

TE Pvak 2012/6/20 A39-PVAK/11

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.06.2012

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

Lehrfächerverteilung, Mitwirkung des Dienststellenausschusses

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 *** gegen den Dienststellenausschuss *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Lehrfächerverteilung 2011/2012 nicht gesetzwidrig war. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Lehrfächerverteilung 2011 aus 2012, nicht gesetzwidrig war. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

Begründung:

Der Beschwerdeführer (BF) wirft dem Dienststellenausschuss vor, im Zusammenhang mit der Lehrfächerverteilung (LFV) für das Schuljahr 2011/2012 eine ungleichmäßige, den BF benachteiligende Stundenaufteilung akzeptiert und sich nicht für den BF eingesetzt zu haben. Er habe weit weniger Stunden als andere Lehrer und müsse mit weiteren Stundenkürzungen rechnen. Der Beschwerdeführer (BF) wirft dem Dienststellenausschuss vor, im Zusammenhang mit der Lehrfächerverteilung (LFV) für das Schuljahr 2011 aus 2012, eine ungleichmäßige, den BF benachteiligende Stundenaufteilung akzeptiert und sich nicht für den BF eingesetzt zu haben. Er habe weit weniger Stunden als andere Lehrer und müsse mit weiteren Stundenkürzungen rechnen.

Der DA bestreitet dies und bringt im Wesentlichen vor, sich für die Interessen des BF eingesetzt und auch eine Lösung erreicht zu haben, mit der der BF zufrieden gewesen sei.

Dazu wird nach den Ergebnissen des Beweisverfahrens folgender Sachverhalt festgestellt:

Im September 2011 beschwerte sich der BF beim DA über eine ungleichmäßige, ihn benachteiligende Stundenverteilung. Der DA behandelte dieses Anliegen des BF in seiner Sitzung vom 6.10.2011 und beschloss ua deshalb, die LFV abzulehnen. In der Folge führten Mitglieder des DA mit dem zuständigen Abteilungsvorstand mehrere lange Gespräche, als deren Ergebnis vereinbart wurde, dem BF zwei zusätzliche Stunden zuzuteilen. Der BF erklärte sich mit diesem Ergebnis einverstanden, worauf der DA der LFV – wegen einer anderen Angelegenheit unter Vorbehalt – zustimmte.

Am 8.11.2011 wurde der DA vom BF informiert, dass die mit dem Abteilungsvorstand vereinbarte Lösung noch nicht umgesetzt sei. Der DA führte daraufhin abermals ein Gespräch mit dem Abteilungsvorstand, der mitteilte, dass bereits an der Umsetzung dieser Lösung gearbeitet werde. Damit betrachtete der DA das Problem gelöst, zumal er vom BF in weiterer Folge nicht mehr kontaktiert wurde.

Nach Zustellung der nun vom BF eingebrachten Beschwerde erklärte der BF gegenüber Mitgliedern des DA, dass er mit der Beschwerde eigentlich den Abteilungsvorstand treffen wolle, der aus seiner Sicht an seinem Schicksal schuld sei und Mobbing gegen ihn betreibe.

Zu der vom BF befürchteten weiteren Kürzung seiner Stunden ist es nicht gekommen. Vielmehr hat der BF mittlerweile – nach weiteren Bemühungen des DA – zusätzliche Stunden erhalten.

Diese Feststellungen gründen sich auf die schlüssige Darstellung des DA, die vom BF nicht bestritten wurde. In der mündlichen Verhandlung führte der BF ausdrücklich aus, dass der DA für ihn einen Kompromiss ausgehandelt habe, mit dem er einverstanden gewesen wäre, wenn ihn der Dienstgeber umgesetzt hätte. Ebenso bestätigt der BF, dass er mittlerweile weitere Stunden erhalten hat.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Aufgrund dieses Sachverhalts ergibt sich keinerlei Anhaltspunkt für ein gesetzwidriges Verhalten des DA. Dieser hat sich vielmehr für den BF wiederholt und auch erfolgreich eingesetzt, was der BF gar nicht in Abrede stellt. In Wahrheit geht es dem BF – wie er gegenüber Mitgliedern des DA ausführte und wie sich auch in der mündlichen Verhandlung

zeigte – um das Verhalten des Dienstgebers, für das der DA, der den BF ohnedies effektiv unterstützte, nicht verantwortlich gemacht werden kann.

Die Beschwerde erweist sich somit als berechtigt.

Zuletzt aktualisiert am

23.07.2012

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at