

TE Pvak 2013/6/10 A29-PVAK/12

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 10.06.2013

Norm

PVG §9 Abs2 litb

1. PVG § 9 heute
2. PVG § 9 gültig ab 23.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2024
3. PVG § 9 gültig von 30.12.2022 bis 22.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
4. PVG § 9 gültig von 24.12.2020 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
5. PVG § 9 gültig von 24.12.2020 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
6. PVG § 9 gültig von 01.09.2020 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
7. PVG § 9 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
8. PVG § 9 gültig von 01.01.2019 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
9. PVG § 9 gültig von 23.12.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
10. PVG § 9 gültig von 01.08.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
11. PVG § 9 gültig von 25.05.2018 bis 31.07.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2018
12. PVG § 9 gültig von 29.12.2012 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
13. PVG § 9 gültig von 31.12.2009 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
14. PVG § 9 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
15. PVG § 9 gültig von 01.07.2007 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
16. PVG § 9 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
17. PVG § 9 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
18. PVG § 9 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
19. PVG § 9 gültig von 01.06.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/1999
20. PVG § 9 gültig von 01.01.1999 bis 31.05.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
21. PVG § 9 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
22. PVG § 9 gültig von 01.05.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
23. PVG § 9 gültig von 01.04.1992 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
24. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
25. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
26. PVG § 9 gültig von 01.09.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
27. PVG § 9 gültig von 01.01.1990 bis 31.08.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
28. PVG § 9 gültig von 19.03.1988 bis 18.03.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1988
29. PVG § 9 gültig von 17.07.1987 bis 31.12.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
30. PVG § 9 gültig von 05.03.1983 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983

Schlagworte

Mitwirkung bei Lehrfächerverteilung, Verteilung von Mehrdienstleistungen, Untätigkeit des DA

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SPENLING (Vorsitzender), Dr. VEITH und Dr. HRADIL-MIHELJAK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Mag. HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des ***, vertreten durch ***, Rechtsanwältin ***, gegen den Dienststellenausschuss *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird teilweise Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Lehrfächerverteilung für das Schuljahr 2011/2012 gesetzwidrig war. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Lehrfächerverteilung für das Schuljahr 2011 aus 2012, gesetzwidrig war.

Im Übrigen – nämlich hinsichtlich der vorangegangenen Schuljahre – wird der Beschwerde nicht Folge gegeben.

Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

B e g r ü n d u n g :

Der Beschwerdeführer (BF) ist Lehrer an der Bundeshandelsakademie und Bundeshandelsschule T. Er behauptet in seiner Beschwerde, „in den letzten Jahren“ bei der Vergabe der Mehrdienstleistungen (MDL) ohne Grund benachteiligt worden zu sein. Obwohl er mehrmals gegenüber der Personalvertretung erklärt habe, Überstunden machen zu wollen, seien ihm weniger Überstunden zugeteilt worden, als seinen in den gleichen Unterrichtsgegenständen tätigen Kollegen. Dem BF sei dadurch beträchtlicher Schaden entstanden, den er gegen den Dienstgeber geltend zu machen beabsichtige. Außerdem habe seine Gesundheit unter der geschilderten Situation gelitten. Der DA habe den Antragsteller nicht unterstützt, sondern habe der Lehrfächerverteilung (LFV) außer im Schuljahr 2011/2012 immer zugestimmt. Der LFV 2011/2012 habe sie zwar nicht zugestimmt, sie habe aber keine weiteren Schritte eingeleitet, um doch noch eine gerechte Stundenverteilung zu erwirken. Die Geschäftsführung des DA sei daher gesetzwidrig, da er nicht für die Einhaltung des Sicherstellungserlasses eingetreten sei – dieser schreibe die gleichmäßige Behandlung der Lehrer vor – und weil er nicht die Interessen des Antragstellers vertreten habe. Der Beschwerdeführer (BF) ist Lehrer an der Bundeshandelsakademie und Bundeshandelsschule T. Er behauptet in seiner Beschwerde, „in den letzten Jahren“ bei der Vergabe der Mehrdienstleistungen (MDL) ohne Grund benachteiligt worden zu sein. Obwohl er mehrmals gegenüber der Personalvertretung erklärt habe, Überstunden machen zu wollen, seien ihm weniger Überstunden zugeteilt worden, als seinen in den gleichen Unterrichtsgegenständen tätigen Kollegen. Dem BF sei dadurch beträchtlicher Schaden entstanden, den er gegen den Dienstgeber geltend zu machen beabsichtige. Außerdem habe seine Gesundheit unter der geschilderten Situation gelitten. Der DA habe den Antragsteller nicht unterstützt, sondern habe der Lehrfächerverteilung (LFV) außer im Schuljahr 2011 aus 2012, immer zugestimmt. Der LFV 2011 aus 2012, habe sie zwar nicht zugestimmt, sie habe aber keine weiteren Schritte eingeleitet, um doch noch eine gerechte Stundenverteilung zu erwirken. Die Geschäftsführung des DA sei daher gesetzwidrig, da er nicht für die Einhaltung des Sicherstellungserlasses eingetreten sei – dieser schreibe die gleichmäßige Behandlung der Lehrer vor – und weil er nicht die Interessen des Antragstellers vertreten habe.

Einen in der Beschwerde enthaltenen weiteren Beschwerdepunkt betreffend die Gangaufsicht ließ der BF in der mündlichen Verhandlung fallen.

Der DA bestritt, gesetzwidrig gehandelt zu haben. Zusammengefasst führte er im Wesentlichen aus, dass es primär Aufgabe der Personalvertretung sei, das Gesamtinteresse der Belegschaft im Auge zu behalten, das nicht immer mit dem Interesse einzelner Bediensteter gleichzusetzen sei. Zudem sei der Vorwurf, der BF sei nicht ausreichend unterstützt worden, unrichtig. Der BF habe weder schriftlich noch mündlich mit dem DA Kontakt aufgenommen. Der LFV für das Jahr 2011/2012, in dem der BF tatsächlich weniger MDL zugeteilt erhalten habe, habe der DA ohnedies nicht zugestimmt. Der DA bestritt, gesetzwidrig gehandelt zu haben. Zusammengefasst führte er im Wesentlichen aus, dass es primär Aufgabe der Personalvertretung sei, das Gesamtinteresse der Belegschaft im Auge zu behalten, das nicht immer mit dem Interesse einzelner Bediensteter gleichzusetzen sei. Zudem sei der Vorwurf, der BF sei nicht ausreichend unterstützt worden, unrichtig. Der BF habe weder schriftlich noch mündlich mit dem DA Kontakt aufgenommen. Der LFV für das Jahr 2011 aus 2012,, in dem der BF tatsächlich weniger MDL zugeteilt erhalten habe, habe der DA ohnedies nicht zugestimmt.

Nach Durchführung des Beweisverfahrens wird dazu folgender Sachverhalt festgestellt:

In den Schuljahren 2009/2010 und 2010/2011 entsprachen die MDL des BF in etwa dem allgemeinen Durchschnitt. Im Entwurf der LFV für das Schuljahr 2011/2012 war hingegen eine Kürzung der MDL des BF auf einen unterdurchschnittlichen Wert vorgesehen. Der Direktor hatte dies mit massiven Schwierigkeiten des BF mit Schülern und Eltern begründet, die ein Einschreiten des Landesschulrats zur Folge hatten. Trotzdem stimmte der DA damals dem Entwurf der LFV nicht zu, wobei er in der Begründung seiner Entscheidung ua auf die ungleichmäßige Verteilung der MDL, insbesondere auch im Zusammenhang mit dem BF, verwies und einen Gegenvorschlag erstattete, der mehr MDL für den BF vorgesehen hätte. Der Direktor hatte damals gegenüber dem DA den Standpunkt vertreten, dass es gut wäre, ein Jahr der Beruhigung einzulegen und den BF nicht zu überfordern. Als der DA in weiterer Folge nichts mehr von der Angelegenheit hörte, ließ er die Sache – ohne zu dieser Frage neuerlich eine Beschlussfassung herbeizuführen – auf sich beruhen, sodass die LFV unverändert in Kraft treten konnte. In den Schuljahren 2009 aus 2010, und 2010 aus 2011, entsprachen die MDL des BF in etwa dem allgemeinen Durchschnitt. Im Entwurf der LFV für das Schuljahr 2011 aus 2012, war hingegen eine Kürzung der MDL des BF auf einen unterdurchschnittlichen Wert vorgesehen. Der Direktor hatte dies mit massiven Schwierigkeiten des BF mit Schülern und Eltern begründet, die ein Einschreiten des Landesschulrats zur Folge hatten. Trotzdem stimmte der DA damals dem Entwurf der LFV nicht zu, wobei er in der Begründung seiner Entscheidung ua auf die ungleichmäßige Verteilung der MDL, insbesondere auch im Zusammenhang mit dem BF, verwies und einen Gegenvorschlag erstattete, der mehr MDL für den BF vorgesehen hätte. Der Direktor hatte damals gegenüber dem DA den Standpunkt vertreten, dass es gut wäre, ein Jahr der Beruhigung einzulegen und den BF nicht zu überfordern. Als der DA in weiterer Folge nichts mehr von der Angelegenheit hörte, ließ er die Sache – ohne zu dieser Frage neuerlich eine Beschlussfassung herbeizuführen – auf sich beruhen, sodass die LFV unverändert in Kraft treten konnte.

Der BF hat den DA damals nicht um Unterstützung ersucht und ihn auch nicht auf seine Unzufriedenheit mit der Verteilung der MDL angesprochen.

Über die vom Direktor angesprochenen „massiven Schwierigkeiten des BF“ mit Schülern und Eltern, die Anlass für ein Einschreiten des LSR und für die Kürzung der MDL des BF waren, können keine Feststellungen getroffen werden.

Im nunmehrigen Schuljahr wurden die MDL des BF deutlich aufgestockt.

Zur Beweiswürdigung:

Die Feststellung, dass die MDL des BF in den Schuljahren 2009/2010 und 2010/2011 im Durchschnitt lagen, gründet sich auf die Aussage der Vorsitzenden des DA, die der BF ausdrücklich bestätigte. Auch die Feststellungen über die vom Direktor angeführte Begründung für die Kürzung der MDL stützen sich auf die Aussage der Vorsitzenden des DA, die vom BF nicht bestritten wurde, der – wenn auch relativierend – von Schwierigkeiten mit einem Schüler spricht, die dazu geführt hätten, dass er in eine bestimmte Klasse nicht mehr hineingehen durfte. Näheres über die damaligen Vorfälle ist aber weder dem beiderseitigen Vorbringen noch dem sonstigen Akteninhalt zu entnehmen. Dass der DA – nachdem er nach seinem Einwand gegen die LFV letztlich nichts mehr von der Sache hörte – die Angelegenheit auf sich beruhen ließ, hat die Vorsitzende des DA selbst angegeben. Die Feststellung, dass die MDL des BF in den Schuljahren 2009 aus 2010, und 2010 aus 2011, im Durchschnitt lagen, gründet sich auf die Aussage der Vorsitzenden des DA, die der BF ausdrücklich bestätigte. Auch die Feststellungen über die vom Direktor angeführte Begründung für die Kürzung der MDL stützen sich auf die Aussage der Vorsitzenden des DA, die vom BF nicht bestritten wurde, der – wenn auch relativierend – von Schwierigkeiten mit einem Schüler spricht, die dazu geführt hätten, dass er in eine bestimmte Klasse nicht mehr hineingehen durfte. Näheres über die damaligen Vorfälle ist aber weder dem beiderseitigen Vorbringen noch dem sonstigen Akteninhalt zu entnehmen. Dass der DA – nachdem er nach seinem Einwand gegen die LFV letztlich nichts mehr von der Sache hörte – die Angelegenheit auf sich beruhen ließ, hat die Vorsitzende des DA selbst angegeben.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat auf der Grundlage des festgestellten Sachverhalts Folgendes erwogen:

Die LFV gehört gemäß § 9 Abs 2 lit b PVG zu jenen Angelegenheiten, über die mit dem Dienststellenausschuss im Sinne des § 10 PVG das Einvernehmen herzustellen ist (Schrägel, PVG § 9 Rz 16). Gemäß § 10 Abs 2 PVG ist das Einvernehmen hergestellt, wenn der Dienststellenausschuss zur geplanten Maßnahme die ausdrückliche Zustimmung gibt oder sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Mitteilung der geplanten Maßnahme nicht äußert. Der

Dienststellenausschuss kann innerhalb der zweiwöchigen Frist Einwendungen erheben und allenfalls Gegenvorschläge machen, die er jeweils zu begründen hat. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande oder entspricht der Dienststellenleiter den schriftlichen Einwendungen des Dienststellenausschusses binnen zwei Wochen nicht im vollen Umfang, so hat er dies gemäß § 10 Abs 5 PVG dem Dienststellenausschuss unter Angabe der Gründe ohne unnötigen Aufschub schriftlich bekanntzugeben. Wenn es der Dienststellenausschuss in diesen Fällen binnen einer Frist von zwei Wochen verlangt, so ist die Angelegenheit im Dienstweg der sachlich übergeordneten Dienststelle binnen zwei Wochen vorzulegen. Die LFV gehört gemäß Paragraph 9, Absatz 2, Litera b, PVG zu jenen Angelegenheiten, über die mit dem Dienststellenausschuss im Sinne des Paragraph 10, PVG das Einvernehmen herzustellen ist (Schrägel, PVG Paragraph 9, Rz 16). Gemäß Paragraph 10, Absatz 2, PVG ist das Einvernehmen hergestellt, wenn der Dienststellenausschuss zur geplanten Maßnahme die ausdrückliche Zustimmung gibt oder sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Mitteilung der geplanten Maßnahme nicht äußert. Der Dienststellenausschuss kann innerhalb der zweiwöchigen Frist Einwendungen erheben und allenfalls Gegenvorschläge machen, die er jeweils zu begründen hat. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande oder entspricht der Dienststellenleiter den schriftlichen Einwendungen des Dienststellenausschusses binnen zwei Wochen nicht im vollen Umfang, so hat er dies gemäß Paragraph 10, Absatz 5, PVG dem Dienststellenausschuss unter Angabe der Gründe ohne unnötigen Aufschub schriftlich bekanntzugeben. Wenn es der Dienststellenausschuss in diesen Fällen binnen einer Frist von zwei Wochen verlangt, so ist die Angelegenheit im Dienstweg der sachlich übergeordneten Dienststelle binnen zwei Wochen vorzulegen.

Nach den Feststellungen hat der BF nur im Schuljahr 2011/2012 weniger MDL zugeteilt erhalten, als es dem Durchschnitt an der Schule entsprach. In diesem Schuljahr hat der DA der LFV ohnedies nicht zugestimmt und einen Gegenvorschlag erstattet. Nach den Feststellungen hat der BF nur im Schuljahr 2011 aus 2012, weniger MDL zugeteilt erhalten, als es dem Durchschnitt an der Schule entsprach. In diesem Schuljahr hat der DA der LFV ohnedies nicht zugestimmt und einen Gegenvorschlag erstattet.

Allerdings hat der DA in weiterer Folge die Sache auf sich beruhen lassen, obwohl er „nichts mehr von der Sache hörte“, was bedeutet, dass der Direktor – obwohl er den Einwendungen des DA nicht entsprach – die gemäß § 10 Abs 5 PVG vorgesehene Mitteilung an den DA unterließ. Damit wäre es Sache des DA gewesen, in geeigneter Weise auf dieses Verhalten des Dienstgebers zu reagieren. Dabei wäre es ihm natürlich auch frei gestanden, aufgrund allenfalls zusätzlich gewonnener Erkenntnisse seinen Standpunkt zu revidieren, seinen Widerstand gegen die LFV aufzugeben und die Sache nicht weiterzuverfolgen. Dazu wäre es aber erforderlich gewesen, sich in einer Sitzung mit der Situation neuerlich auseinanderzusetzen und entsprechende Beschlüsse zu fassen. Hat aber der DA seinen Standpunkt nicht geändert, hätte er ihn weiterverfolgen, auf die Einhaltung des § 10 Abs 5 PVG bestehen und im Sinne dieser Bestimmung die Vorlage der Angelegenheit an die sachlich übergeordnete Dienststelle anstreben müssen. Stattdessen hat der Dienststellenausschuss die Angelegenheit – ohne sie neuerlich in einer Sitzung zu behandeln und entsprechende Beschlüsse zu fassen – nicht weiterverfolgt, weil er vom Dienstgeber nichts mehr gehört hat. Damit erweist sich seine Geschäftsführung in diesem Punkt als nicht gesetzeskonform. Allerdings hat der DA in weiterer Folge die Sache auf sich beruhen lassen, obwohl er „nichts mehr von der Sache hörte“, was bedeutet, dass der Direktor – obwohl er den Einwendungen des DA nicht entsprach – die gemäß Paragraph 10, Absatz 5, PVG vorgesehene Mitteilung an den DA unterließ. Damit wäre es Sache des DA gewesen, in geeigneter Weise auf dieses Verhalten des Dienstgebers zu reagieren. Dabei wäre es ihm natürlich auch frei gestanden, aufgrund allenfalls zusätzlich gewonnener Erkenntnisse seinen Standpunkt zu revidieren, seinen Widerstand gegen die LFV aufzugeben und die Sache nicht weiterzuverfolgen. Dazu wäre es aber erforderlich gewesen, sich in einer Sitzung mit der Situation neuerlich auseinanderzusetzen und entsprechende Beschlüsse zu fassen. Hat aber der DA seinen Standpunkt nicht geändert, hätte er ihn weiterverfolgen, auf die Einhaltung des Paragraph 10, Absatz 5, PVG bestehen und im Sinne dieser Bestimmung die Vorlage der Angelegenheit an die sachlich übergeordnete Dienststelle anstreben müssen. Stattdessen hat der Dienststellenausschuss die Angelegenheit – ohne sie neuerlich in einer Sitzung zu behandeln und entsprechende Beschlüsse zu fassen – nicht weiterverfolgt, weil er vom Dienstgeber nichts mehr gehört hat. Damit erweist sich seine Geschäftsführung in diesem Punkt als nicht gesetzeskonform.

Der Beschwerde war daher – ohne dass die Frage geklärt werden müsste, ob die Kürzung der MDL des BF im Schuljahr 2011/2012 gerechtfertigt war oder nicht - in diesem Punkt stattzugeben. Der Beschwerde war daher – ohne dass die Frage geklärt werden müsste, ob die Kürzung der MDL des BF im Schuljahr 2011 aus 2012, gerechtfertigt war oder nicht - in diesem Punkt stattzugeben.

Hinsichtlich der vorangegangenen Schuljahre erweist sich die Beschwerde hingegen als nicht berechtigt, weil eine Ungleichbehandlung des BF in diesen Schuljahren nicht festgestellt wurde.

Zuletzt aktualisiert am

02.07.2013

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at