

RS Vwgh 2024/2/19 Ro 2023/12/0003

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.02.2024

Index

10/07 Verwaltungsgerichtshof

60/03 Kollektives Arbeitsrecht

63/07 Personalvertretung

91/02 Post

Norm

ArbVG §116

PBVG 1996 §66

PBVG 1996 §67 idF 1998/I/114

PVG 1967 §25 Abs4

VwGG §42 Abs2 Z1

1. ArbVG § 116 heute
2. ArbVG § 116 gültig ab 01.07.1974
1. VwGG § 42 heute
2. VwGG § 42 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VwGG § 42 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
4. VwGG § 42 gültig von 01.07.2008 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
5. VwGG § 42 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990
6. VwGG § 42 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990

Rechtssatz

Für die Lösung der Frage, ob und in welchem Ausmaß einem Personalvertreter für jene Zeit Bezüge fortzuzahlen sind, in der er die "zur Erfüllung [seiner] Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung der Bezüge" (§ 66 PBVG 1996) in Anspruch nimmt, ist maßgeblich, dass der Personalvertreter an den Tagen, an denen ihm gemäß 66 PBVG 1996 "die zur Erfüllung seiner Obliegenheiten [als Personalvertreter] erforderliche Freizeit" zukam, einen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge hatte. Dies gilt im Besonderen auch für Überstundenentgelte. Der VwGH hat bereits zu § 67 PBVG 1996 und zur vergleichbaren Regelung des § 25 Abs. 4 PVG 1967, jeweils in Bezug auf vom Dienst freigestellte Personalvertreter, festgehalten, dass diese - freilich nur nach Maßgabe im Wesentlichen gleichbleibender (sonstiger) Verhältnisse - während der Zeit der Dienstfreistellung Anspruch (u.a.) auf die Fortzahlung von Überstunden haben (VwGH 29.6.1988, 87/09/0237; 21.1.2016, Ra 2015/12/0027). Dabei ist bei Beurteilung der Frage, in welcher Höhe eine Überstundenvergütung fortzuzahlen ist, eine individuelle und nicht eine kollektive Betrachtungsweise anzustellen. Die Höhe der Fortzahlung richtet sich für einen dienstfreigestellten Personalvertreter demnach grundsätzlich danach, worauf dieser Anspruch gehabt hätte, wenn er nicht freigestellt worden wäre, sondern während dieser Zeit gearbeitet hätte. Maßgeblich ist der "mutmaßliche Verdienst" des Beamten im Falle der Fortsetzung seiner Arbeitsleistung, womit

grundsätzlich in pauschalierter Betrachtungsweise auf jenes Überstundenmaß abzustellen ist, welches dem Beamten vor der Freistellung tatsächlich abgegolten wurde (VwGH 30.3.2011, 2010/12/0046; 29.6.2011, 2010/12/0132; 25.1.2012, 2011/12/0038; VwGH 13.10.2004, 2004/12/0073; 29.11.1993, 89/12/0193). Gründe dafür, dass diese Grundsätze nicht auch für die Beurteilung des Fortzahlungsanspruchs eines Personalvertreters gelten, dem zwar keine allgemeine Dienstfreistellung (im Sinne von § 67 PBVG 1996) zukommt, dem jedoch gemäß § 66 PBVG 1996 eine Entgeltfortzahlung für die zur Erfüllung seiner Obliegenheiten als Personalvertreter erforderliche Freizeit - wie sie im vorliegenden Fall an einzelnen Tagen beansprucht wurde - gebührt, sind nicht ersichtlich. In gleicher Weise vertritt auch der OGH zum Lohnfortzahlungsanspruch von nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern, denen gemäß § 116 ArbVG "die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren" ist, dass dann, wenn das Betriebsratsmitglied im Fall der Beschäftigung an seinem Arbeitsplatz Überstunden leisten oder Akkordarbeit hätte verrichten müssen, auch diese wegen der Verhinderung tatsächlich nicht erbrachten Tätigkeiten entsprechend abzugelten sind. Darauf, ob das Betriebsratsmitglied gerade wegen seiner Betriebsratsstätigkeit jeweils nicht zu Mehrleistungen hätte herangezogen werden können, kommt es nicht an (OGH 15.1.1992, 9 ObA 227/91; 25.6.1998, 8 ObA 266/97v; VwGH 22.4.2009, 2008/12/0061). Für die Lösung der Frage, ob und in welchem Ausmaß einem Personalvertreter für jene Zeit Bezüge fortzuzahlen sind, in der er die "zur Erfüllung [seiner] Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung der Bezüge" (Paragraph 66, PBVG 1996) in Anspruch nimmt, ist maßgeblich, dass der Personalvertreter an den Tagen, an denen ihm gemäß Paragraph 66, PBVG 1996 "die zur Erfüllung seiner Obliegenheiten [als Personalvertreter] erforderliche Freizeit" zukam, einen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge hatte. Dies gilt im Besonderen auch für Überstundenentgelte. Der VwGH hat bereits zu Paragraph 67, PBVG 1996 und zur vergleichbaren Regelung des Paragraph 25, Absatz 4, PVG 1967, jeweils in Bezug auf vom Dienst freigestellte Personalvertreter, festgehalten, dass diese - freilich nur nach Maßgabe im Wesentlichen gleichbleibender (sonstiger) Verhältnisse - während der Zeit der Dienstfreistellung Anspruch (u.a.) auf die Fortzahlung von Überstunden haben (VwGH 29.6.1988, 87/09/0237; 21.1.2016, Ra 2015/12/0027). Dabei ist bei Beurteilung der Frage, in welcher Höhe eine Überstundenvergütung fortzuzahlen ist, eine individuelle und nicht eine kollektive Betrachtungsweise anzustellen. Die Höhe der Fortzahlung richtet sich für einen dienstfreigestellten Personalvertreter demnach grundsätzlich danach, worauf dieser Anspruch gehabt hätte, wenn er nicht freigestellt worden wäre, sondern während dieser Zeit gearbeitet hätte. Maßgeblich ist der "mutmaßliche Verdienst" des Beamten im Falle der Fortsetzung seiner Arbeitsleistung, womit grundsätzlich in pauschalierter Betrachtungsweise auf jenes Überstundenmaß abzustellen ist, welches dem Beamten vor der Freistellung tatsächlich abgegolten wurde (VwGH 30.3.2011, 2010/12/0046; 29.6.2011, 2010/12/0132; 25.1.2012, 2011/12/0038; VwGH 13.10.2004, 2004/12/0073; 29.11.1993, 89/12/0193). Gründe dafür, dass diese Grundsätze nicht auch für die Beurteilung des Fortzahlungsanspruchs eines Personalvertreters gelten, dem zwar keine allgemeine Dienstfreistellung (im Sinne von Paragraph 67, PBVG 1996) zukommt, dem jedoch gemäß Paragraph 66, PBVG 1996 eine Entgeltfortzahlung für die zur Erfüllung seiner Obliegenheiten als Personalvertreter erforderliche Freizeit - wie sie im vorliegenden Fall an einzelnen Tagen beansprucht wurde - gebührt, sind nicht ersichtlich. In gleicher Weise vertritt auch der OGH zum Lohnfortzahlungsanspruch von nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern, denen gemäß Paragraph 116, ArbVG "die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren" ist, dass dann, wenn das Betriebsratsmitglied im Fall der Beschäftigung an seinem Arbeitsplatz Überstunden leisten oder Akkordarbeit hätte verrichten müssen, auch diese wegen der Verhinderung tatsächlich nicht erbrachten Tätigkeiten entsprechend abzugelten sind. Darauf, ob das Betriebsratsmitglied gerade wegen seiner Betriebsratsstätigkeit jeweils nicht zu Mehrleistungen hätte herangezogen werden können, kommt es nicht an (OGH 15.1.1992, 9 ObA 227/91; 25.6.1998, 8 ObA 266/97v; VwGH 22.4.2009, 2008/12/0061).

Schlagworte

Besondere Rechtsgebiete

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2024:RO2023120003.J02

Im RIS seit

21.03.2024

Zuletzt aktualisiert am

25.04.2024

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at