

TE Pvak 2007/9/28 A3-PVAK/06

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 28.09.2007

Norm

PVG §2

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

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SCHIEMER (Vorsitzender), Dr. SPENLING und Mag. MASICEK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Mag. HEROLD als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des A. 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 2005/2006 und mit dem Schreiben des Landesschulrates *** vom 13. Oktober 2005 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 2005 aus 2006, und mit dem Schreiben des Landesschulrates *** vom 13. Oktober 2005 nicht gesetzwidrig war. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

B e g r ü n d u n g :

Der Beschwerdeführer brachte in seiner Beschwerde im Wesentlichen Folgendes vor:

Er sei 18 Jahre als Vertragslehrer im Ausbildungszweig Audiovisuelles Mediendesign, Film Video und MultimediaArt tätig. Er sei wegen seiner Fachkompetenz (Studium an der Musikhochschule Wien, ausgebildeter Cutter, Drehbuchautor und diplomierter Regisseur) und wegen seiner langjährigen Berufspraxis (als Sendungsgestalter und Regisseur beim ORF sowie als freier Journalist) angestellt worden. Seit 17 Jahren habe er mit seinem Kollegen B. [Anm: dem Beschwerdeführer im Parallelverfahren A 4-PVAK/06] die Filmabteilung der Schule aufgebaut und auf einen modernen Stand gebracht. Seine Schüler hätten mit ihren Arbeiten zahlreiche Preise bei renommierten internationalen Festivals errungen und seien von diversen Hochschulen aufgenommen worden. Nun habe aber der Abteilungsvorstand C. (im Folgenden nur Abteilungsvorstand) Maßnahmen gesetzt, die den Unterricht des Beschwerdeführers behinderten, seine menschliche Würde untergraben und ein finanzielles Ungleichgewicht in der Abteilung schaffen. Der

Dienststellenausschuss (DA) habe sich trotz mehrfacher Aufforderung geweigert, die Rechte des Beschwerdeführers zu vertreten. Im Gegenteil: Die Mehrheit im DA stehe auf dem Standpunkt, die Anliegen des Personals seien nicht so wichtig, wie jene der Vorgesetzten.

Im Einzelnen machte der Beschwerdeführer folgende Beschwerdepunkte geltend:

1. 1)Ziffer eins

Gegen den Protest von zwei DA-Mitgliedern habe der DA der Lehrfächerverteilung 2005/2006 zugestimmt, obwohl der Beschwerdeführer darauf hingewiesen habe, dass es dadurch zu einer ungerechten Verteilung der Mehrdienstleistungen (MDL) komme. Der in der Abteilung neu eingestellte Kollege D. habe 28 Stunden (etwa 29,021 Werteinheiten) zugeteilt bekommen, er jedoch – was einer Bestrafungsaktion gleichkomme – nur 22 Stunden (etwa 21,194 Werteinheiten). Gegen den Protest von zwei DA-Mitgliedern habe der DA der Lehrfächerverteilung 2005 aus 2006, zugestimmt, obwohl der Beschwerdeführer darauf hingewiesen habe, dass es dadurch zu einer ungerechten Verteilung der Mehrdienstleistungen (MDL) komme. Der in der Abteilung neu eingestellte Kollege D. habe 28 Stunden (etwa 29,021 Werteinheiten) zugeteilt bekommen, er jedoch – was einer Bestrafungsaktion gleichkomme – nur 22 Stunden (etwa 21,194 Werteinheiten).

2. 2)Ziffer 2

Der Abteilungsvorstand habe sich selbst fünf Werkstättenleiterstunden „zugeschanzt“, obwohl er gar keine Werkstätte führe. Dieses „illegale“ Vorgehen habe der DA trotz entsprechender Hinweise des Beschwerdeführers gedeckt.

3. 3)Ziffer 3

Der DA habe der Lehrfächerverteilung zugestimmt, obwohl der Beschwerdeführer deutlich gemacht habe, dass der Abteilungsleiter ihm und dem Kollegen B. damit unmöglich mache, den Basislehrplan „Film“ weiter einzuhalten. Dadurch bekämen die betroffenen Schüler keine fachgerechte Ausbildung; ihr Jahresabschluss sei gefährdet, ihre Matura könne nicht mehr lehrplankonform durchgeführt werden. Trotz Aufforderung durch den Beschwerdeführer sei es darüber zu keinem Gesprächstermin mit dem DA gekommen.

4. 4)Ziffer 4

Ein Mitglied des DA – Kollege E. – habe sich widerrechtlich einen Brief angeeignet, der von einem Juristen des Landesschulrates an den Beschwerdeführer persönlich adressiert und nicht als offener Brief deklariert gewesen sei. Kollege E. habe den Brief während einer Sitzung des DA verlesen, was eine Verletzung des Briefgeheimnisses und einen massiven Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Beschwerdeführers darstelle.

Der DA hielt in seiner schriftlichen Stellungnahme den einzelnen Beschwerdepunkten im Wesentlichen Folgendes entgegen:

Zu 1) Im Schuljahr 2004/2005 sei es in der betroffenen Fachsparte aus pädagogischen Gründen bzw. im Hinblick auf die Berufsaussichten der Absolventen zu einer Neuorientierung gekommen. Der bisherige (alleinige) Schwerpunkt „Narrativer Film“ sei etwas zurückgenommen worden; neue Schwerpunkte (Video, MultimediaArt) seien eingeführt worden. Dadurch sei es für den ausschließlich „Film“ unterrichtenden Beschwerdeführer zu einer Reduktion der MDL gegenüber dem Vorjahr gekommen. Dieser Umstand schlage sich in der Lehrfächerverteilung für 2005/2006 nieder, der der DA zugestimmt habe. Ein Überblick über die vergangenen fünf Jahre – dazu verweist der DA auf eine entsprechende Tabelle (s S 1 in ON 6) – zeige jedoch eine durchschnittliche Ausgewogenheit der MDL. Dass es – gerade in einer Fachsparte wie Mediendesign – eine Entwicklung der Unterrichtsinhalte gebe, sei natürlich; Lehrer müssten da mitziehen oder gegebenenfalls eine Reduktion ihrer MDL akzeptieren. Die Vollbeschäftigung stehe ja außer Frage. Zudem sei D. auch in der Fachsparte „Produktdesign“ einsetzbar und eingesetzt. Andererseits komme man dem Beschwerdeführer und B., die neben ihrer Lehrtätigkeit eine Firma betreiben, im Stundenplan – auch 2005/2006 – äußerst großzügig entgegen (22 gehaltene Stunden in 2,5 Tagen). Zu 2) Im Schuljahr 2004 aus 2005, sei es in der betroffenen Fachsparte aus pädagogischen Gründen bzw. im Hinblick auf die Berufsaussichten der Absolventen zu einer Neuorientierung gekommen. Der bisherige (alleinige) Schwerpunkt „Narrativer Film“ sei etwas zurückgenommen worden; neue Schwerpunkte (Video, MultimediaArt) seien eingeführt worden. Dadurch sei

es für den ausschließlich „Film“ unterrichtenden Beschwerdeführer zu einer Reduktion der MDL gegenüber dem Vorjahr gekommen. Dieser Umstand schlage sich in der Lehrfächerverteilung für 2005 aus 2006, nieder, der der DA zugestimmt habe. Ein Überblick über die vergangenen fünf Jahre – dazu verweist der DA auf eine entsprechende Tabelle (s S 1 in ON 6) – zeige jedoch eine durchschnittliche Ausgewogenheit der MDL. Dass es – gerade in einer Fachsparte wie Mediendesign – eine Entwicklung der Unterrichtsinhalte gebe, sei natürlich; Lehrer müssten da mitziehen oder gegebenenfalls eine Reduktion ihrer MDL akzeptieren. Die Vollbeschäftigung stehe ja außer Frage. Zudem sei D. auch in der Fachsparte „Produktdesign“ einsetzbar und eingesetzt. Andererseits komme man dem Beschwerdeführer und B., die neben ihrer Lehrtätigkeit eine Firma betreiben, im Stundenplan – auch 2005 aus 2006, – äußerst großzügig entgegen (22 gehaltene Stunden in 2,5 Tagen).

Zu 2) Durch diese Maßnahme sei der Beschwerdeführer nicht konkret beschwert, weil er nie Werkstättenleiter-Stunden gehabt habe. Die Werkstättenleiter-Stunden des Kollegen B. seien an den Kollegen D. gegangen. Die Vergabe von Werkstättenleiter-Stunden an Abteilungsvorstände solle Nebenleistungen partiell abgelden, die über die normale Tätigkeit eines Abteilungsvorstands weit hinausgehen. Der Abteilungsvorstand sei im Auftrag des Direktors ua für die gesamte mediale und elektronische Haustechnik im ganzen Haus verantwortlich. Ein Gutachten des zuständigen Landesschulinspektors belege, dass ein ordnungsgemäßer Unterricht sehr wohl möglich sei. Zudem werde in den Werkstättenleiter-Stunden nicht unterrichtet. Auf ein Vermittlungsangebot des DA – Wiederbetrauung B. mit Werkstättenleiter-Stunden im nächsten Schuljahr, sollte eine konstruktive Zusammenarbeit erkennbar sein – habe der Beschwerdeführer mit den Worten „Dann gibt’s Krieg“ reagiert.

Zu 3) Dass die neue Lehrfächerverteilung, der der DA zugestimmt habe, den Schulabschluss der Schüler gefährde, sei – wie auch im Gutachten des Landesschulinspektors ausgeführt werde – unrichtig. Gesprächstermine mit Vertretern des DA habe es viele gegeben.

Zu 4) Beim angeführten Brief handle es sich um ein an den Beschwerdeführer gerichtetes Ermahnungsschreiben des Personalchefs des Landesschulrates, nach dem der Beschwerdeführer bei weiterem dienstrechtlichen Fehlverhalten mit dienstrechtlichen Konsequenzen zu rechnen habe. Dieses Schreiben sei im Dienstweg an den Schulleiter gegangen, der es gemäß den rechtlichen Bestimmungen dem DA zur Kenntnis gebracht habe. Der DA habe das Schreiben behandelt. Zuvor habe die Schulleitung dienstrechtliche Konsequenzen gegen den Beschwerdeführer und B. beantragt und den DA davon verständigt. Der DA habe dagegen keinen Einspruch erhoben. Der Brief an den Beschwerdeführer sei nicht an die Öffentlichkeit geraten.

Zusammenfassend führt der DA aus:

Der DA sei seit vielen Monaten fast in Permanenz mit der Situation in der Fachsparte des Beschwerdeführers befasst. Er habe sich in vielen Sitzungen, Besprechungen und Unterredungen mit allen Beteiligten ein umfassendes Bild verschafft und an Versuchen einer gütlichen Bereinigung mitgewirkt. Eine umfassende Darstellung des andauernden Konfliktes zwischen dem Beschwerdeführer und B. einerseits und der Schulleitung sowie Fachspartenkollegen andererseits würde die Ressourcen des DA sprengen. Aufgabe des DA könne es nur sein, Einzelinteressen gegen die Interessen der Allgemeinheit der Kollegen und den Erfordernissen eines geordneten Dienstbetriebes abzuwägen. Im Interesse eines geordneten Dienstbetriebes und im Interesse des Schutzes von Kollegen vor Beschimpfungen, Diffamierungen, Behinderungen und Nachstellungen und im Hinblick darauf, dass der Beschwerdeführer und B. anhaltend Dienstanweisungen nicht befolgen, habe der DA deren Wünschen nicht im gewünschten Umfang nachkommen können.

B. und A. erstatteten in der Folge eine gemeinsame Gegendarstellung, aus der – soweit für die vorliegende Beschwerde des A. von Bedeutung – Folgendes hervorzuheben ist:

Zu 1) Die ungerechte MDL-Verteilung könne nicht mit einer Schwerpunktverlagerung in der Fachrichtung begründet werden. MDL dürften nicht im Sinne einer Bestrafung missbraucht werden. Außerdem seien die MDL-Angaben des DA falsch. Ein Lehrer könne keinen Schwerpunkt setzen, wenn fünf weitere Lehrer in der Fachrichtung unterrichten. Zudem könne eine Schwerpunktsverlagerung nicht inmitten eines Unterrichtszyklus erfolgen. Viele Schüler seien mit bestimmten Erwartungen eingetreten, sodass eine solche Verlagerung wie ein Vertragsbruch sei. Im Übrigen hätten der Beschwerdeführer und B. ohnedies der Dokumentation und der Reportage einen wesentlichen Stellenwert eingeräumt.

Zu 2) Für die Haustechnik verantwortlich zu sein, sei laut § 53 SchUG keine Werkstättenleiter-Tätigkeit. Außerdem gebe es ohnedies einen Hauselektriker und die Verantwortlichkeit der jeweiligen Kustoden. Zudem bekomme der Abteilungsvorstand ohnedies mehrere Kustodiatsstunden. Der DA unterstütze somit die ungerechtfertigte Stundenzuteilungen an den Abteilungsvorstand, indem er der Lehrfächerverteilung zustimme. Zu 4) Der Brief des Juristen des Landesschulrates sei an die Privatadresse des Beschwerdeführers gerichtet gewesen. Damit sei das Briefgeheimnis verletzt worden.

Zu 2) Für die Haustechnik verantwortlich zu sein, sei laut Paragraph 53, SchUG keine Werkstättenleiter-Tätigkeit. Außerdem gebe es ohnedies einen Hauselektriker und die Verantwortlichkeit der jeweiligen Kustoden. Zudem bekomme der Abteilungsvorstand ohnedies mehrere Kustodiatsstunden. Der DA unterstütze somit die ungerechtfertigte Stundenzuteilungen an den Abteilungsvorstand, indem er der Lehrfächerverteilung zustimme. Zu 4) Der Brief des Juristen des Landesschulrates sei an die Privatadresse des Beschwerdeführers gerichtet gewesen. Damit sei das Briefgeheimnis verletzt worden.

Die Kommission stellt zu diesem Vorbringen der Parteien auf Grund der zahlreichen von beiden Seiten vorgelegten Urkunden und der Ergebnisse der durchgeführten mündlichen Verhandlungen folgenden Sachverhalt fest:

In der Fachsparte, in der ua der Beschwerdeführer und der im Parallelverfahren als Beschwerdeführer auftretende B. tätig sind, bestehen seit geraumer Zeit tiefgreifende Konflikte, und zwar einerseits zwischen dem Abteilungsvorstand und den beiden Beschwerdeführern, andererseits aber auch zwischen diesen und anderen Lehrern. Die beiden Beschwerdeführer haben in der Vergangenheit mit ihrem Unterricht einen starken Schwerpunkt auf den Bereich „Film“ gelegt und damit in diesem Bereich unbestreitbare Erfolge (künstlerisch hochwertige Schülerarbeiten; zahlreiche Prämierungen von Arbeiten) erzielt. Daraus leiten die Beschwerdeführer eine Vormachtstellung in der Abteilung ab, was zu den Konflikten mit dem von ihnen nicht akzeptierten Abteilungsvorstand, aber auch mit anderen Lehrkräften führte. Diese Konflikte wurden mit großer Intensität und teilweise auch – insbesondere auch durch die Beschwerdeführer – vor den Schülern ausgetragen, die durch die verschiedensten negativen Äußerungen über die Kontrahenten verunsichert wurden. Dies fand auch in verschiedenen schriftlichen Stellungnahmen von Schülern die Rede, auf die sich – selektiv – beide Seiten berufen.

Die tieferen Ursachen und den genauen Ablauf der jeweiligen aus den zahllosen im Verfahren vorgelegten Beilagen ersichtlichen Auseinandersetzungen kann die Kommission mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln nicht klären; dies ist aber für die Entscheidung auch gar nicht erforderlich. Fest steht jedenfalls, dass die Situation auch zu einem angespannten Verhältnis zwischen der Schulleitung und den Beschwerdeführern geführt hat, denen auf Grund verschiedener Vorfälle (mit Billigung des DA) dienstrechtliche Konsequenzen angedroht wurden. Vor diesem Hintergrund ist auch der im Beschwerdepunkt 4) genannte, an den Beschwerdeführer A. gerichtete Brief des F. vom Landesschulrat *** zu sehen, in dem ua auch zur vom Beschwerdeführer bekämpften Lehrfächerverteilung Stellung genommen wurde. Unter Hinweis auf ein Gutachten des Landesschulinspektors wertete F. die Einwände der Beschwerdeführer als ungerechtfertigt und forderte den Beschwerdeführer A. auf, den Unterricht im Rahmen der geltenden Lehrfächerverteilung ordnungsgemäß durchzuführen, widrigenfalls er einen Kündigungsgrund nach § 32 Abs 2 Z 3 VBG verwirkliche. Die Lehrfächerverteilung ist nicht der einzige, aber ein wesentlicher Punkt der oben angesprochenen Auseinandersetzungen und Konflikte. Ihr liegt die Entscheidung der Schulleitung zu Grunde, den bisherigen dominierenden Schwerpunkt „Film“ zugunsten neuer Schwerpunkte (Video, MultimediaArt) etwas zurückzunehmen. Diese vom Beschwerdeführer mit den oben ausführlich wiedergegebenen Argumenten heftig bekämpfte Schwerpunktverlagerung führte zu den von ihm nunmehr thematisierten Änderungen in der Lehrfächerverteilung. Ob die dazu vom DA genannten Zahlen, deren Richtigkeit von den Beschwerdeführern bestritten wird, exakt stimmen, ist nicht feststellbar, aber auch nicht entscheidend, zumal die von den Beschwerdeführern geltend gemachte Tendenz (Kürzungen zu Lasten des Beschwerdeführers, Zuteilung von Werkstättenleiter-Stunden an den Abteilungsvorstand) ohnedies unbestritten ist.

Die tieferen Ursachen und den genauen Ablauf der jeweiligen aus den zahllosen im Verfahren vorgelegten Beilagen ersichtlichen Auseinandersetzungen kann die Kommission mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln nicht klären; dies ist aber für die Entscheidung auch gar nicht erforderlich. Fest steht jedenfalls, dass die Situation auch zu einem angespannten Verhältnis zwischen der Schulleitung und den

Beschwerdeführern geführt hat, denen auf Grund verschiedener Vorfälle (mit Billigung des DA) dienstrechtliche Konsequenzen angedroht wurden. Vor diesem Hintergrund ist auch der im Beschwerdepunkt 4) genannte, an den Beschwerdeführer A. gerichtete Brief des F. vom Landesschulrat *** zu sehen, in dem ua auch zur vom Beschwerdeführer bekämpften Lehrfächerverteilung Stellung genommen wurde. Unter Hinweis auf ein Gutachten des Landesschulinspektors wertete F. die Einwände der Beschwerdeführer als ungerechtfertigt und forderte den Beschwerdeführer A. auf, den Unterricht im Rahmen der geltenden Lehrfächerverteilung ordnungsgemäß durchzuführen, widrigenfalls er einen Kündigungsgrund nach Paragraph 32, Absatz 2, Ziffer 3, VBG verwirkliche. Die Lehrfächerverteilung ist nicht der einzige, aber ein wesentlicher Punkt der oben angesprochenen Auseinandersetzungen und Konflikte. Ihr liegt die Entscheidung der Schulleitung zu Grunde, den bisherigen dominierenden Schwerpunkt „Film“ zugunsten neuer Schwerpunkte (Video, MultimediaArt) etwas zurückzunehmen. Diese vom Beschwerdeführer mit den oben ausführlich wiedergegebenen Argumenten heftig bekämpfte Schwerpunktverlagerung führte zu den von ihm nunmehr thematisierten Änderungen in der Lehrfächerverteilung. Ob die dazu vom DA genannten Zahlen, deren Richtigkeit von den Beschwerdeführern bestritten wird, exakt stimmen, ist nicht feststellbar, aber auch nicht entscheidend, zumal die von den Beschwerdeführern geltend gemachte Tendenz (Kürzungen zu Lasten des Beschwerdeführers, Zuteilung von Werkstättenleiter-Stunden an den Abteilungsvorstand) ohnedies unbestritten ist.

Für die Kommission ist nicht feststellbar, dass durch die beschriebene Schwerpunktänderung bzw. die dadurch bedingten Änderungen in der Lehrfächerverteilung die Ausbildung bzw. der Abschluss von Schülern gefährdet bzw. eine Fortsetzung des lehrplanmäßigen Unterrichts unmöglich wird bzw. wurde.

Es trifft nicht zu, dass sich der DA Gesprächen mit den Beschwerdeführern verweigert hat. Vielmehr hat sich der DA mit den verfahrensgegenständlichen Konflikten in zahlreichen Sitzungen und Besprechungen – auch mit den Beschwerdeführern – beschäftigt.

Zur Beweiswürdigung:

Die Feststellungen über Art und Ursache der in den Feststellungen beschriebenen Konflikte gründet sich auf die Angaben der in den mündlichen Verhandlungen einvernommenen Personen, auf den persönlichen Eindruck, den die Beteiligten hinterlassen haben, und auf die zahllosen Urkunden, die von den Beteiligten vorgelegt wurden. Für die Kommission entstand der Eindruck, dass sich die Beschwerdeführer in dem von ihnen gesetzten fachlichen Schwerpunkt unbestreitbar Verdienste erworben haben, dass sie daraus aber Entscheidungs- und Machtbefugnisse ableiten, die ihrer dienstrechtlichen Stellung nicht entsprechen und die an der Schule entstandenen Spannungen mit dem Abteilungsvorstand, der Schulleitung und anderen Professoren nachvollziehbar erklären. Die Intensität, mit der die Konflikte ausgetragen werden, und die Auswirkungen, die dieser Umstand auf die Schüler hat, sind ebenfalls aus den vorgelegten Urkunden ableitbar. Details der jeweils geführten Auseinandersetzung sind mit den der Kommission offen stehenden Mitteln nicht verlässlich aufklärbar. Dies ist – wie noch zu zeigen sein wird – für die Entscheidung aber auch nicht erforderlich. Dass im fraglichen Zeitraum eine Änderung des fachlichen Schwerpunkts erfolgte, wird durch zahlreiche Beweisergebnisse untermauert; die gegenteiligen Behauptungen der Beschwerdeführer überzeugen nicht. Sie sind in sich widersprüchlich, weil sie einerseits eine Schwerpunktänderung leugnen bzw. als unmöglich darstellen, sie aber andererseits heftig – etwa als „Vertragsbruch“ – kritisieren und darin eine Gefährdung des Ausbildungserfolgs der Schüler sehen. Dass Schwerpunktänderungen während eines Unterrichtszyklus gar nicht möglich sind, trifft nicht zu. Es bedarf auch keiner Erörterung, dass selbst durch den Einsatz nur eines Lehrers auch in einer mehrere Lehrer umfassenden Abteilung Schwerpunktverschiebungen möglich sind. Dass die Grundtendenz der von den Beschwerdeführern bekämpften Lehrfächerverteilung bzw. der Verteilung der MDL auf diese Schwerpunktverlagerung zurückgeht, hat der DA überzeugend und nachvollziehbar dargelegt.

Dass durch die von den Beschwerdeführern bekämpften Änderungen die Unterrichtsziele bzw. der Schulabschluss der betroffenen Schüler gefährdet wurde bzw. ist, ist im Beweisverfahren nicht hervorgekommen. Auch die Schulbehörde hat diese Behauptung der Beschwerdeführer geprüft, aber ebenfalls verneint.

In rechtlicher Hinsicht hat die Personalvertretungs-Aufsichtskommission dazu erwogen:

Das Vorbringen der Beschwerdeführer in diesem und im Parallelverfahren macht es zunächst notwendig, zwei

grundsätzliche Überlegungen anzustellen:

Ein erheblicher Teil der Anschuldigungen, die von den Beschwerdeführern erhoben wurden, richten sich gegen Maßnahmen der Schulleitung bzw. des Abteilungsvorstands. Diese Maßnahmen (etwa das – je nach Standpunkt – Aufsperrern oder Aufbrechen eines Kastens) zu überprüfen und zu bewerten, ist nicht Aufgabe der Kommission. Gegenstand des Verfahrens kann immer nur die Geschäftsführung des DA sein, die aber – insofern ist den Beschwerdeführern durchaus zuzustimmen – auch dahin zu prüfen ist, welchen Standpunkt der DA dort, wo er zur Mitwirkung bzw. zum Einschreiten berufen ist, zu Maßnahmen der Schulleitung eingenommen hat.

Damit eng im Zusammenhang steht die aus den Ausführungen der Beschwerdeführer hervorleuchtende Auffassung, der DA sei als Organ der Personalvertretung verpflichtet, sie gegen Maßnahmen der Schulleitung in Schutz zu nehmen bzw. in jedem Fall gegenüber der Schulleitung zu vertreten: Aus § 2 PVG ist unmissverständlich 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 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 bzw. einzelner Bediensteter untersagt (PVAK, A 20-PVAK/06; Schragel, PVG, § 9 Rz 72 mwN). Im vorliegenden Fall, in dem es ua auch zwischen den in der Abteilung tätigen Lehrern zu Konflikten gekommen ist, kam daher die von den Beschwerdeführern geforderte Einzelvertretung nicht mehr in Betracht. Vielmehr oblag es dem DA, sich von der Situation ein Bild zu machen und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten und auf das Interesse der Schule und der Schüler tätig zu werden. Die Kommission hat im Verfahren den Eindruck gewonnen, dass sich der DA bemüht hat, in diesem Sinn tätig zu werden. Er hat – wie aus den Urkunden ersichtlich ist – zahlreiche Anstrengungen unternommen, die Konflikte beizulegen bzw. sachgerechte Lösungen zu unterstützen. Damit eng im Zusammenhang steht die aus den Ausführungen der Beschwerdeführer hervorleuchtende Auffassung, der DA sei als Organ der Personalvertretung verpflichtet, sie gegen Maßnahmen der Schulleitung in Schutz zu nehmen bzw. in jedem Fall gegenüber der Schulleitung zu vertreten: Aus Paragraph 2, PVG ist unmissverständlich 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 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 bzw. einzelner Bediensteter untersagt (PVAK, A 20-PVAK/06; Schragel, PVG, Paragraph 9, Rz 72 mwN). Im vorliegenden Fall, in dem es ua auch zwischen den in der Abteilung tätigen Lehrern zu Konflikten gekommen ist, kam daher die von den Beschwerdeführern geforderte Einzelvertretung nicht mehr in Betracht. Vielmehr oblag es dem DA, sich von der Situation ein Bild zu machen und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten und auf das Interesse der Schule und der Schüler tätig zu werden. Die Kommission hat im Verfahren den Eindruck gewonnen, dass sich der DA bemüht hat, in diesem Sinn tätig zu werden. Er hat – wie aus den Urkunden ersichtlich ist – zahlreiche Anstrengungen unternommen, die Konflikte beizulegen bzw. sachgerechte Lösungen zu unterstützen.

Bei der Beurteilung der dabei vom DA eingenommenen Standpunkte muss berücksichtigt werden, dass der Personalvertretung – soweit es nicht um gesetzlich klar determinierte Fragen geht – eine gewisse Bandbreite offen steht, innerhalb der ihr Verhalten – mag man es in jeder Hinsicht billigen oder nicht – nicht gesetzwidrig ist. Von einer gesetzwidrigen Geschäftsführung kann nur die Rede sein, wenn die Personalvertretung die ihr offenstehende Bandbreite überschreitet oder – in gesetzlich determinierten Fragen – einen gesetzwidrigen Standpunkt einnimmt (vgl. etwa die in diesem Sinn ergangene Rechtsprechung der Kommission zur Beteiligung der Personalvertretung im Besetzungsverfahren; zuletzt etwa A 42-PVAK/05). Bei der Beurteilung der dabei vom DA eingenommenen Standpunkte muss berücksichtigt werden, dass der Personalvertretung –

soweit es nicht um gesetzlich klar determinierte Fragen geht – eine gewisse Bandbreite offen steht, innerhalb der ihr Verhalten – mag man es in jeder Hinsicht billigen oder nicht – nicht gesetzwidrig ist. Von einer gesetzwidrigen Geschäftsführung kann nur die Rede sein, wenn die Personalvertretung die ihr offenstehende Bandbreite überschreitet oder – in gesetzlich determinierten Fragen – einen gesetzwidrigen Standpunkt einnimmt vergleiche etwa die in diesem Sinn ergangene Rechtsprechung der Kommission zur Beteiligung der Personalvertretung im Besetzungsverfahren; zuletzt etwa A 42-PVAK/05).

Vor diesem Hintergrund ist zu den einzelnen Beschwerdepunkten wie folgt Stellung zu nehmen:

Ob die vom DA gebilligte Lehrfächerverteilung in jeder Hinsicht optimal ist, vermag die Kommission nicht zu beurteilen. Die vom DA zu ihrer Verteidigung vorgebrachten Argumente im Zusammenhang mit einer Änderung der Schwerpunktsetzung sind jedoch nachvollziehbar und überzeugend. In der Tat ist es einsichtig, dass eine Schwerpunktverlagerung und dadurch ausgelöste Bewegungen in der Stundenverteilung in gewissen Grenzen zu Lasten eines Lehrers gehen können, der diese Schwerpunktverlagerung vehement ablehnt. Die Argumente des Beschwerdeführers, der auf dieses Hauptargument des DA nicht wirklich eingeht, sind hingegen wenig überzeugend: Sie bestehen primär in Einwänden gegen die Schwerpunktverlagerung als solche, die sich jedoch sämtlich im Beweisverfahren als nicht stichhältig herausgestellt haben. Im Übrigen trifft es sicher zu, dass auch Gegenargumente gegen die vorgenommene Verteilung vorgebracht werden können und auch eine andere Aufteilung denkbar ist. Dies reicht aber für sich nicht aus, die Vorgangsweise des DA als willkürlich und völlig unsachlich zu qualifizieren. Der DA hat daher die ihm offen stehende Bandbreite nicht überschritten, sodass seine Vorgangsweise nicht gesetzwidrig ist.

Zu 2) Durch die Zuteilung von Werkstättenleiterstunden an den Abteilungsvorstand ist der Beschwerdeführer, der nie Werkstättenleiterstunden hatte, nicht beschwert. Schon deshalb kann seine Beschwerde in diesem Punkt nicht erfolgreich sein. Zudem eröffnet § 9 Abs 3a des Bundeslehrer-LehrverpflichtungsG dem Schulleiter die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Belastung der Lehrer durch Nebenleistungen von der durch das Gesetz oder Verordnung vorgesehenen Verteilung der Einrechnungen abzuweichen und eine andere Verteilung vorzunehmen. Er hat dabei allerdings im Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss vorzugehen. Dies ist hier geschehen, sodass von einer illegalen Vorgangsweise des Schulleiters nicht die Rede sein kann. Ebenso wenig sind Umstände hervorgekommen, aus denen geschlossen werden könnte, dass die vom Schulleiter vorgenommene Einrechnung unsachlich oder willkürlich wäre, sodass der DA ihr nicht hätte zustimmen dürfen. Vielmehr hat der DA die von ihm gebilligte Vorgangsweise des Dienststellenleiters nachvollziehbar und schlüssig dargestellt. Ob man diese Argumente in jeder Hinsicht billigt, ist nicht entscheidend. Von einer Überschreitung der dem DA im Sinne der oben angestellten Überlegungen offenstehenden Bandbreite kann jedenfalls nicht die Rede sein, sodass seine Geschäftsführung auch in dieser Hinsicht nicht gesetzwidrig war. Zu 3) Dass die neue Lehrfächerverteilung den Beschwerdeführern die Einhaltung des Basislehrplans unmöglich mache, hat sich im Beweisverfahren ebenso wenig erweisen lassen, wie die Behauptung, dass die betroffenen Schüler keine fachgerechte Ausbildung bekämen, dass ihr Jahresabschluss gefährdet und ihre Matura nicht mehr lehrplankonform möglich sei. Wie ausgeführt, wurden diese Einwände auch von der Schulbehörde geprüft und verneint. Zu 2) Durch die Zuteilung von Werkstättenleiterstunden an den Abteilungsvorstand ist der Beschwerdeführer, der nie Werkstättenleiterstunden hatte, nicht beschwert. Schon deshalb kann seine Beschwerde in diesem Punkt nicht erfolgreich sein. Zudem eröffnet Paragraph 9, Absatz 3 a, des Bundeslehrer-LehrverpflichtungsG dem Schulleiter die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Belastung der Lehrer durch Nebenleistungen von der durch das Gesetz oder Verordnung vorgesehenen Verteilung der Einrechnungen abzuweichen und eine andere Verteilung vorzunehmen. Er hat dabei allerdings im Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss vorzugehen. Dies ist hier geschehen, sodass von einer illegalen Vorgangsweise des Schulleiters nicht die Rede sein kann. Ebenso wenig sind Umstände hervorgekommen, aus denen geschlossen werden könnte, dass die vom Schulleiter vorgenommene Einrechnung unsachlich oder willkürlich wäre, sodass der DA ihr nicht hätte zustimmen dürfen. Vielmehr hat der DA die von ihm gebilligte Vorgangsweise des Dienststellenleiters nachvollziehbar und schlüssig dargestellt. Ob man diese Argumente in jeder Hinsicht billigt, ist nicht entscheidend. Von einer Überschreitung der dem DA im Sinne der oben angestellten Überlegungen offenstehenden Bandbreite kann jedenfalls nicht die Rede sein, sodass seine

Geschäftsführung auch in dieser Hinsicht nicht gesetzwidrig war. Zu 3) Dass die neue Lehrfächerverteilung den Beschwerdeführern die Einhaltung des Basislehrplans unmöglich mache, hat sich im Beweisverfahren ebenso wenig erweisen lassen, wie die Behauptung, dass die betroffenen Schüler keine fachgerechte Ausbildung bekämen, dass ihr Jahresabschluss gefährdet und ihre Matura nicht mehr lehrplankonform möglich sei. Wie ausgeführt, wurden diese Einwände auch von der Schulbehörde geprüft und verneint.

Dass sich der DA Gesprächen mit den Beschwerdeführern verweigert habe, steht zu den Ergebnissen des Beweisverfahrens in klarem Widerspruch.

Zu 4) Der im vorliegenden Verfahren erhobene Vorwurf, ein Mitglied des DA habe das Briefgeheimnis des Beschwerdeführers verletzt und in dessen Persönlichkeitsrechte eingegriffen, übersieht, dass die Personalvertretungs-Aufsichtskommission gemäß § 41 Abs 1 und Abs 2 PVG über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung zu entscheiden hat. Organe der Personalvertretung sind – abgesehen von der Vertrauensperson, die in Dienststellen mit fünf bis neun Bediensteten gewählt ist – Kollegialorgane. Nur diese oder Personalvertreter, denen kraft Gesetzes (wie etwa im Fall des Vorsitzenden oder des Schriftführers) oder durch Übertragung einzelner Aufgaben gemäß § 22 Abs 8 PVG ein bestimmtes, dem Personalvertretungsorgan zuzurechnendes Organverhalten zugewiesen ist, unterliegen als Kollegialorgan bzw. in ihrem Organverhalten der Aufsicht der Kommission, nicht aber das (nicht dem Organ zuzurechnende) Verhalten einzelner Mitglieder (ständige Rechtsprechung der Kommission; A 42-PVAK/98; A 22-PVAK/99 uva; Schragel aaO § 41 Rz 1 f). Mit seinem zu 4) erhobenen Vorwurf wendet sich der Beschwerdeführer hingegen unmissverständlich gegen einen einzelnen Personalvertreter. Seinem Vorbringen ist in keiner Weise zu entnehmen ist, dass er sich gegen ein Verhalten dieses Personalvertreters wendet, dass dieser namens des DA im Rahmen der ihm als Personalvertretungsmitglied zugewiesenen Aufgaben gesetzt habe. Insoweit wendet sich die Beschwerde somit in unzulässiger Weise gegen ein nicht dem DA zuzurechnendes Verhalten eines einzelnen Personalvertreters (Schragel aaO, § 41 Rz 1). Abgesehen davon hat der Beschwerdeführer die Darstellung des DA gar nicht bestritten, wonach der in Rede stehende Brief von seinem Verfasser F. dem Schulleiter übermittelt wurde, der ihn wiederum dem DA übermittelt hat, der ihn sodann in einer Sitzung behandelt habe. Dass der DA einen ihm vom Dienststellenleiter offiziell übermittelten Brief betreffend die Androhung dienstrechtlicher Konsequenzen gegen einen Bediensteten in einer Sitzung behandelt, ist nicht zu beanstanden. An wen der Brief adressiert ist, ist dafür nicht von Belang. Das Vorbringen des DA, dass der Brief außerhalb der Sitzung nicht bekannt gemacht wurde, blieb ebenfalls unbestritten. Damit ist aber ein Fehlverhalten des DA auch in diesem Zusammenhang nicht erkennbar. Zu 4) Der im vorliegenden Verfahren erhobene Vorwurf, ein Mitglied des DA habe das Briefgeheimnis des Beschwerdeführers verletzt und in dessen Persönlichkeitsrechte eingegriffen, übersieht, dass die Personalvertretungs-Aufsichtskommission gemäß Paragraph 41, Absatz eins und Absatz 2, PVG über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung zu entscheiden hat. Organe der Personalvertretung sind – abgesehen von der Vertrauensperson, die in Dienststellen mit fünf bis neun Bediensteten gewählt ist – Kollegialorgane. Nur diese oder Personalvertreter, denen kraft Gesetzes (wie etwa im Fall des Vorsitzenden oder des Schriftführers) oder durch Übertragung einzelner Aufgaben gemäß Paragraph 22, Absatz 8, PVG ein bestimmtes, dem Personalvertretungsorgan zuzurechnendes Organverhalten zugewiesen ist, unterliegen als Kollegialorgan bzw. in ihrem Organverhalten der Aufsicht der Kommission, nicht aber das (nicht dem Organ zuzurechnende) Verhalten einzelner Mitglieder (ständige Rechtsprechung der Kommission; A 42-PVAK/98; A 22-PVAK/99 uva; Schragel aaO Paragraph 41, Rz 1 f). Mit seinem zu 4) erhobenen Vorwurf wendet sich der Beschwerdeführer hingegen unmissverständlich gegen einen einzelnen Personalvertreter. Seinem Vorbringen ist in keiner Weise zu entnehmen ist, dass er sich gegen ein Verhalten dieses Personalvertreters wendet, dass dieser namens des DA im Rahmen der ihm als Personalvertretungsmitglied zugewiesenen Aufgaben gesetzt habe. Insoweit wendet sich die Beschwerde somit in unzulässiger Weise gegen ein nicht dem DA zuzurechnendes Verhalten eines einzelnen Personalvertreters (Schragel aaO, Paragraph 41, Rz 1). Abgesehen davon hat der Beschwerdeführer die Darstellung des DA gar nicht bestritten, wonach der in Rede stehende Brief von seinem Verfasser F. dem Schulleiter übermittelt wurde, der ihn wiederum dem DA übermittelt hat, der ihn sodann in einer Sitzung behandelt habe. Dass der DA einen ihm vom Dienststellenleiter offiziell übermittelten Brief betreffend die Androhung dienstrechtlicher Konsequenzen gegen einen Bediensteten in einer Sitzung behandelt, ist nicht zu

beanstanden. An wen der Brief adressiert ist, ist dafür nicht von Belang. Das Vorbringen des DA, dass der Brief außerhalb der Sitzung nicht bekannt gemacht wurde, blieb ebenfalls unbestritten. Damit ist aber ein Fehlverhalten des DA auch in diesem Zusammenhang nicht erkennbar.

Mit seinem in der Beschwerde beanstandeten Verhalten hat somit der DA nach Ansicht der Kommission die ihm offenstehende Bandbreite nicht überschritten und keine gesetzwidrigen Standpunkte eingenommen. Seine Geschäftsführung war daher nicht gesetzwidrig.

Es ist daher wie im Spruch ersichtlich zu entscheiden.

Zuletzt aktualisiert am

31.07.2009

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at