

TE Pvak 2011/6/6 A18-PVAK/10

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 06.06.2011

Norm

PVG §2 Abs1

PVG §9 Abs4 litb

1. PVG § 2 heute
2. PVG § 2 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
3. PVG § 2 gültig von 17.07.1987 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
4. PVG § 2 gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971
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

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

Der Beschwerde wird Folge gegeben.

Es wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Einzelvertretung der Beschwerdeführerin bei ihren Einwänden gegen die Lehrfächerverteilung des Schuljahrs 2009/10 gesetzwidrig war.

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

Begründung:

Die Beschwerdeführerin (BF) ist Lehrerin an der ***, wo sie die Fächer Deutsch sowie Bewegung und Sport (BESP) unterrichtet. Für das Schuljahr 2008/09 hatte sie ein Sabbatical in Anspruch genommen. Im Jänner 2009 äußerte sie gegenüber ihrem Abteilungsvorstand (AV) den Wunsch, im Schuljahr 2009/10 nur mit maximal einer bis zwei Deutschklassen (= zwei bis vier UE) belastet zu werden. Ungeachtet dieses Ansinnens wurde sie in der ihr im Juli 2009 mitgeteilten Lehrfächerverteilung (LFV) für 6,5 Deutschklassen (= 13 UE), darunter alle fünf erste Klassen, eingeteilt.

Mit Hinweis auf diesen unstrittigen Sachverhalt erhob die BF die vorliegende Beschwerde. Sie brachte darin vor, auf Grund massiver gesundheitlicher Probleme („Burn-out etc“) nur eingeschränkt belastbar zu sein. Es lägen auch entsprechende (amts)ärztliche Befunde vor. Sie sei persönlich, telefonisch und per E-Mail mit der Bitte an den DA herantreten, sie in der „Einzelpersonalangelegenheit LFV 2009/10“ zu unterstützen. Entgegen dem Versprechen ihrer „Kontaktperson“ sei der DA jedoch untätig geblieben. Auf Grund ihres Protestes gegen die LFV sei ihre Belastung schließlich auf fünf Deutschklassen (alle fünf erste Klassen) reduziert worden, ein weiteres Entgegenkommen habe die Direktorin jedoch abgelehnt. Seit 23.10.2009 befinde sich die BF im Krankenstand.

Der DA entgegnete, keineswegs untätig geblieben zu sein. Die BF sei am 27.6.2009 erstmals mit ihrem Anliegen an den DA-Vorsitzenden, StR A., herantreten. In einem Gespräch am 29.6.2009 habe dieser sich die Situation erklären lassen und versprochen, ein Treffen mit dem AV zu organisieren. Der DA-Vorsitzende habe auch ein ihm von der BF zugemittelttes ärztliches Attest an den AV weitergeleitet. In der Folge habe der DA-Vorsitzende in der Angelegenheit der BF zahlreiche Telefonate und regen E-Mail-Verkehr geführt und dabei auch den ZA-Vorsitzenden kontaktiert. Lösungsvorschläge habe die BF jedoch abgelehnt. Der DA habe sich in seiner Sitzung vom 3.11.2009 mit der Problematik der BF befasst. Im Übrigen sei es aber gar nicht die Aufgabe des DA, den Stundenplan einer einzelnen Kollegin zu bestimmen, da auf die Bedürfnisse aller Bediensteter Rücksicht genommen werden müsse. Das Erfüllen aller Wünsche der BF hätte aber zu einem Nachteil für andere Bedienstete geführt.

In der mündlichen Verhandlung vom 3.11.2010 ergänzte der DA-Vorsitzende, die Sache sei auf einen Konflikt zwischen der Direktorin und der BF hinausgelaufen. Nachdem die BF anfänglich unterstützt worden sei, hätten keine Möglichkeiten für weitere Aktivitäten bestanden. Darin sei sich der DA in der Sitzung vom 3.11.2009 auch einig geworden, eine Beschlussfassung sei aber nicht erfolgt. Der BF sei diese Einigung nicht mitgeteilt worden.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat erwogen:

Vorauszuschicken ist, dass der Personalvertretung bei der Erstellung der LFV das Mitwirkungsrecht nach § 9 Abs 2 lit b PVG zukommt. Die LFV stellt die aufgabenmäßige Einteilung der Lehrer dar und entspricht somit der „Diensteinteilung“ im Sinne dieser Gesetzesstelle (A 4-PVAK/07; Schragel, PVG § 9 Rz 16). Das bedeutet, dass mit dem DA das Einvernehmen herzustellen ist. Dass der DA sein gesetzliches Mitwirkungsrecht nicht wahrgenommen und zur LFV inhaltlich einen nicht zu billigenden Standpunkt eingenommen hätte, hat die BF nicht behauptet und ist auch im Verfahren nicht hervorgekommen. Für ein (amtswegiges) Einschreiten der Kommission besteht daher insoweit kein Anlass. Vorauszuschicken ist, dass der Personalvertretung bei der Erstellung der LFV das Mitwirkungsrecht nach

Paragraph 9, Absatz 2, Litera b, PVG zukommt. Die LFV stellt die aufgabenmäßige Einteilung der Lehrer dar und entspricht somit der „Diensterteilung“ im Sinne dieser Gesetzesstelle (A 4-PVAK/07; Schragel, PVG Paragraph 9, Rz 16). Das bedeutet, dass mit dem DA das Einvernehmen herzustellen ist. Dass der DA sein gesetzliches Mitwirkungsrecht nicht wahrgenommen und zur LFV inhaltlich einen nicht zu billigen Standpunkt eingenommen hätte, hat die BF nicht behauptet und ist auch im Verfahren nicht hervorgekommen. Für ein (amtsweiges) Einschreiten der Kommission besteht daher insoweit kein Anlass.

Gemäß § 9 Abs 4 lit b PVG obliegt es dem DA, sofern dies von einem Bediensteten für seine Person verlangt wird, diesen in Einzelpersonangelegenheiten zu vertreten. Eine solche Vertretung setzt ein entsprechendes Verlangen des zu vertretenden Bediensteten voraus. Aus § 2 PVG ist jedoch abzuleiten, dass die Personalvertretung bei ihrer Tätigkeit immer auf die Interessen der Gesamtheit der von ihr zu vertretenden Bediensteten und auf das öffentliche Wohl Bedacht zu nehmen hat. Die Bedachtnahme auf diese Interessen steht häufig mit den Interessen einzelner Bediensteter in Widerspruch. Daraus ergibt sich aber, dass eine Vertretung in Einzelpersonangelegenheiten, 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 bzw. einzelner Bediensteter untersagt (A3-PVAK/06; A4-PVAK/06; Schragel aaO § 9 Rz 72). Gemäß Paragraph 9, Absatz 4, Litera b, PVG obliegt es dem DA, sofern dies von einem Bediensteten für seine Person verlangt wird, diesen in Einzelpersonangelegenheiten zu vertreten. Eine solche Vertretung setzt ein entsprechendes Verlangen des zu vertretenden Bediensteten voraus. Aus Paragraph 2, PVG ist jedoch abzuleiten, dass die Personalvertretung bei ihrer Tätigkeit immer auf die Interessen der Gesamtheit der von ihr zu vertretenden Bediensteten und auf das öffentliche Wohl Bedacht zu nehmen hat. Die Bedachtnahme auf diese Interessen steht häufig mit den Interessen einzelner Bediensteter in Widerspruch. Daraus ergibt sich aber, dass eine Vertretung in Einzelpersonangelegenheiten, 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 bzw. einzelner Bediensteter untersagt (A3-PVAK/06; A4-PVAK/06; Schragel aaO Paragraph 9, Rz 72).

Bei der Erstellung der LFV werden typischerweise die Interessen aller an der Schule tätigen Lehrer berührt. Aus diesem Grund kommt im Regelfall die Einzelvertretung eines einzelnen Lehrers, der sich durch die LFV für beschwert erachtet, nicht in Betracht. Das Personalvertretungsorgan hat nämlich die Vertretung bereits dann abzulehnen, wenn bei einem Vertretungsverlangen auch nur (objektiv) begründete Zweifel bestehen, ob eine Vertretung übernommen werden kann; soll doch schon der bloße Anschein einer einseitigen Interessenwahrung vermieden werden (A 6-PVAK/09; A 16-PVAK/10; Schragel aaO § 9 Rz 73). Bei der Erstellung der LFV werden typischerweise die Interessen aller an der Schule tätigen Lehrer berührt. Aus diesem Grund kommt im Regelfall die Einzelvertretung eines einzelnen Lehrers, der sich durch die LFV für beschwert erachtet, nicht in Betracht. Das Personalvertretungsorgan hat nämlich die Vertretung bereits dann abzulehnen, wenn bei einem Vertretungsverlangen auch nur (objektiv) begründete Zweifel bestehen, ob eine Vertretung übernommen werden kann; soll doch schon der bloße Anschein einer einseitigen Interessenwahrung vermieden werden (A 6-PVAK/09; A 16-PVAK/10; Schragel aaO Paragraph 9, Rz 73).

Ist die Vertretung nicht möglich, weil sie mit den Interessen der Gesamtheit der Bediensteten in Widerspruch stehen könnte, so hat der DA das Verlangen auf Vertretung formell durch einen Beschluss abzulehnen und den Bediensteten hievon zu verständigen; dieser kann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die PVAK überprüfen lassen (A 8-PVAK/10; Schragel aaO § 9 Rz 76). Ist die Vertretung nicht möglich, weil sie mit den Interessen der Gesamtheit der Bediensteten in Widerspruch stehen könnte, so hat der DA das Verlangen auf Vertretung formell durch einen Beschluss abzulehnen und den Bediensteten hievon zu verständigen; dieser kann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die PVAK überprüfen lassen (A 8-PVAK/10; Schragel aaO Paragraph 9, Rz 76).

Der DA hat im vorliegenden Fall – wie sich aus seinem Vorbringen sehr anschaulich ergibt – zwar grundsätzlich richtig erkannt, dass die einseitige Verfolgung der Interessen der BF anderen Bediensteten zum Nachteil gereichen könnte. Dennoch hat er keinen das Vertretungsverlangen der BF ablehnenden Beschluss gefasst, sondern in der Person seines Vorsitzenden zunächst verschiedene Aktivitäten entfaltet, um der BF bei der Durchsetzung ihres Anliegens behilflich zu sein. Dabei kann dem DA wohl das Bemühen nicht abgesprochen werden, auch im Interesse der Gesamtheit der Bediensteten und der Schule zu handeln, waren seine Anstrengungen, wie sich den vorliegenden Urkunden entnehmen lässt, doch vor allem vom Bestreben um Vermittlung der Standpunkte und Erzielung eines Kompromisses

geprägt. Spätestens in der Sitzung vom 3.11.2009, in welcher sich der DA mit dem Vertretungsverlangen der BF erstmals in der vom PVG vorgegebenen Weise auseinandersetzte und von einer weiteren Vertretung distanzierte, hätte nach den dargelegten Grundsätzen aber jedenfalls ein entsprechender Beschluss gefasst und dieser der BF mitgeteilt werden müssen.

Darin, dass diese gebotene Vorgangsweise unterlassen wurde, liegt die Gesetzeswidrigkeit der Geschäftsführung des DA. Diese ist gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG festzustellen. Darin, dass diese gebotene Vorgangsweise unterlassen wurde, liegt die Gesetzeswidrigkeit der Geschäftsführung des DA. Diese ist gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG festzustellen.

Zuletzt aktualisiert am

15.06.2011

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at