

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

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.01.2008

Norm

PVG §9 Abs3 litc

PVG §28

1. PVG § 9 heute
2. PVG § 9 gültig ab 23.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2024
3. PVG § 9 gültig von 30.12.2022 bis 22.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
4. PVG § 9 gültig von 24.12.2020 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
5. PVG § 9 gültig von 24.12.2020 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
6. PVG § 9 gültig von 01.09.2020 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
7. PVG § 9 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
8. PVG § 9 gültig von 01.01.2019 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
9. PVG § 9 gültig von 23.12.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
10. PVG § 9 gültig von 01.08.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
11. PVG § 9 gültig von 25.05.2018 bis 31.07.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2018
12. PVG § 9 gültig von 29.12.2012 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
13. PVG § 9 gültig von 31.12.2009 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
14. PVG § 9 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
15. PVG § 9 gültig von 01.07.2007 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
16. PVG § 9 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
17. PVG § 9 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
18. PVG § 9 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
19. PVG § 9 gültig von 01.06.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/1999
20. PVG § 9 gültig von 01.01.1999 bis 31.05.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
21. PVG § 9 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
22. PVG § 9 gültig von 01.05.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
23. PVG § 9 gültig von 01.04.1992 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
24. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
25. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
26. PVG § 9 gültig von 01.09.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
27. PVG § 9 gültig von 01.01.1990 bis 31.08.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
28. PVG § 9 gültig von 19.03.1988 bis 18.03.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1988
29. PVG § 9 gültig von 17.07.1987 bis 31.12.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
30. PVG § 9 gültig von 05.03.1983 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983
1. PVG § 28 heute

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

Schlagworte

Beabsichtigte Disziplinaranzeige, Mitteilung an Personalvertretung

Rechtssatz

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 einer entsprechenden Mitteilung war dem DA 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 Anzeigeerstattung 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 PVAK 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.

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 einer entsprechenden Mitteilung war dem DA 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 Anzeigeerstattung 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 PVAK 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.

Zuletzt aktualisiert am

09.09.2008

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at