

TE Pvak 2017/4/19 A 6-PVAB/17

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.04.2017

Norm

PVG §2
PVG §9 Abs1
PVG §9 Abs2
PVG §9 Abs3
PVG §9 Abs3 lita
PVG §9 Abs4 litb
BDG §43a
VBG §5

Schlagworte

Aufgaben der PV; Tätigkeit der PV; Vertretung in Einzelpersonalangelegenheiten; Behandlung von Verlangen auf Vertretung in Einzelpersonalangelegenheiten im PVO; Zulässigkeit der Vertretung in Einzelpersonalangelegenheiten; Ablehnung von Verlangen auf Vertretung in Einzelpersonalangelegenheiten; Mobbing im Bundesdienst; dienstrechtlich vorgesehene Instrumentarium

Text

A 6-PVAB/17-13

Bescheid

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) hat durch ihre Mitglieder Drin Eva-Elisabeth SZYMANSKI als Vorsitzende sowie Dr.in Anita PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers und Dr. Wolfgang SETZER als Vertreter der Dienstnehmer/innen über den Antrag des A die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses beim *** (DA) im Bundesministerium für *** auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen, gemäß § 41 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2016, entschieden:

Der Antrag wird mangels Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des Dienststellenausschusses abgewiesen.

Begründung

Mit Schriftsatz vom 9. März 2017 samt Anlagen beantragte der Antragsteller A, die Geschäftsführung des DA auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen, weil dieser das gegen den Antragsteller gerichtete Mobbing durch dessen Vorgesetzten nicht erkannt und dem an den DA gerichteten Antrag des Antragstellers auf Vertretung seiner Anliegen nicht entsprochen habe.

Sachverhalt

Der Antragsteller (Benutzerbetreuerassistent) war zehn Jahre dem Kabinett des Bundesministers für *** zur Dienstleistung zugeteilt, während sein früherer Arbeitsplatz in der Zentralstelle unbesetzt blieb. Nach Beendigung

dieser Dienstzuteilung wurden die Arbeitsaufgaben des Antragstellers für einen längeren Zeitraum durch Weisung geregelt.

In dieser Weisung erblickt der Antragsteller lt. seinem Schreiben an den DA vom 2. Dezember 2015 Mobbing durch Organe des Dienstgebers, weil ihm durch diese Weisung untersagt worden wäre, jene Tätigkeiten, die er gelernt habe, durchzuführen, und aufgetragen wurde, Tätigkeiten, die er nicht erlernt habe und daher auch nicht ausführen könne, durchzuführen. Der Antragsteller erachtete es in diesem Zusammenhang auch als nicht zulässig, dass gemeinsame Aufgaben eines Referats aufgrund dieser Weisung getrennt werden, weil seiner Meinung nach bei einer solchen Trennung ein weiteres Referat geschaffen werden müsste. Auch könne der Antragsteller keinem Leitbediener bei einem Problem weiterhelfen, weil er über dieselbe Ausbildung und Qualifikation wie ein Leitbediener verfüge.

In seinem Schreiben vom 2. Dezember 2015 stellte der Antragsteller vier konkrete Fragen an den DA:

1. Meine Frage ist daher, ob es sich bei dieser Weisung um Mobbing handelt, wenn mir ausdrücklich untersagt wird, jenen Sektor in seinem Referat zu supporten, den ich gelernt habe und kann, aber jenen Sektor in meinem Referat zu supporten habe, den ich nicht gelernt habe und auch nicht kann?
2. Ist es zulässig, wenn die gemeinsamen Aufgaben eines Referates (Microsoftnetze und 3. VE) nun aufgrund dieser unnachvollziehbaren Weisung getrennt werden?
3. Wenn gemäß dieser unnachvollziehbaren Weisung die Aufgaben meines Referates getrennt werden, müsste dann nicht zunächst ein weiteres Referat geschaffen werden? Ein Referat für den Support der 3. VE und ein Referat für den Support der Microsoftnetze?
4. Wie soll ich einem Leitbediener weiterhelfen, wenn dieser mit einem Problem bei mir anruft, wenn ich doch über dieselbe Ausbildung und Qualifikation verfüge wie er?

In diesem Schreiben vom 2. Dezember 2015 erkundigte sich der Antragsteller abschließend, ob es eine Unterstützung des DA für ihn geben werde, und falls ja, wie diese aussehen werde.

In seinem Antrag auf Vertretung an den DA vom 18. Dezember 2015 wegen

- ? 10-jähriger Dienstzuteilung an das Kabinett des Herrn Bundesministers und Unbesetzung seines Arbeitsplatzes,
- ? Abänderung von Arbeitsinhalten für einen längeren Zeitraum gemäß mündlicher Weisung von Mag. B und Ing. C und dessen Weiterbeharren,
- ? fehlender Ausbildungsmöglichkeit für Benutzerbetreuerassistenten in der 3. VE,

stellte der Antragsteller folgende vier konkrete Fragen an den DA:

1. Wurde für diese 10-jährige Dienstzuteilung das Einvernehmen mit dem DA *** hergestellt?
2. Wenn ja, hat daher der DA *** bei seiner damaligen Abwägung festgestellt, dass das Referat D Ost, bestehend aus insgesamt 7 Benutzerbetreuerassistenten wegen der ständigen Unbesetzung meines Arbeitsplatzes aufgrund meiner 10-jährigen Dienstzuteilung beim 3. VE-Support minder verletzt wurde?
3. Wenn eine Minderverletzung bei Unbesetzung meines Arbeitsplatzes vorliegt, stellt dann der alleinige 3. VE-Support überhaupt eine tagesfüllende Aufgabe für meinen Arbeitsplatz dar?
4. Wurde für diese längerfristige Abänderung der Aufgaben meines Arbeitsplatzes (ausschließlicher Support der 3. VE – ausdrückliche Untersagung des Supportes der Microsoftnetzwerke) das Einvernehmen mit dem DA *** hergestellt?

Der DA beantwortete beide Schreiben des Antragstellers mit Schreiben vom 25. Februar 2015, Zl. 35/2015:

Zu Frage 1 des Antragstellers vom 2. Dezember 2015 teilte der DA mit, dass es sich aus der Sicht des DA nicht um Mobbing handelt, wenn dem Antragsteller untersagt werde, einen Sektor zu supporten, den er gelernt habe, weil er als Benutzerbetreuerassistent im Bereich D Ost eingeteilt sei. Die Aufgaben für den Bediensteten seien in der Arbeitsplatzbeschreibung festgelegt, es können aber auch Tätigkeiten angeordnet werden, die nicht darin enthalten sind.

Zu Frage 4 teilte der DA dem Antragsteller konkludent, aber unmissverständlich mit, dass eine Einschulung in die Aufgaben des Arbeitsplatzes durch die Abteilung Benutzerbetreuung durchgeführt wird, sofern sie notwendig sein

sollte. Zu Frage 2 und Frage 3 vertrat der DA die Auffassung, dass es nicht im Aufgabenbereich des Antragstellers gelegen sei, zu beurteilen, warum Referatsaufgaben getrennt sind bzw. werden und ob neue Referate geschaffen werden sollen.

Zu den Fragen des Antragstellers vom 18. Dezember 2015 teilte der DA mit, dass bei jeder Dienstzuteilung des Einvernehmen mit dem DA hergestellt wurde (Frage 1), die personelle Besetzung des Referates D Ost in die Abwägungen des DA miteinbezogen wurden (Frage 2), dass es nicht in die Kompetenz des Antragstellers falle, festzustellen, ob ein Referat unterbesetzt ist (Frage 3), dass dem DA keine Abänderungen des Arbeitsplatzes des Antragstellers bekannt seien und dass überdies auch Tätigkeiten angeordnet werden können, die nicht in der Arbeitsplatzbeschreibung enthalten sind (Frage 4).

Das Schreiben des DA vom 25. Februar 2016, Zl. 35/2015, wurde in seiner Sitzung vom 18. Februar 2016, zu TOP 05/06 (Allfälliges – neuerlicher Unterstützungsantrag von A) beschlossen. Im Protokoll der DA-Sitzung vom 18. Februar 2016 ist dazu vermerkt: „Das Ergebnis wird A mittels Schreiben Zl. 35/2015 mitgeteilt.“

Mit E-Mail vom 8. März 2017 informierte der Antragsteller den Vorsitzenden des DA davon, dass ihm sein Vorgesetzter mitgeteilt habe, dass er Vorbereitungsarbeiten für seine rechtsfreundliche Vertretung nur außerhalb der Dienstzeit durchführen dürfe; würde er aber mit dem DA-Vorsitzenden ein Gespräch darüber führen, würde ein solches Gespräch in die Dienstzeit fallen. Zu diesen Mitteilungen seines Vorgesetzten stellte der Antragsteller dem DA-Vorsitzenden die Frage, was dieser dazu sagen würde.

Mit E-Mail vom 9. März 2017, 07.47 Uhr, antwortete der DA-Vorsitzende dem Antragsteller, dass ein Gespräch mit dem DA-Vorsitzenden als Personalvertreter nur dann stattfinden könne, wenn es um die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen des Antragstellers während der Dienstzeit gehe, weshalb der Antragsteller ersucht werde, die Punkte zu konkretisieren, über die er mit dem DA-Vorsitzenden sprechen möchte, um einen Gesprächstermin vereinbaren zu können.

Mit E-Mail vom 9. März 2017, 11.47:23 Uhr, antwortete der Antragsteller unter Schilderung einiger aktueller Sachverhalte, dass er selbst für ein Gespräch mit der Personalvertretung ein Bittgesuch unter Angabe konkreter Punkte einbringen müsse, während umgekehrt einfach mit ihm gesprochen werde. Dabei bezog er sich u.a. auf ein Gespräch mit dem DA-Vorsitzenden, in dem dieser den Antragsteller ohne Vorankündigung persönlich kontaktiert und gemeint habe, es sei keine gute Idee gewesen, die vom Dienstgeber angeordnete amtsärztliche Untersuchung bereits zweimal zu verweigern. In diesem an den DA-Vorsitzenden gerichteten Schreiben ersuchte der Antragsteller neuerlich, dass das gegen ihn gerichtete systematisch betriebene Mobbing abgestellt werde.

Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des Verfahrens gemäß § 45 Abs. 3 AVG zur Kenntnisnahme übermittelt und ihnen Gelegenheit gegeben, binnen zwei Wochen dazu Stellung zu nehmen.

Der DA teilte mit Schriftsatz vom 18. April 2017 fristgerecht mit, keine Einwände gegen den von der PVAB festgestellten Sachverhalt zu haben. Auch der Antragsteller hatte in seiner fristgerechten Stellungnahme vom 5. April 2017 keine Einwände gegen den von der PVAB festgestellten Sachverhalt erhoben, übermittelte unter einem ergänzend weitere Informationen sowie einen vorbereitenden Schriftsatz vom 15. März 2017 im zivilgerichtlichen Verfahren. Diesen zusätzlichen Informationen des Antragstellers kommt im Verfahren vor der PVAB keine rechtliche Relevanz zu.

Der entscheidungsrelevante Sachverhalt steht unbestritten fest.

Rechtliche Beurteilung

Nach § 41 Abs. 1 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) hat PVAB die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane (PVO) u.a. auf Antrag einer Person auszuüben, die die Verletzung ihrer Rechte durch rechtswidrige Geschäftsführung des PVO behauptet. Der Antragsteller ist Bediensteter der Zentralstelle im Zuständigkeitsbereich des DA und fühlt sich in seinen Rechten nach PVG verletzt, weil der DA das gegen den Antragsteller gerichtete Mobbing durch dessen Vorgesetzten nicht erkannt und dem an den DA gerichteten Antrag des Antragstellers auf Vertretung seiner Anliegen nicht entsprochen habe. Die Antragslegitimation des Antragstellers ist gegeben.

Mit Schreiben vom 18. Dezember 2015 beantragte der Antragsteller beim DA, ihn in den von ihm in seinen Schreiben vom 2. und 18. Dezember 2015 geltend gemachten konkreten Anliegen zu vertreten.

Nach § 9 Abs. 4 lit. b PVG obliegt es dem DA, sofern es von einem Bediensteten verlangt wird, diesen in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten, sofern dies rechtlich zulässig ist.

Nach ständiger Rechtsprechung der PVAK, an der die PVAB festhält, ist aus § 2 PVG unmissverständlich abzuleiten, dass die Personalvertretung (PV) bei ihrer Tätigkeit immer auf die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten und das öffentliche Wohl Bedacht zu nehmen hat. Die PVAK hat demnach ausgesprochen, dass eine gesetzeskonforme Vertretung in Einzelpersonalangelegenheiten im Interesse eines einzelnen Bediensteten in allen jenen Fällen verneint werden müsse, in denen die Mitwirkung der PV nach anderen gesetzlichen Bestimmungen, so insbesondere nach § 9 Abs. 1 bis 3 PVG, vorgesehen ist; weitere Einschränkungen ergäben sich daraus, dass jedenfalls eine Vertretung in Einzelpersonalangelegenheiten, bei denen die Interessen mehrerer Bediensteter miteinander in Widerspruch stehen, unzulässig ist; schließlich könne eine Verpflichtung zur Vertretung offensichtlich aussichtsloser Anliegen von Bediensteten nicht als gegeben erachtet werden. In allen diesen Fällen habe sich das zuständige PVO jeder Unterstützung eines einzelnen Bediensteten außerhalb der gesetzlichen Mitwirkungsrechte nach § 9 Abs. 1 bis 3 PVG zu enthalten (Schragel, PVG, § 9, Rz 72, mwN).

Ist ein Verlangen auf Vertretung in einer Einzelpersonalangelegenheit an ein PVO gerichtet worden, hat das PVO in seiner nächsten Sitzung darüber zu beschließen, ob ein Vertretungsfall gegeben ist. Sind die Voraussetzungen nicht gegeben, hat das PVO das Verlangen formell durch einen Beschluss abzulehnen und den Bediensteten davon zu verständigen (Schragel, PVG, § 9, Rz 76, mwN). Gleichzeitig ist der antragstellende Bedienstete darüber aufzuklären, ob bzw. inwieweit die PV der Auffassung ist, der Standpunkt des Bediensteten sei berechtigt (Schragel, PVG, § 9, Rz 77, mwN).

Im vorliegenden Fall hat sich der DA mit allen an ihn in den Schreiben vom 2. und 18. Dezember 2015 gerichteten Fragen des Antragstellers zu dessen arbeitsplatzbezogener Situation auseinandergesetzt und diese Fragen ausnahmslos beantwortet. Der DA hat das Vertretungsverlangen des Antragstellers in seiner Sitzung vom 18. Februar 2016 zu TOP 05/06 (Allfälliges – neuerlicher Unterstützungsantrag von A) behandelt und dazu beschlossen, das Ergebnis dem Antragsteller mittels Schreiben Zl. 35/2015 mitzuteilen. In diesem Schreiben vom 25. Februar 2016, Zl. 35/2015, wurde dem Antragsteller durch die Antworten des DA auf die vom Antragsteller gestellten Fragen im Ergebnis mitgeteilt, dass der DA zu allen vom Antragsteller aufgeworfenen Fragen einen gegenteiligen Standpunkt vertritt. Der DA bezog sich weiters ausdrücklich darauf, dass bei allen den Antragsteller betreffenden Dienstzuteilungen das Einvernehmen mit dem DA hergestellt worden war. Mit diesem Schreiben hat der DA konkludent, aber unmissverständlich das Vertretungsanliegen des Antragstellers abgelehnt, dem aus der Sicht des DA, wie von diesem in seinen Antworten dargelegt, aufgrund der Sach- und Rechtslage überdies keine Berechtigung zukam.

Im vorliegenden Fall war dem DA eine Vertretung des Bediensteten allein schon deshalb rechtlich verwehrt, weil die Mitwirkung des DA bei Dienstzuteilungen in § 9 Abs. 3 lit. a PVG gesetzlich vorgesehen ist. Der DA konnte die Vertretung des Antragstellers zusätzlich auch deshalb gesetzeskonform ablehnen, weil es sich bei den vom Antragsteller an den DA herangetragenen Anliegen aufgrund der gegebenen Sach- und Rechtslage wegen der aus der Sicht des DA fehlenden Berechtigung des Standpunktes des Antragstellers um aus der Sicht des DA offensichtlich aussichtslose Anliegen handelte.

Zu dem vom Antragsteller geltend gemachten „Mobbing“ durch Weisungen und sonstige Verhaltensweisen seiner Vorgesetzten ist anzumerken, dass der Tatbestand des „Mobbing“ vom Gesetzgeber im Dienstrecht für den Bundesdienst abschließend geregelt ist. § 43a BDG 1979, der nach § 5 VBG auch für Vertragsbedienstete gilt, normiert unter der Überschrift „Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)“, dass Beamtinnen und Beamte als Vorgesetzte ihren Mitarbeiter/innen und als Mitarbeiter/innen ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen haben. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiter/innen Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Die vom Antragsteller als „Mobbing“ kritisierten Maßnahmen des Dienstgebers zählen durchwegs zu den durch das Dienstrecht vorgegebenen Instrumenten. Das dienstrechtliche Instrumentarium, das dem Dienstgeber zur Aufrechterhaltung und Sicherstellung eines gesetzmäßigen und geordneten Dienstbetriebs zur Verfügung steht, erstreckt sich u.a. auch auf die Erteilung von Weisungen, wenn sie aus dienstrechtlichen Gründen notwendig und daher im dienstlichen Interesse gelegen sind. Der Einsatz dieses dienstrechtlich vorgesehenen

Instrumentariums kann den Tatbestand des Mobbing daher nicht verwirklichen.

Mit E-Mail vom 8. März 2017 hatte der Antragsteller den Vorsitzenden des DA davon informiert, dass ihm sein Vorgesetzter mitgeteilt habe, er dürfe Vorbereitungsarbeiten für seine rechtsfreundliche Vertretung nur außerhalb der Dienstzeit durchführen; würde er aber mit dem DA-Vorsitzenden ein Gespräch darüber führen, würde ein solches Gespräch in die Dienstzeit fallen. Diese Mitteilungen des Vorgesetzten des Antragstellers entsprechen dem geltenden Recht. Demzufolge stand auch die Antwort des DA-Vorsitzenden vom 9. März 2017 an den Antragsteller, dass ein Gespräch mit dem DA-Vorsitzenden als Personalvertreter nur dann stattfinden könne, wenn es um die Interessen des Antragstellers nach PVG in der Dienststelle gehe, weshalb der Antragsteller ersucht werde, die Punkte zu konkretisieren, über die er mit dem DA-Vorsitzenden sprechen möchte, im Einklang mit der geltenden Rechtslage.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Ablehnung des DA, den Antragsteller in der von ihm geltend gemachten Einzelpersonalangelegenheit zu vertreten, und die E-Mail-Antwort des DA-Vorsitzenden an den Antragsteller vom 9. März 2017, die der Geschäftsführung des DA zuzurechnen ist, entsprechend den Vorgaben des PVG erfolgten und somit in gesetzmäßiger Geschäftsführung des DA erfolgten.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Wien, am 19. April 2017

Die Vorsitzende:

Sektionschefin i.R. Prof.in Dr.in Eva-Elisabeth SZYMANSKI

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:PVAB:2017:A.6.PVAB.17

Zuletzt aktualisiert am

23.08.2017

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at