jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Pvak 2021/7/13 A20-PVAB/21

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.07.2021

Norm

PVG §25 Abs2
PVG §28 Abs1
PVG §28 Abs2
PVG §22 Abs4
PVG §41 Abs1
PVGO §1 Abs1
PVGO §5

Schlagworte

Antragsberechtigung PV; dienstrechtliche Verantwortung von PV; Zustimmung aller PVO, denen der PV angehört; Ausübung der Personalvertretungsfunktion; Rechtstellung der PV; Dienstverrichtung nicht freigestellter PV; Behandlung von Anträgen auf disziplinäre Verantwortung im PVO; eigene Erhebungen des PVO; Ursachen für Dienstpflichtverletzung

Text

A 20-PVAB/21

Bescheid

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) hat durch ihre Mitglieder Dr.in Eva-Elisabeth SZYMANSKI als Vorsitzende sowie Dr. Wilhelm SANDRISSER als Vertreter des Dienstgebers und Dr. Wolfgang SETZER als Vertreter der Dienstnehmer/innen über den Antrag der Mitglieder A, B, C (Antragsteller) vom 12. Mai 2021, die Geschäftsführung des Zentralausschusses beim Bundesministerium für *** (ZA) wegen seines Beschlusses zu TOP 7 („Schreiben DL, Zustimmung zur disziplinären Würdigung; Ersuchen; Beschlussfassung“) der Tagesordnung seiner Sitzung vom 4. November 2020 auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen und diesen Beschluss gegebenenfalls aufzuheben, gemäß § 41 Abs. 1 und 2 PVG entschieden:

Der Antrag wird mangels Gesetzwidrigkeit des bekämpften Beschlusses als unbegründet abgewiesen.

Begründung

Mit Schreiben vom 12. Mai 2021 beantragten die ZA-Mitglieder A, B und C (Antragsteller), die Gesetzwidrigkeit des Beschlusses des ZA zu TOP 7 der Tagesordnung seiner Sitzung vom 4. November 2020, mit dem die Freigabe des Personalvertreters D zur disziplinären Verantwortung erteilt wurde, festzustellen und diesen Beschluss als gesetzwidrig aufzuheben.

Dem Antrag liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

1. D ist nicht vom Dienst frei gestellter Personalvertreter und vertrat als Ersatzmitglied das ZA-Mitglied C (Antragsteller) in der Zeit vom 20.08.2020 bis 11.10.2020 im ZA. Die betreffend D geltend gemachten Dienstpflichtverletzungen fallen zum Teil auch in diesen Zeitraum.

2. Mit Schreiben vom 03.11.2020 beantragte der zuständige Dienststellenleiter (DL) die Freigabe des Personalvertreters D wegen Verdacht auf das Vorliegen mehrerer Dienstpflichtverletzungen (Doppelbelegung MDL, keine detaillierte Aufschlüsselung der Zeitkarte und Nichteinhaltung von schriftlichen Aufträgen).

3. Die Tagesordnung der ZA-Sitzung vom 4. November 2020 wurde um TOP 7 ergänzt und der Vorsitzende beantragte zu Beginn der Debatte zu diesem TOP die Zustimmung zur Freigabe von D zur disziplinären Würdigung.

4. Nach Debatte zu diesem TOP, in der von den Antragstellern die Verschiebung des TOP zur Anhörung von D und zur Beschaffung weiterer Unterlagen zusätzlich zum Schreiben des DL gefordert wurde, wurde vom ZA die Freigabe von D beschlossen (§ 22 Abs. 4 letzter Satz PVG), weil die behaupteten Verfehlungen nicht in Ausübung der Funktion als Personalvertreter gesetzt worden waren.

5. In der Debatte zu diesem TOP 7 führte der Antragsteller A aus, dass sich D wegen Personalvertretungstätigkeit in den besagten Zeiträumen vom Dienst abgemeldet habe und daher keine dienstlichen Verfehlungen begangen haben könne.

6. ZA-Mitglied E verwies in der Debatte zu TOP 7 darauf, dass sich die Prüfung nach § 28 Abs. 2 PVG durch das zuständige PVO auf die Frage zu beschränken habe, ob das dem Personalvertreter vorgeworfene Verhalten, die Wahrheit des Vorwurfs vorausgesetzt, in Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter gesetzt worden sei oder nicht; die anderen Umstände zu beurteilen sei allein Aufgabe der zuständigen Dienstgeberorgane.

7. Nach dem Antragsvorbringen habe die Personalvertretung nach § 28 Abs. 2 PVG jedoch die Aufgabe festzustellen, ob die vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen durch Personalvertretungstätigkeit begründet seien.

8. Nach dem Antragsvorbringen sei TOP 7 der ZA-Sitzung vom 4. November 2020 mangelhaft vom Vorsitzenden vorbereitet worden, weshalb es für die ZA-Mitglieder unmöglich gewesen sei, sich entsprechend vorzubereiten und der Freigabe-Beschluss – anders als von ZA-Mitglied E in der Debatte verlangt – ohne entsprechende Prüfung zustande gekommen wäre. Zudem sei es zu keiner Debatte im ZA gekommen und der Beschluss wäre einseitig „politisch motiviert“ – nur mit den Stimmen der FCG-Fraktion – gefasst worden.

Da sowohl den Antragstellern als auch den übrigen ZA-Mitgliedern der entscheidungsrelevante Sachverhalt im Detail bekannt ist, war ein Vorgehen der PVAB gemäß § 45 Abs. 3 AVG („Parteiengehör“) nicht erforderlich und hatte daher aus Gründen der Verfahrensökonomie zu unterbleiben.

Rechtliche Beurteilung

Nach § 41 Abs.1 PVG sind antragsberechtigt an die PVAB u.a. Personen, die die Verletzung ihrer Interessen durch gesetzwidrige Geschäftsführung eines PVO behaupten. Antragsberechtigt nach § 41 Abs. 1 PVG sind auch die Mitglieder eines PVO, weil diesen Anspruch auf gesetzmäßige Geschäftsführung des PVO auch im Innenverhältnis zukommt, sofern sie die nunmehr bekämpfte Entscheidung nicht mitgetragen haben.

Die Antragsteller sind Mitglieder des ZA, fühlen sich durch den Freigabebeschluss des ZA in ihren Rechten auf gesetzmäßige Geschäftsführung des ZA verletzt und haben in der ZA-Sitzung vom 4. November 2020 gegen diesen Beschluss gestimmt. Ihre Antragslegitimation ist gegeben.

Gemäß § 28 Abs. 1 PVG dürfen Personalvertreter/innen wegen Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden.

Da im Fall des Vorwurfs dienstrechtlicher Verfehlungen jedes PVO, dem der betreffende Personalvertreter angehört, der Freigabe seines Mitglieds zur dienstrechtlichen Verantwortung zuzustimmen oder diese abzulehnen hat, ist auch der ZA zuständiges PVO iSd § 28 Abs. 1 PVG, weil D im fraglichen Zeitraum C im ZA vertrat.

Gemäß § 28 Abs. 2 PVG hat der zuständige Ausschuss die Zustimmung zu erteilen, wenn er zum Ergebnis kommt, dass die Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung der Funktion als Personalvertreter/in erfolgt sind.

Anders als von den Antragstellern angenommen, verlangt der Gesetzgeber nach dem klaren Wortlaut dieser

Bestimmung nicht die Prüfung, ob Dienstpflichtverletzungen durch die Personalvertretungstätigkeit begründet sind, also in Zusammenhang damit stehen bzw. wegen der Personalvertretungstätigkeit gesetzt wurden, sondern ausschließlich die Prüfung, ob die behaupteten Dienstpflichtverletzungen in Ausübung der Funktion als Personalvertreter/in erfolgt sind.

Nach § 25 Abs. 2 PVG ist die Tätigkeit als Personalvertreter/in ein unbesoldetes Ehrenamt, das, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist, wobei jedoch auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Personalvertreter/in – von Dienstgeber- und Personalvertretungsseite – Rücksicht zu nehmen ist. Zudem darf Bediensteten wegen ihrer Tätigkeit als Personalvertreter/innen bei der Leistungsfeststellung und der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen (§ 25 Abs. 2 letzter Satz PVG).

D ist nicht vom Dienst freigestellt und war auch im Zeitraum der ihm vorgeworfenen Dienstverfehlungen nicht vom Dienst freigestellt. Er hatte daher nach PVG grundsätzlich den Dienst, zu dem er eingeteilt war, wie jeder andere Bedienstete zu versehen.

Schragel, PVG, § 25, Rz 16, führt anhand der Rechtsprechung der PVAK dazu aus (Zitat):

„§ 25 Abs. 2 erster Satz PVG ordnet zwar an, dass – vom DL und von der Personalvertretung – auf die zusätzliche Belastung der Personalvertreter aus ihrer Tätigkeit Rücksicht zu nehmen ist, verpflichtet aber gleichzeitig den nicht dienstfrei gestellten Personalvertreter, seine Tätigkeit neben seinen Berufspflichten auszuüben. Der DL und die Personalvertretung haben also zwar dafür Sorge zu tragen, dass der Personalvertreter von seinen Dienstpflichten entsprechend entlastet wird; diesen verminderten Berufspflichten hat er aber voll nachzukommen. Er hat insoweit seinen Dienstpflichten und insbesondere auch den Weisungen seiner Vorgesetzten zu entsprechen (PVAK 17.02.1987, A 1-PVAK/87; PVAK 17.11.1984, A 28-PVAK/84, u.a.). Er darf einen konkreten Auftrag keinesfalls mit der Begründung ablehnen oder nicht durchführen, er sei durch seine Personalvertretungstätigkeit so überlastet, dass er ihm nicht oder nicht zeitgerecht nachkommen könne (PVAK 12.03.1973, A 1-PVAK/73). Es kann keinen Vorrang in der Weise geben, dass Dienstpflichten unter Bedachtnahme auf angenommene Interessen anderer Bediensteter nicht oder nur unvollkommen nachgekommen werden müsste (PVAK 05.04.1983, A 5-PVAK/83). Der Personalvertreter hat grundsätzlich die Ausübung seiner Funktion und die ihm überantworteten beruflichen Aufgaben so einzuteilen, dass er beiden Pflichten nachkommen kann (PVAK 23.05.1986, A 12-PVAK/86). Geraten beide Pflichten in unausweichliche zeitliche Kollision, hat der Personalvertreter zumindest die für die Ausübung seiner Funktion in Anspruch genommene Zeit vom Dienst genau zu trennen und durch Mitteilung an den Dienstvorgesetzten klarzustellen (PVAK 25.06.1990, A 13-PVAK/90). Für die Verletzung seiner Berufspflichten kann der Personalvertreter dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden; er kann sich ihnen nicht mit der Behauptung entziehen, er sei wegen seiner Personalvertretertätigkeit außerstande gewesen, seinen Dienstpflichten nachzukommen; er kann dies jedoch im Verfahren einwenden (PVAK 12.03.1973, A 1-PVAK/73).“

Auch im Lichte der Rechtsprechung der PVAK, an der die PVAB festhält, und der Ausführungen vonSchragel ist festzustellen, dass ein nicht vom Dienst frei gestellter Personalvertreter seine Personalvertretungsaufgaben neben seinen Dienstpflichten auszuüben hat und nicht von der Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben befreit ist.

Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass D lt. Antragsvorbringen seinen Vorgesetzten gemeldet hatte, seine dienstlichen Aufgaben wegen seiner Personalvertretungstätigkeit nicht wahrnehmen zu können.

Über die Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung oder deren Verweigerung haben allein die PVO Beschluss zu fassen, denen der/die Personalvertreter/in angehört. Die Prüfung durch das zuständige PVO hat sich, wie bereits erwähnt, auf die Frage zu beschränken, ob das dem/der Personalvertreter/in vorgeworfene Verhalten, die Wahrheit des jeweiligen Vorwurfs vorausgesetzt, in Ausübung der Funktion als Personalvertreter/in gesetzt wurde oder nicht. Die anderen Umstände zu beurteilen ist allein Aufgabe der zuständigen Dienstgeberorgane (PVAK 17.04.2001, A 21-PVAK/01; PVAB 26.06.2014, A 11-PVAB/14; PVAB 8.03.2016, A 6-PVAB/16, jeweils mwN).

Der zuständige Personalvertretungsausschuss hat seine Zustimmung zur disziplinären Verantwortung ohne Aufschub zu erteilen, wenn das seinem Mitglied zur Last gelegte Verhalten nicht in Ausübung der Personalvertretungsfunktion erfolgte. Der Vorsitzende dieses Ausschusses hat die Angelegenheit auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung setzen bzw., wenn eine solche nicht bevorsteht, ehestens eine eigene Sitzung einzuberufen. Der Ausschuss hat den ihm von Dienstgeberseite mitgeteilten Sachverhalt rechtlich zu beurteilen, aber keine eigenen Erhebungen anzustellen. Nur dann, wenn aus den Angaben der Dienstgeberseite jeder Konnex mit einer Tätigkeit als Personalvertreter nicht mit

Sicherheit ausgeschlossen werden kann, kann die Zustimmung aufgeschoben und die Übermittlung von Unterlagen verlangt werden (Schragel, PVG, § 28, Rz 10, mwN; PVAK 16.03.1993, A 2-PVAK/93).

Im vorliegenden Fall erfolgte die Ergänzung der Tagesordnung der ZA-Sitzung vom 4. November 2020 um TOP 7 zu Recht, weil der ZA zur umgehenden Bearbeitung der Angelegenheit verpflichtet war.

Dem Schreiben des DL war klar zu entnehmen, welche Dienstpflichtverletzungen D zur Last gelegt wurden (Doppelbelegung MDL, keine detaillierte Aufschlüsselung der Zeitkarte, Nichteinhaltung schriftlicher Aufträge). Da für die Ausübung der Personalvertretungsfunktion entscheidend ist, dass die Tätigkeit im weitesten Sinn als Personalvertretungstätigkeit im Sinne einer Vertretung der Interessen der Bediensteten gegenüber dem Dienstgeber oder als eine einer solchen Vertretungstätigkeit dienliche Vorbereitungs- oder Hilfstätigkeit zu werten ist, konnte kein Zweifel daran bestehen, dass die D vorgeworfenen Handlungen, die Wahrheit der Vorwürfe vorausgesetzt, nicht in Ausübung der Funktion als Personalvertreter gesetzt worden sein konnten. Es war vielmehr mit Sicherheit auszuschließen, dass eine Doppelbelegung MDL, die nicht detaillierte Aufschlüsselung der Zeitkarte und die Nichteinhaltung schriftlicher Aufträge in Ausübung der Personalvertretungsfunktion erfolgt wären. Es waren daher rechtlich keine eigenen Erhebungen des ZA möglich, weshalb auch keine zusätzlichen Unterlagen anzufordern waren.

Die Beschlussfassung zu TOP 7 der Tagesordnung der ZA-Sitzung vom 4. November 2020 erfolgte nach ordnungsgemäßer Debatte, in der zum Antrag des Vorsitzenden, die Zustimmung zu erteilen, insgesamt sieben Wortmeldungen erfolgten.

Dem Vorwurf, die von ZA-Mitglied E geforderte Prüfung hätte nicht stattgefunden, ist entgegenzuhalten, dass E in seiner Wortmeldung ausgeführt hatte, die Prüfung nach § 28 Abs. 2 PVG habe sich auf die Frage zu beschränken, ob das vorgeworfene Verhalten, die Wahrheit des Vorwurfs vorausgesetzt, in Ausübung der Personalvertretungsfunktion gesetzt wurde, während die Beurteilung der anderen Umstände allein Aufgabe der zuständigen Dienstgeberorgane wäre. Diese Prüfung wurde lt. Sitzungsprotokoll zu TOP 7 der ZA-Sitzung vom 4. November 2020 vom ZA vorgenommen. Die von den Antragstellern eingeforderte Prüfung der gesamten Umstände des Falles wäre, wie bereits ausgeführt, rechtlich nicht zulässig gewesen.

Zur Meinung der Antragsteller, D könne keine dienstlichen Verfehlungen begangen haben, weil er sich zur Durchführung von Personalvertretungstätigkeit vom Dienst abgemeldet hätte, ist nochmals klarzustellen, dass ein nicht vom Dienst frei gestellter Personalvertreter seine Personalvertretungsaufgaben neben seinen Dienstpflichten auszuüben hat und nicht von der Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben befreit ist.

Im vorliegenden Fall gelangte der ZA – zu Recht – in seiner Sitzung vom 4. November 2020 zu TOP 7 der Tagesordnung dieser Sitzung zur Auffassung, dass die D vorgeworfenen Handlungen und Unterlassungen nicht in Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter erfolgten, sondern es sich dabei um Angelegenheiten handelte, die ohne jeden Zweifel mit Sicherheit seiner dienstlichen Funktion zugeordnet waren.

Es mag zutreffen, dass die D vorgeworfenen dienstrechtlichen Verfehlungen, die Wahrheit der Vorwürfe vorausgesetzt, aus seiner Belastung als Personalvertreter resultierten, auf die von Dienstgeberseite entgegen den zwingenden Vorgaben des § 25 Abs. 2 PVG nicht entsprechend Rücksicht genommen wurde, doch vermag dies die Entscheidung des ZA, es habe sich dabei um dienstliche Angelegenheiten und nicht um die Ausübung der Personalvertretungsfunktion von D gehandelt, nicht mit Rechtswidrigkeit zu belasten. Die Ursachen und Hintergründe der ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen aus seiner Sicht entsprechend darzustellen, wird D im Rahmen des Disziplinarverfahrens Gelegenheit haben.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der ZA zu TOP 7 seiner Sitzung vom 4. November 2020 in gesetzmäßiger Geschäftsführung beschloss, die Zustimmung zur dienstrechtlichen Verantwortung von D zu erteilen. Daher bestand für die PVAB keine Rechtsgrundlage, diesen Beschluss als rechtswidrig aufzuheben.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Wien, am 13. Juli 2021

Die Vorsitzende:

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

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:PVAB:2021:A20.PVAB.21

Zuletzt aktualisiert am

22.12.2021

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

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at