

DIE WICHTIGKEIT DER PERSONALVERTRETUNG

Die Personalvertretung muss in vielen Angelegenheiten, welche der Dienstgeber umsetzen möchte, vor deren Umsetzung eingebunden werden. Sie kann auch von sich aus Anträge stellen, um im Verhandlungsweg Verbesserungen zu erzielen.

Am 27. und 28. November 2019 finden wieder die Bundes-Personalvertretungswahlen statt. Bei diesen bundesweiten Wahlen werden für eine fünfjährige Funktionsperiode Personalvertreterinnen und Personalvertreter gewählt. Manche Bedienstete mögen sich vielleicht die Frage stellen, welche Kompetenzen die Personalvertretung überhaupt hat und ob diese Einrichtung sinnvoll und zeitgemäß ist. Gleich vorweg die Antwort: Ja, die Personalvertretung ist überaus wichtig, sie ist zeitgemäß und sie hat umfassende Kompetenzen! Nach der Systematik des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG), an welchem sich den Grundprinzipien nach auch die Landes-Personalvertretungsgesetze orientieren, hat die Personalvertretung die Aufgabe, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern.¹ Diese als Generalklausel zu bezeichnende Bestimmung hat den Vorteil, dass durch die Verwendung unbestimmter Gesetzesbegriffe der Verhandlungsspielraum für die Personalvertretung sehr umfassend ist. Mit

FOTOS: ANDI BRUCKNER, SCYTHERS/ISTOCK

anderen Worten: Jede dienstliche Angelegenheit, die unter einen der genannten unbestimmten Gesetzesbegriffe fällt und einen oder mehrere Bedienstete betrifft, fällt in den Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung.

Die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung lassen sich in zwei große Gruppen teilen: einerseits jene Mitwirkungsrechte, die sich daraus ergeben, dass der Dienstgeber eine bestimmte Maßnahme umsetzen möchte und dafür die vorherige Einbindung der Personalvertretung erforderlich ist (Maßnahmen im Sinne des § 9 Abs. 1–3 PVG). Andererseits kann die Personalvertretung von sich aus Initiativen starten und Anträge beim Dienstgeber stellen und somit das Verfahren von sich aus einleiten (Maßnahmen im Sinne des § 9 Abs. 4a PVG), da es dem Personalvertretungsorgan obliegt, beim Dienststellenleiter Anregungen zu geben und Vorschläge mit dem Ziel zu erstatten, zum allgemeinen Nutzen und im Interesse der Bediensteten den Dienstbetrieb zu fördern. Bei jenen Angelegenheiten, wo mit der Personalvertretung Verhandlungen zu führen sind (§ 9 Abs. 1 PVG) oder das Einvernehmen herzustellen ist (§ 9 Abs. 2 PVG), muss der Dienstgeber spätestens zwei Wochen vor der geplanten Durchführung die Personalvertretung nachweislich darüber informieren. Das zuständige Personalvertretungsorgan (Dienststellen-, Fach- oder Zentralausschuss) muss dann innerhalb von zwei Wochen eine entsprechende Entscheidung treffen, welche von Zustimmung bis zur Ablehnung der geplanten Maßnahme reichen kann. Wie die Ablehnungen, Einwendungen und Gegenvorschläge der Personalvertretung vom Dienstgeber behandelt werden sollen, ist § 10 PVG



*Mag. Martin Holzinger:
Der Autor ist Leitender
Zentralsekretär der GÖD.*



zu entnehmen (Achtung: Das Verschweigen gilt als Zustimmung zur geplanten Maßnahme). Diese Norm fordert zwar nicht ausdrücklich, dass über Einwendungen und Gegenvorschläge der Personalvertretung mit dieser beraten oder verhandelt werden müsse, man kann allerdings in der in § 10 Abs. 5 Satz 1 PVG erwähnten „Verständigung“ eine Verhandlungs- bzw. Beratungsverpflichtung erblicken, zumal das in § 9 Abs. 1 Satz 2 PVG verlangte „eingehende Verhandeln“ zumindest in dieser Phase noch verwirklicht werden müsste.² Es wäre zweckmäßig, wenn in dem Fall, wo das Personalvertretungsorgan mit dem Dienstgeberrepräsentanten die Angelegenheit verhandeln möchte, diese Verhandlung unter Berufung auf § 10 Abs. 4 PVG auch ausdrücklich verlangt. Bei mündlichen Verhandlungen ist die Möglichkeit, eine konsensuale Lösung herbeizuführen, möglicherweise leichter erreichbar als beim Austausch der Argumente in Schriftform. Nur in dem Fall, wo der Dienstgeber eine Maßnahme zu setzen hat, die keinen Aufschub duldet bzw. sofort getroffen werden muss (drohende Gefahr, Katastrophenfall ...), braucht eine vorherige Verständigung unter der Einhaltung der Frist von zumindest zwei Wochen nicht zu erfolgen.

Wenn der Dienstgeber der Ablehnung oder den Gegenvorschlägen bzw. Einwendungen der Personalvertretung nicht Folge leisten möchte, so kann er von sich aus in Verhandlungen mit der Personalvertretung treten. Hingegen muss er entsprechende Verhandlungen binnen zweier Wochen durchführen, wenn die Personalvertretung dies ausdrücklich verlangt. Wenn es dem Dienstgeber nicht gelingt, Konsens herbeizuführen, so hat er das Anliegen der Personalvertretung unter Angabe der Gründe formal abzulehnen und ihr dies ohne unnötigen Aufschub schriftlich bekanntzugeben. In einer konkreten Entscheidung der Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) wurde die Verletzung des PVG durch den Dienststellenleiter festgestellt, da er

einen Antrag des Dienststellenausschusses ohne Angabe von Gründen abgelehnt hat.³

In der Folge hat die Personalvertretung einen Beschluss zu fassen, ob die Angelegenheit weiter verfolgt werden soll. Bejahendenfalls kann sie verlangen, dass die Angelegenheit der übergeordneten Dienststelle schriftlich zur Kenntnis gebracht wird. Dadurch wird ein weiteres Organ der Personalvertretung (je nach Behördenstruktur Fachausschuss oder Zentralausschuss) zuständig, welches mit dem Repräsentanten der übergeordneten Dienststelle in Verhandlungen tritt.

Aus den Formulierungen des PVG kann geschlossen werden, dass „beide Seiten“ im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben alles daranzusetzen haben, um in der jeweils strittigen Personalvertretungsangelegenheit Einvernehmen zu erzielen. Diesem Gesetz folgend ist dessen oberstes Ziel die Einigung zwischen Dienstgeberseite und Personalvertretung.

Das PVG verknüpft nur in wenigen Fällen einen Verstoß gegen das Gesetz mit einer unmittelbaren „Rechtsunwirksamkeit“ der geplanten Maßnahme (sehr wohl beispielsweise beim Verstoß gegen das PVG im Zuge der Kündigung, Entlassung sowie einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses eines Bediensteten oder aber wenn unmittelbar gegen einen Mandatar der Personalvertretung disziplinar vorgegangen wird). Dennoch werden sich Repräsentanten des Dienstgebers in der Regel davor hüten, bewusst gegen das PVG zu verstoßen, da diese Gesetzesverletzung über Antrag der Personalvertretung von der PVAB schriftlich festgestellt werden kann, was seinerseits dienstrechtliche Sanktionen gegen das Organ des Dienstgebers nicht ausschließt. ●

1 § 2 PVG. Vgl. zum Beispiel § 2 Abs. 2 NÖ Landes-PVG, § 2 Abs. 1 OÖ Landes-PVG, § 14 Abs. 1 Stmk. LPVG.

2 Schragel, PVG, § 10 RZ 20.

3 PVAB vom 13. 2. 2017, B 2-PVAB/17.