

RS 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

Schlagworte

Beabsichtigte Disziplinaranzeige, Mitteilung an Personalvertretung

Rechtssatz

Da gemäß § 9 Abs 3 lit c PVG 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). Da gemäß Paragraph 9, Absatz 3, Litera c, PVG 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, PVG, § 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). 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, PVG, 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).

Zuletzt aktualisiert am

09.09.2008

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at