine Disziplinaranzeige zu erstatten. Der DA habe die ihm nach dem PVG offen stehende 14-Tage-Frist verstreichen lassen und damit dem Dienstgeber signalisiert, keine Einwände gegen die Erstattung der Disziplinaranzeige zu haben. Stattdessen hätte er beim Dienstgeber anregen können, von einer Disziplinaranzeige abzusehen.

Der DA hielt dem entgegen, dass sich der Beschwerdeführer ausschließlich vom Fachausschuss (FA) habe vertreten lassen wollen und dass er bei mehrmals stattgefundenen Kontakten nie den DA um Unterstützung aufgefordert habe.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission stellt dazu auf Grund des durchgeführten Beweisverfahrens (Einvernahme des Beschwerdeführers und des Vorsitzenden des DA; Einsichtnahme in den Akt A 14-PVAK/07) folgenden Sachverhalt fest:

Mit Weisung vom 6. Mai 2004 ordnete der Kommandant des Kommandos *** Beschränkungen für den Gebrauch des E-Mail-Verkehrs des Dienstgebers durch Personalvertreter an. Er verfügte, dass „aufgrund von Beschwerden von Bediensteten des *** (Überflutung mittels E-Mails) und aus gegebenem Anlass ... zur Aufrechterhaltung des ordentlichen Dienstbetriebs“.... „ausschließlich Fach-, Dienststellen- oder Wahlausschüsse als Kollektivorgan Aussendungen über die 3. VE an die Bediensteten versenden dürfen. Dem einzelnen Personalvertreter, sofern er nicht mit Auftrag des Kollegialorgans handelt, ist es untersagt, auf der 3. VE als „Massensendung“ Schreiben an Bedienstete des *** zu versenden“. Mit Schreiben vom 29. Juni 2004 definierte der Kommandant den in dieser Weisung verwendeten Begriff der „Massensendung“ wie folgt:

„Gem. den gesetzlichen Bestimmungen spricht man ab 50 E-Mails von Massensendungen, wobei aber in jedem Fall dem Empfänger die Möglichkeit eingeräumt wird, den Empfang weiterer Nachrichten abzulehnen. Nähere Details sind im Telekommunikations- und Konsumentenschutzgesetz geregelt.“

Der Beschwerdeführer, der mehrmals E-mails als „Massensendung“ versendet hatte, war damals Mitglied sowohl des Fachausschusses (FA) als auch des Dienststellenausschusses beim Kommando *** (DA). Beide Organe nahmen die Weisung ohne Einspruch zur Kenntnis, was vom Beschwerdeführer zu A 16-PVAK/04 mittels Beschwerde an die Personalvertretungs-Aufsichtskommission als unzulässige Einschränkung seiner Personalvertretertätigkeit bekämpft wurde. Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission gab dieser Beschwerde im genannten Vorverfahren nicht Folge. Sie begründete diese Entscheidung im Wesentlichen mit der Begründung, dass die Organe der Personalvertretung zwar grundsätzlich zur Teilnahme am E-Mail-Verkehr berechtigt seien, dass dieser Anspruch der Personalvertretung aber nur im Rahmen der in der Dienststelle gegebenen technischen Möglichkeiten bestehe und dass daher zur Vermeidung einer Überlastung des Systems technische sinnvolle Beschränkungen des Anspruchs durch den Dienstgeber zulässig seien. Hier stehe fest, dass der Beschwerdeführer selbst in seiner Eigenschaft als S 6 für Kommunikation Weisungen erlassen habe, dass das System nicht überlastet werden darf und größere Datenmengen vermieden werden müssen. Damit sei aber hinreichend klargestellt, dass es auch zulässig sei, den Organen der Personalvertretung sinnvolle Beschränkungen aufzuerlegen. Durch die Weisung des Kommandanten werde der E-Mail-Verkehr der Personalvertretungsorgane selbst gar nicht beschränkt; sie betreffe nur den einzelnen Personalvertreter,

sofern er nicht im Auftrag des Kollegialorgans handelt. Auch diesem werde die Teilnahme am E-Mail-Verkehr weiterhin ermöglicht; selbst Sendungen an eine Mehrzahl von Adressaten (maximal 50) bleiben zulässig. Damit könne aber im Lichte der dargestellten Rechtslage von einer unangemessenen Beschränkung der Rechte der Personalvertretung als solcher nicht die Rede sein.

Am 30. Juli 2007 versandte der Beschwerdeführer, der mittlerweile nur mehr Mitglied des FA, aber nicht mehr des DA ist, abermals mittels Dienstpost eine E-mail als „Massensendung“ (also per Sammeladresse) an 687 Bedienstete. Der E-Mail war als Anhang ein „Offener Brief“ angeschlossen, der in seinem Briefkopf die „Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF), Arbeitsgemeinschaft Freiheitlicher Heeresangehöriger (AFH)“ und die „Freie Gewerkschaft Österreichs (FGÖ)“ als Absender auswies. In der Unterfertigungsklausel waren ***, Bundesobmann der AUF-AFH, und der Beschwerdeführer, als Präsident der Bundesheergewerkschaft in der FGÖ, angeführt. Der „An alle Berufsoffiziere und Berufsoffiziersanwärter“ gerichtete Brief trug die Überschrift „Werden die Offiziere und Offiziersanwärter des ÖBH absichtlich an der Nase herumgeführt? – Das falsche Spiel des ÖAAB, der FCG und der GÖD!“ und wendete sich gegen die Regierungsvorlage zur Dienstrechtsnovelle 2007, soweit sie die Frage der Anrechenbarkeit der Fachhochschulen für die Einstufung in das A1 Schema des Öffentlichen Dienstes betraf. Der Beschwerdeführer hatte diese Sendung an alle Absolventen der Fachhochschule Militärakademie und an alle Militärakademiker sowie an Personen, die als Multiplikatoren in Frage kommen (zB an den Kommandanten der Militärakademie), adressiert.

Mit Schreiben vom 3. August 2007 ersuchte der Kommandant des Kommandos *** daraufhin den FA um Zustimmung gemäß § 28 PVG zur dienstrechtlichen Verfolgung des Beschwerdeführers wegen Nichteinhaltung der Weisung vom 6. Mai 2004. Der FA erteilte mit Beschluss vom 8. August 2007 die von ihm verlangte Zustimmung und begründete dies damit, dass der Beschwerdeführer gegen die Weisung vom 6. Mai 2004 verstoßen habe. Nach Inhalt und Aufmachung des versendeten Briefs sei nicht von einer Tätigkeit als Personalvertretungsorgan auszugehen. Am 10. August 2007 informierte der stellvertretende Vorsitzende des FA den Vorsitzenden des DA von der Angelegenheit und insbesondere von Inhalt und Begründung des Beschlusses des FA vom 8. August 2007. Am 20. August langte beim DA die Mitteilung des Dienstgebers ein, die Erstattung einer Disziplinaranzeige gegen den Beschwerdeführer zu beabsichtigen. Am 21. August 2007 teilte der stellvertretende Vorsitzende des FA dem Vorsitzenden des DA mit, dass der Beschwerdeführer schriftlich den FA um Vertretung in seiner Angelegenheit ersucht habe. Ferner fanden einige Gespräche in der Angelegenheit zwischen Mitgliedern des FA und dem Vorsitzenden des DA statt. Der DA, dem auch der vom Beschwerdeführer versendete „Offene Brief“ vorliegt, war daher über den Sachverhalt informiert. In seiner Sitzung vom 5. September 2007 nahm der DA die Absicht des Dienstgebers, gegen den Beschwerdeführer Disziplinaranzeige zu erstatten, zur Kenntnis, ohne weitere Maßnahmen zu ergreifen. Eine Befragung des Beschwerdeführers durch den DA ging diesem Beschluss nicht voran. Auch der Beschwerdeführer hat sich in dieser Angelegenheit nicht an den DA – sehr wohl allerdings an den FA – gewendet. Über eine vom Beschwerdeführer zu A 14-PVAK/07 an die Personalvertretungs-Aufsichtskommission erhobene Beschwerde gegen den Beschluss des FA vom 8. August 2007 wurde bislang noch nicht entschieden. Mit Schreiben vom 3. August 2007 ersuchte der Kommandant des Kommandos *** daraufhin den FA um Zustimmung gemäß Paragraph 28, PVG zur dienstrechtlichen Verfolgung des Beschwerdeführers wegen Nichteinhaltung der Weisung vom 6. Mai 2004. Der FA erteilte mit Beschluss vom 8. August 2007 die von ihm verlangte Zustimmung und begründete dies damit, dass der Beschwerdeführer gegen die Weisung vom 6. Mai 2004 verstoßen habe. Nach Inhalt und Aufmachung des versendeten Briefs sei nicht von einer Tätigkeit als Personalvertretungsorgan auszugehen. Am 10. August 2007 informierte der stellvertretende Vorsitzende des FA den Vorsitzenden des DA von der Angelegenheit und insbesondere von Inhalt und Begründung des Beschlusses des FA vom 8. August 2007. Am 20. August langte beim DA die Mitteilung des Dienstgebers ein, die Erstattung einer Disziplinaranzeige gegen den Beschwerdeführer zu beabsichtigen. Am 21. August 2007 teilte der stellvertretende Vorsitzende des FA dem Vorsitzenden des DA mit, dass der Beschwerdeführer schriftlich den FA um Vertretung in seiner Angelegenheit ersucht habe. Ferner fanden einige Gespräche in der Angelegenheit zwischen Mitgliedern des FA und dem Vorsitzenden des DA statt. Der DA, dem auch der vom Beschwerdeführer versendete „Offene Brief“ vorliegt, war daher über den Sachverhalt informiert. In seiner Sitzung vom 5. September 2007 nahm der DA die Absicht des Dienstgebers, gegen den Beschwerdeführer Disziplinaranzeige zu erstatten, zur Kenntnis, ohne weitere Maßnahmen zu ergreifen. Eine Befragung des Beschwerdeführers durch den DA ging diesem Beschluss nicht voran. Auch der

Beschwerdeführer hat sich in dieser Angelegenheit nicht an den DA – sehr wohl allerdings an den FA – gewendet. Über eine vom Beschwerdeführer zu A 14-PVAK/07 an die Personalvertretungs-Aufsichtskommission erhobene Beschwerde gegen den Beschluss des FA vom 8. August 2007 wurde bislang noch nicht entschieden.

Zur Beweiswürdigung:

Die Darstellungen des Beschwerdeführers und des Vorsitzenden des DA stehen zueinander nicht in Widerspruch. Die Einzelheiten über das der Disziplinaranzeige zugrunde liegende Verhalten des Beschwerdeführers ergeben sich aus dem parallel geführten Akt A 14-PVAK/07.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu in rechtlicher Hinsicht erwogen:

Gemäß § 9 Abs 3 lit c PVG ist dem DA die beabsichtigte Erstattung einer Disziplinaranzeige schriftlich mitzuteilen. Da somit bereits die Absicht der Erstattung einer Disziplinaranzeige mitzuteilen ist, geht das Gesetz davon aus, dass die Personalvertretung nicht nur ein Informationsrecht hat, sondern auch die Möglichkeit haben soll, noch zeitgerecht Anträge zu stellen, also etwa es bei einer Belehrung oder Ermahnung bewenden zu lassen oder überhaupt jede Maßnahme zu unterlassen, allenfalls aber auch noch weitere Erhebungen zur besseren vorläufigen Klarstellung des Sachverhalts vorzunehmen. Die zweiwöchige Frist des § 9 Abs 3 letzter Satz PVG gilt seit der PVG-Novelle 1979 für die Mitteilung nach § 9 Abs 3 lit c PVG nicht mehr. Dennoch muss daher – soll die Regelung ihren Sinn erfüllen – die Mitteilung einer beabsichtigten Disziplinaranzeige (von Dringlichkeitsfällen abgesehen) in aller Regel so erfolgen, dass der DA noch Gelegenheit hat, in einer Sitzung über allfällige Anträge Beschluss zu fassen und noch vor Erstattung der Anzeige Anträge zu stellen (Schrägel, PVG, § 9 Rz 56). Bei ihrer Beschlussfassung, ob sie zur beabsichtigten Disziplinaranzeige Anträge stellt, hat die Personalvertretung einen weiten Spielraum. Sie hat auf die Erfordernisse des Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen, aber auch die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu wahren. Diese Wahrung kann so weit gehen, dass sie sogar von sich aus die Erstattung einer Disziplinaranzeige anregen kann (Schrägel, aaO § 9 Rz 56). Die offenbar vom Beschwerdeführer unterstellte Verpflichtung, den von der Anzeige bedrohten Bediensteten in jedem Fall zu vertreten bzw ihn jedenfalls zu schützen, besteht daher nicht. Im Einzelfall kann es aber durchaus im Interesse der Gesamtheit der Bediensteten, aber auch eines zweckmäßigen Dienstbetriebes liegen, dass geringfügige Verstöße nicht strenger als erforderlich geahndet werden, zumal jede Ungleichbehandlung von Bediensteten vermieden und die gerechte und faire Handhabung des Rechts zur Erstattung einer Disziplinaranzeige angestrebt werden soll. Kommt die Personalvertretung zum Ergebnis, dass nach dem mitgeteilten Sachverhalt kein Anlass für die Erstattung einer Disziplinaranzeige besteht, verletzt sie das Gesetz, wenn sie untätig bleibt (Schrägel, aaO § 9 Rz 56). Gemäß Paragraph 9, Absatz 3, Litera c, PVG ist dem DA die beabsichtigte Erstattung einer Disziplinaranzeige schriftlich mitzuteilen. Da somit bereits die Absicht der Erstattung einer Disziplinaranzeige mitzuteilen ist, geht das Gesetz davon aus, dass die Personalvertretung nicht nur ein Informationsrecht hat, sondern auch die Möglichkeit haben soll, noch zeitgerecht Anträge zu stellen, also etwa es bei einer Belehrung oder Ermahnung bewenden zu lassen oder überhaupt jede Maßnahme zu unterlassen, allenfalls aber auch noch weitere Erhebungen zur besseren vorläufigen Klarstellung des Sachverhalts vorzunehmen. Die zweiwöchige Frist des Paragraph 9, Absatz 3, letzter Satz PVG gilt seit der PVG-Novelle 1979 für die Mitteilung nach Paragraph 9, Absatz 3, Litera c, PVG nicht mehr. Dennoch muss daher – soll die Regelung ihren Sinn erfüllen – die Mitteilung einer beabsichtigten Disziplinaranzeige (von Dringlichkeitsfällen abgesehen) in aller Regel so erfolgen, dass der DA noch Gelegenheit hat, in einer Sitzung über allfällige Anträge Beschluss zu fassen und noch vor Erstattung der Anzeige Anträge zu stellen (Schrägel, PVG, Paragraph 9, Rz 56). Bei ihrer Beschlussfassung, ob sie zur beabsichtigten Disziplinaranzeige Anträge stellt, hat die Personalvertretung einen weiten Spielraum. Sie hat auf die Erfordernisse des Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen, aber auch die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu wahren. Diese Wahrung kann so weit gehen, dass sie sogar von sich aus die Erstattung einer Disziplinaranzeige anregen kann (Schrägel, aaO Paragraph 9, Rz 56). Die offenbar vom Beschwerdeführer unterstellte Verpflichtung, den von der Anzeige bedrohten Bediensteten in jedem Fall zu vertreten bzw ihn jedenfalls zu schützen, besteht daher nicht. Im Einzelfall kann es aber durchaus im Interesse der Gesamtheit der Bediensteten, aber auch eines zweckmäßigen Dienstbetriebes liegen, dass geringfügige Verstöße nicht strenger als erforderlich geahndet werden, zumal jede Ungleichbehandlung von Bediensteten vermieden und die gerechte und faire Handhabung des Rechts zur Erstattung einer Disziplinaranzeige angestrebt werden soll. Kommt die Personalvertretung zum Ergebnis, dass nach dem mitgeteilten Sachverhalt kein Anlass für die Erstattung einer Disziplinaranzeige besteht, verletzt sie das Gesetz, wenn sie untätig bleibt (Schrägel, aaO Paragraph 9, Rz 56).

Die gegen den Beschwerdeführer beabsichtigte Disziplinaranzeige warf zwei Aspekte auf: Zum einen ist der

Beschwerdeführer Personalvertreter - allerdings nicht Mitglied des DA, sondern des FA – sodass sich die Frage seiner beruflichen Immunität stellte. Zum anderen galt es, das ihm vorgeworfene Verhalten, seine Schwere und seine Gewichtung im Hinblick auf die Erfordernisse des Dienstbetriebes und die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu beurteilen. Die Frage der beruflichen Immunität stellte sich für den DA aber unter den gegebenen Umständen bei seiner Beurteilung des Falles nicht: Da der Beschwerdeführer Mitglied des FA ist, war der FA zur Entscheidung über die Zustimmung zur disziplinären Verfolgung des Beschwerdeführers iSd § 28 PVG zuständig. Auf Grund der entsprechenden Mitteilung war dem DA überdies bekannt, dass der FA diese Frage bereits geprüft und sie iSd Zustimmung zur Verfolgung des Beschwerdeführers entschieden hatte. Der DA konnte daher in jedenfalls vertretbarer Weise davon ausgehen, dass die persönliche Immunität des Beschwerdeführers der Disziplinaranzeige nicht entgegenstand, weil er nicht als Personalvertreter gehandelt hat. Auf diese Frage hatte der DA daher bei seiner Entscheidung nicht Bedacht zu nehmen. Seine Aufgabe war die Bewertung des dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verhaltens. Insofern war der Sachverhalt dem DA bekannt, sodass sich die Frage weiterer Erhebungen, Anhörungen oder Aufklärungen nicht stellte. Auch der Beschwerdeführer vermag keine Umstände aufzuzeigen, die dem DA zu diesem Zeitpunkt nicht bekannt gewesen wären. Die gegen den Beschwerdeführer beabsichtigte Disziplinaranzeige warf zwei Aspekte auf: Zum einen ist der Beschwerdeführer Personalvertreter - allerdings nicht Mitglied des DA, sondern des FA – sodass sich die Frage seiner beruflichen Immunität stellte. Zum anderen galt es, das ihm vorgeworfene Verhalten, seine Schwere und seine Gewichtung im Hinblick auf die Erfordernisse des Dienstbetriebes und die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu beurteilen. Die Frage der beruflichen Immunität stellte sich für den DA aber unter den gegebenen Umständen bei seiner Beurteilung des Falles nicht: Da der Beschwerdeführer Mitglied des FA ist, war der FA zur Entscheidung über die Zustimmung zur disziplinären Verfolgung des Beschwerdeführers iSd Paragraph 28, PVG zuständig. Auf Grund der entsprechenden Mitteilung war dem DA überdies bekannt, dass der FA diese Frage bereits geprüft und sie iSd Zustimmung zur Verfolgung des Beschwerdeführers entschieden hatte. Der DA konnte daher in jedenfalls vertretbarer Weise davon ausgehen, dass die persönliche Immunität des Beschwerdeführers der Disziplinaranzeige nicht entgegenstand, weil er nicht als Personalvertreter gehandelt hat. Auf diese Frage hatte der DA daher bei seiner Entscheidung nicht Bedacht zu nehmen. Seine Aufgabe war die Bewertung des dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verhaltens. Insofern war der Sachverhalt dem DA bekannt, sodass sich die Frage weiterer Erhebungen, Anhörungen oder Aufklärungen nicht stellte. Auch der Beschwerdeführer vermag keine Umstände aufzuzeigen, die dem DA zu diesem Zeitpunkt nicht bekannt gewesen wären.

Letztlich ging es daher bei der dem DA obliegenden Entscheidung nur mehr um die Frage, ob angesichts der Interessen der Bediensteten an einer gleichmäßigen Handhabung des Disziplinarrechts und der Erfordernisse des Dienstbetriebes das Verhalten des Beschwerdeführers als so geringfügig anzusehen war, dass es geboten erschienen wäre, beim Dienstgeber zu beantragen, von einer Anzeigerstattung abzusehen bzw mit gelindern Mitteln das Auslangen zu finden. Davon kann unter den gegebenen Umständen nicht die Rede sein: Unterstellt man – wie dies der DA angesichts der ihm mitgeteilten Beschlussfassung des FA tun konnte – dass der Beschwerdeführer nicht als Personalvertreter, sondern ausschließlich als Gewerkschaftsfunktionär gehandelt hat – erweist sich die Entscheidung des DA, der beabsichtigten Erstattung der Disziplinaranzeige nicht entgegen zu treten, nicht als gesetzwidrig: Der Beschwerdeführer hat gegen eine Weisung verstoßen, die im Interesse des Dienstbetriebes und nicht zuletzt auf Grund seines Verhaltens sowie wegen Beschwerden einzelner Dienstnehmer ergangen ist und die er – vergeblich – in einem Verfahren vor der Personalvertretungs-Aufsichtskommission bekämpft hat. Ihm war daher sowohl die Weisung als auch ihr Hintergrund bestens bekannt, sodass der DA mit der Annahme, dem Beschwerdeführer werde eine nicht bloß geringfügige Verfehlung vorgeworfen, den ihm offen stehenden Ermessensspielraum nicht verletzt hat.

Dass der DA die Absicht des Dienstgebers, die Disziplinaranzeige zu erstatten, widerspruchlos zur Kenntnis genommen hat, war daher nicht gesetzwidrig.

Zuletzt aktualisiert am

10.10.2008

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at