

TE Pvak 2007/3/31 A16-PVAK/06

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 31.03.2007

Norm

PVG §9 Abs2

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 *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Weisung des Dienststellenleiters vom 24. Juli 2006, ZI 5831-2030/06, 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 die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Weisung des Dienststellenleiters vom 24. Juli 2006, ZI 5831-2030/06, nicht gesetzwidrig ist. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

Begründung:

Der Beschwerdeführer ist Mitglied des Dienststellenausschusses (DA). Er erachtet sich durch den vom DA gegen seinen Willen eingenommenen Standpunkt zu der im Spruch genannten Weisung des Dienststellenleiters in seinen Rechten verletzt.

Die in Rede stehende Weisung hat folgenden Wortlaut:

„Die Werkstättenleiter haben die in der Inventur 06 festgestellten Bestände der jeweiligen Werkstätten gemäß Inventurprotokoll zu übernehmen und gemäß den Bestimmungen der RIM sowie einschlägigen Spezialweisungen zu verwalten.“ Bei der angesprochenen „RIM“ handelt es sich um die für die Inventarverwaltung des Bundes geltenden „Richtlinien für die Inventar- und Materialverwaltung“. Mit dieser Weisung wollte der Dienststellenleiter sicherstellen, dass die Werkstättenleiter und Lagermeister ihre Arbeitsmittel (Werkzeuge und Werkzeugsätze) „übernehmen“, d.h. die Übernahme schriftlich bestätigen. Die Weisung beruht auf einem Befehl des Kommandos ***. Die Dienststelle *** war die einzige Dienststelle, die die angeordnete Regelung noch nicht umgesetzt hatte.

Der Beschwerdeführer lehnt diese Weisung ab. Er geht davon aus, dass die Werkstättenleiter mit der Bestätigung der Übernahme die Haftung für Beschädigung oder Verlust der teilweise sehr teuren Arbeitsmittel übernehmen. Es sei daher für die Werkstättenleiter im Falle der Umsetzung der Weisung erforderlich, eine Versicherung abzuschließen, sodass die Weisung eine finanzielle Einbuße für die Betroffenen mit sich bringe. Schließlich bewirke sie eine physische Mehrbelastung. Der Beschwerdeführer ist daher der Auffassung, dass der Dienststellenleiter vor der Erlassung der Weisung iSd § 9 Abs 2 lit d und 3 PVG mit dem DA das Einvernehmen hätte herstellen müssen. Vor der Sitzung des DA vom 27. Juli 2006 fand ein Gespräch zwischen dem DA und dem Dienststellenleiter statt, in dem dieser aus seiner Sicht die Rechtsgrundlagen und die Notwendigkeit der Weisung erläuterte und in dem der Beschwerdeführer seine Einwände vorbrachte. In der Sitzung selbst beantragte der Beschwerdeführer unter Vorlage zweier von ihm vorbereiteter Schreiben, der DA wolle beschließen, den Fachausschuss *** um die Erwirkung der Aufhebung der Weisung zu ersuchen und gegen den Dienststellenleiter eine Beschwerde bei der PVAK einzubringen. Diese Anträge des Beschwerdeführers wurden mit Mehrheit abgelehnt. Der Beschwerdeführer erachtet die darin gelegene Geschäftsführung des DA als nicht gesetzeskonform. Der Beschwerdeführer lehnt diese Weisung ab. Er geht davon aus, dass die Werkstättenleiter mit der Bestätigung der Übernahme die Haftung für Beschädigung oder Verlust der teilweise sehr teuren Arbeitsmittel übernehmen. Es sei daher für die Werkstättenleiter im Falle der Umsetzung der Weisung erforderlich, eine Versicherung abzuschließen, sodass die Weisung eine finanzielle Einbuße für die Betroffenen mit sich bringe. Schließlich bewirke sie eine physische Mehrbelastung. Der Beschwerdeführer ist daher der Auffassung, dass der Dienststellenleiter vor der Erlassung der Weisung iSd Paragraph 9, Absatz 2, Litera d und 3 PVG mit dem DA das Einvernehmen hätte herstellen müssen. Vor der Sitzung des DA vom 27. Juli 2006 fand ein Gespräch zwischen dem DA und dem Dienststellenleiter statt, in dem dieser aus seiner Sicht die Rechtsgrundlagen und die Notwendigkeit der Weisung erläuterte und in dem der Beschwerdeführer seine Einwände vorbrachte. In der Sitzung selbst beantragte der Beschwerdeführer unter Vorlage zweier von ihm vorbereiteter Schreiben, der DA wolle beschließen, den Fachausschuss *** um die Erwirkung der Aufhebung der Weisung zu ersuchen und gegen den Dienststellenleiter eine Beschwerde bei der PVAK einzubringen. Diese Anträge des Beschwerdeführers wurden mit Mehrheit abgelehnt. Der Beschwerdeführer erachtet die darin gelegene Geschäftsführung des DA als nicht gesetzeskonform.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Nach den vom Beschwerdeführer ins Treffen geführten Bestimmungen des § 9 Abs 2 lit d und e PVG ist mit dem Dienststellenausschuss ua „bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden“ (lit d) und „bei wesentlichen Änderungen bereits eingeführter Arbeitsmethoden“ (lit e) das Einvernehmen herzustellen. Nicht jede Änderung der Arbeitsbedingungen ist eine Neueinführung bzw. eine wesentliche Änderung einer Arbeitsmethode iSd § 9 Abs 2 lit d und e PVG. Der Gesetzgeber hatte bei der Formulierung dieses Begriffes vor allem durch die fortschreitende Technologisierung bzw. durch den verstärkten Einsatz der elektronischen Datenverarbeitung und sonstiger neuer Technologien bedingte Änderungen im Auge, die eine besonders intensive und lange Ausbildung, eine besondere physische oder psychische Belastung der Bediensteten oder umfangreiche Veränderungen in der Personalorganisation bewirken. Bei solchen Änderungen sollte der Personalvertretung ein Mitwirkungsrecht eingeräumt werden (Schrägel, PVG, § 9 Rz 19 unter Hinweis auf die EB 1391 BlgNR 15. GP, 4). Daraus ist zwar nicht abzuleiten, dass die zitierten Bestimmungen nur im Falle technologisch bedingter Änderungen zum Tragen kommen bzw. dass es sich bei den in den EB genannten Auswirkungen auf die Bediensteten um eine taxative Aufzählung der Voraussetzungen für das Mitwirkungsrecht des DA handelt. Dieses Mitwirkungsrecht hat aber doch zur Voraussetzung, dass eine Änderung eintritt, die als „neue Arbeitsmethode“ zu werten ist und relevante Auswirkungen auf die Bediensteten mit sich bringt, etwa iS der Notwendigkeit einer besonderen Ausbildung, einer physischen oder psychischen Belastung oder einer Änderung der Personalorganisation (in diesem Sinn auch Schrägel, aaO). Im hier zu beurteilenden Fall fehlt es schon an der Verwirklichung des Tatbestandsmerkmals der neuen bzw. geänderten Arbeitsmethode. Die Anordnung, entsprechend einschlägiger Bestimmungen die Übernahme von Material zu bestätigen, lässt sich unter diesen Begriff nicht subsumieren. Schon deshalb erweist sich die Argumentation des Beschwerdeführers als unzutreffend.

Nach den vom Beschwerdeführer ins Treffen geführten Bestimmungen des Paragraph 9, Absatz 2, Litera d und e PVG ist mit dem Dienststellenausschuss ua „bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden“ (Litera d,) und „bei wesentlichen Änderungen bereits eingeführter Arbeitsmethoden“ (Litera e,) das Einvernehmen herzustellen. Nicht jede Änderung der Arbeitsbedingungen ist eine Neueinführung bzw. eine wesentliche Änderung einer Arbeitsmethode iSd Paragraph 9, Absatz 2, Litera d und e PVG. Der Gesetzgeber hatte bei der Formulierung dieses Begriffes vor allem durch die fortschreitende Technologisierung bzw. durch den verstärkten Einsatz der elektronischen Datenverarbeitung und sonstiger neuer Technologien bedingte Änderungen im Auge, die eine besonders intensive und lange Ausbildung, eine besondere physische oder psychische Belastung der Bediensteten oder umfangreiche Veränderungen in der Personalorganisation bewirken. Bei solchen Änderungen sollte der Personalvertretung ein Mitwirkungsrecht eingeräumt werden (Schrägel, PVG, Paragraph 9, Rz 19 unter Hinweis auf die EB 1391 BlgNR 15. GP, 4). Daraus ist zwar nicht abzuleiten, dass die zitierten Bestimmungen nur im Falle technologisch bedingter Änderungen zum Tragen kommen bzw. dass es sich bei den in den EB genannten Auswirkungen auf die Bediensteten um eine taxative Aufzählung der Voraussetzungen für das Mitwirkungsrecht des DA handelt. Dieses Mitwirkungsrecht hat aber doch zur Voraussetzung, dass eine Änderung eintritt, die als „neue Arbeitsmethode“ zu werten ist und relevante Auswirkungen auf die Bediensteten mit sich bringt, etwa iS der Notwendigkeit einer besonderen Ausbildung, einer physischen oder psychischen Belastung oder einer Änderung der Personalorganisation (in diesem Sinn auch Schrägel, aaO). Im hier zu beurteilenden Fall fehlt es schon an der Verwirklichung des Tatbestandsmerkmals der neuen bzw. geänderten Arbeitsmethode. Die Anordnung, entsprechend einschlägiger Bestimmungen die Übernahme von Material zu bestätigen, lässt sich unter diesen Begriff nicht subsumieren. Schon deshalb erweist sich die Argumentation des Beschwerdeführers als unzutreffend.

Abgesehen davon verkennt der Beschwerdeführer, dass immer dann, wenn neue Arbeitsmethoden nicht in einer einzigen Dienststelle, sondern in einem gesamten Ressort oder bei allen in Betracht kommenden Bundesdienststellen eingeführt werden, nicht die Mitwirkung eines DA oder FA, sondern nur die des ZA in Betracht kommt. In einem solchen Fall steht einem DA nicht mehr das Recht zu, die geplante tatsächliche Einführung der neuen Methode auf seiner Ebene in Frage zu stellen. Ein Mitwirkungsrecht kann in diesem Fall nur im Zusammenhang mit Bemühungen in Betracht kommen, die Folgen der Einführung der neuen Methode für die zu vertretenden Bediensteten gering zu halten; dabei muss es sich aber um Maßnahmen handeln, die der zuständige Dienststellenleiter für den Bereich der Dienststelle treffen oder beantragen kann. Die auf Ebene der Dienststelle erfolgende Umsetzung einer Weisung eines übergeordneten Organs betreffend eine über den Bereich der Dienststelle hinausgehenden Änderung einer Arbeitsmethode kann aber der DA nicht in Frage stellen (Schrägel aaO).

Der Antrag des Beschwerdeführers, der DA wolle eine Beschwerde gegen den Dienststellenleiter bei der Personalvertretungs-Aufsichtskommission einbringen, war überdies auch aus formalen Gründen verfehlt: Nach § 41

Abs 5 PVG kommt nämlich eine Beschwerde der Personalvertretung gegen ein Organ des Dienstgebers nur dann in Betracht, wenn sie sich auf die wiederholte (mindestens zweimalige) Verletzung von Bestimmungen des PVG innerhalb des letzten Jahres stützt. Selbst wenn daher der Standpunkt des Beschwerdeführers inhaltlich richtig wäre, wäre eine Beschwerde an die Personalvertretungs-Aufsichtskommission nur wegen des von ihm geltend gemachten Vorfalls nicht zulässig gewesen. Der Standpunkt des Beschwerdeführers, die Geschäftsführung des DA sei nicht gesetzeskonform gewesen, erweist sich daher in mehrfacher Hinsicht als unrichtig. Seiner Beschwerde ist daher ein Erfolg zu versagen. Der Antrag des Beschwerdeführers, der DA wolle eine Beschwerde gegen den Dienststellenleiter bei der Personalvertretungs-Aufsichtskommission einbringen, war überdies auch aus formalen Gründen verfehlt: Nach Paragraph 41, Absatz 5, PVG kommt nämlich eine Beschwerde der Personalvertretung gegen ein Organ des Dienstgebers nur dann in Betracht, wenn sie sich auf die wiederholte (mindestens zweimalige) Verletzung von Bestimmungen des PVG innerhalb des letzten Jahres stützt. Selbst wenn daher der Standpunkt des Beschwerdeführers inhaltlich richtig wäre, wäre eine Beschwerde an die Personalvertretungs-Aufsichtskommission nur wegen des von ihm geltend gemachten Vorfalls nicht zulässig gewesen. Der Standpunkt des Beschwerdeführers, die Geschäftsführung des DA sei nicht gesetzeskonform gewesen, erweist sich daher in mehrfacher Hinsicht als unrichtig. Seiner Beschwerde ist daher ein Erfolg zu versagen.

Zuletzt aktualisiert am

24.07.2009

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at