jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 1998/2/25 9ObA251/97w

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.02.1998

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Steinbauer und Dr.Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Peter Bukovec und Dr.Bernhard Rupp als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dipl.Ing.Irene O*****, Architektin, ***** vertreten durch Dr.Manfred Harrer, Rechtsanwalt in Linz, wider die beklagte Partei Republik Österreich, Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, vertreten durch die Finanzprokuratur, Singerstraße 17-19, 1011 Wien, wegen Kündigungsanfechtung, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 22.April 1997, GZ 12 Ra 73/97k-10, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Linz als Arbeits- und Sozialgericht vom 15.November 1996, GZ 7 Cga 152/96z-4, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 6.337,50 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war seit 30.10.1995 als Vertragsbedienstete im Landeskonservatoriat für OÖ (Bundesdenkmalamt) beschäftigt. Ihr Dienstverhältnis wurde von der Beklagten mit Kündigungsschreiben vom 4.9.1996 unter Hinweis auf §§ 30 Abs 1 Z 9, 32 Abs 1 VBG 1948 ohne Angabe von Gründen zum 2.10.1996 gekündigt.Die Klägerin war seit 30.10.1995 als Vertragsbedienstete im Landeskonservatoriat für OÖ (Bundesdenkmalamt) beschäftigt. Ihr Dienstverhältnis wurde von der Beklagten mit Kündigungsschreiben vom 4.9.1996 unter Hinweis auf Paragraphen 30, Absatz eins, Ziffer 9,, 32 Absatz eins, VBG 1948 ohne Angabe von Gründen zum 2.10.1996 gekündigt.

Der Dienststellenausschuß beim Bundesdenkmalamt, der von der Kündigungsabsicht verständigt worden war, erklärte mit Schreiben vom 29.7.1996 gegenüber dem Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, daß er den Antrag auf Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kommentar zur Kenntnis nehme.

Mit der vorliegenden Klage begehrt die Klägerin, die Kündigung ihres Dienstverhältnisses durch Erklärung vom 4.9.1996 als rechtsunwirksam zu erklären; hilfsweise, das aufrechte Dienstverhältnis der Klägerin über den 6.10.1996 hinaus festzustellen.

Die Kündigung sei unwirksam, weil die beklagte Partei das der Personalvertretung bei der Kündigung einer Vertragsbediensteten zukommende Mitwirkungsrecht eingeschränkt bzw verletzt habe. Die Personalvertretung habe

nämlich im Vertrauen auf die Richtigkeit der von der beklagten Partei bekanntgegebenen angeblichen Arbeitsrückstände der Klägerin der Kündigung zugestimmt. Wäre die Zusatzinformation über die Arbeitsrückstände der Personalvertretung nicht erteilt worden, wäre die Personalvertretung nicht in ihrer gesetzlichen Mitwirkung eingeschränkt gewesen. Die unsachliche Information des Dienststellenausschußes durch den Dienstgeber habe dazu geführt, daß weder die Verständigung der Personalvertretung gesetzmäßig erfolgt noch ein Einvernehmen über die Kündigung hergestellt worden sei. Als weiterer Anfechtungsgrund werde geltend gemacht, daß die Kündigung eine Ungleichbehandlung darstelle. Die Klägerin habe ihre Dienstpflichten jedenfalls im gleichen Umfang wie ein Arbeitskollege erfüllt, ja sogar sämtliche Rückstände erledigt gehabt. Dennoch sei von einer Kündigung des anderen Dienstnehmers Abstand genommen worden. Dies stelle einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete ein, daß die Kündigung rechtmäßig sei. Der Dienststellenausschuß sei von der beabsichtigten Kündigung ordnungsgemäß verständigt worden, sodaß der Dienstgeber keinen Gesetzesverstoß zu verantworten habe. Abgesehen davon, daß das Dienstverhältnis der Klägerin noch kein Jahr gedauert habe und daher eine Begründung der Kündigung an sich nicht erforderlich gewesen sei, seien tatsächlich Kündigungsgründe vorgelegen. Es habe sich herausgestellt, daß die Klägerin die bei Eingehen des Dienstverhältnisses vorausgesetzten Fähigkeiten nicht besessen und auch später nicht erworben habe. Es habe ihr an der notwendigen Fachkompetenz gefehlt. Überdies mangle es der Klägerin an der für eine Teamarbeit unbedingt erforderlichen Integrationsfähigkeit; insbesondere habe sie die geltenden denkmalpflegerischen Orientierungen in Theorie und Praxis unangemessen in Frage gestellt. Darüber hinaus sei ihre Arbeitsleistung weit hinter der anderer Mitarbeiter zurückgeblieben.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren wegen Unschlüssigkeit ab. Es vertrat die Rechtsauffassung, das die von der Klägerin behaupteten allfälligen Versäumnisse des Dienststellenausschusses keine Anfechtungsmöglichkeit nach § 10 Abs 9 PVG eröffnet hätten. Eine sittenwidrige Beschneidung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung sei schon nach dem Vorbringen ebensowenig ersichtlich wie ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Dem Dienststellenausschuß sei die Mitwirkung durch die Angabe der Kündigungsmotive sogar erleichtert worden, zum andern stehe es der Dienstgeber frei, nur einen von mehreren Mitarbeitern mit vergleichbarem Arbeitserfolg zu kündigen.Das Erstgericht wies das Klagebegehren wegen Unschlüssigkeit ab. Es vertrat die Rechtsauffassung, das die von der Klägerin behaupteten allfälligen Versäumnisse des Dienststellenausschusses keine Anfechtungsmöglichkeit nach Paragraph 10, Absatz 9, PVG eröffnet hätten. Eine sittenwidrige Beschneidung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung sei schon nach dem Vorbringen ebensowenig ersichtlich wie ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Dem Dienststellenausschuß sei die Mitwirkung durch die Angabe der Kündigungsmotive sogar erleichtert worden, zum andern stehe es der Dienstgeber frei, nur einen von mehreren Mitarbeitern mit vergleichbarem Arbeitserfolg zu kündigen.

Für eine Auseinandersetzung mit § 17 des Bundesgleichbehandlungsgesetzes bestehe schon deshalb kein Anlaß, weil die Klägerin gar nicht behauptet habe, wegen ihres Geschlechts gekündigt worden zu sein.Für eine Auseinandersetzung mit Paragraph 17, des Bundesgleichbehandlungsgesetzes bestehe schon deshalb kein Anlaß, weil die Klägerin gar nicht behauptet habe, wegen ihres Geschlechts gekündigt worden zu sein.

Das Berufungsgericht bestätigte das Urteil des Erstgerichtes. Allfällige Versäumnisse des Dienststellenausschusses könnten nicht dem Dienstgeber angelastet werden, welcher jenem durch rechtzeitige Verständigung die Möglichkeit zur Wahrnehmung seiner Mitwirkungsrechte eingeräumt habe. Auch eine angeblich unrichtige Information durch den Dienstgeber hindere die Personalvertretung nicht, selbst entsprechende Nachforschungen zur Überprüfung der erhobenen Vorwürfe anzustellen, da der Dienstgeber naturgemäß die aus seiner Sicht für die Beendigung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Gründe mitteile. Wenn sich der Dienststellenausschuß mit diesen Angaben des Dienstgebers zufriedengebe, liege darin jedenfalls keine dem Dienstgeber zurechenbare Gesetzesverletzung.

Der Grundsatz der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung bedeute wiederum nicht, daß der Dienstgeber bei mehreren in Betracht kommenden Kündigungsmöglichkeiten einen bestimmten Dienstnehmer bevorzugen bzw aus Gründen der Gleichbehandlung alle in Betracht kommenden Dienstnehmer kündigen müsse. Für die Annahme einer geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlung fehle es schon am dafür nötigen Vorbringen.

Dagegen richtet sich die Revision der Klägerin aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung sowie der Mangelhaftigkeit des Verfahrens (gemeint: infolge unrichtiger rechtlicher Beurteilung) mit dem Antrag, das

angefochtene Urteil dahin abzuändern, daß dem Klagehaupt- bzw -eventualbegehren stattgebenden werde; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Gemäß § 9 Abs 1 PVG ist der Dienststellenausschuß zur Erfüllung aller jener in § 2 umschriebener Aufgaben berufen, die nicht ausdrücklich anderen Einrichtungen der Personalvertretung vorbehalten sind. Dabei sind beabsichtigte Maßnahmen vor ihrer Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit dem Dienststellenausschuß zu verhandeln. In diesem Sinne obliegt dem Dienststellenausschuß insbesondere die Mitwirkung bei der Auflösung des Dienstverhältnisses durch Entlassung oder Kündigung durch den Dienstgeber und bei der einverständlichen Auflösung (§ 9 Abs 1 lit i). Gemäß § 10 Abs 1 PVG sind beabsichtigte Maßnahmen des Dienststellenleiters im Sinn des § 9 Abs 1 dem Dienststellenausschuß spätestens 2 Wochen nach ihrer Durchführung nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Nach Abs 4 leg cit hat sich der Leiter der Dienststelle auf Verlangen des Dienststellenausschusses mit diesem über Anträge, Anregungen und Vorschläge dieses Ausschusses zu beraten; einem solchen Verlangen ist binnen 2 Wochen Rechnung zu tragen. Kommt gemäß Abs 5 leg cit eine Verständigung im Sinne des § 9 Abs 1 nicht zustande oder entspricht der Leiter der Dienststelle den schriftlichen Einwendungen des Dienststellenausschusses binnen 2 Wochen nicht in vollem Umfang, so hat er dies dem Dienststellenausschuß unter Angabe der Gründe ohne unnötigen Aufschub schriftlich bekanntzugeben. Auf Verlangen des Dienststellenausschusses haben nach Abs 5 letzter Satz leg cit Maßnahmen im Sinne des § 9 Abs 1 lit i, hinsichtlich der der Dienststellenausschuß Einwendungen oder Gegenvorschläge vorgebracht hat, solange zu unterbleiben, bis über diese Einwendungen oder Gegenvorschläge endgültig abgesprochen ist. Gemäß Abs 9 leg cit sind Maßnahmen nach § 9 Abs 1 lit i, die unter Verletzung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes getroffen wurden, aufgrund eines Antrages des betroffenen Bediensteten nach den für das Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären, wenn der Antrag (die Klage) innerhalb von 6 Wochen gestellt (eingebracht) wird.Gemäß Paragraph 9, Absatz eins, PVG ist der Dienststellenausschuß zur Erfüllung aller jener in Paragraph 2, umschriebener Aufgaben berufen, die nicht ausdrücklich anderen Einrichtungen der Personalvertretung vorbehalten sind. Dabei sind beabsichtigte Maßnahmen vor ihrer Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit dem Dienststellenausschuß zu verhandeln. In diesem Sinne obliegt dem Dienststellenausschuß insbesondere die Mitwirkung bei der Auflösung des Dienstverhältnisses durch Entlassung oder Kündigung durch den Dienstgeber und bei der einverständlichen Auflösung (Paragraph 9, Absatz eins, Litera i,). Gemäß Paragraph 10, Absatz eins, PVG sind beabsichtigte Maßnahmen des Dienststellenleiters im Sinn des Paragraph 9, Absatz eins, dem Dienststellenausschuß spätestens 2 Wochen nach ihrer Durchführung nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Nach Absatz 4, leg cit hat sich der Leiter der Dienststelle auf Verlangen des Dienststellenausschusses mit diesem über Anträge, Anregungen und Vorschläge dieses Ausschusses zu beraten; einem solchen Verlangen ist binnen 2 Wochen Rechnung zu tragen. Kommt gemäß Absatz 5, leg cit eine Verständigung im Sinne des Paragraph 9, Absatz eins, nicht zustande oder entspricht der Leiter der Dienststelle den schriftlichen Einwendungen des Dienststellenausschusses binnen 2 Wochen nicht in vollem Umfang, so hat er dies dem Dienststellenausschuß unter Angabe der Gründe ohne unnötigen Aufschub schriftlich bekanntzugeben. Auf Verlangen des Dienststellenausschusses haben nach Absatz 5, letzter Satz leg cit Maßnahmen im Sinne des Paragraph 9, Absatz eins, Litera i,, hinsichtlich der der Dienststellenausschuß Einwendungen oder Gegenvorschläge vorgebracht hat, solange zu unterbleiben, bis über diese Einwendungen oder Gegenvorschläge endgültig abgesprochen ist. Gemäß Absatz 9, leg cit sind Maßnahmen nach Paragraph 9, Absatz eins, Litera i,, die unter Verletzung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes getroffen wurden, aufgrund eines Antrages des betroffenen Bediensteten nach den für das Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären, wenn der Antrag (die Klage) innerhalb von 6 Wochen gestellt (eingebracht) wird.

Die Absätze 1 bis 4 des § 9 PVG sehen verschiedene Arten der Beteiligung der Personalvertretung an der Führung an der Personalverwaltung vor; aus keiner dieser Regelungen läßt sich aber ein Mitbestimmungsrecht ableiten. Die Führung der Personalverwaltung liegt vielmehr allein beim Dienstgeber. Die von ihm der Personalvertretung einzuräumenden Mitwirkungsrechte sind nach der Bedeutung der Angelegenheiten abgestuft, nehmen der Dienstgeberseite aber niemals die souveräne Entscheidungsbefugnis (Schragel, PVG Rz 2 zu § 9). Es gehört zu den gesetzlichen Aufgaben der Personalverwaltung, die erforderlichen dienstrechtlichen Maßnahmen von sich aus zu

planen und sodann konkret zu beabsichtigen. Allein die Dienstgeberseite verfügt über den erforderlichen Verwaltungsapparat, um beurteilen zu können, welche Maßnahmen getroffen werden sollen. Das PVG verpflichtet daher in erster Linie die Dienstgeberseite zur Einschaltung der Personalvertretung. § 9 Abs 1 3. Satz stellt lediglich klar, daß der Personalvertretung nicht nur ein Mitwirkungsrecht zukommt, sondern auch eine Mitwirkungspflicht besteht (Schragel aaO Rz 3). Aus dem 2. Satz des § 9 Abs 1 PVG ergibt sich deutlich, daß die Initiative grundsätzlich von der Dienstgeberseite auszugehen hat, denn allein diese ist zur Durchführung von dienstrechtlichen Maßnahmen, die sie zunächst zu beabsichtigen hat, berufen; allein sie hat mit dem Dienststellenausschuß zu verhandeln. Der zu einem Verhalten im Sinne des § 9 Abs 1 bis 3 PVG verpflichtete Dienststellenleiter handelt gesetzwidrig, wenn er die ihm vorgeschriebene Einschaltung der Personalvertretung unterläßt und die beabsichtigte Maßnahme ohne solche trifft. Unmittelbare Rechtsfolgen knüpft das Gesetz jedoch nur an die Unterlassung der Einschaltung der Personalvertretung bei Maßnahmen nach § 9 Abs 1 lit i PVG, also bei der Auflösung eines Dienstverhältnisses durch Entlassung oder Kündigung durch den Dienstgeber: Diese sind unter den Voraussetzungen des § 10 Abs 9 PVG für unwirksam zu erklären (Schragel aaO Rz 3). Wie dieses Mitwirkungsrecht nach § 9 Abs 1 PVG einzuräumen ist, regelt das Gesetz nicht eindeutig; während § 9 Abs 1 2. Satz PVG von "verhandeln" spricht, enthält § 10 Abs 1 PVG zum § 9 Abs 1 PVG nur die Pflicht des Dienststellenleiters, beabsichtigte Maßnahmen der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen, ohne eine Verhandlung auch für den Fall vorzuschreiben, als sich die Personalvertretung nicht äußert (Schragel aaO Rz 4). Der 2. Satz des § 9 Abs 1 PVG gibt der Dienstgeberseite für die Mitwirkung der Personalvertretung einen gewichtigen Auftrag: Das Ziel soll eine Verständigung, das heißt eine Willensübereinstimmung sein. Das bedeutet, daß der Dienststellenleiter von sich aus verpflichtet ist, auf einen Konsens mit der Personalvertretung hinzuarbeiten (Schragel aaO Rz 6). Die Bestimmung, mit dem Dienststellenausschuß zu "verhandeln", kann nur dahin verstanden werden, daß der Dienststellenleiter eine beabsichtigte Maßnahme mit der Personalvertretung zu besprechen und alle Gesichtspunkte zu erörtern hat. Diese Regelung steht aber im unüberbrückbaren Gegensatz zu den Bestimmungen des § 10 PVG, aber auch zu den Regelungen über die interne Geschäftsführung der Personalvertretung, die vor einer Beschlußfassung gar nicht in der Lage ist, einen konkreten Standpunkt, über den dann zu verhandeln wäre, zu vertreten. Es ist daher Schragel (aaO Rz 7), dahin zu folgen, daß die Bestimmung des § 9 Abs 1 2. Satz PVG nach einer einschränkenden Auslegung in dem Sinn verlangt, daß dort keine Verfahrensbestimmung getroffen, sondern nur auf die Pflichten verwiesen werden sollte, die sich im einzelnen aus § 10 PVG ergeben. Nur dort ist auch der Begriff "rechtzeitig" definiert. "Eingehend zu verhandeln" ist also nur, wenn die Personalvertretung unter Einhaltung der Regeln des § 10 PVG Einwendungen erhebt oder Gegenanträge stellt (unstrittig ist, daß dergleichen im vorliegenden Fall nicht erfolgt ist).Die Absätze 1 bis 4 des Paragraph 9, PVG sehen verschiedene Arten der Beteiligung der Personalvertretung an der Führung an der Personalverwaltung vor; aus keiner dieser Regelungen läßt sich aber ein Mitbestimmungsrecht ableiten. Die Führung der Personalverwaltung liegt vielmehr allein beim Dienstgeber. Die von ihm der Personalvertretung einzuräumenden Mitwirkungsrechte sind nach der Bedeutung der Angelegenheiten abgestuft, nehmen der Dienstgeberseite aber niemals die souveräne Entscheidungsbefugnis (Schragel, PVG Rz 2 zu Paragraph 9,). Es gehört zu den gesetzlichen Aufgaben der Personalverwaltung, die erforderlichen dienstrechtlichen Maßnahmen von sich aus zu planen und sodann konkret zu beabsichtigen. Allein die Dienstgeberseite verfügt über den erforderlichen Verwaltungsapparat, um beurteilen zu können, welche Maßnahmen getroffen werden sollen. Das PVG verpflichtet daher in erster Linie die Dienstgeberseite zur Einschaltung der Personalvertretung. Paragraph 9, Absatz eins, 3. Satz stellt lediglich klar, daß der Personalvertretung nicht nur ein Mitwirkungsrecht zukommt, sondern auch eine Mitwirkungspflicht besteht (Schragel aaO Rz 3). Aus dem 2. Satz des Paragraph 9, Absatz eins, PVG ergibt sich deutlich, daß die Initiative grundsätzlich von der Dienstgeberseite auszugehen hat, denn allein diese ist zur Durchführung von dienstrechtlichen Maßnahmen, die sie zunächst zu beabsichtigen hat, berufen; allein sie hat mit dem Dienststellenausschuß zu verhandeln. Der zu einem Verhalten im Sinne des Paragraph 9, Absatz eins bis 3 PVG verpflichtete Dienststellenleiter handelt gesetzwidrig, wenn er die ihm vorgeschriebene Einschaltung der Personalvertretung unterläßt und die beabsichtigte Maßnahme ohne solche trifft. Unmittelbare Rechtsfolgen knüpft das Gesetz jedoch nur an die Unterlassung der Einschaltung der Personalvertretung bei Maßnahmen nach Paragraph 9, Absatz eins, Litera i, PVG, also bei der Auflösung eines Dienstverhältnisses durch Entlassung oder Kündigung durch den Dienstgeber: Diese sind unter den Voraussetzungen des Paragraph 10, Absatz 9, PVG für unwirksam zu erklären (Schragel aaO Rz 3). Wie dieses Mitwirkungsrecht nach Paragraph 9, Absatz eins, PVG einzuräumen ist, regelt das Gesetz nicht eindeutig; während Paragraph 9, Absatz eins, 2. Satz PVG von "verhandeln" spricht, enthält Paragraph 10, Absatz eins, PVG zum Paragraph 9, Absatz eins, PVG nur die Pflicht des Dienststellenleiters, beabsichtigte Maßnahmen

der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen, ohne eine Verhandlung auch für den Fall vorzuschreiben, als sich die Personalvertretung nicht äußert (Schragel aaO Rz 4). Der 2. Satz des Paragraph 9, Absatz eins, PVG gibt der Dienstgeberseite für die Mitwirkung der Personalvertretung einen gewichtigen Auftrag: Das Ziel soll eine Verständigung, das heißt eine Willensübereinstimmung sein. Das bedeutet, daß der Dienststellenleiter von sich aus verpflichtet ist, auf einen Konsens mit der Personalvertretung hinzuarbeiten (Schragel aaO Rz 6). Die Bestimmung, mit dem Dienststellenausschuß zu "verhandeln", kann nur dahin verstanden werden, daß der Dienststellenleiter eine beabsichtigte Maßnahme mit der Personalvertretung zu besprechen und alle Gesichtspunkte zu erörtern hat. Diese Regelung steht aber im unüberbrückbaren Gegensatz zu den Bestimmungen des Paragraph 10, PVG, aber auch zu den Regelungen über die interne Geschäftsführung der Personalvertretung, die vor einer Beschlußfassung gar nicht in der Lage ist, einen konkreten Standpunkt, über den dann zu verhandeln wäre, zu vertreten. Es ist daher Schragel (aaO Rz 7), dahin zu folgen, daß die Bestimmung des Paragraph 9, Absatz eins, 2. Satz PVG nach einer einschränkenden Auslegung in dem Sinn verlangt, daß dort keine Verfahrensbestimmung getroffen, sondern nur auf die Pflichten verwiesen werden sollte, die sich im einzelnen aus Paragraph 10, PVG ergeben. Nur dort ist auch der Begriff "rechtzeitig" definiert. "Eingehend zu verhandeln" ist also nur, wenn die Personalvertretung unter Einhaltung der Regeln des Paragraph 10, PVG Einwendungen erhebt oder Gegenanträge stellt (unstrittig ist, daß dergleichen im vorliegenden Fall nicht erfolgt ist).

Der Dienststellenleiter kann grundsätzlich darauf vertrauen, daß eine Stellungnahme der Personalvertretung dem Gesetz gemäß zustandegekommen und ihm zur Kenntnis gebracht worden ist; er ist nicht verpflichtet, deren Wahrheitsgehalt zu prüfen (Schragel aaO Rz 11 zu § 10).Der Dienststellenleiter kann grundsätzlich darauf vertrauen, daß eine Stellungnahme der Personalvertretung dem Gesetz gemäß zustandegekommen und ihm zur Kenntnis gebracht worden ist; er ist nicht verpflichtet, deren Wahrheitsgehalt zu prüfen (Schragel aaO Rz 11 zu Paragraph 10,).

§ 10 Abs 9 PVG gibt nur einen zusätzlichen Anfechtungsgrund neben allenfalls vorhandenen, im Dienst- bzw Privatrecht begründeten. Die Verletzung des Personalvertretungsgesetzes muß durch denjenigen erfolgt sein, der die Maßnahme getroffen hat, also durch die Dienstgeberseite. Die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Personalvertretung ist vom Gericht nicht zu überprüfen. Wurde die Personalvertretung gesetzmäßig eingeschaltet, hat die Dienstgeberseite ihre Pflichten ihr gegenüber erfüllt. Stimmt die Personalvertretung zu oder äußert sie sich nicht fristgerecht, ist deren Einverständnis anzunehmen, auch wenn dieses unter Verletzung von Personalvertretungsgesetz-Vorschriften zustandekam. § 10 Abs 9 PVG will somit nur die Unterlassung der Mitwirkung der Personalvertretung unter die Sanktion der Unwirksamkeit einer Maßnahme nach § 9 Abs 1 lit i PVG stellen (Schragel aaO Rz 67 zu § 10).Paragraph 10, Absatz 9, PVG gibt nur einen zusätzlichen Anfechtungsgrund neben allenfalls vorhandenen, im Dienst- bzw Privatrecht begründeten. Die Verletzung des Personalvertretungsgesetzes muß durch denjenigen erfolgt sein, der die Maßnahme getroffen hat, also durch die Dienstgeberseite. Die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Personalvertretung ist vom Gericht nicht zu überprüfen. Wurde die Personalvertretung gesetzmäßig eingeschaltet, hat die Dienstgeberseite ihre Pflichten ihr gegenüber erfüllt. Stimmt die Personalvertretung zu oder äußert sie sich nicht fristgerecht, ist deren Einverständnis anzunehmen, auch wenn dieses unter Verletzung von Personalvertretungsgesetz-Vorschriften zustandekam. Paragraph 10, Absatz 9, PVG will somit nur die Unterlassung der Mitwirkung der Personalvertretung unter die Sanktion der Unwirksamkeit einer Maßnahme nach Paragraph 9, Absatz eins, Litera i, PVG stellen (Schragel aaO Rz 67 zu Paragraph 10,).

Zusammenfassend ergibt sich für den vorliegenden Fall, daß der Dienstgeber seiner gesetzlichen Pflicht durch Verständigung des Dienststellenausschusses rechtzeitig vor der beabsichtigten Kündigung nachgekommen ist, von diesem aber Einwendungen, die Anlaß zur Verhandlung gegeben hätten, nicht erfolgten, sondern vielmehr eine ausdrückliche Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung gegeben wurde. Soweit der Dienstgeber überdies, ohne hiezu verpflichtet gewesen zu sein, auch einen seiner Ansicht nach zutreffenden Kündigungsgrund dem Dienststellenausschuß gegenüber bekanntgegeben hat, so kann darin, wie schon das Berufungsgericht zutreffend erkannt hat, nichts anderes gesehen werden als die Offenlegung der subjektiven Ansicht des Dienstgebers, die zur Kündigungsabsicht geführt hat. Der Versuch der Revisionswerberin, aus einer, wie sie meint, objektiv nicht richtigen Information eine Gesetzesverletzung im Sinne des § 10 Abs 9 PVG ableiten zu wollen, überzeugt schon deshalb nicht, weil über die Art der Wahrnehmung der Interessen der Bediensteten dem Dienstgeber gegenüber die Mehrheit im Ausschuß entscheidet (§ 22 Abs 4 PVG), ein zustandegekommener Beschluß aber dem Dienststellenleiter und auch anderen in Betracht kommenden Stellen gegenüber geschlossen und einheitlich zu vertreten ist, der Standpunkt

einzelner Ausschußmitglieder daher auch nicht nach außen kundgetan werden darf (Schragel aaO Rz 12). Daraus folgt aber auch, daß es im nachhinein nicht möglich ist, darauf abzustellen, ob und in welchem Umfang Informationen des Dienstgebers zur Meinungsbildung geführt haben mögen oder nicht. Selbst eine - bei objektiver Betrachtung - unrichtige Information über einen Kündigungsgrund vermag daher im Falle der Nichtäußerung oder Zustimmung der Personalvertretung zu einer beabsichtigten Kündigung zu keiner Unwirksamkeit derselben im Sinne des § 10 Abs 9 PVG zu führen. Zutreffend hat das Berufungsgericht auch eine Sittenwidrigkeit verneint, wie sie etwa bei einer Kollusion vorliegen könnte (§ 510 Abs 3 2. Satz ZPO).Zusammenfassend ergibt sich für den vorliegenden Fall, daß der Dienstgeber seiner gesetzlichen Pflicht durch Verständigung des Dienststellenausschusses rechtzeitig vor der beabsichtigten Kündigung nachgekommen ist, von diesem aber Einwendungen, die Anlaß zur Verhandlung gegeben hätten, nicht erfolgten, sondern vielmehr eine ausdrückliche Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung gegeben wurde. Soweit der Dienstgeber überdies, ohne hiezu verpflichtet gewesen zu sein, auch einen seiner Ansicht nach zutreffenden Kündigungsgrund dem Dienststellenausschuß gegenüber bekanntgegeben hat, so kann darin, wie schon das Berufungsgericht zutreffend erkannt hat, nichts anderes gesehen werden als die Offenlegung der subjektiven Ansicht des Dienstgebers, die zur Kündigungsabsicht geführt hat. Der Versuch der Revisionswerberin, aus einer, wie sie meint, objektiv nicht richtigen Information eine Gesetzesverletzung im Sinne des Paragraph 10, Absatz 9, PVG ableiten zu wollen, überzeugt schon deshalb nicht, weil über die Art der Wahrnehmung der Interessen der Bediensteten dem Dienstgeber gegenüber die Mehrheit im Ausschuß entscheidet (Paragraph 22, Absatz 4, PVG), ein zustandegekommener Beschluß aber dem Dienststellenleiter und auch anderen in Betracht kommenden Stellen gegenüber geschlossen und einheitlich zu vertreten ist, der Standpunkt einzelner Ausschußmitglieder daher auch nicht nach außen kundgetan werden darf (Schragel aaO Rz 12). Daraus folgt aber auch, daß es im nachhinein nicht möglich ist, darauf abzustellen, ob und in welchem Umfang Informationen des Dienstgebers zur Meinungsbildung geführt haben mögen oder nicht. Selbst eine - bei objektiver Betrachtung - unrichtige Information über einen Kündigungsgrund vermag daher im Falle der Nichtäußerung oder Zustimmung der Personalvertretung zu einer beabsichtigten Kündigung zu keiner Unwirksamkeit derselben im Sinne des Paragraph 10, Absatz 9, PVG zu führen. Zutreffend hat das Berufungsgericht auch eine Sittenwidrigkeit verneint, wie sie etwa bei einer Kollusion vorliegen könnte (Paragraph 510, Absatz 3, 2. Satz ZPO).

Die Auseinandersetzung mit einem Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz konnte unterbleiben, weil es schon an einem konkreten Vorbringen hinzu mangelt: Weder wurde die Person des Kollegen, der angeblich ebenfalls von einer Kündigung bedroht dann aber nicht mit einer solchen konfrontiert worden ist, benannt, noch die genaue Tätigkeit, die einen Vergleich ermöglicht hätte. Gleiches gilt für die unterbliebene Erörterung eines Verstoßes gegen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, weil es hiezu ebenfalls an jedwedem konkreten Vorbringen mangelt.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E49123 09B02517

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:009OBA00251.97W.0225.000

Dokumentnummer

JJT_19980225_OGH0002_009OBA00251_97W0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at