

# TE Bwvg Erkenntnis 2019/10/25 W122 2221797-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 25.10.2019

## Entscheidungsdatum

25.10.2019

## Norm

B-VG Art133 Abs4

PVG §25 Abs1

PVG §25 Abs4

PVG §41

VwGVG §28 Abs2

## Spruch

W122 2221797-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Vorsitzender und den fachkundigen Laienrichter Mag. Wolfgang KÖLPL sowie die fachkundige Laienrichterin Mag. Renate LANZENBACHER als Beisitzer über die Beschwerde des Bundesministers für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz gegen den Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport vom 11.06.2019, Zl. A15-PVAB/19-8, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG in Verbindung mit § 41 PVG abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

## Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Mit Antrag an die Personalvertretungsaufsichtsbehörde vom 02.04.2019 beehrte der genannte Minister die Aufhebung der Verweigerung der Zustimmung durch den genannten Dienststellenausschuss zur dienstrechtlichen Verfolgung des genannten Personalvertreters. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt: Die Leitung der Justizanstalt XXXX habe berichtet, dass der genannte Personalvertreter, Mitglied des Dienststellenausschusses, am XXXX mitgeteilt habe, dass er am XXXX zwischen 7:30 und 11:00 Uhr nicht in der Justizanstalt XXXX anwesend sein

werde, weil er seine Tätigkeit als Personalvertreter in Anspruch nehme. Nachdem sich der genannte Personalvertreter auf seine Verschwiegenheitsverpflichtung nach § 26 Personalvertretungsgesetz berufen habe, wurde er mit Schreiben der Dienstbehörde vom 17.01.2019 um Stellungnahme zu seiner Abwesenheit am XXXX aufgefordert.

Mit 31.01.2019 erhob der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer dagegen Remonstration und ersuchte um Abstandnahme von der Weisung wegen unauflösbaren Spannungsverhältnissen zur Einhaltung seiner Pflichten als Personalvertreter.

Die Dienstbehörde habe daraufhin mit Schreiben vom 12.02.2019 dem Personalvertreter die schriftliche Weisung erteilt, zu seiner Abwesenheit vom Dienst am XXXX darzulegen, dass er keine andere als Personalvertretungstätigkeit erbracht habe und dies dem Grunde und dem Ausmaß nach erforderlich gewesen wäre.

In der Begründung des Antrages wurde die Stellungnahme des Rechtsvertreters vom 20.02.2019 zur nachträglichen Kontrollmöglichkeit der Personalvertretungstätigkeit wiedergegeben.

Infolgedessen habe die Dienstbehörde mit Erledigung vom 14.03.2019 die Leitung der Justizanstalt XXXX ersucht, den Sachverhalt im Wege einer Disziplinaranzeige an die Dienstbehörde heranzutragen. Der Personalvertreter wäre der schriftlichen Weisung der Dienstbehörde vom 12.02.2019 nur ungenügend nachgekommen, weshalb seine Abwesenheit vom Dienst am XXXX als nicht gerechtfertigt angesehen werden müsse.

Mit 19.03.2019 bzw. 25.03.2019 sei der Dienstbehörde von der Leitung der Justizanstalt mitgeteilt worden, dass der Dienststellenausschuss über die beabsichtigte Erstattung einer Disziplinaranzeige schriftlich informiert worden sei, dieser aber keine Zustimmung zur Verfolgung erteilt habe.

Darüber hinaus legte der Antragsteller rechtliche Überlegungen zur nachträglichen Kontrolle der Inanspruchnahme der notwendigen freien Zeit für die Personalvertretungstätigkeit dar.

2. Der Dienststellenausschuss brachte in seiner Stellungnahme vom 15.04.2019 im Wesentlichen vor, sollte die Dienstgeberseite einen Personalvertreter dienstrechtlich zur Verantwortung ziehen wollen, so habe diese zuvor den Dienststellenausschuss unter Mitteilung des zu ahndenden Vergehens aufzufordern, die Zustimmung zu erteilen, weil die zur Last gelegten Handlungen nicht in Ausübung der Funktion des Personalvertreters erfolgt seien. Der Dienststellenleiter habe sich aber so verhalten, als würde er gegen einen nicht der Personalvertretung angehörenden Bediensteten eine Disziplinaranzeige erstatten. Er habe darüber lediglich eine Mitteilung an den Dienststellenausschuss gerichtet. Da kein ordnungsgemäßes Zustimmungsverfahren eingeleitet und der Dienststellenausschuss auch nicht über den zugrunde liegenden Sachverhalt in Kenntnis gesetzt worden sei, habe der Dienststellenausschuss keine inhaltliche Entscheidung gemäß § 28 Personalvertretungsgesetz treffen können.

Abgesehen von diesen verfahrensrechtlichen Überlegungen vertrat der Dienststellenausschuss weiter in seiner Stellungnahme zur Nachweispflicht inhaltlich den Standpunkt, es bestehe in dieser Frage ein unauflösbares Spannungsverhältnis zwischen der Verschwiegenheitspflicht, der Gefahr des Mandatsverlustes und der Weisung der Dienstbehörde. Jeglicher Nachweis (außer den in der erfolgten Stellungnahme des Personalvertreters bereits übermittelten Informationen an den Dienstgeber), würde den Personalvertreter in Gefahr bringen, seine Verschwiegenheitspflicht zu verletzen. Die Dienstbehörde habe niemals behauptet, der Personalvertreter hätte die notwendige Zeit für die Personalvertretungstätigkeit nicht konsumieren dürfen, weil der Dienstbetrieb sonst nicht hätte aufrechterhalten werden können.

Im vorliegenden Fall sei der Personalvertreter von einem Hilfe und Rat suchenden Bediensteten um Unterstützung gebeten worden. Bereits aus dem Umstand des Treffens mit einem Personalvertreter wäre für die Dienstbehörde leicht der Inhalt des Gesprächs und auch der Person zu erkennen. Eine solche Vorgangsweise wäre gegen den Zweck des Personalvertretungsgesetzes und würde eine massive Umgehung des freien Mandates und der Weisungsfreiheit des Personalvertreters in Ausübung seiner Personalvertretungstätigkeit bedeuten.

3. In der Stellungnahme vom 20.05.2019 erklärte die Dienstbehörde im Wesentlichen, dass ein Disziplinarverfahren gegen den Personalvertreter erst dann vorliege, wenn ein Einleitungsbeschluss gefasst worden wäre. Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens durch die Disziplinarkommission bzw. die Verhängung einer Strafe ohne Zustimmung des Dienststellenausschusses wäre verfassungswidrig. Konkret habe der Dienststellenausschuss mit 31.12.2018 Kenntnis des zu ahndenden Verhaltens bzw. des zugrundeliegenden Sachverhaltes gehabt. Der Dienststellenausschuss habe aber die Zustimmung zur Absicht, den Personalvertreter dienstrechtlich zur Verantwortung zu ziehen, versagt. Die

angebliche Aufforderung zur Bekanntgabe personenbezogener Daten sei in Abrede gestellt worden. Die Stellungnahme des Personalvertreters vom 20.02.2019 lasse nicht erkennen, dass es sich bei der von ihm in Anspruch genommenen freien Zeit um eine notwendige Funktionsausübung als Personalvertreter gehandelt habe. Daher müsse von der Dienstbehörde von einer ungerechtfertigten Abwesenheit des Personalvertreters von seinem Dienst ausgegangen werden. Der Beschluss des Dienststellenausschusses vom XXXX verhindere eine dienstrechtliche Ahndung einer ungerechtfertigten Abwesenheit eines Personalvertreters.

4. Mit dem gegenständlichen Bescheid vom 11.06.2019 wurde der Antrag des Bundesministers für Verfassung, Reformen, die Regulierung und Justiz, die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses für die Bediensteten des Exekutivdienstes der Justizanstalt XXXX im Zusammenhang mit dessen Beschluss vom XXXX, mit welchem die Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung des Personalvertreters Bezirksinspektor XXXX verweigert wurde, wegen Gesetzwidrigkeit seines Inhaltes aufzuheben, abgewiesen. Die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses sei nicht gesetzwidrig gewesen.

5. Mit rechtzeitig eingebrachter Beschwerde ersuchte der Bundesminister für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz, das Bundesverwaltungsgericht möge in der Sache selbst entscheiden und dem Antrag zur Gänze Folge geben, in eventu eine mündliche Verhandlung anberaumen und anschließend dem Antrag des BMVRDJ zur Gänze Folge geben; in eventu den bekämpften Bescheid beheben und zur neuerlichen Entscheidung nach Verfahrensergänzung an die belangte Behörde zurückverweisen.

Begründend wurde im Wesentlichen angeführt, dass aufgrund der allgemein gehaltenen Stellungnahme des Personalvertreters nicht hinreichend erkennbar gewesen wäre, dass dieser Personalvertretungstätigkeit ausgeübt habe und dass diese Tätigkeit erforderlich gewesen wäre. Unter Hinweis auf eine Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 18.11.1991, 90/12/0257 korrigiert der Beschwerdeführer einen Kommentar zum PVG (Schrägel zu § 25, Rz 17f), wonach die Inanspruchnahme freier Zeit überhaupt keiner Kontrolle unterliege. Der Personalvertreter wäre verpflichtet darzulegen, dass er während der freien Zeit nicht nur keine andere als Personalvertretungstätigkeit entfaltet hätte, sondern auch die Inanspruchnahme dem Grunde und dem Ausmaß nach erforderlich gewesen wäre. Die Grenzen eines dienstbehördlichen Eingriffs in die Personalvertretungstätigkeit (§ 25 PVG) zitiert der Beschwerdeführer nicht.

6. Nach Akten- und Beschwerdevorlage durch die belangte Behörde wurde der oben angeführte Spruch in nicht-öffentlicher Sitzung des Senates am 22.10.2019 getroffen.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Personalvertreter Bezirksinspektor XXXX ist Mitglied des Dienststellenausschusses der Justizanstalt XXXX und teilte der Leitung seiner Dienststelle mit, dass er am XXXX zwischen 7:30 und 11:00 Uhr wegen seiner Personalvertretungstätigkeit nicht in der Justizanstalt anwesend sein werde. Diese Mitteilung erfolgte bereits am XXXX. Er ersuchte um planmäßige Berücksichtigung. Der Personalvertreter wurde in den Dienstplan eingeteilt, weil er keine näheren Angaben über die angekündigte Personalvertretungstätigkeit gemacht hätte. Eine drohende Gefahr oder ein Katastrophenfall, der den Personalvertreter an der Ausübung der Personalvertretungstätigkeit zu hindern gehabt hätte, bestand am XXXX nicht.

Am XXXX stand der genannte Personalvertreter erst um 11:15 Uhr in seiner Dienststelle zur Dienstleistung zur Verfügung.

Der genannte Personalvertreter gab an, dass seine ausgeübte Personalvertretungstätigkeit in der Vertretung der Interessen eines Bediensteten bestanden hätten. Aufgrund der Verschwiegenheitspflicht sei er nicht in der Lage, der Dienstbehörde Auskunft zu erteilen, wo und mit wem er Kontakt aufgenommen habe. Die einzige zulässige Auskunft sei, dass die Personalvertretungstätigkeit auf ausdrücklichen Wunsch einer im § 25 Abs. 1 Personalvertretungsgesetz umschriebenen Person und im zeitlichen und räumlichen Zusammenhang mit der Dienststelle stehe. Die Fahrzeit habe insgesamt ca. 60 Minuten in Anspruch genommen. Die Interventionszeit hat 165 Minuten betragen. Aus der Sicht des Personalvertreters war die Materie schwierig und die Beratung dem Grunde und dem Ausmaß nach erforderlich. Eine Behauptung oder eine Vermutung, dass der Personalvertreter in dieser Zeit keine Beratungstätigkeit durchgeführt hat, besteht nicht.

## 2. Beweiswürdigung:

Wenn die Dienstbehörde behauptet, dass der Personalvertreter ungerechtfertigt abwesend war, gründet sie dies einzig und allein darauf, dass er - nach Ansicht der Dienstbehörde - seine wahrgenommene Personalvertretungstätigkeit unzureichend beschrieben hätte. Der dargelegten Tatsache, dass der genannte Personalvertreter am XXXX von 7:30 bis 11:00 Uhr Beratungstätigkeit für eine Kollegin oder einen Kollegen im zeitlichen und örtlichen Nahebereich der Dienststelle wahrgenommen hat, ist die Dienstbehörde nicht einmal unsubstantiiert entgegengetreten. Einzig der Detaillierungsgrad der erforderlich wäre, um darzulegen, dass Personalvertretungstätigkeit ausgeübt wurde, ist von der Dienstbehörde in Frage gestellt worden. Der festgestellte Sachverhalt blieb unbestritten.

## 3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gegenständlich liegt gem. § 41 d PVG Senatszuständigkeit vor.

Die Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte unterbleiben, da die wesentlichen Sachverhaltselemente zweifelsfrei festgestellt werden konnten, eine mündliche Erörterung keine weitere Klärung gebracht hätte, eine nicht allzu komplizierte Rechtsfrage gegenständlich ist und Art. 6 Abs. 1 EMRK nicht entgegensteht.

Zu A)

Das Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG), BGBl. Nr. 133/1967 idF BGBl. I Nr. 58/2019 lautet auszugsweise:

### "Aufgaben der Personalvertretung

§ 2. (1) Die Personalvertretung ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden.

(2) Die Personalvertretung hat sich bei ihrer Tätigkeit von dem Grundsatz leiten zu lassen, den Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen. Sie hat dabei auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen. ...

### Rechte und Pflichten der Personalvertreterinnen oder Personalvertreter

§ 25. (1) Die Personalvertreterinnen oder Personalvertreter sind in Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden. Die Leiterinnen oder Leiter der Dienststellen dürfen die Personalvertreterinnen oder Personalvertreter in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen. Die Personalvertreterinnen oder Personalvertreter dagegen haben ihre Tätigkeit möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben. Die Personalvertreterin oder der Personalvertreter darf, solange die Dienststelle, der sie oder er angehört, insbesondere bei drohender Gefahr oder in Katastrophenfällen, Sofortmaßnahmen durchzuführen hat, ihre oder seine Funktion nur insoweit ausüben, als sie oder er dadurch an der Erfüllung ihrer oder seiner Dienstpflichten nicht beeinträchtigt wird. Das Gleiche gilt für Personalvertreterinnen oder Personalvertreter, die einer Dienststelle angehören, die an einer Einsatz- oder Alarmübung des Bundesheeres teilnimmt.

(1a) Die von einer Personalvertreterin oder einem Personalvertreter außerhalb ihrer oder seiner Dienstzeit erbrachte Personalvertretungstätigkeit gilt als Dienst, wenn sie über die übliche Betreuungstätigkeit der Personalvertretung hinausgeht und - auch hinsichtlich ihrer zeitlichen Festlegung - auf einer Initiative des Dienstgebers beruht.

(2) Die Tätigkeit als Personalvertreterin oder Personalvertreter ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist; dabei ist jedoch auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Personalvertreterin oder Personalvertreter Rücksicht zu nehmen. Aus ihrer oder seiner Tätigkeit als Personalvertreter darf einer oder einem Bediensteten bei der Leistungsfeststellung und der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(3) Die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 finden auf die Mitglieder der Wahlausschüsse sinngemäße Anwendung.

(4) Den Personalvertreterinnen oder Personalvertretern, den Mitgliedern der Wahlausschüsse und den nach § 22 Abs. 6 beigezogenen Bediensteten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten

notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen. Auf Antrag des Zentralausschusses sind von der zuständigen Zentralstelle im Bereich eines jeden Zentralausschusses jedenfalls eine Bedienstete oder ein Bediensteter, bei mehr als 700 wahlberechtigten Bediensteten zwei, bei mehr als 3000 wahlberechtigten Bediensteten drei und für je weitere 3000 wahlberechtigte Bedienstete eine weitere Personalvertreterin oder ein weiterer Personalvertreter unter Fortzahlung der laufenden Bezüge, mit Ausnahme der in Bauschbeträgen festgesetzten Reisegebühren, vom Dienste freizustellen. Dabei ist auf das Stärkeverhältnis der Wählergruppen und auf die auszuübenden Funktionen Bedacht zu nehmen.

(5) Durch Verordnung kann bestimmt werden, dass über die im Abs. 4 genannten Zahlen hinaus Bedienstete unter Fortzahlung der laufenden Bezüge mit Ausnahme von Entschädigungen für solche Aufwendungen, die durch die Dienstfreistellung in Wegfall kommen, vom Dienste freizustellen sind, wenn dies auf Grund des besonderen Arbeitsanfalles und der dadurch entstehenden besonderen Arbeitsbelastung der Personalvertreterinnen oder Personalvertreter notwendig ist.

(6) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Personalvertreterinnen oder Personalvertretern die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf folgenden Gebieten zu ermöglichen:

1. Personalvertretungsrecht,
2. Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren) und
3. Reden und Verhandeln.

#### § 26

§ 26. (1) Die Personalvertreterinnen oder Personalvertreter, die Mitglieder der Wahlausschüsse und die nach § 22 Abs. 6 beigezogenen Bediensteten haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu beobachten.

(2) Die in Abs. 1 genannten Bediensteten sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der oder des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Abs. 1 und 2 besteht auch nach Beendigung der Funktion als Personalvertreterin oder Personalvertreter, Mitglied eines Wahlausschusses oder nach der Beiziehung im Sinne des § 22 Abs. 6 fort.

(4) Der Personalvertreterin oder dem Personalvertreter, der die ihr oder ihm obliegende Verschwiegenheitspflicht verletzt, kann der zuständige Zentralwahlausschuss sein Mandat aberkennen. Erfolgt die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht nach dem Erlöschen der Mitgliedschaft zum Dienststellen(Fach-, Zentral)ausschuss, so kann der Zentralwahlausschuss, der für die Personalvertreterin oder den Personalvertreter zuletzt zuständig war, verfügen, dass die oder der Bedienstete für eine bestimmte Zeit oder für immer als Personalvertreterin oder Personalvertreter nicht wählbar ist. Auf das Verfahren vor dem Zentralwahlausschuss ist das AVG anzuwenden.

(5) Die Vorschriften des Abs. 4 finden auf die Mitglieder der Wahlausschüsse mit der Maßgabe sinnngemäße Anwendung, dass dem Mitgliede des Zentralwahlausschusses, das beschuldigt ist, die ihm obliegende Verschwiegenheitspflicht verletzt zu haben, bei der Abstimmung dieses Ausschusses kein Stimmrecht zukommt.

§ 28. (1) Die Personalvertreterinnen oder Personalvertreter und die Mitglieder der Wahlausschüsse dürfen wegen Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. § 27 Abs. 3 ist anzuwenden.

(2) Kommt der Ausschuss zu dem Ergebnis, dass die Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung der Funktion erfolgt sind, so hat er die Zustimmung zu erteilen.

(3) Nach dem Ausscheiden aus der Funktion obliegt die Erteilung der Zustimmung dem ehemaligen Ausschuss und falls dieser nicht mehr besteht, dem Zentralausschuss."

Gem. § 25 Abs. 4 PVG hat der Personalvertreter die Inanspruchnahme dem Dienstvorgesetzten (lediglich) mitzuteilen.

Eine Frist oder nähere Begründungspflicht ist dazu gesetzlich nicht vorgesehen. Es bedarf keines Aktes der Gewährung freier Zeit durch den Dienststellenleiter. Diese steht ihm ex lege zu (Verwaltungsgerichtshof, 22.04.2009, 2008/12/0061).

Der Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 18.11.1991,90/12/0257 folgend hat der genannte Personalvertreter die nachprüfende Kontrolle der Dienstbehörde durch Darlegung der genauen zeitlichen Durchführung des Beratungsgespräches ermöglicht. Ein tieferer Eingriff der Dienstbehörde wird durch die Grenze des § 25 Abs. 1 PVG beschränkt.

Die Mitteilung erfolgte durch den Personalvertreter im gegenständlichen Fall vorab mit Schreiben vom XXXX . Der Personalvertreter lieferte eine Begründung, indem er auch die Anreisedauer und Gesprächsdauer mitteilte. Um der Verschwiegenheitspflicht des Personalvertretungsorganes zu entsprechen, war der Personalvertreter nicht angehalten, mehr als den zeitlichen Rahmen des Beratungsgesprächs mitzuteilen. Anzeichen einer willkürlichen Überschreitung der Personalvertretungsaufgaben konnten nicht festgestellt werden. Ebenfalls nicht festgestellt werden konnte, ob der Vorgesetzte des Personalvertreters durch Einteilung zum Dienst die Personalvertretungstätigkeit bewusst unterbinden wollte, oder gar zwingende dienstliche Interessen gegeben gewesen wären, die eine Einteilung des Personalvertreters, zu genau jener Zeit Dienst zu versehen, an der er Personalvertretungstätigkeit durchzuführen beabsichtigte, rechtfertigen hätte können.

Der Personalvertreter ist somit seiner Verpflichtung, den Grund und das Ausmaß seiner wahrgenommenen Personalvertretungstätigkeit am betreffenden Tag darzulegen, nachgekommen.

Der von der Dienstbehörde aus bloß kursorischer Darstellung der Personalvertretungstätigkeit gezogene Schluss, dass der Personalvertreter ungerechtfertigt abwesend gewesen wäre, ist durch keine Sachverhaltselemente oder Verdachtsmomente nachvollziehbar und vermag keine Zweifel zu begründen, dass der genannte Personalvertreter an diesem Tag Beratungstätigkeit im Sinne des PVG ausgeübt hat.

Ob der Personalvertreter in willkürlicher Art und Weise an der Personalvertretungstätigkeit gehindert wurde, kann im gegenständlichen Verfahren dahingestellt bleiben, da ausschließlich die Frage der Personalvertretungstätigkeit per se von Relevanz war.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Die oben genannten Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes zeigen zweifelsfrei die Pflicht des Personalvertreters, seine Personalvertretungstätigkeit vorab lediglich bekanntzugeben und bestätigen die Grenzen der nachprüfenden Kontrolle der Dienstbehörde, wenn damit in die Weisungsfreiheit und in die Geheimhaltungsinteressen eingegriffen wird.

### **Schlagworte**

Abwesenheit vom Dienst Amtsbeschwerde Mitteilung Personalvertreter Personalvertretungsaufsichtsbehörde Verschwiegenheitspflicht

### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:BVWG:2019:W122.2221797.1.00

### **Im RIS seit**

28.07.2020

### **Zuletzt aktualisiert am**

28.07.2020

**Quelle:** Bundesverwaltungsgericht BVwG, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)