

TE Pvak 2007/2/20 A11-PVAK/06

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.02.2007

Norm

PVG §2

PVG §28 Abs1

PVG §28 Abs2

PVG §28 Abs3

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

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SCHIEMER (Vorsitzender), Dr. SPENLING und Mag. MASICEK, Dr. SANDRISSER als Vertreter des Dienstgebers sowie Mag. HEROLD als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des Landespolizeikommandos *** gegen den Fachausschuss *** (in der Folge: Fachausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass der vom Fachausschuss in seiner Sitzung vom 19. Mai 2006 gefasste Beschluss, mit dem die Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung des XY. verweigert wurde, nicht gesetzwidrig ist. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg. Gemäß

Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass der vom Fachausschuss in seiner Sitzung vom 19. Mai 2006 gefasste Beschluss, mit dem die Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung des XY. verweigert wurde, nicht gesetzwidrig ist. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

Begründung:

XY. ist stellvertretender Vorsitzender des Fachausschusses (FA). Er ist Mandatar der Wählergruppe "FCG-KdEÖ". Das Landespolizeikommando *** (LPK) beschuldigt XY., durch den von ihm in der periodischen Zeitschrift "Die Polizei" Nr. 3/05 herausgegebenen, von der KdEÖ, Landesvorstand *** im ÖAAB, verfassten Artikel "Ballermann am ***" durch die Aussage "Bei allen Besprechungen war auch der Bezirksgendarmeriekommandant anwesend, gab Stellungnahmen zu Problemen ab, von denen er eigentlich nichts wusste", eine üble Nachrede gemäß § 111 Abs 1 und 2 iVm § 117 Abs 2 StGB gegen den ihm damals unmittelbar vorgesetzten YZ. des BPK *** und damit auch eine Dienstpflichtverletzung gemäß § 43 Abs 2 BDG begangen zu haben. Mit Schreiben vom 4. Mai 2006 ersuchte das LPK den FA gemäß 28 Abs 1 PVG um die Zustimmung zur disziplinarrechtlichen Verfolgung des XY.. In seiner Sitzung vom 19. Mai 2006 verweigerte der FA die von ihm verlangte Zustimmung, weil die Aussagen des XY. gegen YZ. des BPK *** als freie Meinungsäußerung bzw. als Information eines Personalvertreters zu werten seien. XY. ist stellvertretender Vorsitzender des Fachausschusses (FA). Er ist Mandatar der Wählergruppe "FCG-KdEÖ". Das Landespolizeikommando *** (LPK) beschuldigt XY., durch den von ihm in der periodischen Zeitschrift "Die Polizei" Nr. 3/05 herausgegebenen, von der KdEÖ, Landesvorstand *** im ÖAAB, verfassten Artikel "Ballermann am ***" durch die Aussage "Bei allen Besprechungen war auch der Bezirksgendarmeriekommandant anwesend, gab Stellungnahmen zu Problemen ab, von denen er eigentlich nichts wusste", eine üble Nachrede gemäß Paragraph 111, Absatz eins und 2 in Verbindung mit Paragraph 117, Absatz 2, StGB gegen den ihm damals unmittelbar vorgesetzten YZ. des BPK *** und damit auch eine Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 43, Absatz 2, BDG begangen zu haben. Mit Schreiben vom 4. Mai 2006 ersuchte das LPK den FA gemäß Paragraph 28, Absatz eins, PVG um die Zustimmung zur disziplinarrechtlichen Verfolgung des XY.. In seiner Sitzung vom 19. Mai 2006 verweigerte der FA die von ihm verlangte Zustimmung, weil die Aussagen des XY. gegen YZ. des BPK *** als freie Meinungsäußerung bzw. als Information eines Personalvertreters zu werten seien.

Mit seiner Beschwerde bekämpft das LPK diesen Beschluss. XY. habe im zu beurteilenden Fall nicht als Personalvertreter, sondern als Funktionär der KdEÖ im ÖAAB *** gehandelt. Die funktionelle Immunität des PVG komme ihm daher nicht zu. Selbst wenn XY. als Personalvertreter gehandelt haben sollte, so habe er mit seinem Verhalten gegen § 2 PVG verstoßen, weil ehrenrührige Äußerungen, die als abfällig empfunden werden müssen, nicht mit der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben zu vereinbaren seien. Eine derartige Verletzung des PVG könne nicht unter den Schutz der funktionellen Immunität des PVG fallen. Der FA hält der Beschwerde entgegen, er sei weiterhin der Auffassung, dass XY. als Personalvertreter gehandelt habe. Er habe durch die Aussendung die Kollegenschaft über die Vorgangsweise im Dienstbetrieb informiert. Mit seiner Beschwerde bekämpft das LPK diesen Beschluss. XY. habe im zu beurteilenden Fall nicht als Personalvertreter, sondern als Funktionär der KdEÖ im ÖAAB *** gehandelt. Die funktionelle Immunität des PVG komme ihm daher nicht zu. Selbst wenn XY. als Personalvertreter gehandelt haben sollte, so habe er mit seinem Verhalten gegen Paragraph 2, PVG verstoßen, weil ehrenrührige Äußerungen, die als abfällig empfunden werden müssen, nicht mit der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben zu vereinbaren seien. Eine derartige Verletzung des PVG könne nicht unter den Schutz der funktionellen Immunität des PVG fallen. Der FA hält der Beschwerde entgegen, er sei weiterhin der Auffassung, dass XY. als Personalvertreter gehandelt habe. Er habe durch die Aussendung die Kollegenschaft über die Vorgangsweise im Dienstbetrieb informiert.

Der vom LPK vorgelegten Kopie des inkriminierten Artikels ist zu entnehmen, dass er regelmäßig stattfindende Ausschreitungen betrunkenen Jugendlicher am *** zum Gegenstand hat, für deren Bewältigung nach Meinung des Autors - XY. - zu wenig Beamte zur Verfügung stünden. Ferner ist im Artikel von hoher Gewaltbereitschaft der beteiligten Jugendlichen, von Verletzungen einschreitender Beamter, von der Notwendigkeit, in großem Umfang überstunden zu leisten und davon die Rede, dass die gesamte Stammmannschaft der betroffenen Dienststelle um Versetzung angesucht habe. Neben der inkriminierten Passage enthält der Bericht noch weitere Passagen, in denen das Verhalten des betroffenen Vorgesetzten des XY. überaus kritisch bewertet wird.

Unstrittig ist, dass die Zeitung, in der der Artikel erschienen ist, kein Organ des FA ist, sondern eine Zeitschrift eines dem ÖAAB zuzurechnenden Vereins.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

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. Der Personalvertretungsausschuss hat hingegen nicht zu prüfen, ob die dem Personalvertreter vorgeworfenen Äußerungen oder Handlungen einen dienstrechtlich zu ahndenden Tatbestand darstellen oder ob der Personalvertreter die ihm zur Last gelegten Äußerungen und Handlungen tatsächlich gemacht hat, sondern lediglich die Frage zu beurteilen, ob das dem Personalvertreter vorgeworfene Verhalten, die Wahrheit des Vorwurfs vorausgesetzt, in Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter gesetzt worden wäre oder nicht; die anderen Umstände zu beurteilen ist allein Aufgabe der zuständigen Dienstgeberorgane (Schrägel aaO, Rz 1 zu § 28 mit zahlreichen Nachweisen aus der Rechtsprechung der Kommission; zuletzt etwa A 16-PVAK/01). Zur Ausübung der Funktion als Personalvertreter gehört zunächst all das, was schon nach dem Gesetzeswortlaut Personalvertreter Tätigkeit ist, also etwa die Teilnahme an den Sitzungen des Personalvertretungsorgans, dem der Personalvertreter angehört oder die Teilnahme an Verhandlungen und Beratungen mit der Dienstgeberseite. Auch die Teilnahme an formlosen, von der Dienstgeberseite für erforderlich oder zweckmäßig gehaltenen Besprechungen erfolgt in Ausübung der Funktion als Personalvertreter. Funktionsausübung ist überdies jede Tätigkeit eines Personalvertreters, die dem Personalvertretungsorgan, dem er angehört, als Geschäftsführungshandlung zuzurechnen ist, weil ihn das Gesetz für das Organ zu Handlungen berufen hat (Schrägel, PVG, Rz 4 zu § 28). Die Ausübung der Funktion als Personalvertreter geht allerdings weit über die Vorbereitung von und die Teilnahme an formellen oder durch Mitteilung an den Dienstvorgesetzten formell abgegrenzten Veranstaltungen hinaus. Die Personalvertreter haben schon zur Erlangung der zur Beschlussfassung erforderlichen persönlichen Informationen Kontakte zu anderen Personalvertretern und Dienstgebervertretern, vor allem aber auch zu den zu vertretenden Bediensteten herzustellen. Sie haben auch die vom Organ gefassten Beschlüsse zu vollziehen. Ferner sind sie verpflichtet, Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen der zu vertretenden Bediensteten entgegenzunehmen und zu beantworten bzw. dem Ausschuss, dem sie angehören, weiterzugeben. Es ist aber auch selbstverständlich, dass die demokratisch gewählten Personalvertreter, die sich gegebenenfalls einer Wiederwahl stellen, jedenfalls aber ihre Aufgaben pflichtgemäß erfüllen und die Wahlberechtigten davon überzeugen wollen, berechtigt sind, auch von sich aus die Kontakte zu den Bediensteten herzustellen und ihnen ihre Standpunkte und Auffassungen darzulegen. Schließlich können die Wählergruppen sehr unterschiedliche Auffassungen vertreten und Wert darauf legen, dass die Bediensteten ihre Standpunkte und die Gründe hierfür erfahren (Schrägel aaO, § 28 Rz 5). Gleichgültig ist, ob das Verhalten des Personalvertreters rechtmäßig oder rechtswidrig ist bzw. ob der Personalvertreter die Grenzen seiner Funktion - bewusst oder unbewusst - überschreitet; entscheidend ist ausschließlich, ob sein Verhalten iSd eben angestellten Überlegungen inhaltlich als Personalvertretung im Sinne einer Vertretung der Interessen der Bediensteten gegenüber dem Dienstgeber oder als eine einer solchen Vertretungstätigkeit dienliche Vorbereitungs- oder Hilfstätigkeit zu werten ist (A 23-PVAK/02; Schrägel aaO, § 28 Rz 4 und 9). Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass das inkriminierte Verhalten des XY. vom FA zu Recht noch als Personalvertretungstätigkeit gewertet wurde. 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 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. Der Personalvertretungsausschuss hat hingegen nicht zu prüfen, ob die dem Personalvertreter vorgeworfenen Äußerungen oder Handlungen einen dienstrechtlich zu ahndenden Tatbestand darstellen oder ob der Personalvertreter die ihm zur Last gelegten Äußerungen und Handlungen tatsächlich gemacht hat, sondern lediglich die Frage zu beurteilen, ob das dem Personalvertreter vorgeworfene Verhalten, die Wahrheit des Vorwurfs vorausgesetzt, in Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter gesetzt worden wäre oder nicht; die anderen Umstände zu beurteilen ist allein Aufgabe der zuständigen Dienstgeberorgane (Schrägel aaO, Rz 1 zu Paragraph 28, mit zahlreichen Nachweisen aus der Rechtsprechung der Kommission; zuletzt etwa A 16-PVAK/01). Zur Ausübung der Funktion als Personalvertreter gehört zunächst all das, was schon nach dem Gesetzeswortlaut Personalvertretertätigkeit ist, also etwa die Teilnahme an den Sitzungen des Personalvertretungsorgans, dem der Personalvertreter angehört oder die Teilnahme an Verhandlungen und Beratungen mit der Dienstgeberseite. Auch die Teilnahme an formlosen, von der Dienstgeberseite für erforderlich oder zweckmäßig gehaltenen Besprechungen erfolgt in Ausübung der Funktion als Personalvertreter. Funktionsausübung ist überdies jede Tätigkeit eines Personalvertreters, die dem Personalvertretungsorgan, dem er angehört, als Geschäftsführungshandlung zuzurechnen ist, weil ihn das Gesetz für das Organ zu Handlungen berufen hat (Schrägel, PVG, Rz 4 zu Paragraph 28,). Die Ausübung der Funktion als Personalvertreter geht allerdings weit über die Vorbereitung von und die Teilnahme an formellen oder durch Mitteilung an den Dienstvorgesetzten formell abgegrenzten Veranstaltungen hinaus. Die Personalvertreter haben schon zur Erlangung der zur Beschlussfassung erforderlichen persönlichen Informationen Kontakte zu anderen Personalvertretern und Dienstgebervertretern, vor allem aber auch zu den zu vertretenden Bediensteten herzustellen. Sie haben auch die vom Organ gefassten Beschlüsse zu vollziehen. Ferner sind sie verpflichtet, Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen der zu vertretenden Bediensteten entgegenzunehmen und zu beantworten bzw. dem Ausschuss, dem sie angehören, weiterzugeben. Es ist aber auch selbstverständlich, dass die demokratisch gewählten Personalvertreter, die sich gegebenenfalls einer Wiederwahl stellen, jedenfalls aber ihre Aufgaben pflichtgemäß erfüllen und die Wahlberechtigten davon überzeugen wollen, berechtigt sind, auch von sich aus die Kontakte zu den Bediensteten herzustellen und ihnen ihre Standpunkte und Auffassungen darzulegen. Schließlich können die Wählergruppen sehr unterschiedliche Auffassungen vertreten und Wert darauf legen, dass die Bediensteten ihre Standpunkte und die Gründe hierfür erfahren (Schrägel aaO, Paragraph 28, Rz 5). Gleichgültig ist, ob das Verhalten des Personalvertreters rechtmäßig oder rechtswidrig ist bzw. ob der Personalvertreter die Grenzen seiner Funktion - bewusst oder unbewusst - überschreitet; entscheidend ist ausschließlich, ob sein Verhalten iSd eben angestellten Überlegungen inhaltlich als Personalvertretung im Sinne einer Vertretung der Interessen der Bediensteten gegenüber dem Dienstgeber oder als eine einer solchen Vertretungstätigkeit dienliche Vorbereitungs- oder Hilfstätigkeit zu werten ist (A 23-PVAK/02; Schrägel aaO, Paragraph 28, Rz 4 und 9). Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass das inkriminierte Verhalten des XY. vom FA zu Recht noch als Personalvertretungstätigkeit gewertet wurde.

Wenngleich die Zeitschrift, in der der inkriminierte Artikel abgedruckt wurde, kein Medium des FA ist, handelt es sich doch um eine Zeitschrift, die eine im FA vertretene Wählergruppe zur Information der Bediensteten über ihre Standpunkte und Vorhaben nutzt. Gegenstand des Artikels waren zudem Fragen, die die Arbeitsbedingungen von Bediensteten des Vertretungsbereichs des FA betrafen. Im Lichte der oben dargestellten Rechtslage ist daher die Verfassung bzw. Veröffentlichung des Artikels im weitesteten Sinn als Personalvertretung (iS der Information der vertretenen Bediensteten über den Standpunkt eines gewählten Personalvertreters) zu qualifizieren. Ob XY dabei die ihm durch das PVG gezogenen Grenzen überschritten hat, ist - wie oben ausgeführt - nicht entscheidend und daher hier nicht zu prüfen, weil selbst dieser Umstand nichts an der funktionellen Immunität des Personalvertreters für im weitesteten Sinn als Personalvertretung zu wertendes Handeln ändern kann.

Die Verweigerung der Zustimmung zur disziplinarischen Verfolgung des XY. durch den FA war daher nicht rechtswidrig.

Zuletzt aktualisiert am

30.07.2009

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at