

TE Pvak 2022/12/30 A20-PVAB/22

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.12.2022

Norm

PVG §2 Abs1

PVG §2 Abs2

PVG §22 Abs4

PVG §41 Abs1

PVGO §31 Abs1

PVGO §31 Abs2

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 § 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 § 22 heute
 2. PVG § 22 gültig ab 30.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
 3. PVG § 22 gültig von 01.09.2014 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
 4. PVG § 22 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
 5. PVG § 22 gültig von 31.12.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
 6. PVG § 22 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
 7. PVG § 22 gültig von 24.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
 8. PVG § 22 gültig von 01.04.1992 bis 23.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
 9. PVG § 22 gültig von 17.07.1987 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
 10. PVG § 22 gültig von 09.07.1975 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975
1. PVG § 41 heute
 2. PVG § 41 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
 3. PVG § 41 gültig von 15.08.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
 4. PVG § 41 gültig von 18.06.2015 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
 5. PVG § 41 gültig von 02.08.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
 6. PVG § 41 gültig von 01.01.2014 bis 01.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
 7. PVG § 41 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
 8. PVG § 41 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999

9. PVG § 41 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992

10. PVG § 41 gültig von 09.07.1975 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

1. PVGO § 31 heute

2. PVGO § 31 gültig ab 27.01.1968

1. PVGO § 31 heute

2. PVGO § 31 gültig ab 27.01.1968

Schlagworte

Antragsberechtigung; Prüfung von Amts wegen; Grundsätze der Interessenvertretung; Vorrang der Gesamtinteressen; Interessenkollision; weiter Entscheidungsspielraum der PVO; Gleichbehandlung; Einhaltung schulinterner Vereinbarungen; gesetzeskonforme Zustimmung des DA; Beantwortung von Anfragen an die PV

Text

A 20-PVAB/22

Bescheid

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) hat durch ihre Mitglieder Dr.in Eva-Elisabeth SZYMANSKI als Vorsitzende sowie Dr.in Anita PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers und Mag. Walter HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer:innen über den Antrag von Mag.a A (Antragstellerin), die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses beim BG/BRG/MG *** (DA) im Zusammenhang mit seiner Zustimmung zur Lehrfächerverteilung (LFV) 2022/23 wegen behaupteter nicht gerechtfertigter Unterschiede zwischen Lehrkräften in Bezug auf die gebotene Gleichbehandlung sowie wegen Nichtbeantwortung der Anfrage der Antragstellerin vom 28. September 2022 an den DA auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen, entschieden:

1. Insoweit sich der Antrag auf die Zustimmung des DA zur LFV 2022/23 bezieht, wird er gemäß § 41 Abs. 1 PVG wegen mangelnder Antragsberechtigung der Antragstellerin zurückgewiesen.

2. Von Amts wegen wird festgestellt, dass der DA seine Zustimmung zur LFV 2022/23 gemäß § 9 Abs. 2 lit. b PVG in Verbindung mit § 2 PVG in gesetzmäßiger Geschäftsführung erteilt hat.

3. Insoweit sich der Antrag auf die fehlende Antwort des DA zur Anfrage der Antragstellerin vom 28. September 2022 bezieht, wird er gemäß § 31 PVGO als unbegründet abgewiesen und festgestellt, dass der DA in gesetzmäßiger Geschäftsführung durch mündliche Mitteilung an die Antragstellerin auf deren Anfrage reagiert hat.

Begründung

Mit E-Mail vom 23. Oktober 2022 beantragte die Antragstellerin, die Geschäftsführung des DA auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen, weil der Stundenplan nicht gerechtfertigte Unterschiede zwischen Lehrkräften in Bezug auf die gebotene Gleichbehandlung bei Nachmittagsunterricht sowie zur Gänze unterrichtsfreie Tage aufweise und der DA ihr E-Mail vom 28. September 2022 zum Stundenplan entgegen den Vorgaben des PVG nicht beantwortet habe.

Aufgrund des Antragsvorbringens, der Stellungnahme des DA vom 5. November 2022 und der im Verfahren vorgelegten Unterlagen erachtete die PVAB folgenden Sachverhalt als erwiesen:

1. Nach einer schulinternen Regelung (Betriebsvereinbarung) sind an der Schule pro Lehrkraft maximal 5 bis 6 „Löcher“ (= Leerstunden zwischen Unterrichtseinheiten an einem Tag) im Stundenplan zulässig. Die 1. bis 7. Unterrichtsstunde wird als Vormittagsunterricht (7:45h bis 14.10h) definiert.

2. Die Antragstellerin unterrichtet Fächer, in denen keine Schularbeiten anfallen.

3. Wünsche der Lehrkräfte zu LFV (Lehrfächerverteilung) für das nächste Schuljahr sind nach der Betriebsvereinbarung bis Ende Jänner/Anfang Februar des vorherigen Schuljahrs abzugeben und schriftlich bei Direktion, Administration oder Personalvertretung (DA) einzureichen.

4. Der DA stimmte der LFV 2022/23 am 22. September 2022 zu.

5. Im derzeitigen Stundenplan (ab 07.11.2022) der Antragstellerin sind 5 „Löcher“ (Montag 1, Mittwoch 3, Donnerstag 1) enthalten.
6. An den Nachmittagen von Montag und Dienstag (ab jeweils 14:10h), von Mittwoch (ab 13:20h) und Freitag besteht keine Unterrichtsverpflichtung für die Antragstellerin, an Freitagen endet ihr Unterricht bereits um 10:25h. Die Antragstellerin hat nur am Donnerstag Nachmittagsunterricht (14:10h bis 15:50h).
7. Die Antragstellerin hatte in ihren „Wunschzettel“ zur LFV 2022/23 lediglich allgemein „weiterführend“ eingetragen. Auch im Schuljahr 2021/22 hatte sie lt. Stundenplan (08.11.2021) keinen zur Gänze unterrichtsfreien Tag.
8. Dem Wunsch der Antragstellerin im September 2022 nach Tausch bestimmter Unterrichtseinheiten mit einer anderen Lehrkraft wurde Anfang Oktober 2022 wegen nachteiliger Folgen für die andere Lehrkraft von der DL trotz zuvor gegenteiliger Zusage mit Zustimmung des DA nicht entsprochen.
9. Die Antragstellerin fühlt sich gegenüber anderen Lehrkräften benachteiligt, weil in ihrem Stundenplan im Gegensatz zu anderen Lehrkräften kein unterrichtsfreier Tag ausgewiesen ist.
10. Mit E-Mail vom 28. September 2022 wandte sich die Antragstellerin mit ihrer Kritik an der ungleichen Verteilung der Freizeit in der LFV 2022/23 an den DA und ersuchte den DA, für Ausgeglichenheit zu sorgen. Auch wünsche sie eine rechtsverbindliche Antwort auf ihre Frage, auf welcher rechtlichen Grundlage die Zuteilung des freien Tages für einige Kolleg:innen (z.B. Stundenplanteam, Kollege mit Privatunternehmen, der den freien Montag für seine Rückkehr von Wochenendseminaren benötige), beruhe. Dieses E-Mail der Antragstellerin wurde vom DA nicht beantwortet.
11. Der DA achtet von Beginn der Planungen zur LFV stets auf Ausgewogenheit. Der freie Tag für die Mitglieder des Stundenplanteams wurde 2004 eingeführt, weil eine finanzielle Abgeltung für die daraus resultierende Mehrarbeit des Teams nicht möglich gewesen war. Auch sind einige Kolleg:innen an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen tätig bzw. würden dort mitverwendet, was in der Stundenplanplanung zu berücksichtigen ist, um einen geordneten und zweckmäßigen Dienstbetrieb aufrecht erhalten zu können. Diese Berücksichtigung könne sich natürlich auf die Stundenpläne aller Kolleginnen und Kollegen auswirken. Den von der Antragstellerin gewünschten Tausch habe die DL nicht vornehmen lassen, weil sich der Stundenplan der anderen betroffenen Kollegin dadurch deutlich verschlechtert hätte. Der DA konnte auf diesen Tausch daher auch nicht bestehen, weil dadurch eine Kollegin zum Nachteil einer anderen bevorzugt worden wäre. Auch habe eine Lehrkraft nicht das Recht, sich Stunden für den Stundenplan oder auch diverse Klassen auszusuchen, auch wenn es um den Nachmittagsunterricht geht. Ohne Nachmittagsunterricht auch in anderen Fächern wäre es nicht möglich, den erforderlichen ganztägigen Unterricht sicherzustellen.
12. Die Wünsche der Antragstellerin, die Schwimmassistenz an einen anderen Kollegen abzutreten und einen kurzen Freitag zu haben, obwohl diese erst während der Erstellung des endgültigen Stundenplans beim DA einlangten, wurden vom DA im aktuellen Stundenplan der Antragstellerin berücksichtigt.
13. Der DA unterstützt Wünsche des Kollegiums privater Natur (z.B. „keinen Nachmittagsunterricht“) nur dann, wenn dadurch unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl die beruflichen, wirtschaftlichen, gesundheitlichen und sozialen Interessen der Bediensteten gewahrt und gefördert werden. Dem Wunsch nach früherem Unterrichtsschluss könne aus eben diesen Gründen vom DA nicht nachgekommen werden.
14. Zum unbeantwortet gebliebenen E-Mail der Antragstellerin vom 28. September 2022 führte der DA aus, dass er sich zur schriftlichen Antwort nicht verpflichtet fühle, weil erstens eine mündliche Unterredung auch möglich gewesen wäre und zweitens die Antragstellerin dem DA keine Frist stellen könne. Zudem sei dem DA keine Rechtsgrundlage im PVG für eine verpflichtende schriftliche Auskunft des DA an Bedienstete bekannt.

Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des Verfahrens gemäß § 45 Abs. 3 AVG mit Schriftsatz vom 24. November 2022 zur Kenntnisnahme übermittelt und ihnen Gelegenheit gegeben, binnen zwei Wochen dazu Stellung zu nehmen. Unter einem wurde darauf hingewiesen, dass für den Fall des Nichteinlangens einer Stellungnahme innerhalb der gesetzten Frist angenommen werde, es bestünden keine Einwände gegen den festgestellten Sachverhalt.

Der DA hat in seiner fristgerecht eingebrachten Stellungnahme vom 1. Dezember 2022 zu Pkt. 7 des Sachverhalts angemerkt, dass die Antragstellerin im Schuljahr 2021/22 keinen zur Gänze unterrichtsfreien Tag hatte, weil sie die hausinternen Vereinbarungen dafür nicht erfüllte, weshalb der letzte Satz in Pkt. 7 als irreführend zu streichen wäre. Zu Pkt. 8 des Sachverhalts führte der DA aus, dass das Datum von „Anfang Oktober“ auf „Ende September“ abzuändern

wäre, weil der endgültige Stundenplan bereits ab 26. September 2022 in Kraft war. Zudem wäre zu berichtigen, dass es weder von der DL noch von der anderen Kollegin eine Zustimmung zu dem von der Antragstellerin gewünschten Tausch gegeben hatte. Die andere Kollegin hätte vor dem endgültigen Stundenplan keine Möglichkeit gehabt, die Konsequenzen dieses Tausches abzuschätzen, weshalb der endgültige Stundenplan vor der Entscheidung über den Tausch abzuwarten war. Zu Pkt. 9 führte der DA aus, die Antragstellerin habe keinen Grund, sich benachteiligt zu fühlen, weil die Bedingungen für alle Kolleg:innen die gleichen wären. Zu Pkt. 10 betonte der DA, er habe, wie jedes Jahr, von Beginn an für die Ausgeglichenheit der Stundenpläne Sorge getragen, sich jeden Stundenplan genau angesehen und mit den hausinternen Vereinbarungen verglichen, die der Antragstellerin seit ihrem Dienstantritt bekannt seien. Zudem habe ein klärendes Gespräch zwischen DL und Antragstellerin stattgefunden, in dem die Antragstellerin alle notwendigen Informationen erhalten habe, weshalb der DA die E-Mail-Anfrage der Antragstellerin vom 28. September 2022 als erledigt betrachtet habe. Der DA ersuchte abschließend, diese Punkte im Sachverhalt zu berücksichtigen. Im Übrigen erhob der DA gegen den von der PVAB festgestellten Sachverhalt keine Einwände.

Zu dieser Stellungnahme des DA hat die PVAB erwogen:

Da sich auch der DA in seiner Stellungnahme darauf bezieht, dass die Antragstellerin im Schuljahr 2021/22 keinen zur Gänze freien Tag hatte, erkennt die PVAB zwar keinen Anlass, den zweiten Satz in Pkt. 7 des Sachverhalts zu streichen, nimmt eine solche Streichung aber dennoch vor, weil auch die Antragstellerin Vorbehalte gegen diesen Satz geltend gemacht hat und die Frage eines unterrichtsfreien Tages der Antragstellerin im Schuljahr 2021/22 für das Verfahren ohne Bedeutung ist. In Pkt. 8 des Sachverhalts wäre das Datum richtigzustellen und die Formulierung entsprechend anzupassen, zumal es für die Beurteilung des Verhaltens des DA in dieser Frage ohne rechtliche Relevanz ist, ob die DL oder die betroffene Kollegin dem Tausch zuvor zugestimmt hatten. Zu Pkt. 9 ist klarzustellen, dass dieser Punkt des Sachverhalts darauf abstellt, dass sich die Antragstellerin benachteiligt „fühlt“, was jedoch aufgrund ihrer Stellungnahme zum Parteiengehör nicht der Fall ist. Daher ist Pkt. 9 des Sachverhalts zu streichen, ganz abgesehen davon, dass der DA dazu seine eigene Beurteilung geltend macht, die im Sachverhalt rechtlich nicht zu berücksichtigen ist. Zu den Ausführungen des DA zu Pkt. 10 betreffend seinen Zugang zum Stundenplan ist zunächst festzustellen, dass Pkt. 11 des Sachverhalts entsprechend zu ergänzen wäre. Des Weiteren ist dazu klarzustellen, dass die Antragstellerin eine Antwort des DA – und keine Antwort der DL – auf ihr E-Mail vom 28. September 2022 erwartete und Gegenstand des Verfahrens das Verhalten des DA bildet, weshalb einem klärenden Gespräch mit der DL in diesem Zusammenhang keine rechtliche Relevanz zukommt.

Die Antragstellerin legte in ihrer fristgerechten Stellungnahme vom 8. Dezember 2022 zunächst Wert auf die Feststellung, dass ihre Fehltage (außer beruflicher Natur) an einer Hand abzählbar seien und sie sich noch im Dienst befände, obwohl sie mit 1. November 2022 in Pension gehen hätte können, weil ihr das Unterrichten, egal in welchen Klassen, immer noch große Freude bereite. Es gehe ihr bei ihrem Antrag nicht um persönliche Vorteile (wie Privilegien oder Freizeit) in ihrem Stundenplan, sondern um Gerechtigkeit innerhalb der Schule, die ihrer Meinung nach nicht gegeben sei. Zu Pkt. 7 führte die Antragstellerin aus, dass sie die Aussage in deren zweiten Satz nicht nachvollziehen könne, weil sie noch nie den Wunsch nach einem zusätzlichen unterrichtsfreien Tag geäußert habe. Zu Pkt. 8 und Pkt. 9 der Sachverhaltsfeststellungen merkte die Antragstellerin an, dass es ihr nie um ihren eigenen Stundenplan, sondern nur um die Ungerechtigkeit des Systems, um Gerechtigkeit und die gebotene Gleichbehandlung der Kolleg:innen gegangen sei, die sie aufzeigen wolle. Sie selbst hätte niemals den Wunsch nach einem unterrichtsfreien Tag oder Nachmittagen geäußert. Zu Pkt. 11 verwies die Antragstellerin auf eine mündliche Antwort des DA zu ihrem Mail vom 28. September 2022. Zu Pkt. 12 und Pkt. 13 des Sachverhalts stellte die Antragstellerin klar, dass es ihr nicht um sich selbst oder ihren Stundenplan gehe, sondern nur um die jungen Kolleginnen und um die ihrer Meinung nach Pkt. 9 der Betriebsvereinbarung widersprechenden unterrichtsfreien Tage für das Stundenplanteam. Zu Pkt. 14 des Sachverhalts führte die Antragstellerin an, dass ihre Erfahrungen gezeigt hätten, dass eine mündliche Unterredung mit dem DA nicht zielführend sei, weshalb sie Wert auf schriftliche Antworten lege, um – falls nötig – gegen Beschlüsse des DA vorgehen zu können.

Der Sachverhalt steht somit mit der Maßgabe fest,

dass Pkt. 7 und Pkt. 8 des Sachverhalts lauten

7. Die Antragstellerin hatte in ihren „Wunschzettel“ zur LFV 2022/23 lediglich allgemein „weiterführend“ eingetragen.

8. Dem Wunsch der Antragstellerin im September 2022 nach Tausch bestimmter Unterrichtseinheiten mit einer anderen Lehrkraft wurde Anfang Oktober 2022 wegen nachteiliger Folgen für die andere Lehrkraft von der DL mit Zustimmung des DA nicht entsprochen.,

zudem Pkt. 9 des Sachverhalts entfällt,

Pkt. 10 letzter Satz lautet:

„Dieses E-Mail der Antragstellerin wurde vom DA nicht schriftlich, sondern durch mündliche Mitteilung beantwortet, wie von der Antragstellerin selbst in ihrer Stellungnahme vom 8. Dezember 2022 zu Pkt. 11 des Sachverhalts festgehalten wurde“,

weilers Pkt. 11 erster Satz des Sachverhalts lautet:

„Der DA achtet von Beginn der Planungen zur LfV stets auf Ausgewogenheit, prüft alle Stundenpläne und gleicht sie mit den hausinternen Vereinbarungen ab, die der Antragstellerin seit ihrem Dienstantritt bekannt sind.“

sowie Pkt. 11 bis Pkt. 14 des Sachverhalts sodann die Bezeichnung „Pkt. 10, Pkt. 11, Pkt. 12 und Pkt. 13“ erhalten.

Rechtliche Beurteilung

Zu Spruchpunkt 1

Nach § 41 Abs.1 PVG sind antragsberechtigt an die PVAB u.a. Personen, die die Verletzung ihrer Rechte durch gesetzwidrige Geschäftsführung eines PVO behaupten.

In ihrer Stellungnahme vom 8. Dezember 2022 zu den Sachverhaltsfeststellungen der PVAB hat die Antragstellerin mit Nachdruck klargestellt, dass es ihr bei ihrer Kritik an der Zustimmung des DA zur LfV 2022/23 weder um persönliche Vorteile (wie Privilegien oder Freizeit) noch um ihren eigenen Stundenplan, sondern im Interesse der jungen Kolleg:innen um Gerechtigkeit und Gleichbehandlung der Lehrer:innen sowie die Einhaltung der Betriebsvereinbarung durch den DA gehe, was ihrer Meinung nach an der Schule nicht gegeben sei.

Daher wird von der Antragstellerin entgegen § 41 Abs. 1 PVG nicht die Verletzung ihrer Rechte durch die gesetzwidrige Geschäftsführung des DA geltend gemacht („behauptet“), sondern allgemein die ihrer Meinung nach fehlende Gleichbehandlung und gegebene Ungerechtigkeit innerhalb der Schule angesprochen.

Zwar besteht eine „indirekte Betroffenheit“ durch die von der Antragstellerin behauptete „Ungerechtigkeit des Systems“ und die „fehlende Gleichbehandlung“, doch verlangt der Gesetzgeber nach dem Wortlaut des § 41 Abs. 1 PVG von einer antragstellenden Person, die Verletzung ihrer – eigenen – Rechte durch rechtswidrige Geschäftsführung eines PVO zu behaupten, also eine unmittelbar gegen diese Person erfolgte rechtswidrige Handlung des PVO aufzuzeigen. Die Möglichkeit zur Antragstellung, also das Ergreifen eines Rechtsbehelfs, zielt nach § 41 Abs. 1 PVG somit darauf ab, dass jemand in seinen eigenen Rechten verletzt sein muss. Im vorliegenden Fall wurde aber im Gegensatz dazu die Verletzung eigener Rechte aktenkundig nicht vorgebracht, sondern wollte die Antragstellerin bestehende allgemeine „Missstände“ in der Dienststelle und beim Vorgehen des DA aufzeigen. Der Antragstellerin, die ihre Aussagen als Kritik an allgemein als falsch empfundenen Entscheidungen verstanden haben will, mangelt es daher nach eigenem Vorbringen an der für die Antragstellung erforderlichen „Beschwer“.

Da die Antragstellerin in ihrer Stellungnahme vom 8. Dezember 2022 ausdrücklich – und überdies wiederholt – betont, dass es ihr nicht um eigene Rechte, nämlich weder um ihren eigenen Stundenplan noch um ihren Nachmittagsunterricht oder um einen unterrichtsfreien Tag für sie selbst gehe, besteht nach eigener Aussage kein Rechtsschutzinteresse – keine „Beschwer“ – der Antragstellerin iSd § 41 Abs. 1 PVG und war ihr Antrag mangels Antragsberechtigung zurückzuweisen.

Zu Spruchpunkt 2

Nach § 41 Abs. 1 PVG obliegt der Aufsichtsbehörde die Aufsicht über die PVO, welche insbesondere die Sorge um die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung umfasst. Die Aufsicht erfolgt von Amts wegen oder auf Antrag von Personen oder PVO, die die Verletzung ihrer Rechte durch rechtswidrige Geschäftsführung behaupten.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 21. Oktober 2022, Ra 2022/09/0042-9, dazu festgestellt, dass es zentrale Aufgabe der PVAB in Ausübung ihres Aufsichtsrechts nach § 41 Abs. 1 PVG wäre, die Gesetzmäßigkeit

der Geschäftsführung der ihrer Aufsicht unterliegenden Organe der Personalvertretung zu prüfen, und nicht über Anträge zu entscheiden. Daher hat die PVAB von Amts wegen vorzugehen, wenn auch nur Zweifel bestehen, ob die Geschäftsführung eines PVO rechtmäßig war (Schragerl, PVG, § 41, Rz 16).

Die Antragstellerin sieht im Beschluss des DA vom 22. September 2022, der LfV 2022/23 zuzustimmen, u.a. unter Hinweis auf ihren Stundenplan die Ungerechtigkeit des Systems und die fehlende Gleichbehandlung der Lehrkräfte der Dienststelle durch den DA.

Nach § 10 Abs. 1 SchUG hat der/die Schulleiter:in für jede Klasse zu Beginn des Schuljahres einen Plan über die für die Unterrichtsarbeit zweckmäßige Aufteilung der lehrplanmäßig vorgesehenen Unterrichtsgegenstände auf die einzelnen Unterrichtsstunden bzw. Unterrichtseinheiten (Stundenplan) in geeigneter Weise kundzumachen. Gemäß § 7 Abs. 7 lit. b der Leistungsbeurteilungsverordnung dürfen Schularbeiten nur bis zur 4. Unterrichtsstunde stattfinden.

Bei der Lehrfächerverteilung (LFV) und beim Stundenplan handelt es sich um Maßnahmen des/der DL, zu denen gemäß § 9 Abs. 2 lit. b PVG (Erstellung und Änderung des Dienstplanes und der Diensteinteilung) das Einvernehmen mit dem DA iSd § 10 PVG herzustellen ist. Der DA stimmte der LFV 2022/23, wie bereits erwähnt, mit Beschluss vom 22. September 2022 zu.

Zu den Grundsätzen der Interessenvertretung nach PVG ist festzuhalten, dass § 2 Abs. 1 erster Satz PVG von den Bediensteten in der Mehrzahl spricht. Daraus folgt, dass die Personalvertretung (PV) stets die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu wahren und zu fördern hat. Das bedeutet nicht, dass die PV nicht auch auf die Wahrung von Interessen einzelner Bediensteter hinwirken dürfte. Sie hat aber immer eine Abwägung zwischen dem Einzelinteresse und dem Gesamtinteresse der Bediensteten vorzunehmen und darf das Einzelinteresse nur verfolgen, wenn dieses auch dem Interesse der Gesamtheit der Bediensteten entspricht. Der Vorrang der Gesamtinteressen kann zur Folge haben, dass die PV eine Maßnahme billigt oder sogar von sich aus beantragt, die sich für einzelne Bedienstete nachteilig auswirkt, aber im Interesse der Gesamtheit der Bediensteten und eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebs geboten ist (Schragerl, PVG, § 2 Rz 16; PVAB 12.10.2015, A 9-PVAB/15; PVAB 18.09.2017, A 14-PVAB/17; PVAB 18.06.2018, A 6-PVAB/18, jeweils mwN).

Eine Unterstützung der Anliegen einzelner Bediensteter nach § 9 Abs. 4 lit. b PVG kann nach PVG gesetzeskonform nur dann erfolgen, wenn in der jeweiligen Angelegenheit keine Interessenkollision zwischen Bediensteten der Dienststelle besteht. Im Fall der LFV und des Stundenplans sind regelmäßig die Interessen des gesamten Lehrkörpers berührt, weshalb es rechtlich nicht zulässig ist, die Interessen einzelner Bediensteter vorrangig zu vertreten. Diese Rechtslage enthebt den DA jedoch nicht von seiner Verpflichtung, im Rahmen seiner Beschlussfassung über die von der DL vorgeschlagene LFV die Interessen aller betroffenen Bediensteten bestmöglich und ausgewogen zu vertreten sowie einen Ausgleich widerstreitender Interessen anzustreben (PVAB 1.7.2019, A 16-PVAB/19).

Eine Entscheidung der PV kann aufgrund des ihr vom Gesetzgeber eingeräumten weiten Ermessensspielraums das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu wahren Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen, jede Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lässt oder willkürlich erfolgt (Schragerl, PVG, § 2, Rz 17 und Rz 18; PVAB 29.03.2018, A 17-PVAB/17; PVAB 6.5.2019, A 8-PVAB/19; PVAB 4.11.2019, A 29-PVAB/19; PVAB 06.08.2020, A 15-PVAB/20, jeweils mwN).

Der weite Ermessensspielraum für die PVO findet somit u.a. im allgemeinen Willkürverbot seine Grenzen. Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (VfGH) sind Entscheidungen dann „willkürlich“, wenn sie unsachlich sind, also ohne sachliche Rechtfertigung getroffen werden (VfGH 11.6.2003, GZ B 1454/02).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass ein PVO nicht rechtswidrig handelt, wenn es nach Prüfung des Sachverhalts in objektiv vertretbarer - und nachvollziehbarer - Weise zu einem Ergebnis gelangt.

Die Antragstellerin empfindet die Stundenpläne der Lehrkräfte ungerecht, nicht ausgewogen und der gebotenen Gleichbehandlung widersprechend, weil einige Stundenpläne (beispielsweise jene des Stundenplanteams und jene derjenigen Lehrkräfte, die außerschulische Verpflichtungen zu verrichten haben), zur Gänze unterrichtsfreie Tage aufweisen und einige Lehrkräfte, die ebenso wie die Antragstellerin Bewegung und Sport unterrichten, keinen Nachmittagsunterricht zu verrichten haben.

Es stellt sich daher die Frage, ob bei den Stundenplänen in Bezug auf unterrichtsfreie Tage oder Nachmittagsunterricht objektiv von einer Ungleichbehandlung bzw. Benachteiligung auszugehen ist.

Zunächst ist anzumerken, dass nach den schulrechtlichen Vorschriften keiner Lehrkraft ein Anspruch auf einen unterrichtsfreien Tag zusteht. Auch hat eine Lehrkraft nicht das Recht, sich Stunden für den Stundenplan oder Klassen für die LFV auszusuchen. Des Weiteren ist festzustellen, dass Fächer, in denen Schularbeiten anfallen, vorrangig am Vormittag im Stundenplan auszuweisen sind, weil Schularbeiten jedenfalls an Vormittagen bis zur 4. Stunde stattzufinden haben. Zudem kann der erforderliche ganztägige Betrieb an der Dienststelle nur mit Nachmittagsunterricht aufrechterhalten werden, weshalb Lehrkräfte an dieser Schule auch am Nachmittag unterrichten müssen.

Wesentlich für die Gestaltung der Stundenpläne an der Dienststelle und die gesetzeskonforme Zustimmung des DA zur jeweiligen LFV ist, dass die schulinternen Vereinbarungen dieser Dienststelle, darunter vor allem die Betriebsvereinbarung, eingehalten werden.

Stehen die Stundenpläne im Einklang mit diesen Vorgaben und den gegebenen sonstigen Rahmenbedingungen, erfolgt die Zustimmung des DA nach sachlichen, objektiv nachvollziehbaren Kriterien und somit in gesetzmäßiger Geschäftsführung.

In dem ihrem Antrag angeschlossenen E-Mail an den DA vom 28. September 2022 verwies die Antragstellerin darauf, dass einem Lehrer, der ein Privatunternehmen besitzt, der Montag als schulfreier Tag zugestanden wird, weil er diesen für die Rückkehr von Wochenendveranstaltungen benötige. Der DA führte in seiner Stellungnahme vom 5. November 2022 zum freien Tag für das Stundenplanteam aus, dass dieser im Jahr 2004 eingeführt wurde, weil eine finanzielle Abgeltung der damit verbundenen Mehrarbeit der Mitglieder dieses Teams nicht möglich gewesen war. Zusätzlich zu dem von der Antragstellerin genannten Kollegen mit dem Privatbetrieb seien lt. Stellungnahme des DA einige Kolleg:innen an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen tätig bzw. würden dort mitverwendet, was in der Stundenplanplanung zu berücksichtigen sei, um einen geordneten und zweckmäßigen Dienstbetrieb aufrecht erhalten zu können.

Der freie Tag für das Stundenplanteam wird von der Schulleitung seit 2004 als Ausgleich für unbezahlte Mehrarbeit gewährt, ist eine schulintern geltende Vereinbarung und daher eine für die Erstellung des Stundenplans gegebene und zu beachtende Rahmenbedingung. Wenn die Antragstellerin in ihrer Stellungnahme vom 8. Dezember 2022 darauf verweist, dass der freie Tag für das Stundenplanteam Pkt. 9 der Betriebsvereinbarung widerspreche, ist dieser Ansicht entgegenzuhalten, dass es sich bei der Betriebsvereinbarung und bei der Vereinbarung zum freien Tag für das Stundenplanteam um zwei nebeneinander geltende schulinterne Vereinbarungen handelt. Pkt. 9 der Betriebsvereinbarung gilt für alle Lehrkräfte, die nicht dem Stundenplanteam angehören, während den Mitgliedern des Stundenplanteams unabhängig von Pkt. 9 der Betriebsvereinbarung nach der Vereinbarung zum freien Tag Anspruch auf einen unterrichtsfreien Tag zukommt.

Zu den schulexternen Verpflichtungen von Lehrkräften der Dienststelle ist klarzustellen, dass Lehrkräfte in österreichischen Schulen zusätzlich zu ihrer Lehrverpflichtung ohne Billigung bzw. Zustimmung der zuständigen Schulbehörden weder einen Privatbetrieb führen noch Verpflichtungen zum Unterricht an Universitäten oder Pädagogischen Hochschulen eingehen und verrichten könnten. Daher sind diese außerschulischen Tätigkeiten dieser Lehrkräfte im Rahmen der Erstellung des Stundenplans als gegebene Rahmenbedingungen mit zu berücksichtigen.

Dass die zuvor genannten Gründe im Stundenplan für die betroffenen Kolleg:innen Berücksichtigung finden, wird von der Antragstellerin als Verstoß gegen die gebotene Gleichbehandlung empfunden. Dabei verkennt die Antragstellerin, dass es der österreichischen Rechtsordnung innewohnende Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet, Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln. Daraus folgt zwingend, dass Lehrkräfte, die dem Stundenplanteam nicht angehören und daher keine unbezahlte Mehrarbeit bei der Erstellung der Stundenpläne leisten, weder zusätzlich zu schulischen Verpflichtungen Privatbetriebe führen noch Lehrverpflichtungen an Universitäten oder Pädagogischen Hochschulen zu erfüllen haben und auch keine Fächer unterrichten, in denen Schularbeiten anfallen, bei der Gestaltung ihrer Stundenpläne nicht ihren Kolleg:innen mit solchen Verpflichtungen gleichgesetzt werden können, weil sich die Voraussetzungen für die Erstellung ihres Stundenplans nicht mit jenen der von den zuvor genannten Verpflichtungen betroffenen Kolleginnen decken.

Die Gleichbehandlung aller Lehrkräfte trotz unterschiedlicher Rahmenbedingungen würde vielmehr bedeuten, Ungleiches gleich zu behandeln und daher zur – gesetzwidrigen – Ungleichbehandlung der Lehrkräfte trotz unterschiedlicher Rahmenbedingungen führen. Dass die gegebenen Rahmenbedingungen in den Stundenplänen

Berücksichtigung finden, beruht auf konkreten objektiv sachlichen Gründen und nicht auf Unsachlichkeit (= Willkür). Daher erfolgt auch die sachlich gerechtfertigte Berücksichtigung der – schulbehördlich gebilligten bzw. genehmigten – zusätzlichen Aufgaben der betroffenen Kolleg:innen im Stundenplan durch den DA in gesetzmäßiger Geschäftsführung.

Der DA achtet von Beginn der Planungen zur LFV stets auf Ausgewogenheit, prüft alle Stundenpläne und gleicht sie mit den hausinternen Vereinbarungen ab, die auch der Antragstellerin seit ihrem Dienstantritt bekannt sind. Wünsche des Kollegiums privater Natur (z.B. „keinen Nachmittagsunterricht“) werden vom DA dann unterstützt, wenn dadurch unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl die beruflichen, wirtschaftlichen, gesundheitlichen und sozialen Interessen der Bediensteten gewahrt und gefördert werden.

Dass der DA für Ausgewogenheit eintritt, auf die Einhaltung der betriebsinternen Vereinbarungen achtet und die privaten Wünsche des Kollegiums so weit wie möglich erfüllt, beweist zunächst, dass die Wünsche der Antragstellerin, die Schwimmassistentin an einen anderen Kollegen abzutreten und einen kurzen Freitag zu haben, im aktuellen Stundenplan der Antragstellerin berücksichtigt wurden. Zudem steht der aktuelle Stundenplan der Antragstellerin mit seinen 5 „Löchern“ nicht im Widerspruch zu den nach der Betriebsvereinbarung höchstzulässigen 6 „Löchern“ und ist auch ihr Nachmittagsunterricht am Donnerstag von 14:10h bis 15:50h zulässig, weil dieser durch schulinterne Vereinbarungen nicht ausgeschlossen ist und ohne Nachmittagsunterricht der erforderliche ganztägige Betrieb an der Dienststelle nicht sichergestellt werden könnte.

Die Antragstellerin führt u.a. aus, dass der DA die Antragstellerin bei einem von ihr beabsichtigten Tausch von Stunden mit einer anderen Lehrkraft, die der Antragstellerin den Nachmittagsunterricht erspart hätte, gesetzwidrig nicht unterstützt hätte. Dazu ist festzustellen, dass sich der DA, wie bereits erwähnt, bei widerstreitenden Interessen von Bediensteten der Unterstützung von Bediensteten, auf die diese Interessenkollision zutrifft, ex lege zu enthalten hat. Dass der DA keinen Einwand gegen die Ablehnung des Tausches durch die DL erhoben hat, erfolgte daher in gesetzmäßiger Geschäftsführung, weil er rechtlich nichts dagegen unternehmen hätte können, ganz abgesehen davon, dass sich der Stundenplan der anderen betroffenen Kollegin dadurch deutlich verschlechtert hätte und die Antragstellerin durch diesen Tausch zum Nachteil der anderen Kollegin sachlich nicht gerechtfertigt bevorzugt worden wäre.

Wesentlich für die Gestaltung der Stundenpläne an der Dienststelle und die Zustimmung des DA zur LFV ist, wie bereits ausgeführt, dass die schulinternen Vereinbarungen dieser Dienststelle, darunter vor allem die Betriebsvereinbarung, eingehalten werden.

Stehen die Stundenpläne im Einklang mit diesen Vorgaben und den gegebenen sonstigen Rahmenbedingungen, erfolgt die Zustimmung des DA nach sachlichen, objektiv nachvollziehbaren Kriterien und somit in gesetzmäßiger Geschäftsführung. Die PVAB vermag in der Zustimmung des DA zur LFV 2022/23 daher keine Verletzung der Grundsätze, die die Personalvertretung nach § 2 PVG zu berücksichtigen hat, oder die etwaige Nichtbeachtung schulinterner Vereinbarungen zu erblicken.

Auch der Umstand, dass der DA im vorliegenden Fall seine Zustimmung zur LFV 2022/23 beschloss, ohne davor das persönliche Gespräch mit der Antragstellerin oder anderen Lehrkräften, beispielsweise der durch den angedachten Tausch betroffenen Kollegin, zu suchen, überschreitet den Rahmen des dem DA durch den Gesetzgeber eingeräumten weiten Ermessensspielraums nicht. Es liegt vielmehr im pflichtgemäßen Ermessen des DA, ob bzw. wie er vor der Beschlussfassung über vorgesehene Maßnahmen auch einzelnen Bediensteten Gelegenheit zur Stellungnahme und Darstellung ihrer Standpunkte gibt (PVAK 04.02.1974, A 1-PVAK/74). Nur dann, wenn es sich – anders als bei der zu prüfenden LFV 2022/23 – um wesentliche Eingriffe in Rechte von Bediensteten handelt, hat der DA vor seiner Entscheidung den betroffenen Bediensteten Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der DA mit seiner Zustimmung zur LFV 2022/23 keine Grundsätze vertreten hat, die mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu wahren Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen, jede Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lassen oder als willkürlich anzusehen sind (Schragel, PVG, § 2, Rz 17, mwN), sondern seine Entscheidung nach Prüfung des Sachverhalts in objektiv vertretbarer – und nachvollziehbarer – Weise getroffen hat. Da der DA bei gegebener Sach- und Rechtslage mit seinem zustimmenden

Beschluss zur LFV 2022/23 – und damit auch zum Stundenplan der Antragstellerin – den ihm vom Gesetzgeber eingeräumten weiten Entscheidungsspielraum nicht überschritten hatte, erfolgte seine Zustimmung zur LFV 2022/23 in gesetzmäßiger Geschäftsführung.

Zu Spruchpunkt 3

Die Antragstellerin ist Bedienstete im Zuständigkeitsbereich des DA und fühlt sich durch die nicht schriftliche Beantwortung ihres E-Mails an den DA vom 28. September 2022 in ihren durch das PVG geschützten Rechten verletzt. Ihre diesbezügliche Antragslegitimation ist gegeben.

In ihrem E-Mail vom 28. September 2022 hatte die Antragstellerin den DA aufgefordert, ihr binnen zwei Wochen eine rechtsverbindliche Antwort zu erteilen, auf welcher rechtlichen Grundlage die Zuteilung des freien Tages für einige Kollegen (Stundenplanteam) beruhe sowie die Begründung mitzuteilen, warum es immer der gleiche Tag sein müsse, weil das ein Mitgrund für die Verschlechterung von Stundenplänen anderer Kolleg:innen wäre.

§ 31 Abs. 1 PVGO berechtigt die Bediensteten, u.a. Anfragen an jedes Mitglied des für sie zuständigen Personalvertretungsorgans zu richten. Solche Anfragen sind vom jeweiligen Mitglied zu beantworten oder dem PVO, dem es angehört, vorzulegen. Nach der Rechtsprechung der PVAk, an der die PVAB insoweit unverändert festhält, besteht nach § 31 PVGO die grundsätzliche Verpflichtung der Personalvertretungen, Anfragen der Bediensteten – in welcher Form auch immer – zu beantworten (PVAk 5. September 2012, A 24-PVAk/12. Im vorliegenden Fall wurde die Anfrage direkt an den DA gerichtet und war daher von diesem zu beantworten. Das PVG setzt den PVO-Mitgliedern und auch dem PVO keine Frist für die Beantwortung von Anfragen, doch ist davon auszugehen, dass eine Reaktion der Personalvertretung auf Anfragen der Bediensteten ohne unnötigen Verzug zu erfolgen hat. Im Regelfall hat die Beantwortung daher nach der der Anfrage folgenden PVO-Sitzung zu erfolgen, es sei denn, es wären umfangreiche Recherchen vor der Beantwortung der Anfrage durchzuführen. Auch ist zwar eine Reaktion der Personalvertretung auf Anfragen erforderlich, die aber auch auf Aufforderung nicht schriftlich zu erfolgen hat.

Im vorliegenden Fall übermittelte der DA der PVAB seine Stellungnahme zum Antragsvorbringen mit Schriftsatz vom 5. November 2022 und seine Stellungnahme zum Sachverhalt mit Schriftsatz vom 1. Dezember 2022. Vor der Abgabe dieser Stellungnahmen erfolgten Beschlussfassungen in Sitzungen des DA. Da Sitzungen des DA nach Einlangen der Anfrage der Antragstellerin stattgefunden hatten und die Beantwortung der Anfrage der Antragstellerin nicht nur keine umfangreichen Recherchen, sondern überhaupt keine Recherchen des DA erforderte, war eine Reaktion des DA auf die Anfrage der Antragstellerin ohne unnötigen Verzug geboten. Keine Bestimmung des PVG oder der PVGO verpflichten den DA oder einzelne seiner Mitglieder aber, wie bereits erwähnt, zu schriftlichen Antworten auf solche Anfragen. Wie die Antragstellerin in ihrer Stellungnahme zum Sachverhalt an die PVAB vom 8. Dezember 2022 selbst ausführt, wurde ihr zu ihrer E-Mail-Anfrage vom DA mündlich mitgeteilt, dass die DL über Jahre Kolleg:innen einen zusätzlichen freien Tag genehmigen dürfe und die Personalvertretung dabei ohne Einfluss sei. Dass diese Regelung seit 2004 in Geltung ist, war der Antragstellerin vor dieser Mitteilung des DA nicht bekannt.

Da der DA auf die Anfrage der Antragstellerin ohne unnötigen Verzug zu reagieren gehabt hatte und eine schriftliche Antwort nach PVG nicht erforderlich ist, erfolgte die Beantwortung der Anfrage der Antragstellerin durch mündliche Mitteilung des DA in gesetzmäßiger Geschäftsführung.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Wien, am 30. Dezember 2022

Die Vorsitzende:

Sektionschefin i.R. Prof.in Dr.in Eva-Elisabeth SZYMANSKI

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:PVAB:2022:A20.PVAB.22

Zuletzt aktualisiert am

08.03.2023

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at