

TE Pvak 2012/11/5 A21-PVAK/12

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 05.11.2012

Norm

PVG §9 Abs4 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

Einzelpersonalangelegenheit, Vertretungsverlangen, förmlicher Beschluss des Ausschusses

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SPENLING (Vorsitzender), Dr. VEITH und Dr. HRADIL-MIHELJAK, Mag. Weissenburger als Vertreter des Dienstgebers sowie Dr. Schwabl als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des *** 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 dem Ersuchen des Beschwerdeführers vom 27.10.2011 um Einzelvertretung durch den Dienststellenausschuss nicht gesetzmäßig war. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit dem Ersuchen des Beschwerdeführers vom 27.10.2011 um Einzelvertretung durch den Dienststellenausschuss nicht gesetzmäßig war.

Im Übrigen wird der Beschwerde nicht Folge gegeben. Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Behandlung von Beschwerden aus der Lehrerschaft über den Beschwerdeführer gesetzmäßig war. Im Übrigen wird der Beschwerde nicht Folge gegeben. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Behandlung von Beschwerden aus der Lehrerschaft über den Beschwerdeführer gesetzmäßig war.

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

Begründung:

Der Beschwerdeführer (BF) ist Lehrer an der HTL ***. Er wirft dem Dienststellenausschuss (DA) in seiner Beschwerde vom 24.5.2012 vor, einen beträchtlichen Anteil daran zu haben, dass er seit 2.2.2012 mit der Diagnose Mobbing im Krankenstand sei. Er wendet sich (erkennbar) dagegen, dass der DA anonyme Beschwerden über ihn ungeprüft an den Dienststellenleiter weitergeleitet habe bzw dass Beschwerden weitergeleitet worden seien, obwohl der DA – wie er behaupte – die Namen der Urheber der Beschwerden nicht habe bekannt geben dürfen. Der Vorsitzende des DA stehe auf dem Standpunkt, es sei nicht Sache des DA, Beschwerden auf ihren Wahrheitsgehalt zu prüfen. Die Schulaufsicht wiederum gehe davon aus, dass der DA die Beschwerden geprüft habe. Überdies habe der BF am 27.10.2012 den Vorsitzenden des DA um Vertretung ersucht. Ihm sei erklärt worden, dass dieses Ersuchen in der nächsten Sitzung des DA behandelt werde. Er habe jedoch bis heute keine Antwort erhalten. Schließlich habe der DA der Lehrfächerverteilung 2011/12 unter dem Vorbehalt zugestimmt, dass das Problem in der betroffenen Abteilung nach § 42 BDG spätestens mit Beginn des Schuljahres 2012/13 gelöst werde. Dazu sei er nicht berechtigt. Der Beschwerdeführer (BF) ist Lehrer an der HTL ***. Er wirft dem Dienststellenausschuss (DA) in seiner Beschwerde vom 24.5.2012 vor, einen beträchtlichen Anteil daran zu haben, dass er seit 2.2.2012 mit der Diagnose Mobbing im Krankenstand sei. Er wendet sich (erkennbar) dagegen, dass der DA anonyme Beschwerden über ihn ungeprüft an den Dienststellenleiter weitergeleitet habe bzw dass Beschwerden weitergeleitet worden seien, obwohl der DA – wie er behaupte – die Namen der Urheber der Beschwerden nicht habe bekannt geben dürfen. Der Vorsitzende des DA stehe auf dem Standpunkt, es sei nicht Sache des DA, Beschwerden auf ihren Wahrheitsgehalt zu prüfen. Die Schulaufsicht wiederum gehe davon aus, dass der DA die Beschwerden geprüft habe. Überdies habe der BF am 27.10.2012 den Vorsitzenden des DA um Vertretung ersucht. Ihm sei erklärt worden, dass dieses Ersuchen in der nächsten Sitzung des DA behandelt werde. Er habe jedoch bis heute keine Antwort erhalten. Schließlich habe der DA der Lehrfächerverteilung 2011/12 unter dem Vorbehalt zugestimmt, dass das Problem in der betroffenen Abteilung nach Paragraph 42, BDG spätestens mit Beginn des Schuljahres 2012/13 gelöst werde. Dazu sei er nicht berechtigt.

Der DA brachte dazu in seiner schriftlichen Stellungnahme vor, dass der BF jahrelang in jener Abteilung unterrichtet habe, die von seiner Frau geleitet werde. Beschwerden darüber habe es nicht gegeben. Als aber aufgrund einer längeren Erkrankung der Gattin des BF die Abteilung provisorisch von einem anderen Lehrer geleitet worden sei, hätten Lehrer mündlich Probleme mit dem BF an den DA herangetragen. Er akzeptiere den provisorischen Leiter der Abteilung nicht als seinen Vorgesetzten und agiere in Abwesenheit seiner Frau wie der Abteilungsleiter. Von Lehrkräften werde das Naheverhältnis zwischen der Abteilungsvorständin (AV) und dem BF als sehr problematisch empfunden, weil sie es aus Angst vor Nachteilen (beim Stundenplan, der Zuteilung von Stunden, bei Zuteilungen zu anderen Abteilungen oder bei der Verlängerung von Verträgen) nicht wagten, Beschwerden über den BF betreffend

die Zusammenarbeit mit ihm, seine Unterrichtstätigkeit oder seinen Umgang mit Schülern und Schülerinnen an die AV heranzutragen. Der BF nehme in der Abteilung eine Sonderstellung in Anspruch und interveniere bei seiner Frau wegen angeblicher Missstände im Unterricht von anderen Lehrkräften. Er unterrichte Gegenstände, für die er keine Lehrbefähigung habe, weil er in einem Naheverhältnis zur AV stehe. Auch Schüler wagten es nicht, mit Beschwerden über den BF zur AV zu gehen. Der DA habe den Lehrkräften, die diese Probleme an ihn herangetragen haben, Vertraulichkeit zugesichert und habe die Angelegenheit, die eine erhebliche Anzahl von Lehrkräften betreffe, an die Schulleitung weitergeleitet. Im Rahmen eines Gesprächs mit Vertretern des DA und dem provisorischen AV habe der Schulleiter einige Lehrer aus der betroffenen Abteilung befragt, wodurch die Problematik „bestätigt und ausgeweitet“ worden sei. Der Schulleiter habe daraufhin die Schulaufsicht verständigt, die nach Durchführung einer Dienstbesprechung unter Hinweis auf § 42 BDG die Weisung erteilt habe, die LFV ehestmöglich zu ändern und „§ 42 Abs 3 BDG nicht mehr anzuwenden“ (also den BF in einer anderen Abteilung einzusetzen). Der BF sei über diese Weisung vom Direktor informiert worden. Der dabei anwesende Vorsitzende des DA habe ihm zugesichert, dass seine Interessen als Dienstnehmer auch weiterhin im Rahmen bestehender Möglichkeiten durch den DA vertreten werden. Der Vorsitzende des DA habe den BF dabei auch über alle an den DA herangetragen Probleme informiert. Bei der AV-Sitzung vom 27.10.2011 sei schließlich festgelegt worden, aus organisatorischen und pädagogischen Gründen die Weisung erst im Schuljahr 2012/13 umzusetzen. In weiterer Folge habe es mehrere Gespräche in verschiedener Besetzung gegeben, in denen die Problematik besprochen und eine Lösung im Interesse aller Beteiligten gesucht worden sei. Der BF sei vom DA darauf hingewiesen worden, dass er selbstverständlich auch die Interessen des BF vertreten werde. Der Vorsitzende des DA habe auch die Einleitung eines Mediationsprozesses vorgeschlagen, wobei das erste Gespräch mit dem eingeschalteten Mediator wegen der Krankenstände des BF erst am 17.2.2012 stattgefunden habe. Über seinen Wunsch sei der BF auch zu einer DA-Sitzung eingeladen worden, wo er seinen Standpunkt habe darlegen können. Der DA brachte dazu in seiner schriftlichen Stellungnahme vor, dass der BF jahrelang in jener Abteilung unterrichtet habe, die von seiner Frau geleitet werde. Beschwerden darüber habe es nicht gegeben. Als aber aufgrund einer längeren Erkrankung der Gattin des BF die Abteilung provisorisch von einem anderen Lehrer geleitet worden sei, hätten Lehrer mündlich Probleme mit dem BF an den DA herangetragen. Er akzeptiere den provisorischen Leiter der Abteilung nicht als seinen Vorgesetzten und agiere in Abwesenheit seiner Frau wie der Abteilungsleiter. Von Lehrkräften werde das Naheverhältnis zwischen der Abteilungsvorständin (AV) und dem BF als sehr problematisch empfunden, weil sie es aus Angst vor Nachteilen (beim Stundenplan, der Zuteilung von Stunden, bei Zuteilungen zu anderen Abteilungen oder bei der Verlängerung von Verträgen) nicht wagten, Beschwerden über den BF betreffend die Zusammenarbeit mit ihm, seine Unterrichtstätigkeit oder seinen Umgang mit Schülern und Schülerinnen an die AV heranzutragen. Der BF nehme in der Abteilung eine Sonderstellung in Anspruch und interveniere bei seiner Frau wegen angeblicher Missstände im Unterricht von anderen Lehrkräften. Er unterrichte Gegenstände, für die er keine Lehrbefähigung habe, weil er in einem Naheverhältnis zur AV stehe. Auch Schüler wagten es nicht, mit Beschwerden über den BF zur AV zu gehen. Der DA habe den Lehrkräften, die diese Probleme an ihn herangetragen haben, Vertraulichkeit zugesichert und habe die Angelegenheit, die eine erhebliche Anzahl von Lehrkräften betreffe, an die Schulleitung weitergeleitet. Im Rahmen eines Gesprächs mit Vertretern des DA und dem provisorischen AV habe der Schulleiter einige Lehrer aus der betroffenen Abteilung befragt, wodurch die Problematik „bestätigt und ausgeweitet“ worden sei. Der Schulleiter habe daraufhin die Schulaufsicht verständigt, die nach Durchführung einer Dienstbesprechung unter Hinweis auf Paragraph 42, BDG die Weisung erteilt habe, die LFV ehestmöglich zu ändern und „§ 42 Absatz 3, BDG nicht mehr anzuwenden“ (also den BF in einer anderen Abteilung einzusetzen). Der BF sei über diese Weisung vom Direktor informiert worden. Der dabei anwesende Vorsitzende des DA habe ihm zugesichert, dass seine Interessen als Dienstnehmer auch weiterhin im Rahmen bestehender Möglichkeiten durch den DA vertreten werden. Der Vorsitzende des DA habe den BF dabei auch über alle an den DA herangetragen Probleme informiert. Bei der AV-Sitzung vom 27.10.2011 sei schließlich festgelegt worden, aus organisatorischen und pädagogischen Gründen die Weisung erst im Schuljahr 2012/13 umzusetzen. In weiterer Folge habe es mehrere Gespräche in verschiedener Besetzung gegeben, in denen die Problematik besprochen und eine Lösung im Interesse aller Beteiligten gesucht worden sei. Der BF sei vom DA darauf hingewiesen worden, dass er selbstverständlich auch die Interessen des BF vertreten werde. Der Vorsitzende des DA habe auch die Einleitung eines Mediationsprozesses vorgeschlagen, wobei das erste Gespräch mit dem eingeschalteten Mediator wegen der Krankenstände des BF erst am 17.2.2012 stattgefunden habe. Über seinen Wunsch sei der BF auch zu einer DA-Sitzung eingeladen worden, wo er seinen Standpunkt habe darlegen können.

Nach Einvernahme des BF – für den DA ist zur mündlichen Verhandlung aufgrund eines schulinternen Zustellproblems niemand erschienen – stellt die Kommission dazu folgenden Sachverhalt fest:

Die in der Stellungnahme des DA geschilderten Vorwürfe wurden tatsächlich von Lehrkräften an den DA herangetragen. Der DA nahm dies zum Anlass, die Angelegenheit an den Schulleiter weiterzuleiten, der daraufhin selbst Gespräche mit betroffenen Lehrkräften führte und aufgrund dieser Gespräche von der Berechtigung der von den Lehrkräften verfolgten Anliegen ausging. Er informierte deshalb die zuständige Schulaufsichtsbeamtin, die in einer Dienstbesprechung mit dem Schulleiter, Mitgliedern des DA und dem provisorischen Abteilungsleiter am 27.10.2011 die Weisung erteilte, die LFV zu ändern und § 42 Abs 3 BDG nicht mehr anzuwenden (also den BF in einer anderen Abteilung einzusetzen). Die in der Stellungnahme des DA geschilderten Vorwürfe wurden tatsächlich von Lehrkräften an den DA herangetragen. Der DA nahm dies zum Anlass, die Angelegenheit an den Schulleiter weiterzuleiten, der daraufhin selbst Gespräche mit betroffenen Lehrkräften führte und aufgrund dieser Gespräche von der Berechtigung der von den Lehrkräften verfolgten Anliegen ausging. Er informierte deshalb die zuständige Schulaufsichtsbeamtin, die in einer Dienstbesprechung mit dem Schulleiter, Mitgliedern des DA und dem provisorischen Abteilungsleiter am 27.10.2011 die Weisung erteilte, die LFV zu ändern und Paragraph 42, Absatz 3, BDG nicht mehr anzuwenden (also den BF in einer anderen Abteilung einzusetzen).

Der BF wurde vom Schulleiter am selben Tag in Anwesenheit des Vorsitzenden des DA von dieser Weisung informiert. Ob er auch über den näheren Inhalt der gegen ihn von Lehrkräften erhobenen Vorwürfe informiert wurde, ist nicht feststellbar. Der BF ersuchte den Vorsitzenden des DA bei diesem Gespräch, der DA solle ihn „in dieser Sache mit der Schulaufsicht“ vertreten. Dabei war klar, dass es dem BF nicht darum ging, eine Lösung in Form einer für ihn genehmen Zuteilung zu einer anderen Abteilung zu finden; vielmehr wollte der BF in der von seiner Frau geleiteten Abteilung weiterarbeiten. Er stand auf dem Standpunkt, dass er ohnehin immer den Direktor als seinen Vorgesetzten gesehen habe und dass die Voraussetzungen des § 42 Abs 3 BDG gegeben seien, weil er Gegenstände unterrichte, die an der Schule nur er unterrichten könne. Der DA hat dieses Vertretungsersuchen in keiner Sitzung behandelt und hat es gegenüber dem BF auch nicht ausdrücklich abgelehnt. Es steht aber fest, dass der DA sich in weiterer Folge um eine für alle Beteiligten tragbare Lösung – allerdings in Form des Einsatzes des BF in einer anderen Abteilung ab dem Schuljahr 2012/2013 – bemühte. Der BF wurde vom Schulleiter am selben Tag in Anwesenheit des Vorsitzenden des DA von dieser Weisung informiert. Ob er auch über den näheren Inhalt der gegen ihn von Lehrkräften erhobenen Vorwürfe informiert wurde, ist nicht feststellbar. Der BF ersuchte den Vorsitzenden des DA bei diesem Gespräch, der DA solle ihn „in dieser Sache mit der Schulaufsicht“ vertreten. Dabei war klar, dass es dem BF nicht darum ging, eine Lösung in Form einer für ihn genehmen Zuteilung zu einer anderen Abteilung zu finden; vielmehr wollte der BF in der von seiner Frau geleiteten Abteilung weiterarbeiten. Er stand auf dem Standpunkt, dass er ohnehin immer den Direktor als seinen Vorgesetzten gesehen habe und dass die Voraussetzungen des Paragraph 42, Absatz 3, BDG gegeben seien, weil er Gegenstände unterrichte, die an der Schule nur er unterrichten könne. Der DA hat dieses Vertretungsersuchen in keiner Sitzung behandelt und hat es gegenüber dem BF auch nicht ausdrücklich abgelehnt. Es steht aber fest, dass der DA sich in weiterer Folge um eine für alle Beteiligten tragbare Lösung – allerdings in Form des Einsatzes des BF in einer anderen Abteilung ab dem Schuljahr 2012 aus 2013, – bemühte.

Zur Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt ist größtenteils unstrittig. Dass die vom DA in seiner schriftlichen Stellungnahme referierten Beschwerden tatsächlich an den DA herangetragen wurden, wird vom BF nicht bestritten. Die Berechtigung dieser Vorwürfe kann hier nicht untersucht werden, ist für die Entscheidung des Verfahrens aber auch gar nicht entscheidend. Ob der BF jemals über den konkreten Inhalt der gegen ihn erhobenen Beschwerden informiert wurde, ist angesichts der unterschiedlichen Darstellungen durch den DA und durch den BF nicht feststellbar. Dass der BF den DA am 27.10.2011 ersucht hat, ihn in seinen Bemühungen um einen Verbleib in der von seiner Frau geleiteten Abteilung zu vertreten, ergibt sich aus der Darstellung des BF, die unter den gegebenen Umständen nicht widerlegbar erscheint. Dass der DA dieses Vertretungsersuchen gegenüber dem BF nicht formell ablehnte, erscheint ebenso glaubwürdig. Da der DA in seiner Sachverhaltsschilderung nichts in diesem Sinne vorbrachte, ist auch davon auszugehen, dass er das Einzelvertretungsersuchen des BF nicht in einer Sitzung behandelte.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwoogen:

Zur Behandlung des Ersuchens des BF um Einzelvertretung:

Gemäß § 9 Abs 4 lit b PVG obliegt es dem Dienststellenausschuss, sofern dies von einem Bediensteten für seine Person verlangt wird, diesen in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten. Eine solche Vertretung setzt ein entsprechendes Verlangen des zu vertretenden Bediensteten voraus. Allerdings ist die Einzelvertretung durch den Dienststellenausschuss nicht in jedem Fall zulässig: Die Personalvertretung hat bei ihrer Tätigkeit immer auf die Interessen der Gesamtheit der von ihr zu vertretenden Bediensteten und auf das öffentliche Wohl Bedacht zu nehmen. Die Bedachtnahme auf diese Interessen steht häufig mit den Interessen einzelner Bediensteter in Widerspruch. Daraus ergibt sich aber, dass eine Vertretung in Einzelpersonalangelegenheiten, bei denen die Interessen mehrerer Bediensteter miteinander in Widerstreit stehen, unzulässig ist. Insofern ist die Personalvertretung nicht nur nicht zur Vertretung verpflichtet; vielmehr ist ihr in solchen Fällen die Vertretung eines einzelnen Bediensteten untersagt (A 18-PVAK/10 uva; zuletzt A 18-PVAK/11). Auch in allen jenen Fällen, in denen die Mitwirkung der Personalvertretung nach anderen gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen ist, wurde die uneingeschränkte Zulässigkeit der Einzelpersonalvertretung von der Kommission verneint (näher Schragel, PVG, § 9 Rz 72 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung der Kommission).

Gemäß Paragraph 9, Absatz 4, Litera b, PVG obliegt es dem Dienststellenausschuss, sofern dies von einem Bediensteten für seine Person verlangt wird, diesen in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten. Eine solche Vertretung setzt ein entsprechendes Verlangen des zu vertretenden Bediensteten voraus. Allerdings ist die Einzelvertretung durch den Dienststellenausschuss nicht in jedem Fall zulässig: Die Personalvertretung hat bei ihrer Tätigkeit immer auf die Interessen der Gesamtheit der von ihr zu vertretenden Bediensteten und auf das öffentliche Wohl Bedacht zu nehmen. Die Bedachtnahme auf diese Interessen steht häufig mit den Interessen einzelner Bediensteter in Widerspruch. Daraus ergibt sich aber, dass eine Vertretung in Einzelpersonalangelegenheiten, bei denen die Interessen mehrerer Bediensteter miteinander in Widerstreit stehen, unzulässig ist. Insofern ist die Personalvertretung nicht nur nicht zur Vertretung verpflichtet; vielmehr ist ihr in solchen Fällen die Vertretung eines einzelnen Bediensteten untersagt (A 18-PVAK/10 uva; zuletzt A 18-PVAK/11). Auch in allen jenen Fällen, in denen die Mitwirkung der Personalvertretung nach anderen gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen ist, wurde die uneingeschränkte Zulässigkeit der Einzelpersonalvertretung von der Kommission verneint (näher Schragel, PVG, Paragraph 9, Rz 72 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung der Kommission).

In jedem Fall muss der Dienststellenausschuss aber auf ein ihm übermitteltes Ersuchen um Einzelvertretung zeitgerecht und in gehöriger Form reagieren. Hat er ein Vertretungsverlangen erhalten, ist es vom Vorsitzenden auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen, in der dann vor allem darüber Beschluss zu fassen ist, ob ein Vertretungsfall gegeben ist. Bejaht er einen Vertretungsfall, muss er geeignete Schritte in Entsprechung des Ersuchens setzen. Erachtet er die Vertretung als unzulässig oder unmöglich, hat er das Verlangen auf Vertretung formell durch einen Beschluss abzulehnen und den betroffenen Bediensteten hievon zu verständigen; dieser kann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die PVAK überprüfen lassen (A 18-PVAK/11 ua; Schragel, PVG § 9 Rz 76). Für die Beschlussfassung über ein Vertretungsverlangen ist im Gesetz zwar keine Frist gesetzt, jedoch ist in angemessener Frist förmlich Beschluss zu fassen, da länger dauernde Untätigkeit als Rechtsverweigerung angesehen werden müsste (A 18-PVAK/11; Schragel, PVG § 9 Rz 76).

In jedem Fall muss der Dienststellenausschuss aber auf ein ihm übermitteltes Ersuchen um Einzelvertretung zeitgerecht und in gehöriger Form reagieren. Hat er ein Vertretungsverlangen erhalten, ist es vom Vorsitzenden auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen, in der dann vor allem darüber Beschluss zu fassen ist, ob ein Vertretungsfall gegeben ist. Bejaht er einen Vertretungsfall, muss er geeignete Schritte in Entsprechung des Ersuchens setzen. Erachtet er die Vertretung als unzulässig oder unmöglich, hat er das Verlangen auf Vertretung formell durch einen Beschluss abzulehnen und den betroffenen Bediensteten hievon zu verständigen; dieser kann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die PVAK überprüfen lassen (A 18-PVAK/11 ua; Schragel, PVG Paragraph 9, Rz 76). Für die Beschlussfassung über ein Vertretungsverlangen ist im Gesetz zwar keine Frist gesetzt, jedoch ist in angemessener Frist förmlich Beschluss zu fassen, da länger dauernde Untätigkeit als Rechtsverweigerung angesehen werden müsste (A 18-PVAK/11; Schragel, PVG Paragraph 9, Rz 76).

Im hier zu beurteilenden Fall ist dem DA zuzubilligen, dass unter den gegebenen Umständen eine Vertretung des BF bei seinen Bestrebungen, weiter in der von seiner Frau geleiteten Abteilung tätig sein zu können, nicht zulässig war. Angesichts des Inhalts und der Intensität der an den DA herangetragenen Beschwerden standen ganz offenkundig die Interessen der betroffenen Lehrkräfte und jene des BF in einem Widerstreit, sodass dem DA die vom BF gewünschte Einzelvertretung im Sinne der eben dargestellten Rechtslage gar nicht möglich war.

Wie oben ausgeführt, muss aber der DA auch in einem solchen Fall auf ein an ihn herangetragenes

Einzelvertretungsansuchen reagieren. Er hätte es in einer Sitzung behandeln, darüber Beschluss fassen und das Ergebnis der Beschlussfassung – auch im Fall einer Ablehnung der Einzelvertretung - dem BF mitteilen müssen. Da er das nach dem festgestellten Sachverhalt nicht getan hat, erweist sich die Beschwerde in dieser Hinsicht als berechtigt.

Zur Behandlung der an ihn herangetragenen Beschwerden durch den DA:

Angesichts der Art, der Intensität und des Inhalts der an ihn herangetragenen Beschwerden über den BF bestand für den DA Handlungsbedarf. Dies gilt umso mehr, als unter den gegebenen Umständen die Zulässigkeit der Verwendung des BF in der von seiner Frau geleiteten Abteilung zweifelhaft erscheinen musste.

In diesem Zusammenhang ist § 42 BDG („Verwendungsbeschränkungen“) relevant, der in seinen Absätzen zwei und drei folgenden Wortlaut hat: In diesem Zusammenhang ist Paragraph 42, BDG („Verwendungsbeschränkungen“) relevant, der in seinen Absätzen zwei und drei folgenden Wortlaut hat:

„(2) Beamte, die miteinander verheiratet sind, die zueinander in einem Wahlkindschaftsverhältnis stehen oder die miteinander in auf- oder absteigender Linie oder bis einschließlich zum dritten Grad der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind, dürfen nicht in folgenden Naheverhältnissen verwendet werden:

1. 1.Ziffer eins

Weisungs- oder Kontrollbefugnis des einen gegenüber dem anderen Beamten,

2. 2.Ziffer 2

Verrechnung oder Geld- oder Materialgebarung.

Diese Verwendungsbeschränkungen gelten auch im Verhältnis zwischen Beamtinnen und Beamten zu Vertragsbediensteten, Lehrlingen und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten.

(3) Die Zentralstelle kann Ausnahmen von den Verwendungsbeschränkungen des Abs. 2 genehmigen, wenn aus besonderen Gründen eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist. (3) Die Zentralstelle kann Ausnahmen von den Verwendungsbeschränkungen des Absatz 2, genehmigen, wenn aus besonderen Gründen eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist.

Dass die genannten Bestimmungen auf die Frage der (weiteren) Zulässigkeit der Beschäftigung des BF in der von seiner Frau geleiteten Abteilung wegen der der letzteren zukommenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse anwendbar ist, ist im Verfahren nicht strittig. Der BF beruft sich aber darauf, dass bei ihm die Voraussetzungen des § 42 Abs 3 BDG gegeben seien, sodass seine Weiterbeschäftigung in dieser Abteilung zulässig sei. Dass die genannten Bestimmungen auf die Frage der (weiteren) Zulässigkeit der Beschäftigung des BF in der von seiner Frau geleiteten Abteilung wegen der der letzteren zukommenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse anwendbar ist, ist im Verfahren nicht strittig. Der BF beruft sich aber darauf, dass bei ihm die Voraussetzungen des Paragraph 42, Absatz 3, BDG gegeben seien, sodass seine Weiterbeschäftigung in dieser Abteilung zulässig sei.

Abgesehen davon, dass hier in keiner Weise klar ist, ob jemals eine Genehmigung einer Ausnahme von der Verwendungsbeschränkung des Abs 2 durch die Zentralstelle erfolgte, stellt § 42 Abs 3 BDG jedenfalls klar, dass eine solche Ausnahme nur in Betracht kommt, „wenn aus besonderen Gründen eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist“. Im Gegensatz dazu musste hier aber der DA eine beträchtliche Beeinträchtigung dienstlicher Interessen befürchten, und zwar schon wegen der zu Tage getretenen erheblichen Spannungen in der Abteilung, aber insbesondere für den Fall, dass die Vorwürfe ganz oder teilweise berechtigt sein sollten. Er war unter den gegebenen Umständen daher iS § 2 PVG geradezu verpflichtet, diesen Verdacht an die Schulleitung weiterzuleiten. Abgesehen davon, dass hier in keiner Weise klar ist, ob jemals eine Genehmigung einer Ausnahme von der Verwendungsbeschränkung des Absatz 2, durch die Zentralstelle erfolgte, stellt Paragraph 42, Absatz 3, BDG jedenfalls klar, dass eine solche Ausnahme nur in Betracht kommt, „wenn aus besonderen Gründen eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist“. Im Gegensatz dazu musste hier aber der DA eine beträchtliche Beeinträchtigung dienstlicher Interessen befürchten, und zwar schon wegen der zu Tage getretenen erheblichen Spannungen in der Abteilung, aber insbesondere für den Fall, dass die Vorwürfe ganz oder teilweise berechtigt sein sollten. Er war unter den gegebenen Umständen daher iS Paragraph 2, PVG geradezu verpflichtet, diesen Verdacht an die Schulleitung weiterzuleiten.

Die in diesem Zusammenhang vom BF erhobenen Vorwürfe gegen den DA sind unberechtigt: Richtig ist lediglich, dass der DA nicht leichtfertig und ohne hinreichende Anhaltspunkte mit Vorwürfen gegen einen Bediensteten an den

Dienststellenleiter herantreten darf. Davon kann aber hier angesichts der gegebenen Situation und der Dichte der an den DA herangetragenen Beschwerden keine Rede sein. Es trifft auch nicht zu, dass der DA mit anonymen Beschwerden konfrontiert war. Richtig ist lediglich, dass er gegenüber dem BF die Namen der Beschwerdeführer nicht nannte, wozu er aber nach § 26 Abs 1 PVG unter den gegebenen Umständen auch gar nicht berechtigt gewesen wäre. Für eine Verpflichtung des DA, ein umfassendes Verfahren zur Überprüfung der Vorwürfe und des daraus ersichtlichen Interessenkonflikts durchzuführen, bestand keine gesetzliche Grundlage. Dies konnte er unter den gegebenen Umständen der Schulleitung überlassen. Die in diesem Zusammenhang vom BF erhobenen Vorwürfe gegen den DA sind unberechtigt: Richtig ist lediglich, dass der DA nicht leichtfertig und ohne hinreichende Anhaltspunkte mit Vorwürfen gegen einen Bediensteten an den Dienststellenleiter herantreten darf. Davon kann aber hier angesichts der gegebenen Situation und der Dichte der an den DA herangetragenen Beschwerden keine Rede sein. Es trifft auch nicht zu, dass der DA mit anonymen Beschwerden konfrontiert war. Richtig ist lediglich, dass er gegenüber dem BF die Namen der Beschwerdeführer nicht nannte, wozu er aber nach Paragraph 26, Absatz eins, PVG unter den gegebenen Umständen auch gar nicht berechtigt gewesen wäre. Für eine Verpflichtung des DA, ein umfassendes Verfahren zur Überprüfung der Vorwürfe und des daraus ersichtlichen Interessenkonflikts durchzuführen, bestand keine gesetzliche Grundlage. Dies konnte er unter den gegebenen Umständen der Schulleitung überlassen.

Für die weitere Behandlung der Angelegenheit durch den Dienststellenleiter und die Schulaufsicht ist der DA nicht verantwortlich. Dass er sich nicht für einen Weiterverbleib des BF in der von seiner Frau geleiteten Abteilung eingesetzt hat, kann ihm aus den schon dargestellten Gründen nicht vorgeworfen werden. Im Übrigen steht fest, dass er sich ohnedies um eine auch für den BF erträgliche Behandlung der Angelegenheit bemüht hat. Vor diesem Hintergrund ist auch die Haltung des DA zur LFV und zu deren Änderung zu sehen, die daher ebenfalls nicht zu beanstanden ist.

Insoweit ist die Beschwerde daher nicht berechtigt.

Zuletzt aktualisiert am

03.12.2012

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/personalvertretungsaufsichtsbehorde>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at