

TE Pvak 2007/9/28 A7-PVAK/07

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.09.2007

Norm

BDG §109 Abs2

PVG §9 Abs3 litb

PVG §9 Abs3 litc

PVG §9 Abs3 litf

PVG §28

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 § 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 § 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

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. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Mag. HEROLD als Vertreter der Dienstnehmer über die im Wege des Zentralausschusses des *** (in der Folge: Zentralausschuss) vorgelegte Beschwerde des Dienststellenausschusses des *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) gegen den Dienststellenleiter des ***entschieden:

Der Beschwerde wird Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 5 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenleiters durch
Gemäß Paragraph 41, Absatz 5, PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenleiters durch

1. 1)Ziffer eins
Erstattung der Disziplinaranzeige vom 16. März 2006 gegen ein Mitglied des Dienststellenausschusses, ohne den Dienststellenausschuss davon zu verständigen und ohne iSd § 28 PVG beim Dienststellenausschuss die Zustimmung zur disziplinären Verantwortung des Betroffenen zu beantragen,Erstattung der Disziplinaranzeige vom 16. März 2006 gegen ein Mitglied des Dienststellenausschusses, ohne den Dienststellenausschuss davon zu verständigen und ohne iSd Paragraph 28, PVG beim Dienststellenausschuss die Zustimmung zur disziplinären Verantwortung des Betroffenen zu beantragen,
2. 2)Ziffer 2
Ausspruch einer Ermahnung des Vorsitzenden des Dienststellenausschusses iSd§ 109 Abs 2 BDG, ohne vorher beim Dienststellenausschuss die Zustimmung zur disziplinären Verantwortung des Betroffenen zu beantragen,Ausspruch einer Ermahnung des Vorsitzenden des Dienststellenausschusses iSd Paragraph 109, Absatz 2, BDG, ohne vorher beim Dienststellenausschuss die Zustimmung zur disziplinären Verantwortung des Betroffenen zu beantragen,
3. 3)Ziffer 3
Antragstellung auf Neubewertung von Arbeitsplätzen am 7. Juli 2006, ohne davon dem Dienststellenausschuss

Mitteilung zu machen,

4. 4)Ziffer 4

Unterlassung der Mitteilungen an den Dienststellenausschuss iSd § 9 Abs 3 lit f PVG über die im Jahr 2005 gewährten Leistungsprämien nach § 22b VBG iVm § 112j GehG, Unterlassung der Mitteilungen an den Dienststellenausschuss iSd Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG über die im Jahr 2005 gewährten Leistungsprämien nach Paragraph 22 b, VBG in Verbindung mit Paragraph 112 j, GehG,

5. 5)Ziffer 5

Vornahme einer Verwendungsänderung einer Bediensteten mit 1. Februar 2007 ohne vorherige Befassung des Dienststellenausschusses und

6. 6)Ziffer 6

Einschränkung des Rechtes des Dienststellenausschusses, mit den Bediensteten per Sammel-E-Mail zu kommunizieren, ohne einen rechtfertigenden Grund hierfür anzugeben, nicht gesetzmäßig war.

Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

B e g r ü n d u n g :

In der vom Zentrallausschuss (ZA) gemäß § 41 Abs 5 PVG vorgelegten Beschwerde wendet sich der Dienststellenausschuss (DA) gegen folgende, sämtlich innerhalb des letzten Jahres vor Beschlussfassung auf Erhebung der Beschwerde erfolgten Geschäftsführungshandlungen des Dienststellenleiters: In der vom Zentrallausschuss (ZA) gemäß Paragraph 41, Absatz 5, PVG vorgelegten Beschwerde wendet sich der Dienststellenausschuss (DA) gegen folgende, sämtlich innerhalb des letzten Jahres vor Beschlussfassung auf Erhebung der Beschwerde erfolgten Geschäftsführungshandlungen des Dienststellenleiters:

1. 1)Ziffer eins

Mit Schreiben vom 16. März 2006 habe der Dienststellenleiter als mittelbar Dienstvorgesetzter wegen einer vermeintlich am 15. März 2006 begangenen Dienstpflichtverletzung Disziplinaranzeige gegen einen Beamten des Dienststandes des *** erstattet. Noch am selben Tag sei die Abschrift der Disziplinaranzeige abgefertigt und rechtliches Gehör gewährt worden. Dem DA sei bis zu diesem Zeitpunkt weder eine Mitteilung gemäß § 9 Abs 3 lit c PVG zugegangen, noch sei der DA um eine Freigabe gemäß § 28 PVG ersucht worden. Erst mit 17. März 2007 sei die Mitteilung an den DA nachgeholt worden. Dies stelle eine Verletzung der Bestimmungen der §§ 28 und 9 Abs 3 lit c PVG dar. Von einem Fall besonderer Dringlichkeit könne keine Rede sein. Zudem hätte auch in diesem Fall die Mitteilung gleichzeitig mit der Disziplinaranzeige erfolgen müssen. Das Disziplinarverfahren sei im Übrigen später gemäß § 118 Abs 1 Z 1 Beamten-DienstrechtsG 1979 (BDG) eingestellt worden. Mit Schreiben vom 16. März 2006 habe der Dienststellenleiter als mittelbar Dienstvorgesetzter wegen einer vermeintlich am 15. März 2006 begangenen Dienstpflichtverletzung Disziplinaranzeige gegen einen Beamten des Dienststandes des *** erstattet. Noch am selben Tag sei die Abschrift der Disziplinaranzeige abgefertigt und rechtliches Gehör gewährt worden. Dem DA sei bis zu diesem Zeitpunkt weder eine Mitteilung gemäß Paragraph 9, Absatz 3, Litera c, PVG zugegangen, noch sei der DA um eine Freigabe gemäß Paragraph 28, PVG ersucht worden. Erst mit 17. März 2007 sei die Mitteilung an den DA nachgeholt worden. Dies stelle eine Verletzung der Bestimmungen der Paragraphen 28 und 9 Absatz 3, Litera c, PVG dar. Von einem Fall besonderer Dringlichkeit könne keine Rede sein. Zudem hätte auch in diesem Fall die Mitteilung gleichzeitig mit der Disziplinaranzeige erfolgen müssen. Das Disziplinarverfahren sei im Übrigen später gemäß Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer eins, Beamten-DienstrechtsG 1979 (BDG) eingestellt worden.

2. 2)Ziffer 2

Mit Schreiben vom 22. Februar 2007 habe der Dienststellenleiter eine Ermahnung des Vorsitzenden des DA ausgesprochen und diesen damit dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen, ohne dass der DA vorher die Freigabe iSd § 28 PVG beschlossen hätte. Der DA sei nicht einmal um eine solche Freigabe ersucht worden. Damit habe der Dienststellenleiter neuerlich § 28 PVG verletzt. Mit Schreiben vom 22. Februar 2007 habe der Dienststellenleiter eine Ermahnung des Vorsitzenden des DA ausgesprochen und diesen damit dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen, ohne dass der DA vorher die Freigabe iSd Paragraph 28, PVG beschlossen hätte. Der DA sei nicht einmal um eine solche Freigabe ersucht worden. Damit habe der Dienststellenleiter neuerlich Paragraph 28, PVG verletzt.

3. 3)Ziffer 3

In einer im Intranet des *** am 5. Februar 2007 kundgemachten Mitteilung habe der Dienststellenleiter über im *** stattfindende Arbeitsplatzbewertungen informiert. Der DA sei über diese über Antrag der Amtsleitung erfolgten (Neu-) Bewertungen nicht in Kenntnis gesetzt worden. Damit habe der Dienststellenleiter § 9 Abs 3 lit b PVG verletzt, nach dem Anträge auf Zuordnung von Arbeitsplätzen zu den Grundlaufbahnen und Funktionsgruppen zwei Wochen vor Durchführung dem DA mitzuteilen seien. In einer im Intranet des *** am 5. Februar 2007 kundgemachten Mitteilung habe der Dienststellenleiter über im *** stattfindende Arbeitsplatzbewertungen informiert. Der DA sei über diese über Antrag der Amtsleitung erfolgten (Neu-) Bewertungen nicht in Kenntnis gesetzt worden. Damit habe der Dienststellenleiter Paragraph 9, Absatz 3, Litera b, PVG verletzt, nach dem Anträge auf Zuordnung von Arbeitsplätzen zu den Grundlaufbahnen und Funktionsgruppen zwei Wochen vor Durchführung dem DA mitzuteilen seien.

4. 4) Ziffer 4

Das *** falle seit dem 1. Jänner 2005 in den Anwendungsbereich der Flexibilisierungsklausel nach den §§ 17a und 17b BundeshaushaltsG 1986 (BHG). Dem DA sei keine Mitteilung über die im Rahmen der „Flexi-Klausel“ für das Jahr 2005 zuerkannten Leistungsprämien zugegangen. Die Gewährung von Leistungsprämien sei gemäß § 9 Abs 3 lit f PVG dem DA schriftlich mitzuteilen. Obzwar sich die zuletzt genannte Bestimmung zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens nur auf Leistungsprämien gemäß § 76 VBG bezogen habe, sei sie nach ihrem Zweck auch auf die ebenfalls als Leistungsprämien bezeichneten Flexi-Prämien anzuwenden. Auf ein entsprechendes Schreiben des DA vom 31. Oktober 2006 habe die Amtsleitung am 14. November 2006 geantwortet, dass die geforderte Mitteilung erst nach Auszahlung des gesamten verfügbaren Betrags ohne Bekanntgabe von verzerrenden Zwischensalden erfolgen werde, jedoch ohne Bekanntgabe personenbezogener Daten. Auch eine Mitteilung in dieser Art sei dem DA bislang – selbst nach Beginn der Auszahlung der Leistungsprämien für das nächstfolgende Kalenderjahr 2006 – nicht zugegangen. Überdies entspreche eine nicht personenbezogene Mitteilung nicht dem PVG. Der Dienststellenleiter habe daher § 9 Abs 3 lit f PVG verletzt. Das *** falle seit dem 1. Jänner 2005 in den Anwendungsbereich der Flexibilisierungsklausel nach den Paragraphen 17 a und 17 b BundeshaushaltsG 1986 (BHG). Dem DA sei keine Mitteilung über die im Rahmen der „Flexi-Klausel“ für das Jahr 2005 zuerkannten Leistungsprämien zugegangen. Die Gewährung von Leistungsprämien sei gemäß Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG dem DA schriftlich mitzuteilen. Obzwar sich die zuletzt genannte Bestimmung zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens nur auf Leistungsprämien gemäß Paragraph 76, VBG bezogen habe, sei sie nach ihrem Zweck auch auf die ebenfalls als Leistungsprämien bezeichneten Flexi-Prämien anzuwenden. Auf ein entsprechendes Schreiben des DA vom 31. Oktober 2006 habe die Amtsleitung am 14. November 2006 geantwortet, dass die geforderte Mitteilung erst nach Auszahlung des gesamten verfügbaren Betrags ohne Bekanntgabe von verzerrenden Zwischensalden erfolgen werde, jedoch ohne Bekanntgabe personenbezogener Daten. Auch eine Mitteilung in dieser Art sei dem DA bislang – selbst nach Beginn der Auszahlung der Leistungsprämien für das nächstfolgende Kalenderjahr 2006 – nicht zugegangen. Überdies entspreche eine nicht personenbezogene Mitteilung nicht dem PVG. Der Dienststellenleiter habe daher Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG verletzt.

5. 5) Ziffer 5

Obwohl der DA den Dienststellenleiter mit Schreiben vom 22. Dezember 2006 auf § 9 Abs 3 lit a PVG verwiesen habe, nach dem Verwendungsänderungen in der Regel zwei Wochen vor ihrer Durchführung dem DA mitzuteilen seien, habe der Dienststellenleiter dem DA die am 31. Jänner 2007 im Intranet des *** kundgemachte Verwendungsänderung eines Bediensteten mit Wirkung vom 1. Februar 2007 zuvor nicht zur Kenntnis gebracht. Auch dieser Fall sei nicht dringend gewesen, sodass § 9 Abs 3 lit a PVG verletzt worden sei. Obwohl der DA den Dienststellenleiter mit Schreiben vom 22. Dezember 2006 auf Paragraph 9, Absatz 3, Litera a, PVG verwiesen habe, nach dem Verwendungsänderungen in der Regel zwei Wochen vor ihrer Durchführung dem DA mitzuteilen seien, habe der Dienststellenleiter dem DA die am 31. Jänner 2007 im Intranet des *** kundgemachte Verwendungsänderung eines Bediensteten mit Wirkung vom 1. Februar 2007 zuvor nicht zur Kenntnis gebracht. Auch dieser Fall sei nicht dringend gewesen, sodass Paragraph 9, Absatz 3, Litera a, PVG verletzt worden sei.

6. 6) Ziffer 6

Dieser Punkt betrifft eine vom Dienststellenleiter erlassene Dienstanweisung „Leitfaden zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems“, die entgegen vorheriger Zusagen in Kraft gesetzt worden sei, ohne zuvor mit dem DA das Einvernehmen herzustellen. In diesem Punkt wurde die Beschwerde in der mündlichen Verhandlung wegen einer mittlerweile in einem Verfahren nach § 10 PVG erzielten einvernehmlichen Regelung zurückgezogen, sodass

es sich erübrigt, auf das dazu erstattete umfangreiche Vorbringen einzugehen. Dieser Punkt betrifft eine vom Dienststellenleiter erlassene Dienstanweisung „Leitfaden zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems“, die entgegen vorheriger Zusagen in Kraft gesetzt worden sei, ohne zuvor mit dem DA das Einvernehmen herzustellen. In diesem Punkt wurde die Beschwerde in der mündlichen Verhandlung wegen einer mittlerweile in einem Verfahren nach Paragraph 10, PVG erzielten einvernehmlichen Regelung zurückgezogen, sodass es sich erübrigt, auf das dazu erstattete umfangreiche Vorbringen einzugehen.

7. 7) Ziffer 7

Mit Dienstanweisung vom 11. Mai 2006 habe der Dienststellenleiter „im Interesse einer effizienteren Nutzung der zeitlichen und EDV-mäßigen Ressourcen des Hauses“ eine Beschränkung bei der Versendung von E-Mails verfügt. Das Versenden von Mails an „alle oder an einen überwiegenden Teil der Bediensteten“ sei bis auf explizit genannte Ausnahmen untersagt worden. Auch den DA habe der Dienststellenleiter von dieser Dienstanweisung erfasst gesehen, weshalb er ihm die Möglichkeit in Aussicht gestellt habe, seine Mitteilungen im Intranet des *** zu veröffentlichen. Der DA habe diese Möglichkeit zunächst genutzt, habe jedoch feststellen müssen, dass der Dienststellenleiter die Mitteilungen des DA mit Kommentaren versehen oder nach wenigen Stunden wieder aus dem Intranet entfernt habe. Der DA versende seine Rundschreiben seither wieder per E-Mail, adressiere diese jedoch nicht an einen überwiegenden Teil der Bediensteten. Diese vom Dienststellenleiter verfügte Einschränkung sei jedoch nicht rechtmäßig, zumal technische Beschränkungen, die derartiges nach der Rechtsprechung der Personalvertretungs-Aufsichtskommission allenfalls zulassen würden, hier nicht zu erkennen seien. Dies sei auch daraus ersichtlich, dass die Amtsleitung im Zuge der Installierung des neuen Zeiterfassungssystems im Dezember 2006 innerhalb von fünf Minuten 15 E-Mails an alle Bediensteten des Hauses verschickt habe, ohne dass eine Beeinträchtigung des E-Mail-Systems zu bemerken gewesen sei. Einzelne der den Gegenstand des Antrags bildenden Handlungen seien nicht durch den Dienststellenleiter persönlich, sondern durch von ihm beauftragte Bedienstete vorgenommen worden. Auch diese Handlungen seien ihm jedoch als Dienststellenleiter zuzurechnen.

Der Dienststellenleiter hielt dem in seiner Stellungnahme Folgendes entgegen:

Zu 1): Der Vorsitzende des DA habe sich im Zusammenhang mit der seit 2005 geführten Erörterung einer flexibleren, dafür aber tatsächlich eingehaltenen Dienstzeitregelung mehrfach – konkret etwa am 13. Jänner 2006 – für eine dienstrechtliche Ahndung von schwereren Verstößen gegen die Dienstzeitordnung ausgesprochen, und zwar ausdrücklich ohne Ansehung der betroffenen MitarbeiterInnen. Eine Ungleich- oder Besserstellung von Mitgliedern des DA sei nicht begehrt worden. Dies habe nur als generelle Ermächtigung (bei gleichzeitigem Formalverzicht) der Personalvertretung zur disziplinären Ahndung erheblicher Dienstzeitverstöße verstanden werden können. Auch in dem vom DA angesprochenen Fall gehe es darum, dass ein Mitglied des DA das Haus ohne die vorgeschriebene Austragung im Zeitsystem verlassen habe, wobei seine Abwesenheit nichts mit seiner Tätigkeit im DA, sondern – wenn überhaupt – mit seiner gewerkschaftlichen Tätigkeit zu tun gehabt habe. Im Vertrauen auf die Richtigkeit der Äußerungen des Vorsitzenden des DA sei daher von einer förmlichen Verständigung des DA abgesehen worden. Sollte der Erklärung des Vorsitzenden kein Beschluss des DA zugrunde liegen oder der DA seine Meinung geändert haben, könne dies nicht dem Dienststellenleiter zugerechnet werden. Zu 2): Dazu sei ein Verfahren anhängig, sodass kein inhaltlicher Kommentar abgegeben werden könne. Jedenfalls seien die Meinungen, ob eine Ermahnung oder Belehrung bereits als disziplinäres Verantwortlichmachen zu verstehen ist, geteilt. Während Schragel (PVG 573) dies bejahe, sei nach Kucsko-Stadlmayer (Das Disziplinarrecht der Beamten 47) und nach der Rechtsprechung des VwGH vom Gegenteil auszugehen. Nach Ansicht des Dienststellenleiters sei daher eine Ermahnung ohne vorherige Befassung des DA zulässig.

Zu 3): Die mit der Geschäftsverteilung zum 1. Jänner bzw. 1. Juli 2007 vom Dienststellenleiter verfügten Änderungen betreffend einige Organisationseinheiten mit Auswirkung auf verschiedene Arbeitsplätze seien vom DA zustimmend zur Kenntnis genommen worden. Gemäß § 137 Abs 1 BDG sei für Anträge auf Bewertung von Arbeitsplätzen von Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes der zuständige Bundesminister zuständig und nicht etwa eine nachgeordnete Dienststelle. Die Zentralleitung habe auch die Personalvertretung entsprechend befasst, wobei im Wege des ZA auch der DA informiert worden sei. Es liege daher kein Verstoß gegen § 9 Abs 3 lit b PVG vor, zumal vom DA keine Beratung mit dem Dienststellenleiter eingefordert worden sei. Zu 4): Anlässlich der Neueinführung von „Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel“ in § 112j GehG und § 22b VBG durch BGBl I Nr. 176/2004 mit Wirkung vom 1. Jänner 2004, die im Rahmen der Systematik der jeweiligen Gesetze völlig anders eingeordnet seien,

als Belohnungen und Leistungsprämien, und für die gänzlich andere Kriterien gelten, habe der Gesetzgeber – anders als bei früheren Änderungen - § 9 Abs 3 lit f PVG nicht adaptiert. Damit sei die Frage der Anwendbarkeit dieser Bestimmung auf Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel zumindest gänzlich unklar, sodass im Verhalten der Amtsleitung keine Verletzung dieser Vorschrift erblickt werden könne. Jedenfalls sei bei den Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel kein Mitspracherecht des DA gegeben. Wenn überhaupt, könne ein solches nur bestehen, soweit § 12 Z 3 der ***-Flexibilisierungsverordnung dies festlege. Die Festlegung der Kriterien obliege dem Controlling-Beirat beim Bundesminister. Die von diesem Beirat, in dem das *** nicht vertreten sei, festgelegten Grundsätze seien vom Dienststellenleiter allen Mitarbeitern gegenüber kommuniziert worden, sodass darüber Klarheit geherrscht habe. Eine Übermittlung von personenbezogenen Daten sei im PVG im Zusammenhang mit Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel nicht vorgesehen und habe daher aus datenschutzrechtlichen Gründen unterbleiben müssen. Zu 5): Die vom DA angesprochenen Fälle fielen nicht unter § 9 Abs 3 lit a PVG, da es sich dabei weder um einen Aufnahme, eine Dienstzuteilung, eine Versetzung, eine Betrauung eines Bediensteten mit einer Vorgesetztenfunktion noch um die Abberufung von einer solchen gehandelt habe. Zudem handle es sich in beiden Fällen um Dringlichkeitsfälle. Zu 6): Eine Wiedergabe des dazu erstatteten umfangreichen Vorbringens des Dienststellenleiters erübrigt sich, weil – wie schon ausgeführt – dieser Beschwerdepunkt in der mündlichen Verhandlung im Hinblick auf eine mittlerweile erzielte Einigung zurückgezogen wurde. Zu 3): Die mit der Geschäftsverteilung zum 1. Jänner bzw. 1. Juli 2007 vom Dienststellenleiter verfügten Änderungen betreffend einige Organisationseinheiten mit Auswirkung auf verschiedene Arbeitsplätze seien vom DA zustimmend zur Kenntnis genommen worden. Gemäß Paragraph 137, Absatz eins, BDG sei für Anträge auf Bewertung von Arbeitsplätzen von Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes der zuständige Bundesminister zuständig und nicht etwa eine nachgeordnete Dienststelle. Die Zentrallleitung habe auch die Personalvertretung entsprechend befasst, wobei im Wege des ZA auch der DA informiert worden sei. Es liege daher kein Verstoß gegen Paragraph 9, Absatz 3, Litera b, PVG vor, zumal vom DA keine Beratung mit dem Dienststellenleiter eingefordert worden sei. Zu 4): Anlässlich der Neueinführung von „Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel“ in Paragraph 112 j, GehG und Paragraph 22 b, VBG durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 176 aus 2004, mit Wirkung vom 1. Jänner 2004, die im Rahmen der Systematik der jeweiligen Gesetze völlig anders eingeordnet seien, als Belohnungen und Leistungsprämien, und für die gänzlich andere Kriterien gelten, habe der Gesetzgeber – anders als bei früheren Änderungen - Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG nicht adaptiert. Damit sei die Frage der Anwendbarkeit dieser Bestimmung auf Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel zumindest gänzlich unklar, sodass im Verhalten der Amtsleitung keine Verletzung dieser Vorschrift erblickt werden könne. Jedenfalls sei bei den Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel kein Mitspracherecht des DA gegeben. Wenn überhaupt, könne ein solches nur bestehen, soweit Paragraph 12, Ziffer 3, der ***-Flexibilisierungsverordnung dies festlege. Die Festlegung der Kriterien obliege dem Controlling-Beirat beim Bundesminister. Die von diesem Beirat, in dem das *** nicht vertreten sei, festgelegten Grundsätze seien vom Dienststellenleiter allen Mitarbeitern gegenüber kommuniziert worden, sodass darüber Klarheit geherrscht habe. Eine Übermittlung von personenbezogenen Daten sei im PVG im Zusammenhang mit Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel nicht vorgesehen und habe daher aus datenschutzrechtlichen Gründen unterbleiben müssen. Zu 5): Die vom DA angesprochenen Fälle fielen nicht unter Paragraph 9, Absatz 3, Litera a, PVG, da es sich dabei weder um einen Aufnahme, eine Dienstzuteilung, eine Versetzung, eine Betrauung eines Bediensteten mit einer Vorgesetztenfunktion noch um die Abberufung von einer solchen gehandelt habe. Zudem handle es sich in beiden Fällen um Dringlichkeitsfälle. Zu 6): Eine Wiedergabe des dazu erstatteten umfangreichen Vorbringens des Dienststellenleiters erübrigt sich, weil – wie schon ausgeführt – dieser Beschwerdepunkt in der mündlichen Verhandlung im Hinblick auf eine mittlerweile erzielte Einigung zurückgezogen wurde.

Zu 7): Seit 28. März 2007 liege ein nach Einräumung des rechtlichen Gehörs an den DA ergangener, mittlerweile rechtskräftiger Bescheid vor, in dem über die dem DA zur Erfüllung seiner Aufgaben zur Verfügung gestellten Einrichtungen, deren Kosten des Betriebs und der Instandhaltung vom Bund getragen werden, abgesprochen worden sei. Dabei sei in sachgerechter Weise darauf Bedacht genommen worden, dass dem DA alle Ressourcen zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben sichergestellt werden und eine rasche und dokumentierte Information der von ihm vertretenen MitarbeiterInnen ermöglicht werde. Dies sei bereits mit der „Dienstanweisung vom 11. Mai 2006 betreffend die Verbreitung von E-Mails an alle MitarbeiterInnen im Hause; Erweiterung des Intranets für Informationen durch den Dienststellenausschuss“ versucht worden. Die Möglichkeit des DA, sich in Ausübung seiner

Aufgaben auf diesem Weg an die von ihm vertretenen MitarbeiterInnen zu wenden, bleibe diesem unbenommen. Ebenso müsse es dem Dienststellenleiter vorbehalten bleiben, Richtlinien für die Nutzung von Ressourcen des Dienstgebers aufzustellen, solange den Bedürfnissen der zu deren Benutzung berechtigten Bediensteten ausreichend Rechnung getragen werde. Die rechtskräftige Regelung bewirke, dass der DA die daran festgelegte Art der elektronischen Kommunikation akzeptiert habe und auch in Zukunft zu akzeptieren habe. Eine Verletzung des PVG durch den Dienststellenleiter liege daher auch in diesem Zusammenhang nicht vor. Abschließend wird in der Stellungnahme des Dienststellenleiters ausgeführt, dass in den letzten Jahren im Bereich des *** der Personalstand um etwa 20 % gesunken sei, während die Ressourcen der Personalvertretung ungekürzt geblieben seien. Dennoch scheine es eine vorrangige Aufgabe der Personalvertretung geworden zu sein, durch Aktivitäten und Eingaben die Arbeitsbelastung der Personalverwaltung erheblich zu vermehren, was aus der Sicht der Personalvertretung wegen der dort ungekürzten Ressourcen keine Probleme zu machen scheine. Es sei daher nicht verwunderlich, wenn in dem einen oder anderen Fall die Befassung des DA nicht so rasch bzw. in der Weise erfolgen habe können, wie dies unter optimalen Verhältnissen der Fall wäre. Es bestehe aber das ernste Bemühen, die Vorschriften des PVG lückenlos einzuhalten, wobei auch der DA dazu eingeladen sei, die Interessen der Bediensteten auch im Bereich der Verwaltung bestmöglich zu unterstützen und in kooperativer Weise zusammenzuarbeiten. Allerdings entstehe der Eindruck, dass statt dessen mit aller Mühe Punkte gesucht werden, die zum Anlass genommen werden, erneut mit der Amtsleitung in Auseinandersetzungen zu treten. Die Verschärfung des Umgangs des DA bzw. einzelner seiner Mitarbeiter sowie der mangelnde Beitrag zur Unterstützung der Anliegen des Amtes sei jedenfalls dem DA anzulasten, der in Intention und Grundtenor seiner Aktionen den gesetzlichen Aufgabenbereich aus amtsintern nicht nachvollziehbaren Gründen verlassen habe.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Behauptet ein Organ der Personalvertretung, dass ein Organ des Dienstgebers Bestimmungen dieses Bundesgesetzes innerhalb des letzten Jahres wiederholt verletzt habe, so hat die Kommission gemäß § 41 Abs 5 PVG auf Antrag des Organs der Personalvertretung die Gesetzmäßigkeit oder die Gesetzeswidrigkeit des den Gegenstand des Verfahrens bildenden Verhaltens festzustellen. Behauptet ein Organ der Personalvertretung, dass ein Organ des Dienstgebers Bestimmungen dieses Bundesgesetzes innerhalb des letzten Jahres wiederholt verletzt habe, so hat die Kommission gemäß Paragraph 41, Absatz 5, PVG auf Antrag des Organs der Personalvertretung die Gesetzmäßigkeit oder die Gesetzeswidrigkeit des den Gegenstand des Verfahrens bildenden Verhaltens festzustellen.

Zu den unter Berufung auf diese Rechtslage von der Personalvertretung vorgebrachten Beschwerdepunkten ist im Einzelnen wie folgt Stellung zu nehmen:

Zu 1): Der von den Parteien zu diesem Punkt vorgebrachte Sachverhalt ist – wie in der mündlichen Verhandlung klargestellt wurde – nicht strittig. Strittig ist hingegen die rechtliche Beurteilung dieses Sachverhalts, zu der Folgendes auszuführen ist:

Die Kommission vermag dem Dienststellenleiter schon in seiner Interpretation der von ihm wiedergegebenen Erklärung des Vorsitzenden des DA nicht zu folgen: Die Erklärung, der Vorsitzende sei – ungeachtet der Person – für eine disziplinarische Ahndung schwerer Verstöße gegen die Dienstzeitordnung, kann nicht als Vorwegverzicht auf die Anwendung des § 28 PVG interpretiert werden. Dass auch bei Personalvertretungsmitgliedern schwere Verstöße gegen die Dienstzeitordnung verfolgt werden sollen, liegt auf der Hand. Aus einer entsprechenden Erklärung des Vorsitzenden des DA kann aber nicht abgeleitet werden, er wolle von vornherein auf die dem DA vom Gesetz auferlegte Prüfung verzichten, ob der betroffene Personalvertreter bei der ihm vorgeworfenen Handlung in Ausübung seiner Tätigkeit als Personalvertreter gehandelt hat und daher nach dem Gesetz nicht verfolgt werden darf. Ebenso wenig kann aus der behaupteten Erklärung des Vorsitzenden abgeleitet werden, der DA wolle von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen eines seiner Mitglieder nicht einmal iSd § 9 Abs 3 lit c PVG verständigt werden. Die Kommission vermag dem Dienststellenleiter schon in seiner Interpretation der von ihm wiedergegebenen Erklärung des Vorsitzenden des DA nicht zu folgen: Die Erklärung, der Vorsitzende sei – ungeachtet der Person – für eine disziplinarische Ahndung schwerer Verstöße gegen die Dienstzeitordnung, kann nicht als Vorwegverzicht auf die Anwendung des Paragraph 28, PVG interpretiert werden. Dass auch bei Personalvertretungsmitgliedern schwere Verstöße gegen die Dienstzeitordnung verfolgt werden sollen, liegt auf der Hand. Aus einer entsprechenden Erklärung des Vorsitzenden des DA kann aber nicht abgeleitet werden, er wolle von vornherein auf die dem DA vom Gesetz auferlegte Prüfung verzichten, ob der betroffene Personalvertreter bei der ihm vorgeworfenen Handlung in Ausübung

seiner Tätigkeit als Personalvertreter gehandelt hat und daher nach dem Gesetz nicht verfolgt werden darf. Ebenso wenig kann aus der behaupteten Erklärung des Vorsitzenden abgeleitet werden, der DA wolle von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen eines seiner Mitglieder nicht einmal iSd Paragraph 9, Absatz 3, Litera c, PVG verständigt werden.

Vor allem aber ist die Argumentation des Dienststellenleiters rechtlich haltlos:

Gemäß § 28 Abs 1 PVG dürfen die Personalvertreter und die Mitglieder der Wahlausschüsse wegen Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Nach § 28 Abs 2 PVG hat der Ausschuss die Zustimmung zu erteilen, wenn er zu dem Ergebnis kommt, dass die Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung der Funktion erfolgt sind. Dies bedeutet, dass ein Personalvertreter wegen Äußerungen oder Handlungen, die in Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter erfolgt sind, dienstrechtlich nicht zur Verantwortung gezogen werden darf. Das Personalvertretungsorgan, dem der Personalvertreter angehört, hat also, wenn ihm von der Dienstgeberseite ein zu ahndender Sachverhalt mitgeteilt wurde, zu prüfen, ob das Verhalten, das geahndet werden soll, in der Eigenschaft als Personalvertreter oder nicht in dieser Eigenschaft gesetzt wurde. Handelte der Personalvertreter in dieser Eigenschaft, darf das Personalvertretungsorgan der dienstrechtlichen Verantwortung nicht zustimmen, handelte er nicht in dieser Eigenschaft, muss es dies tun. (Schrägel, PVG, § 28 Rz 1 mit zahlreichen Nachweisen aus der Rechtsprechung der Kommission; zuletzt etwa A 17-PVAK/06). Bei der vom Personalvertretungsorgan durchzuführenden Prüfung geht es daher nicht um ein Recht der Personalvertretung, auf das sie nach Belieben im Voraus – ohne Prüfung des jeweiligen Anlassfalls – verzichten kann. Vielmehr kann der betroffene Personalvertreter nur dann dienstrechtlich verfolgt werden, wenn eine auf den konkreten Fall bezogene Freigabeentscheidung des dazu berufenen Organs iSd § 28 PVG vorliegt. Die Einleitung eines Verfahrens ohne Vorliegen der Zustimmung der Personalvertretung stellt eine Verletzung des verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechts, dem gesetzlichen Richter nicht entzogen zu werden, dar (VfGH 24. September 1982, B 139/79 mwN; Schrägel aaO § 28 Rz 10). Die Dienstgeberseite hat daher, ehe sie irgendeinen Akt gegen eine geschützte Person setzt, die Zustimmung des Ausschusses, dem diese Person angehört, einzuholen (Schrägel aaO § 28 Rz 10). Dass diese Verpflichtung bereits den Dienststellenleiter trifft, der die Disziplinaranzeige erstattet, entspricht der Rechtsprechung der Kommission (Schrägel aaO § 28 Rz 2 und die dort angeführten Belegstellen). Für diese Meinung spricht, dass nach § 9 Abs 3 lit c PVG bereits die beabsichtigte Erstattung einer Disziplinaranzeige selbst dann angezeigt werden muss, wenn es sich nicht um einen Personalvertreter handelt. Daraus, dass schon in dieser Phase eine Mitwirkungsmöglichkeit der Personalvertretung vorgesehen ist, ergibt sich, dass die Personalvertretung bereits der Erstattung einer Disziplinaranzeige zugestimmt haben muss (Schrägel aaO § 28 Rz 2). Damit erweist sich aber die Argumentation des Dienststellenleiters, er sei nicht verpflichtet gewesen, dem DA die beabsichtigte disziplinarische Verfolgung iSd § 9 Abs 3 lit c PVG mitzuteilen bzw die Erteilung der Zustimmung des DA iSd § 28 PVG zu beantragen, als verfehlt. Dem DA ist daher beizupflichten, dass der Dienststellenleiter mit seinem in diesem Beschwerdepunkt thematisierten Verhalten die eben genannten Bestimmungen des PVG verletzt hat. Zu 2): Auch zu diesem Sachverhalt ist nicht der Sachverhalt strittig, sondern ausschließlich die Rechtsfrage, nämlich die Frage, 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. Der Dienststellenleiter weist in seiner Stellungnahme selbst darauf hin, die Personalvertretungs-Aufsichtskommission habe diese Frage bereits im bejahenden Sinn entschieden (A 35-PVAK/98) und auch Schrägel aaO § 28 Rz 2) davon ausgehe, dass eine Ermahnung ein Verschulden voraussetze, für den Bediensteten nachteilig sein könne und daher als dienstrechtliche Verantwortung iSd § 28 PVG anzusehen sei. Der Dienststellenleiter beruft sich allerdings für seinen gegenteiligen Standpunkt auf die Meinung Kucsko-Stadlmayers (Das Disziplinarrecht der Beamten² 47), die meint, „dass eine Ermahnung wohl noch nicht als disziplinäres Verantwortlichmachen zu verstehen ist“. Kucsko-Stadlmayer verweist dazu auf ihre an anderer Stelle angestellten Überlegungen über Rechtsnatur und Charakter der Disziplinarstrafen (aaO 58 f). Dort wird ausgeführt, dass Ermahnungen zu verhängen seien, 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. Dieser Auffassung folge auch der VfGH. Diese zuletzt wiedergegebenen Ausführungen, wonach die

Ermahnung keine Strafe darstellt, rechtfertigen aber nach Ansicht der Kommission nicht den von Kucsko-Stadlmayer im Hinblick auf § 28 PVG gezogenen Schluss. § 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 Arbeiterfolges bezieht. Abgesehen davon kann aber jedenfalls nicht ausgeschlossen werden, dass dem betroffenen Bediensteten aus einer Ermahnung 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. Die Kommission sieht daher keinen Grund, von ihrer schon bisher vertretenen Auffassung abzugehen. Damit erweist sich aber – weil der Dienststellenleiter den DA vor der Erteilung der Ermahnung eines seiner Mitglieder nicht iSd § 28 PVG befasst hat – die Beschwerde auch in diesem Punkt als berechtigt. Zu 3): Dass – wie der Dienststellenleiter geltend macht – nach § 137 Abs 1 BDG die Arbeitsplätze der Beamten des allgemeinen Verwaltungsdienstes auf Antrag des zuständigen Bundesministers zu bewerten sind, trifft zu. Dennoch hat die vom DA ins Treffen geführte Bestimmung des § 9 Abs 3 lit b PVG ganz offenkundig Anträge des Dienststellenleiters im Auge. Nach dieser Bestimmung ist „der Dienststellenausschuss“ von „Anträgen auf Zuordnung von Arbeitsplätzen zu den Grundlaufbahnen und Funktionsgruppen der einzelnen Verwendungsgruppen“ zu verständigen. Sie bezieht sich daher (jedenfalls auch) auf Anträge des Dienststellenleiters, mit denen dieser das weitere Bewertungsverfahren initiiert. Dass der Dienststellenleiter den DA von seinem Antrag Beilage .4 nicht verständigt hat, ist nicht strittig. Dass der DA den vorher stattgefundenen Organisationsänderungen zugestimmt hat, vermag an der Verpflichtung des Dienststellenleiters, die Personalvertretung von einem Antrag nach § 9 Abs 3 lit b PVG zu verständigen, nichts zu ändern. Auch in diesem Punkt ist die Beschwerde daher berechtigt. Zu 4): Gemäß § 9 Abs 3 lit f PVG sind dem Dienststellenausschuss die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien mitzuteilen. Entgegen der Meinung des Dienststellenleiters umfasst die in dieser Bestimmung normierte Mitteilungspflicht auch die „Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel“ iSd § 22b VBG (idF BGBl I 2004/176) iVm § 112j GehG. Seinen gegenteiligen Standpunkt begründet der Dienststellenleiter mit dem Argument, dass § 22b VBG die jüngere Bestimmung sei, sodass die Anwendung des § 9 Abs 3 lit f PVG auf die damit ermöglichten Leistungsprämien nur im Wege einer Analogie möglich wäre, für die es aber angesichts der unterschiedlichen Systematik der maßgebenden Bestimmungen und der unterschiedlichen Kriterien keine Veranlassung gäbe. Dem ist aber entgegen zu halten, dass – was dem Gesetzgeber bei Schaffung des § 22b VBG sicher nicht verborgen geblieben ist – der Wortlaut der in Betracht kommenden Bestimmungen völlig eindeutig ist: Sowohl in § 9 Abs 3 lit f PVG als auch in § 22b VBG ist von „Leistungsprämien“ die Rede, sodass die Nichtanwendung des § 9 Abs 3 lit f PVG trotz des eindeutigen Gesetzeswortlautes nur im Wege einer teleologischen Reduktion möglich wäre, für die es aber keinerlei Anlass gibt. Der den Leistungsprämien nach den verschiedenen Gesetzesstellen zugrunde liegende Gedanke ist nämlich keineswegs unterschiedlich. Leistungsprämien – und das gilt auch für die Prämien nach § 22b VBG – dienen der Motivation zu überdurchschnittlichen Leistungen (zu § 22b VBG: Ziehensack, VBG, § 22b Rz 3), sodass eine unterschiedliche Behandlung der verschiedenen Leistungsprämien im Hinblick auf § 9 Abs 3 lit f PVG nicht gerechtfertigt ist. Dass die ***-Flexibilisierungsverordnung die Mitwirkung der Personalvertretung nicht vorschreibt, ist bedeutungslos, weil dieser Umstand die klare Anordnung des Gesetzgebers im PVG nicht außer Kraft setzen kann. Dem DA ist daher beizupflichten, dass ihn der Dienststellenleiter von den gewährten Prämien hätte verständigen müssen. Diese Verpflichtung kann der Dienststellenleiter auch nicht dadurch umgehen, dass er einen kleinen Teil der zur Verfügung stehenden Mittel zurückbehält und im Hinblick darauf die von ihm geforderte Mitteilung bis ins Folgejahr verweigert. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, PVG dürfen die Personalvertreter und die Mitglieder der Wahlausschüsse wegen Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Nach Paragraph 28, Absatz 2, PVG hat der Ausschuss die Zustimmung zu erteilen, wenn er zu dem Ergebnis kommt, dass die Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung der Funktion erfolgt sind. Dies bedeutet, dass ein Personalvertreter wegen Äußerungen oder Handlungen, die in Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter erfolgt sind, dienstrechtlich nicht zur Verantwortung gezogen werden darf. Das Personalvertretungsorgan, dem der Personalvertreter angehört, hat also, wenn ihm von der Dienstgeberseite ein zu ahnender Sachverhalt mitgeteilt wurde, zu prüfen, ob das Verhalten, das geahndet werden soll, in der Eigenschaft als Personalvertreter oder nicht in dieser Eigenschaft gesetzt wurde. Handelte der Personalvertreter in

dieser Eigenschaft, darf das Personalvertretungsorgan der dienstrechtlichen Verantwortung nicht zustimmen, handelte er nicht in dieser Eigenschaft, muss es dies tun. (Schrägel, PVG, Paragraph 28, Rz 1 mit zahlreichen Nachweisen aus der Rechtsprechung der Kommission; zuletzt etwa A 17-PVAK/06). Bei der vom Personalvertretungsorgan durchzuführenden Prüfung geht es daher nicht um ein Recht der Personalvertretung, auf das sie nach Belieben im Voraus – ohne Prüfung des jeweiligen Anlassfalls – verzichten kann. Vielmehr kann der betroffene Personalvertreter nur dann dienstrechtlich verfolgt werden, wenn eine auf den konkreten Fall bezogene Freigabeentscheidung des dazu berufenen Organs iSd Paragraph 28, PVG vorliegt. Die Einleitung eines Verfahrens ohne Vorliegen der Zustimmung der Personalvertretung stellt eine Verletzung des verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechts, dem gesetzlichen Richter nicht entzogen zu werden, dar (VfGH 24. September 1982, B 139/79 mwN; Schrägel aaO Paragraph 28, Rz 10). Die Dienstgeberseite hat daher, ehe sie irgendeinen Akt gegen eine geschützte Person setzt, die Zustimmung des Ausschusses, dem diese Person angehört, einzuholen (Schrägel aaO Paragraph 28, Rz 10). Dass diese Verpflichtung bereits den Dienststellenleiter trifft, der die Disziplinaranzeige erstattet, entspricht der Rechtsprechung der Kommission (Schrägel aaO Paragraph 28, Rz 2 und die dort angeführten Belegstellen). Für diese Meinung spricht, dass nach Paragraph 9, Absatz 3, Litera c, PVG bereits die beabsichtigte Erstattung einer Disziplinaranzeige selbst dann angezeigt werden muss, wenn es sich nicht um einen Personalvertreter handelt. Daraus, dass schon in dieser Phase eine Mitwirkungsmöglichkeit der Personalvertretung vorgesehen ist, ergibt sich, dass die Personalvertretung bereits der Erstattung einer Disziplinaranzeige zugestimmt haben muss (Schrägel aaO Paragraph 28, Rz 2). Damit erweist sich aber die Argumentation des Dienststellenleiters, er sei nicht verpflichtet gewesen, dem DA die beabsichtigte disziplinarische Verfolgung iSd Paragraph 9, Absatz 3, Litera c, PVG mitzuteilen bzw die Erteilung der Zustimmung des DA iSd Paragraph 28, PVG zu beantragen, als verfehlt. Dem DA ist daher beizupflichten, dass der Dienststellenleiter mit seinem in diesem Beschwerdepunkt thematisierten Verhalten die eben genannten Bestimmungen des PVG verletzt hat. Zu 2): Auch zu diesem Sachverhalt ist nicht der Sachverhalt strittig, sondern ausschließlich die Rechtsfrage, nämlich die Frage, 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. Der Dienststellenleiter weist in seiner Stellungnahme selbst darauf hin, die Personalvertretungs-Aufsichtskommission habe diese Frage bereits im bejahenden Sinn entschieden (A 35-PVAK/98) und auch Schrägel aaO Paragraph 28, Rz 2) davon ausgehe, dass eine Ermahnung ein Verschulden voraussetze, für den Bediensteten nachteilig sein könne und daher als dienstrechtliche Verantwortung iSd Paragraph 28, PVG anzusehen sei. Der Dienststellenleiter beruft sich allerdings für seinen gegenteiligen Standpunkt auf die Meinung Kucsko-Stadlmayers (Das Disziplinarrecht der Beamten² 47), die meint, „dass eine Ermahnung wohl noch nicht als disziplinäres Verantwortlichmachen zu verstehen ist“. Kucsko-Stadlmayer verweist dazu auf ihre an anderer Stelle angestellten Überlegungen über Rechtsnatur und Charakter der Disziplinarstrafen (aaO 58 f). Dort wird ausgeführt, dass Ermahnungen zu verhängen seien, 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. Dieser Auffassung folge auch der VwGH. Diese zuletzt wiedergegebenen Ausführungen, wonach die Ermahnung keine Strafe darstellt, rechtfertigen aber nach Ansicht der Kommission nicht den von Kucsko-Stadlmayer im Hinblick auf Paragraph 28, PVG gezogenen Schluss. 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 Arbeiterfolges bezieht. Abgesehen davon kann aber jedenfalls nicht ausgeschlossen werden, dass dem betroffenen Bediensteten aus einer Ermahnung 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. Die Kommission sieht daher keinen Grund, von ihrer schon bisher vertretenen Auffassung abzugehen. Damit erweist sich aber – weil der Dienststellenleiter den DA vor der Erteilung der Ermahnung eines seiner Mitglieder nicht iSd Paragraph 28, PVG

befasst hat – die Beschwerde auch in diesem Punkt als berechtigt. Zu 3): Dass – wie der Dienststellenleiter geltend macht - nach Paragraph 137, Absatz eins, BDG die Arbeitsplätze der Beamten des allgemeinen Verwaltungsdienstes auf Antrag des zuständigen Bundesministers zu bewerten sind, trifft zu. Dennoch hat die vom DA ins Treffen geführte Bestimmung des Paragraph 9, Absatz 3, Litera b, PVG ganz offenkundig Anträge des Dienststellenleiters im Auge. Nach dieser Bestimmung ist „der Dienststellenausschuss“ von „Anträgen auf Zuordnung von Arbeitsplätzen zu den Grundlaufbahnen und Funktionsgruppen der einzelnen Verwendungsgruppen“ zu verständigen. Sie bezieht sich daher (jedenfalls auch) auf Anträge des Dienststellenleiters, mit denen dieser das weitere Bewertungsverfahren initiiert. Dass der Dienststellenleiter den DA von seinem Antrag Beilage .4 nicht verständigt hat, ist nicht strittig. Dass der DA den vorher stattgefundenen Organisationsänderungen zugestimmt hat, vermag an der Verpflichtung des Dienststellenleiters, die Personalvertretung von einem Antrag nach Paragraph 9, Absatz 3, Litera b, PVG zu verständigen, nichts zu ändern. Auch in diesem Punkt ist die Beschwerde daher berechtigt. Zu 4): Gemäß Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG sind dem Dienststellenausschuss die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien mitzuteilen. Entgegen der Meinung des Dienststellenleiters umfasst die in dieser Bestimmung normierte Mitteilungspflicht auch die „Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel“ iSd Paragraph 22 b, VBG in der Fassung BGBl römisch eins 2004/176) in Verbindung mit Paragraph 112 j, GehG. Seinen gegenteiligen Standpunkt begründet der Dienststellenleiter mit dem Argument, dass Paragraph 22 b, VBG die jüngere Bestimmung sei, sodass die Anwendung des Paragraphen 9, Absatz 3, Litera f, PVG auf die damit ermöglichten Leistungsprämien nur im Wege einer Analogie möglich wäre, für die es aber angesichts der unterschiedlichen Systematik der maßgebenden Bestimmungen und der unterschiedlichen Kriterien keine Veranlassung gäbe. Dem ist aber entgegen zu halten, dass – was dem Gesetzgeber bei Schaffung des Paragraph 22 b, VBG sicher nicht verborgen geblieben ist – der Wortlaut der in Betracht kommenden Bestimmungen völlig eindeutig ist: Sowohl in Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG als auch in Paragraph 22 b, VBG ist von „Leistungsprämien“ die Rede, sodass die Nichtanwendung des Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG trotz des eindeutigen Gesetzeswortlautes nur im Wege einer teleologischen Reduktion möglich wäre, für die es aber keinerlei Anlass gibt. Der den Leistungsprämien nach den verschiedenen Gesetzesstellen zugrunde liegende Gedanke ist nämlich keineswegs unterschiedlich. Leistungsprämien – und das gilt auch für die Prämien nach Paragraph 22 b, VBG – dienen der Motivation zu überdurchschnittlichen Leistungen (zu Paragraph 22 b, VBG: Ziehensack, VBG, Paragraph 22 b, Rz 3), sodass eine unterschiedliche Behandlung der verschiedenen Leistungsprämien im Hinblick auf Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG nicht gerechtfertigt ist. Dass die ***-Flexibilisierungsverordnung die Mitwirkung der Personalvertretung nicht vorschreibt, ist bedeutungslos, weil dieser Umstand die klare Anordnung des Gesetzgebers im PVG nicht außer Kraft setzen kann. Dem DA ist daher beizupflichten, dass ihn der Dienststellenleiter von den gewährten Prämien hätte verständigen müssen. Diese Verpflichtung kann der Dienststellenleiter auch nicht dadurch umgehen, dass er einen kleinen Teil der zur Verfügung stehenden Mittel zurückbehält und im Hinblick darauf die von ihm geforderte Mitteilung bis ins Folgejahr verweigert.

Dass eine Mitteilung nach § 9 Abs 3 lit f PVG nach dem völlig unmissverständlichen Sinn dieser Bestimmung auch die Namen der Prämienempfänger zu enthalten hat, kann nicht bezweifelt werden. Auch in diesem Umfang erweist sich daher die Beschwerde als berechtigt. Zu 5): Im Zusammenhang mit der vom DA angesprochenen Verwendungsänderung hält der Dienststellenleiter der Argumentation des DA im Wesentlichen entgegen, dass beide vom DA im Verfahren dokumentierten Fälle Verwendungsänderungen betreffen, die wegen der unveränderten Einstufung der beiden betroffenen Bediensteten nicht einer Versetzung gleichzuhalten seien. Das in § 9 Abs 3 lit a PVG genannte Mitwirkungsrecht der Personalvertretung beziehe sich aber nur auf Versetzungen, Aufnahmen, Dienstzuteilungen sowie auf die Betrauung mit oder die Abberufung von einer Vorgesetztenfunktion. Nichts davon sei hier gegeben. Dass sich das mit § 9 Abs 3 PVG normierte Mitwirkungsrecht nur auf die dort genannten Besetzungsverfahren bezieht, ist richtig. Der Dienststellenleiter übersieht aber, dass die Betrauung eines Bediensteten mit einem Arbeitsplatz – auch wenn damit keine Vorgesetztenfunktion verbunden ist - Dienstenteilung iSd § 9 Abs 2 lit b PVG ist. Darüber ist daher – soweit sich die Maßnahme auf einen längeren Zeitraum oder auf mehrere Bedienstete bezieht – das Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen (dazu im Detail: Schragel aaO § 9 Rz 11 und Rz 51). Dass die im Verfahren erörterten Anlassfälle unbefristete Verwendungsänderungen waren und sich daher auf einen längeren Zeitraum bezogen, ist nicht strittig (vgl dazu die Ausführungen des Dienststellenleiters S 4 in ON 3, mit denen eine wie immer geartete Befristung der Maßnahmen nicht einmal behauptet wird). Nähere Ausführungen zum Einwand des Dienststellenleiters, es habe sich um Dringlichkeitsfälle gehandelt, sind schon deshalb entbehrlich, weil eine besondere Dringlichkeit der von ihm geschilderten Maßnahmen nicht einmal aus seinen dazu erstatteten

Ausführungen erkennbar ist. Der Dienststellenleiter hätte daher über diese Verwendungsänderungen das Einvernehmen mit dem DA herstellen müssen. Da er dies nicht getan hat, ist die Beschwerde auch in diesem Punkt berechtigt. Zu 6): Im Hinblick auf die in diesem Punkt erfolgte Rückziehung der Beschwerde sind weitere Ausführungen dazu entbehrlich. Dass eine Mitteilung nach Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG nach dem völlig unmissverständlichen Sinn dieser Bestimmung auch die Namen der Prämienempfänger zu enthalten hat, kann nicht bezweifelt werden. Auch in diesem Umfang erweist sich daher die Beschwerde als berechtigt. Zu 5): Im Zusammenhang mit der vom DA angesprochenen Verwendungsänderung hält der Dienststellenleiter der Argumentation des DA im Wesentlichen entgegen, dass beide vom DA im Verfahren dokumentierten Fälle Verwendungsänderungen betreffen, die wegen der unveränderten Einstufung der beiden betroffenen Bediensteten nicht einer Versetzung gleichzuhalten seien. Das in Paragraph 9, Absatz 3, Litera a, PVG genannte Mitwirkungsrecht der Personalvertretung beziehe sich aber nur auf Versetzungen, Aufnahmen, Dienstzuteilungen sowie auf die Betrauung mit oder die Abberufung von einer Vorgesetztenfunktion. Nichts davon sei hier gegeben. Dass sich das mit Paragraph 9, Absatz 3, PVG normierte Mitwirkungsrecht nur auf die dort genannten Besetzungsverfahren bezieht, ist richtig. Der Dienststellenleiter übersieht aber, dass die Betrauung eines Bediensteten mit einem Arbeitsplatz – auch wenn damit keine Vorgesetztenfunktion verbunden ist – Dienstzuteilung iSd Paragraph 9, Absatz 2, Litera b, PVG ist. Darüber ist daher – soweit sich die Maßnahme auf einen längeren Zeitraum oder auf mehrere Bedienstete bezieht – das Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen (dazu im Detail: Schragel aaO Paragraph 9, Rz 11 und Rz 51). Dass die im Verfahren erörterten Anlassfälle unbefristete Verwendungsänderungen waren und sich daher auf einen längeren Zeitraum bezogen, ist nicht strittig (vergleiche dazu die Ausführungen des Dienststellenleiters S 4 in ON 3, mit denen eine wie immer geartete Befristung der Maßnahmen nicht einmal behauptet wird). Nähere Ausführungen zum Einwand des Dienststellenleiters, es habe sich um Dringlichkeitsfälle gehandelt, sind schon deshalb entbehrlich, weil eine besondere Dringlichkeit der von ihm geschilderten Maßnahmen nicht einmal aus seinen dazu erstatteten Ausführungen erkennbar ist. Der Dienststellenleiter hätte daher über diese Verwendungsänderungen das Einvernehmen mit dem DA herstellen müssen. Da er dies nicht getan hat, ist die Beschwerde auch in diesem Punkt berechtigt. Zu 6): Im Hinblick auf die in diesem Punkt erfolgte Rückziehung der Beschwerde sind weitere Ausführungen dazu entbehrlich.

Zu 7): Die Vorwürfe des DA gegen die vom Dienststellenleiter verfügte Beschränkung des E-Mail-Verkehrs betrifft die Einschränkung der Möglichkeit der Versendung von sog. Massenmails (E-Mails mit Sammeladressierung an alle Bediensteten).

Zur Frage, ob die Personalvertretung berechtigt ist, am Mailverkehr teilzunehmen bzw ob der Dienststellenleiter die Teilnahmemöglichkeit einschränken kann, hat die Kommission im Verfahren A 16-PVAK/04 wie folgt Stellung genommen:

Aus § 29 Abs 1 PVG ist abzuleiten, dass der Dienstgeber den Organen der Personalvertretung erforderlichenfalls entsprechende Räumlichkeiten samt Einrichtungen zur Verfügung zu stellen hat und dass (ua) die Kosten für die Kanzleierfordernisse einschließlich des Aufwands für Telefon und Zustellung, deren die Organe der Personalvertretung zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben bedürfen, der Bund zu tragen hat. Obwohl die Teilnahme am EDV-System des Dienstgebers – und damit die Möglichkeit der Versendung von E-Mails – nicht im Gesetz genannt ist, legen es die der zitierten Bestimmung zugrunde liegenden Wertungen nahe, im Rahmen der in der jeweiligen Dienststelle vorhandenen technischen Möglichkeiten auch einen Anspruch der Organe der Personalvertretung auf Eröffnung der Möglichkeit der Teilnahme am E-Mail-Verkehr zu bejahen (im gleichen Sinn auch die Entscheidung des OGH 8 ObA 92/04v vom 20. Oktober 2004 zu den aus § 72 ArbVG abzuleitenden Rechten des Betriebsrats). In der eben zitierten Entscheidung 8 ObA 92/04v hat der Oberste Gerichtshof allerdings für das private Arbeitsrecht klargestellt, dass ein derartiger Anspruch des Betriebsrats nur im Rahmen der vorhandenen technischen Möglichkeiten und unter Wahrung technisch bedingter Beschränkungen in Betracht kommt. Daher hat der Oberste Gerichtshof auch im zitierten Fall eine Beschränkung des Rechtes des Betriebsrats, Massensendungen an die Bediensteten zu senden (dort: durch Bindung an eine Höchstgrenze von 150 Kbyte pro Mail) als zulässig erachtet. Eine Verpflichtung des Dienstgebers, seine technischen Möglichkeiten zu verstärken, um darüber hinausgehende Massensendungen des Betriebsrats zu ermöglichen, wurde verneint. Aus Paragraph 29, Absatz eins, PVG ist abzuleiten, dass der Dienstgeber den Organen der Personalvertretung erforderlichenfalls entsprechende Räumlichkeiten samt Einrichtungen zur Verfügung zu stellen hat und dass (ua) die Kosten für die Kanzleierfordernisse einschließlich des Aufwands für Telefon und Zustellung, deren die Organe der Personalvertretung zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben bedürfen, der Bund zu tragen hat.

Obzwar die Teilnahme am EDV-System des Dienstgebers – und damit die Möglichkeit der Versendung von E-Mails – nicht im Gesetz genannt ist, legen es die der zitierten Bestimmung zugrunde liegenden Wertungen nahe, im Rahmen der in der jeweiligen Dienststelle vorhandenen technischen Möglichkeiten auch einen Anspruch der Organe der Personalvertretung auf Eröffnung der Möglichkeit der Teilnahme am E-Mail-Verkehr zu bejahen (im gleichen Sinn auch die Entscheidung des OGH 8 ObA 92/04v vom 20. Oktober 2004 zu den aus Paragraph 72, ArbVG abzuleitenden Rechten des Betriebsrats). In der eben zitierten Entscheidung 8 ObA 92/04v hat der Oberste Gerichtshof allerdings für das private Arbeitsrecht klargestellt, dass ein derartiger Anspruch des Betriebsrats nur im Rahmen der vorhandenen technischen Möglichkeiten und unter Wahrung technisch bedingter Beschränkungen in Betracht kommt. Daher hat der Oberste Gerichtshof auch im zitierten Fall eine Beschränkung des Rechtes des Betriebsrats, Massensendungen an die Bediensteten zu senden (dort: durch Bindung an eine Höchstgrenze von 150 Kbyte pro Mail) als zulässig erachtet. Eine Verpflichtung des Dienstgebers, seine technischen Möglichkeiten zu verstärken, um darüber hinausgehende Massensendungen des Betriebsrats zu ermöglichen, wurde verneint.

Nichts anderes gilt für den Bereich des PVG: Auch hier kann die (im Gesetz gar nicht ausdrücklich genannte) Verpflichtung des Dienstgebers, den Organen der Personalvertretung die Möglichkeit zu eröffnen, mit den Bediensteten per E-Mail zu kommunizieren, nur im Rahmen der vorhandenen technischen Möglichkeiten bestehen. Sinnvolle technische Beschränkungen – und dazu gehört auch die Einschränkung der Zulässigkeit von Massensendungen – müssen daher jedenfalls dann zulässig sein, wenn andernfalls eine Überlastung des Systems zu gewärtigen ist.

An dieser Rechtsauffassung hält die Kommission fest. Sie bedeutet, dass der Personalvertretung das Recht zusteht, mit den Bediensteten per E-Mail zu kommunizieren, dass aber der Dienststellenleiter die Möglichkeit hat, dieses Recht hinsichtlich der Zulässigkeit von „Massensendungen“ zu beschränken, wenn andernfalls eine Überlastung des Systems zu gewärtigen ist. Hier wurde allerdings vom Dienststellenleiter nicht einmal behauptet, dass mit der Versendung von Massenmails durch den DA die Gefahr einer Überlastung des Systems des *** verbunden ist bzw sein kann. Ein solches Vorbringen wäre aber umso mehr erforderlich gewesen, als der DA vorgebracht hat, dass die Dienstgeberseite selbst im Zuge der Installation eines neuen Zeiterfassungssystems im Dezember 2006 innerhalb von fünf Minuten 15 an alle Bediensteten adressierte E-Mails versendet hat, ohne dass es zu einer funktionellen Beeinträchtigung des E-Mailsystems gekommen sei. Diese Behauptung des DA ist unwidersprochen, obzwar es Sache des Dienststellenleiters wäre, die von ihm vorgenommenen Beschränkungen durch die Behauptung eines rechtfertigenden Sachverhalts zu begründen.

In diesem Zusammenhang ist auch der Einwand des Dienststellenleiters unzutreffend, er habe dem DA ohnedies die Möglichkeit eröffnet, mit den Bediensteten über das hausinterne Intranet in einer gleichwertigen Weise zu kommunizieren. Der Dienststellenleiter hat in seiner Stellungnahme zum Antrag des DA dessen Vorbringen, der Dienststellenleiter habe die im Intranet veröffentlichten Mitteilungen des DA mit Kommentaren versehen oder nach wenigen Stunden wieder entfernt, gar nicht bestritten. In der mündlichen Verhandlung wurde vom DA überdies ua durch Urkunden dokumentiert, dass der Dienststellenleiter den ersten Satz einer im Intranet veröffentlichten Mitteilung des DA in einen Link (wenn auch mit unverändertem Wortlaut) zu einer dazu ins Intranet gestellten Entgegnung des Dienststellenleiters umwandeln ließ. Es verwundert daher nicht, dass der DA darauf besteht, seine Mitteilungen an die Bediensteten weiterhin per E-Mail zu versenden.

Da somit der Dienststellenleiter für die von ihm verfügte Beschränkung des Rechtes des DA, am E-Mail-Verkehr teilzunehmen, keine tauglichen Gründe geltend gemacht und überdies dem DA auch keine vergleichbare (ungestörte) Kommunikationsmöglichkeit geboten hat, ist auch in diesem Zusammenhang von einer Verletzung des PVG durch den Dienststellenleiter auszugehen.

Sein dagegen erhobener Einwand, die von ihm verfügte Beschränkung sei letztlich mittels eines in Rechtskraft erwachsenen Bescheides erfolgt und daher vom DA jedenfalls zu befolgen, überzeugt von vornherein nicht, weil es der Dienststellenleiter nicht in der Hand hat, durch die Erlassung von Bescheiden aus dem Gesetz erfließende Rechte der Personalvertretung einzuschränken.

Die Beschwerde des DA erweist sich daher in jedem noch offenen Punkt als berechtigt.

Zuletzt aktualisiert am

14.10.2008

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at