

TE Vwgh Erkenntnis 2022/11/28 Ra 2022/09/0092

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 28.11.2022

Index

60/03 Kollektives Arbeitsrecht

63/07 Personalvertretung

68/01 Behinderteneinstellung

Norm

ArbVG §69 Abs4

ArbVG §69 Abs8

BEinstG §22a

BEinstG §22a Abs10

BEinstG §22a Abs7

BEinstG §22b

PVG 1967 §2 Abs2

PVG 1967 §22

PVG 1967 §25

PVG 1967 §28

PVG 1967 §28 Abs1

PVG 1967 §28 Abs2

PVG 1967 §3 Abs1

PVG 1967 §3 Abs1 litb

PVG 1967 §3 Abs2

PVG 1967 §3 Abs6

PVG 1967 §41

PVG 1967 §9

PVG 1967 §9 Abs1

PVGO 1968 §1 Abs1

1. ArbVG § 69 heute

2. ArbVG § 69 gültig ab 01.01.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 833/1992

1. ArbVG § 69 heute

2. ArbVG § 69 gültig ab 01.01.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 833/1992

1. BEinstG Art. 2 § 22a heute

2. BEinstG Art. 2 § 22a gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2021

- 3. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.2017 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2017
- 4. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
- 5. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 150/2002
- 6. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/1999
- 7. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
- 8. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 27/1994
- 9. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.1994 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 111/1993
- 10. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 313/1992
- 11. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.1989 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988

- 1. BEinstG Art. 2 § 22a heute
- 2. BEinstG Art. 2 § 22a gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2021
- 3. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.2017 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2017
- 4. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
- 5. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 150/2002
- 6. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/1999
- 7. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
- 8. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 27/1994
- 9. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.1994 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 111/1993
- 10. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 313/1992
- 11. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.1989 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988

- 1. BEinstG Art. 2 § 22a heute
- 2. BEinstG Art. 2 § 22a gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2021
- 3. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.2017 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2017
- 4. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
- 5. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 150/2002
- 6. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/1999
- 7. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
- 8. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 27/1994
- 9. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.1994 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 111/1993
- 10. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 313/1992
- 11. BEinstG Art. 2 § 22a gültig von 01.01.1989 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988

- 1. BEinstG Art. 2 § 22b heute
- 2. BEinstG Art. 2 § 22b gültig ab 01.01.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
- 3. BEinstG Art. 2 § 22b gültig von 01.01.1989 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Präsident Dr. Thienel, die Hofräte Dr. Doblinger und Mag. Feiel sowie die Hofräatinnen Dr. Koprivnikar und Mag. Schindler als Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin Dr. Hotz, über die außerordentliche Revision des Dienststelleausschusses bei der Justizanstalt Klagenfurt für den Exekutivdienst in Klagenfurt, vertreten durch Dr. Martin Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 5, gegen das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 24. Juni 2022, W122 2239248-1/8E, betreffend Erteilung der Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung nach § 28 Abs. 1 Bundes-Personalvertretungsgesetz (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport; weitere Partei: Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport; mitbeteiligte Partei: Bundesministerin für Justiz), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Revision wird als unbegründet abgewiesen.

Die revisionswerbende Partei hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von € 553,20 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

1 Mit den in den Sitzungen vom 13. August 2020 zu Punkt 3 der Tagesordnung und - nach weiterem Austausch der Standpunkte - vom 7. Oktober 2020 zu Punkt 2 der Tagesordnung gefassten Beschlüssen lehnte der Dienststellenausschuss der Justizanstalt Klagenfurt für den Exekutivdienst (revisionswerbende Partei) eine Entscheidung über den Antrag auf Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung der Behindertenvertrauensperson dieser Justizanstalt mangels Zuständigkeit ab.

2 Über den Antrag der Bundesministerin für Justiz stellte die Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht) mit Bescheid vom 15. Dezember 2020 fest, dass die Zuständigkeit des Dienststellenausschusses zur Beschlussfassung nach § 28 Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) über die beabsichtigte disziplinäre Verfolgung der Behindertenvertrauensperson der Justizanstalt Klagenfurt für die Bediensteten des Exekutivdienstes gegeben sei, und hob aus diesem Grund die oben bezeichneten Beschlüsse als rechtswidrig auf.

3 Mit dem angefochtenen Erkenntnis wies das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde der revisionswerbenden Partei ab. Die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG erklärte es für nicht zulässig.

4 Rechtlich führte das Verwaltungsgericht begründend zusammengefasst aus, dass nach der klaren Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (Hinweis auf VwGH 26.5.1999, 98/12/0021) für die Behindertenvertrauensperson einschließlich der Zentralbehindertenvertrauensperson gemäß § 22b und § 22a Abs. 10 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) jene Bestimmungen gelten würden, die die Rechte und Pflichten der Personalvertreter regelten, also insbesondere §§ 25 bis 28 PVG.

5 Das von der belangten Behörde unter Verweis auf den Obersten Gerichtshof (Hinweis auf OGH [15.9.2004], 9 ObA 45/04i) gesehene Erfordernis der Schließung einer Gesetzeslücke durch Analogie stelle sich daher nicht mehr.

6 Die von der revisionswerbenden Partei ins Treffen geführte Möglichkeit der Zuständigkeit eines anderen Personalvertretungsorgans auf höherer Ebene finde im Gesetz keine Deckung. Der disziplinäre Vorwurf betreffe zudem keine Äußerung, sondern den sicheren Umgang mit der Dienstwaffe.

7 Der in der Literatur vertretenen Meinung (Hinweis auf Schragel, PVG [1993]), eine Behindertenvertrauensperson könnte einer Vertrauensperson im Sinn des § 30 PVG gleichgestellt sein und damit der eigenen Verfolgung zuzustimmen haben, sei nicht zu folgen, weil diese im Unterschied zu Vertrauenspersonen im Sinn des § 30 PVG kein Personalvertretungsorgan sei.

8 Die Unzulässigkeit der Revision begründete das Verwaltungsgericht damit, dass angesichts der dargestellten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes und des Obersten Gerichtshofes kein Zweifel an der anwendbaren Rechtslage bestünde.

9 Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die Rechtswidrigkeit des Inhaltes geltend machende außerordentliche Revision des Dienststellenausschusses. Zu der spezifischen Frage der Zuständigkeit für eine Zustimmung nach § 28 Abs. 1 PVG, die ihrem Wortlaut nach auf Personalvertreter eingeschränkt sei, die einem Personalvertretungsorgan angehörten, was auf Behindertenvertrauenspersonen nicht zutreffe, bestehe noch keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Selbst wenn eine Behindertenvertrauensperson unter dem Schutz des § 28 PVG stehe, sei damit die im gegenständlichen Verfahren entscheidungswesentliche Zuständigkeitsfrage nicht beantwortet, wäre es doch auch denkbar, dass ein anderes Personalvertretungsorgan - etwa auf höherer Ebene - dafür zuständig oder mangels Existenz eines zuständigen Organs eine Zuständigkeit überhaupt nicht gegeben sei. In letzter Konsequenz wäre möglicherweise die disziplinäre Verfolgung von Behindertenvertrauenspersonen wegen Äußerungen und Handlungen im Rahmen ihrer Funktion überhaupt nicht möglich.

10 Die belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht erstattete in dem vom Verwaltungsgerichtshof durchgeführten Vorverfahren eine Revisionsbeantwortung.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

11 Die Revision ist - entgegen dem, den Verwaltungsgerichtshof nicht bindenden Ausspruch des Verwaltungsgerichts (§ 34 Abs. 1a VwGG) - zur Klarstellung der Rechtslage zulässig. Sie ist jedoch nicht begründet:

12 Die maßgeblichen Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG), BGBl. Nr. 133/1967, in der Fassung BGBl. I Nr. 224/2021, lauten (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.

(3) Der Aufgabenbereich anderer gesetzlicher und auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Berufsvereinigungen (zB Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) wird durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

Organe der Personalvertretung

§ 3. (1) Organe der Personalvertretung sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

- a) die Dienststellenversammlung,
- b) der Dienststelleausschuss (Vertrauenspersonen),
- c) der Fachausschuss,
- d) der Zentralausschuss und
- e) der Dienststellen(Fach-, Zentral)wahlausschuss.

(2) Der Wirkungsbereich der Dienststellenversammlung und des Dienststelleausschusses (Vertrauenspersonen) erstreckt sich auf die Bediensteten der Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes (§ 4), bei der der Dienststelleausschuss errichtet ist.

...

(6) Personalvertreterinnen oder Personalvertreter im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Mitglieder der Dienststelleausschüsse, der Fachausschüsse und der Zentralausschüsse sowie die Vertrauenspersonen.

Dienststelleausschüsse

§ 8. (1) In jeder Dienststelle, der mindestens 20 Bedienstete angehören, ist ein Dienststelleausschuss zu wählen.

...

(4) Bundesbedienstete (ausgenommen Lehrlinge des Bundes) gehören im Sinne dieses Bundesgesetzes jener Dienststelle an, der sie zur dauernden Dienstleistung zugewiesen sind. Vom Dienst befreite, entthobene, vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesene oder sonst abwesende Bundesbedienstete bleiben Angehörige dieser Dienststelle. Ein Lehrling gehört jener Dienststelle an, in der er überwiegend ausgebildet wird.

§ 9. (1) Der Dienststelleausschuss ist zur Erfüllung aller jener im § 2 umschriebenen Aufgaben berufen, die nicht ausdrücklich anderen Einrichtungen der Personalvertretung vorbehalten sind. Dabei sind beabsichtigte Maßnahmen vor ihrer Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung gemäß § 10 rechtzeitig und eingehend mit dem Dienststelleausschuss zu verhandeln.

§ 27. (1) Eine Personalvertreterin oder ein Personalvertreter und ein Mitglied eines Wahlausschusses dürfen während der Dauer ihrer Funktion nur mit ihrem Willen zu einer anderen Dienststelle versetzt oder einer anderen Dienststelle zugeteilt werden. Gesetzliche Vorschriften über die Versetzung auf Grund eines Disziplinarverfahrens bleiben unberührt.

(2) Eine Personalvertreterin oder ein Personalvertreter (Mitglied eines Wahlausschusses), die oder der (das) in einem provisorischen öffentlich-rechtlichen oder in einem vertraglichen Dienstverhältnis steht oder Militärperson auf Zeit ist, darf ferner nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie oder er (es) angehört, gekündigt oder entlassen werden, es

sei denn, auf die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten trifft der Kündigungsgrund des § 32 Abs. 2 Z 8 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 zu.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind

1. für die Dauer der Vertretung eines Mitgliedes des Personalvertretungsorganes und
2. bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit auf die Vertreterin oder den Vertreter sinngemäß anzuwenden, wenn die Vertretungstätigkeit mindestens zwei Wochen ununterbrochen gedauert hat und die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter von Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde.

(4) Spricht sich der Ausschuss gegen die Kündigung oder Entlassung aus (Abs. 2), so geht die Zuständigkeit, das Dienstverhältnis durch Kündigung oder Entlassung zu beenden, auf die Leiterin oder den Leiter der Zentralstelle über. Diese oder dieser hat sich vor dem Ausspruch der Kündigung oder Entlassung mit dem für den Bediensteten zuständigen Zentralausschuss (Zentralwahlausschuss) zu beraten.

...

§ 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.“

13 Das Bundes-Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung BGBl. I Nr. 78/2021, lautet (auszugsweise):

„Behindertenvertrauenspersonen

§ 22a. (1) Sind in einem Betrieb dauernd mindestens fünf begünstigte Behinderte (§ 2 Abs. 1 und 3) beschäftigt, so sind von diesen nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter) als Organ zu wählen. Sind in einem Betrieb dauernd mindestens 15 begünstigte Behinderte beschäftigt, so sind für die Behindertenvertrauensperson zwei Stellvertreter zu wählen. Sind in einem Betrieb dauernd mindestens 40 begünstigte Behinderte beschäftigt, so sind für die Behindertenvertrauensperson drei Stellvertreter zu wählen. Die Stellvertreter können im Auftrag der Behindertenvertrauensperson Aufgaben im Sinne der Abs. 7 und 8 auch im Falle der Anwesenheit der Behindertenvertrauensperson wahrnehmen. Erforderlichenfalls kann eine Geschäftsordnung erlassen werden.

(2) Die Wahl der Behindertenvertrauensperson und der Stellvertreter ist tunlichst gemeinsam mit der Betriebsratswahl durchzuführen. Gehören jeder Gruppe der Arbeitnehmer mehr als fünf begünstigte Behinderte an, so ist bei jeder Gruppe auch die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) mitzuwählen. Sind mehr als fünf begünstigte Behinderte beschäftigt, die unterschiedlichen Gruppen zuzurechnen sind, und nur eine Gruppe umfaßt mehr als fünf begünstigte Behinderte, so ist bei dieser Gruppe mitzuwählen. Gehören keiner Gruppe mehr als fünf begünstigte Behinderte an, so ist die Wahl mit der Gruppe der Arbeitnehmer durchzuführen, der die größere Zahl der begünstigten Behinderten angehört, bei gleicher Zahl bei der Arbeitnehmergruppe, die mehr Betriebsratsmitglieder zu wählen hat. Wird nur ein Betriebsrat gewählt, so ist die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) bei diesem mitzuwählen.

(3) Wahlberechtigt sind alle begünstigten Behinderten des Betriebes, die am Tag der Wahlauszeichnung und am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.

(4) Wählbar sind alle begünstigten Behinderten des Betriebes, die am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind und das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(5) Auf die Durchführung und Anfechtung der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter) sind die Bestimmungen der § 51 Abs. 1, § 53 Abs. 3, 5 und 6 sowie §§ 55 bis 60 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, sinngemäß anzuwenden. Zur Anfechtung der Wahl ist auch jeder im Betrieb bestehende Betriebsrat

berechtigt. Das Ergebnis der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen ist auch dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen bekanntzugeben.

(6) Die Tätigkeitsdauer der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) beträgt fünf Jahre. Sie beginnt mit dem in § 61 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes genannten Zeitpunkt und endet mit Ablauf der Funktionsperiode. Im übrigen sind für die vorzeitige Beendigung und das Erlöschen der Funktion §§ 62 und 64 Abs. 1 und 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes sinngemäß anzuwenden. Die Tätigkeitsdauer endet ferner, wenn in einer Versammlung aller begünstigten Behinderten des Betriebes die Mehrheit die Enthebung ihrer Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter) beschließt. Die Versammlung kann von dem an Lebensjahren ältesten begünstigten Behinderten einberufen werden.

(7) Die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) ist berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten Behinderten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen. Die Behindertenvertrauensperson ist befugt, einmal jährlich eine Versammlung aller begünstigten Behinderten des Betriebes einzuberufen. Hat die Behindertenvertrauensperson einen Stellvertreter mit dieser Aufgabe betraut, so hat dieser die Einberufung vorzunehmen. Der Betriebsrat ist verpflichtet, der Behindertenvertrauensperson bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der begünstigten Behinderten beizustehen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(8) Die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) ist insbesondere berufen,

- a) auf die Anwendung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes hinzuwirken und darüber zu wachen, dass die Vorschriften, die für das Arbeitsverhältnis begünstigter Behinderten gelten, eingehalten werden;
- b) über wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat, dem Betriebsinhaber und erforderlichenfalls den zum Schutz der Arbeitnehmer geschaffenen Stellen Mitteilung zu machen und auf die Beseitigung dieser Mängel hinzuwirken;
- c) Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung, beruflicher und medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen zu erstatten und auf die besonderen Bedürfnisse von behinderten Arbeitnehmern hinzuweisen;
- d) an allen Sitzungen des Betriebsrates und des Betriebsausschusses sowie von Ausschüssen des Betriebsrates nach § 69 Abs. 4 ArbVG mit beratender Stimme teilzunehmen, es sei denn ein Stellvertreter wurde mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe betraut.

(9) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) zu beraten und die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, insbesondere hat er die Behindertenvertrauensperson über substanzelle, das Arbeitsverhältnis betreffende Angelegenheiten wie Beginn, Ende und Veränderung von Arbeitsverhältnissen behinderter Arbeitnehmer, über Arbeitsunfälle sowie über Krankmeldungen von mehr als sechs Wochen pro Kalenderjahr zu informieren.

(10) Auf die persönlichen Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) sind die Bestimmungen des 4. Hauptstückes des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. die im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021, BGBI. I Nr. 78/2021, für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte erlassenen Vorschriften sinngemäß anzuwenden.

...

(15) Der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) angemessenen Ausmaß vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räumlichkeiten und Gegenstände zu sorgen. Die den Behindertenvertrauenspersonen (Abs. 1, 11 und 13) in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen sind, sofern kein Ersatz auf Grund anderer Rechtsvorschriften geleistet werden kann, aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds zu ersetzen. Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat die Barauslagen nach Maßgabe der vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu erlassenden Richtlinien zu erstatten.

§ 22b. Für die Dienststellen des Bundes, der Länder und Gemeinden, die nicht unter die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes fallen, gelten unter Zugrundelegung der gesetzlichen Vorschriften über die Personalvertretung die Bestimmungen des § 22a mit der Maßgabe, dass die Tätigkeitsdauer fünf Jahre beträgt.“

14 Vor der Novelle BGBl. I Nr. 78/2021 lautete § 22a Abs. 10 BEinstG:

„(10) Auf die persönlichen Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) sind die Bestimmungen des 4. Hauptstückes des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. die in Ausführung der §§ 218 bis 225 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, ergangenen landesrechtlichen Vorschriften sinngemäß anzuwenden.“

15 Die von der revisionswerbenden Partei zur Begründung ihrer Revision ausgeführten Bedenken gegen das angefochtene Erkenntnis lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass es zwischen dem Dienststellausschuss und der Behindertenvertrauensperson zu Divergenzen in der Rechtsauffassung bei der Vertretung der Dienstnehmerinteressen kommen könne. So benötigten Behinderte besondere Rücksichtnahmen und hätten besondere Rechte, die aus der Sicht der anderen Dienstnehmer zusätzliche Belastungen bedeuten könnten. Dies könne auch für den disziplinären Bereich Bedeutung haben, könne doch eine nicht dienstfrei gestellte Behindertenvertrauensperson wegen ihrer Sonderstellung als Behindertenperson möglicherweise meinen, zur Befolgung einer Weisung nicht verpflichtet zu sein. Der den gegenteiligen Standpunkt vertretende Dienstgeber könne deshalb ein Disziplinarverfahren initiieren.

16 Nach der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sei davon auszugehen, dass der Schutz vor disziplinärer Verfolgung im Sinn des § 28 PVG auch für die Behindertenvertrauensperson gelte. Für eine Zuständigkeit des Dienststellausschusses zur Entscheidung über eine Freigabe zur disziplinarrechtlichen Verfolgung nenne § 28 Abs. 1 PVG aber ausdrücklich das Erfordernis, dass der Personalvertreter einem bestimmten Organ „angehört“. Werde die Zustimmung zur Verfolgung verweigert, entspreche dies den Interessen der Behindertenvertrauensperson, werde sie hingegen erteilt, könne dies zumindest im Gegensatz zu deren Interessen stehen. Zudem setze sich der Dienststellausschuss im zuletzt genannten Fall dem Vorwurf der Parteilichkeit aus.

17 Gerade mit der Schaffung einer Behindertenvertrauensperson habe der Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht, dass der Dienststellausschuss nicht als vollständig kompetent für eine Wahrung der Behindertenrechte angesehen werde und die Notwendigkeit für einen gewissen Interessenausgleich bestehne. Am ehesten könnte die hier in Frage stehende Zuständigkeit bei einer übergeordneten Stelle wie der Zentralbehindertenvertrauensperson oder dem Zentralausschuss als gegeben angesehen werden.

18 Diese Ausführungen zeigen eine Rechtswidrigkeit des Bescheids der vor dem Verwaltungsgericht belangten Behörde und des diesen bestätigenden angefochtenen Erkenntnisses des Bundesverwaltungsgerichts nicht auf.

19 Die im öffentlichen Dienst gemäß § 22b BEinstG anwendbare Bestimmung des § 22a BEinstG sieht die Einrichtung von Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter) als Organ der Personalvertretung auf Dienststellenebene vor. Diese sind berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten Behinderten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen. Einerseits ist der Betriebsrat verpflichtet, der Behindertenvertrauensperson bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der begünstigten Behinderten beizustehen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen (§ 22a Abs. 7 BEinstG), während andererseits diese (unter anderem) berufen ist, an allen Sitzungen des Betriebsrats und des Betriebsausschusses sowie von Ausschüssen des Betriebsrats gemäß § 69 Abs. 4 ArbVG mit beratender Stimme teilzunehmen, es sei denn ein Stellvertreter wurde mit dieser Aufgabe betraut (Abs. 8 leg. cit.). Nach dem hier anwendbaren Bundes-Personalvertretungsgesetz kommt dem Dienststellausschuss die Wahrnehmung der vergleichbaren Aufgaben der Interessensvertretung zu (§ 9 PVG). Er entspricht insoweit dem nach dem Arbeitsverfassungsgesetz einzurichtenden Betriebsrat (VwGH 27.5.2020, Ro 2019/09/0009, u.a.).

20 Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner bisherigen Rechtsprechung ferner bereits ausdrücklich festgehalten, dass sich aus § 22b BEinstG in Verbindung mit § 22a Abs. 10 BEinstG ergibt, dass für die Behindertenvertrauenspersonen jene Bestimmungen gelten, die die Rechte und Pflichten der Personalvertreter regeln, also insbesondere die §§ 25 bis 28 PVG (VwGH 26.5.1999, 98/12/0021, u.a., VwSlg. 15153 A, betreffend den Ersatz von in der Funktion als Zentralbehindertenvertrauensperson angefallener Telefonkosten). Den Behindertenvertrauenspersonen kommt demzufolge aufgrund der Bestimmungen des § 22a in Verbindung mit

§ 22b BEinstG zwar die Stellung als Personalvertreter, nicht aber als Organ der Personalvertretung zu, weil sie grundsätzlich im Einvernehmen mit dem nach wie vor für die Wahrnehmung der Mitwirkungsbefugnisse für alle Bediensteten (also einschließlich der Behinderten im Sinne des Behinderten-Einstellungsgesetzes) nach dem Bundes-Personalvertretungsgesetz zuständigen Personalvertretungsorgan tätig werden (siehe § 22a Abs. 7 BEinstG). Dabei haben sie auf die besondere Wahrung der Interessen der Behinderten in diesem Personalvertretungsorgan zu achten. Die daneben - insbesondere nach § 22a Abs. 8 lit. b und § 22a Abs. 9 BEinstG - bestehenden „selbständigen“ Funktionen begründen keine eigene Organstellung der Behindertenvertrauenspersonen im Sinn des § 3 Abs. 1 PVG, können sie doch nicht mit den dort in Klammer in § 3 Abs. 1 lit. b PVG genannten Vertrauenspersonen verglichen werden, die in kleinen Dienststellen (zwischen 5 und 19 Bediensteten) anstelle des Dienststellausschusses dessen Funktion übernehmen (vgl. zum Ganzen abermals VwGH 26.5.1999, 98/12/0021, u.a.).

21 Aus dem Recht der Behindertenvertrauensperson an den Sitzungen des Dienststellausschusses mit beratender Stimme teilzunehmen, um die Interessen von begünstigten Behinderten zu vertreten, wurde in der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zudem abgeleitet, dass auch sie - wie die dort ausschließlich ausdrücklich genannten Mitglieder der Personalvertretungsausschüsse nach § 1 Abs. 1 Bundes-Personalvertretungsgeschäftsordnung (PVGO) - rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden sind; dass also Behindertenvertrauenspersonen nach den gleichen Bestimmungen zu den Sitzungen des Dienststellausschusses zu laden sind, wie dessen stimmberechtigte Mitglieder (vgl. dazu abermals VwGH 27.5.2020, Ro 2019/09/0009, u.a., mwN).

22 Zur Frage der Erforderlichkeit und der Zuständigkeit einer Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung einer Behindertenvertrauensperson nach § 28 Abs. 1 PVG hatte der Verwaltungsgerichtshof indes noch nicht ausdrücklich Stellung zu nehmen.

23 Demgegenüber hat der Oberste Gerichtshof aufgrund der auch von ihm mit näherer Begründung angenommenen Gleichstellung von Behindertenvertrauensleuten mit Personalvertretern das Erfordernis der Zustimmung zur Kündigung einer (vertragsbediensteten) Behindertenvertrauensperson bejaht und - unter Annahme einer zu schließenden planwidrigen Regelungslücke - jenen Dienststellausschuss der Dienststelle hiefür für zuständig erachtet, der die Behindertenvertrauensperson angehört (vgl. OGH 15.9.2004, 9 ObA 45/04i, zum insoweit vergleichbaren Oö. Landes-Personalvertretungsgesetz). Dieser Schlussfolgerung ist auch mit Blick auf die bisherige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes für das hier maßgebliche Bundes-Personalvertretungsgesetz im Ergebnis zuzustimmen.

24 Der oben dargestellten, bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes entsprechend kann für die hier zu beurteilende Frage zunächst nicht zweifelhaft sein, dass der Schutz vor disziplinärer Verfolgung im Sinn des § 28 PVG für Behindertenvertrauenspersonen wie für andere Personalvertreter gilt. Dies wird auch von der revisionswerbenden Partei nicht bezweifelt.

25 Schon im Hinblick auf die umfassende Aufgabenzuweisung an den Dienststellausschuss nach § 3 Abs. 2 und § 9 Abs. 1 PVG und mangels gesetzlicher Anordnung der Zuständigkeit eines anderen Personalvertretungsorgans ergibt sich jedoch bereits die Zuständigkeit des Dienststellausschusses zur Beschlussfassung über eine beabsichtigte dienstrechtliche Verfolgung der Behindertenvertrauensperson dieser Dienststelle. Dass § 28 Abs. 1 PVG nach seinem Wortlaut darauf abstellt, dass das Personalvertretungsorgan über eine Zustimmung zu befinden hat, dem der Personalvertreter „angehört“, vermag an diesem Ergebnis nichts zu ändern. Zudem hat die Behindertenvertrauensperson auch an den Sitzungen des Dienststellausschusses mit beratender Stimme teilzunehmen (siehe dazu auch VwGH 27.5.2020, Ro 2019/09/0009, u.a.).

26 Die von der revisionswerbenden Partei gegen die Zuständigkeit des Dienststellausschusses ins Treffen geführten Argumente vermögen hingegen nicht zu überzeugen:

27 Zunächst hat der Dienststellausschuss die Interessen sämtlicher Bediensteter der Dienststelle (also einschließlich der Behinderten im Sinn des Behinderten-Einstellungsgesetzes) zu vertreten (vgl. nochmals VwGH 26.5.1999, 98/12/0021, u.a.). Wenn der Gesetzgeber der Wahrung der Rechte der Behinderten durch die Schaffung einer Behindertenvertrauensperson besondere Bedeutung verleiht, kann daraus ein Interessenswiderspruch nicht konstruiert werden. Einerseits bleibt es bei den sämtlichen Bediensteten einer Dienststelle umfassenden Aufgaben des Dienststellausschusses. Zum anderen hat die Behindertenvertrauensperson ihre Aufgaben gemäß § 22a Abs. 7 BEinstG im Einvernehmen mit dem Personalvertretungsorgan wahrzunehmen.

28 Aus dem bloßen Umstand, dass in Sachfragen Auffassungsunterschiede zwischen verschiedenen Personalvertretern bestehen, kann eine Voreingenommenheit oder eine Ununterschiedlichkeit der Zuständigkeit des Dienststellausschusses für eine Zustimmung nach § 28 Abs. 1 PVG nicht erblickt werden, hat doch auch in allen anderen Fällen die Mehrheit des Personalvertretungsorgans über eine solche Zustimmung hinsichtlich eines Personalvertreters, der diesem Ausschuss angehört, Beschluss zu fassen. Dagegen, dass das in § 2 Abs. 2 PVG gesetzlich bestimmte Handeln der Personalvertretung im Einzelnen durch Mehrheitsbeschlüsse konkretisiert wird, bestehen nach der Rechtsprechung keine grundsätzlichen Bedenken (vgl. etwa VwGH 21.10.2022, Ra 2022/09/0042, u.a., mwN).

29 Zudem hat der Dienststellausschuss nach § 28 Abs. 2 PVG lediglich zu beurteilen, ob die Äußerungen oder Handlungen in Ausübung der Funktion erfolgt sind, und im Falle der Verneinung dieser Frage die Zustimmung zu erteilen. Eine gesetzwidrig erteilte oder verweigerte Zustimmung unterliegt zudem der Prüfbefugnis der Aufsichtsbehörde nach § 41 PVG.

30 Abgrenzungsfragen in den von der revisionswerbenden Partei aufgeworfenen bloß hypothetischen Fällen hat der Verwaltungsgerichtshof hier nicht zu beantworten, liegt der disziplinäre Vorwurf nach dem angefochtenen Erkenntnis und ausweislich der Verwaltungsakten hier doch unter anderem im sicheren Umgang mit der Dienstwaffe.

31 Die in der Revision angedachte oder als möglich in den Raum gestellte Zuständigkeit eines anderen Personalvertretungsorgans lässt sich aus dem Gesetz nicht ableiten. Auch die revisionswerbende Partei zeigt insoweit eine bestehende gesetzliche Grundlage für ihre Überlegungen nicht auf.

32 Die Zuständigkeit des Dienststellausschusses für die Beschlussfassung über eine allfällige Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung der für diese Dienststelle gewählten Behindertenvertrauensperson nach § 28 PVG ist daher nicht als rechtswidrig zu erkennen.

33 Die Revision war somit gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

34 Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014.

Wien, am 28. November 2022

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2022:RA2022090092.L00

Im RIS seit

23.01.2023

Zuletzt aktualisiert am

23.01.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at