

TE Bvwg Erkenntnis 2022/4/12 W183 2244396-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.04.2022

Entscheidungsdatum

12.04.2022

Norm

B-VG Art133 Abs4

PVG §10

PVG §2

PVG §41

PVG §9 Abs4 litb

1. B-VG Art. 133 heute
 2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
 4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
 5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
 6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
 7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
 8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
 9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
 10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
 11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
-
1. PVG § 10 heute
 2. PVG § 10 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
 3. PVG § 10 gültig von 01.01.2014 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
 4. PVG § 10 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
 5. PVG § 10 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
 6. PVG § 10 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
 7. PVG § 10 gültig von 17.07.1987 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
 8. PVG § 10 gültig von 05.03.1983 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983
-
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 § 41 heute
2. PVG § 41 gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2025
3. PVG § 41 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
4. PVG § 41 gültig von 15.08.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. PVG § 41 gültig von 18.06.2015 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
6. PVG § 41 gültig von 02.08.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
7. PVG § 41 gültig von 01.01.2014 bis 01.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
8. PVG § 41 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
9. PVG § 41 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
10. PVG § 41 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
11. PVG § 41 gültig von 09.07.1975 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

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

Spruch

,

W183 2244396-1/5E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin MMag. Dr. Erika PIELER als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Mag. Monika KREMSEK und Mag. Emanuel BRAUNEGGER, BA. als Beisitzer über die Beschwerde von XXXX, gegen den Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundesministerium für

Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport vom 26.05.2021, Zl. XXXX , wegen behaupteter Verletzung der Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung des Dienststellenausschusses zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin MMag. Dr. Erika PIELER als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Mag. Monika KREMSER und Mag. Emanuel BRAUNEGGER, BA. als Beisitzer über die Beschwerde von römisch 40 , gegen den Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport vom 26.05.2021, Zl. römisch 40 , wegen behaupteter Verletzung der Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung des Dienststellenausschusses zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

„

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Schreiben vom 22.04.2021 beantragte die Beschwerdeführerin, die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses wegen ihrer Nichtberücksichtigung in der provisorischen Lehrfächerverteilung für das Schuljahr 2021/22 und ihrer nicht gesetzeskonformen Vertretung auf ihre Gesetzmäßigkeit zu überprüfen.

2. Mit dem angefochtenen Bescheid (zugestellt am 04.06.2021) wurde – nach Durchführung eines Ermittlungsverfahrens – der Antrag der Beschwerdeführerin als unbegründet abgewiesen. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass der Dienststellenausschuss der provisorischen Lehrfächerverteilung in objektiv vertretbarer und nachvollziehbarer Weise zugestimmt habe. Die Beschwerdeführerin verfüge über einen bis 05.09.2021 befristeten Vertrag und bestehe kein Rechtsanspruch auf eine Vertragsverlängerung oder Zuteilung bestimmter Unterrichtsstunden. Zudem kehre die von der Beschwerdeführerin vertretene Lehrkraft für das Fach Musik im nächsten Schuljahr wieder an die Schule zurück und würden die Vertretungsstunden bis dahin von anderen Musiklehrern übernommen. In den Fächern Naturwissenschaften und Chemie habe sich die Beschwerdeführerin pädagogisch nicht bewährt. Der Dienststellenausschuss habe sich mit der Problematik im gebotenen Umfang auseinandergesetzt und seine Entscheidung im Rahmen seines Entscheidungsspielraums getroffen, weshalb die Zustimmung in gesetzmäßiger Geschäftsführung erfolgt sei.

3. Mit Schriftsatz vom 25.06.2021 (eingelangt am selben Tag) erhob die Beschwerdeführerin binnen offener Frist das Rechtsmittel der Beschwerde und brachte im Wesentlichen vor, dass die angeführten pädagogischen Aspekte unsachlich, falsch und nicht nachvollziehbar seien. Sie habe den Lehrplan stets eingehalten und gebe es verschiedene pädagogische Ansätze zur Umsetzung der Lehrpläne. Mit diesen habe sie sich in einer wissenschaftlichen Arbeit im Fach Chemie auseinandergesetzt und nachgewiesen, dass ihr Ansatz nachhaltiger und motivierender sei als jener ihrer Kollegen. Das Interesse der anderen Lehrkräfte an Mehrdienstleistungen hätte nicht über ihr Interesse an einer Weiterbeschäftigung gestellt werden dürfen. Der Dienststellenausschuss hätte auch berücksichtigen müssen, dass sie bereits über 50 Jahre alt und es für sie daher schwieriger sei, eine neue Anstellung zu finden, zumal sie sich im fünften Jahr ihrer Beschäftigung als Lehrkraft befinde. Dass ihr Vertrag kurz vor der Umstellung in einen unbefristeten Vertrag nicht verlängert werden soll, hänge vermutlich auch mit ihrem – dem Dienststellenausschuss bekannten – anderen Blickwinkel zusammen, den sie als Ausländerin auf das österreichische Schulsystem im Allgemeinen und auf das XXXX im Besonderen habe sowie mit dem Umstand, dass ihr Gatte im Ministerium wegen der Gültigkeit ihres Vertrages interveniert habe. Sie könne auch nicht nachvollziehen, weshalb der Sicherstellungserlass des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) nur für unbefristet angestellte Lehrkräfte gelten solle. Es sei dort von allen Lehrern die Rede, durch deren Tätigkeiten das Unterrichts- und Verwaltungspensum abgedeckt wird. Auch sei es

fraglich, ob nur durch Mehrdienstleistungen der Kollegen tatsächlich der gesamte Chemie- und Naturwissenschaftsunterricht abgedeckt werden könne, zumal für das Schuljahr 2021/2022 sechs Stellen für das Unterrichtsfach Chemie ausgeschrieben worden seien. Es liege Willkür vor. Mit Schriftsatz vom 25.06.2021 (eingelangt am selben Tag) erhob die Beschwerdeführerin binnen offener Frist das Rechtsmittel der Beschwerde und brachte im Wesentlichen vor, dass die angeführten pädagogischen Aspekte unsachlich, falsch und nicht nachvollziehbar seien. Sie habe den Lehrplan stets eingehalten und gebe es verschiedene pädagogische Ansätze zur Umsetzung der Lehrpläne. Mit diesen habe sie sich in einer wissenschaftlichen Arbeit im Fach Chemie auseinandergesetzt und nachgewiesen, dass ihr Ansatz nachhaltiger und motivierender sei als jener ihrer Kollegen. Das Interesse der anderen Lehrkräfte an Mehrdienstleistungen hätte nicht über ihr Interesse an einer Weiterbeschäftigung gestellt werden dürfen. Der Dienststellenausschuss hätte auch berücksichtigen müssen, dass sie bereits über 50 Jahre alt und es für sie daher schwieriger sei, eine neue Anstellung zu finden, zumal sie sich im fünften Jahr ihrer Beschäftigung als Lehrkraft befinde. Dass ihr Vertrag kurz vor der Umstellung in einen unbefristeten Vertrag nicht verlängert werden soll, hänge vermutlich auch mit ihrem – dem Dienststellenausschuss bekannten – anderen Blickwinkel zusammen, den sie als Ausländerin auf das österreichische Schulsystem im Allgemeinen und auf das römisch 40 im Besonderen habe sowie mit dem Umstand, dass ihr Gatte im Ministerium wegen der Gültigkeit ihres Vertrages interveniert habe. Sie könne auch nicht nachvollziehen, weshalb der Sicherstellungserlass des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) nur für unbefristet angestellte Lehrkräfte gelten solle. Es sei dort von allen Lehrern die Rede, durch deren Tätigkeiten das Unterrichts- und Verwaltungspensum abgedeckt wird. Auch sei es fraglich, ob nur durch Mehrdienstleistungen der Kollegen tatsächlich der gesamte Chemie- und Naturwissenschaftsunterricht abgedeckt werden könne, zumal für das Schuljahr 2021 aus 2022, sechs Stellen für das Unterrichtsfach Chemie ausgeschrieben worden seien. Es liege Willkür vor.

4. Mit Schriftsatz vom 30.06.2021 (eingelangt am 15.07.2021) legte die belangte Behörde die Beschwerde samt Bezug habenden Verwaltungsunterlagen dem Bundesverwaltungsgericht vor.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Die Beschwerdeführerin war befristet von 07.09.2020 bis längstens 05.09.2021 als Karenzvertretung am XXXX beschäftigt (Entlohnungsschema/-gruppe IIL/I1). 1.1. Die Beschwerdeführerin war befristet von 07.09.2020 bis längstens 05.09.2021 als Karenzvertretung am römisch 40 beschäftigt (Entlohnungsschema/-gruppe IIL/I1).

1.2. Im Schuljahr 2020/21 unterrichtete sie das Fach Musik. Im Februar 2022 kehrte die von der Beschwerdeführerin vertretene Lehrkraft aus der Karenz zurück.

1.3. Nach der Erhebung der Wünsche der Lehrkräfte seitens des Dienststellenausschusses im Rahmen der provisorischen Lehrfächerverteilung teilte die Beschwerdeführerin mit, die Musikklassen weiterführen und zusätzlich eine Klasse in Chemie sowie in Chemie/Naturwissenschaften unterrichten zu wollen.

1.4. Der Dienststellenausschuss erhielt am 05.03.2021 den Erstentwurf der provisorischen Lehrfächerverteilung für das Schuljahr 2021/2022 und stellte fest, dass die Vertretungsstunden der Beschwerdeführerin auf Kollegen aufgeteilt wurden und die Beschwerdeführerin nicht mehr eingeplant war. Dies wurde in einer Besprechung mit der Dienststellenleitung am 08.03.2021, an welcher sämtliche Mitglieder des Dienststellenausschusses teilnahmen, thematisiert. 1.4. Der Dienststellenausschuss erhielt am 05.03.2021 den Erstentwurf der provisorischen Lehrfächerverteilung für das Schuljahr 2021 aus 2022, und stellte fest, dass die Vertretungsstunden der Beschwerdeführerin auf Kollegen aufgeteilt wurden und die Beschwerdeführerin nicht mehr eingeplant war. Dies wurde in einer Besprechung mit der Dienststellenleitung am 08.03.2021, an welcher sämtliche Mitglieder des Dienststellenausschusses teilnahmen, thematisiert.

1.5. Die Dienststellenleitung begründete ihre Vorgehensweise damit, dass die von der Beschwerdeführerin vertretene Kollegin für das Fach Musik im Februar 2022 aus der Karenz zurückkehre und die Vertretungsstunden bis dahin von Kollegen übernommen würden. Der Dienststellenausschuss wies darauf hin, dass die Beschwerdeführerin gerne Naturwissenschaften und Chemie unterrichten würde. Dem hielt die Dienststellenleitung entgegen, dass sich der Einsatz der Beschwerdeführerin in diesen Fächern im Schuljahr 2019/20 pädagogisch nicht bewährt habe. Die Kollegen seien bereit, wie auch bereits im Vorjahr, Mehrdienstleistungen zu übernehmen.

1.6. Der Dienststellenausschuss stimmte aufgrund dieser Umstände der provisorischen Lehrfächerverteilung in der Besprechung am 08.03.2021 nach eingehender Information über die Sachlage und Behandlung der Thematik zu.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Die Feststellungen ergeben sich aus den von der belangten Behörde vorgelegten Verwaltungsunterlagen sowie den Aktenbestandteilen des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens. Als Beweismittel insbesondere relevant sind das Beschlussprotokoll über die Besprechung der provisorischen Lehrfächerverteilung vom 08.03.2021 sowie die Stellungnahmen der Vorsitzenden des Dienststellenausschusses vom 05.05.2021 und vom 17.05.2021.

2.2. Die Befristung des Dienstverhältnisses der Beschwerdeführerin als Vertretung ergibt sich aus der E-Mail der Vorsitzenden des Dienststellenausschusses vom 07.05.2021 nach Einsicht in den Dienstvertrag der Beschwerdeführerin, wonach diese vertretungsweise für eine Kollegin beschäftigt sei und zwar „auf bestimmte Zeit befristet“, „längstens jedoch bis 05.09.2021 (befristeter Bedarf)“.

2.3. Die Begründung der Vorgehensweise der Schulleitung und die Zustimmung des Dienststellenausschusses zur provisorischen Lehrfächerverteilung ergibt sich aus der Stellungnahme der Vorsitzenden des Dienststellenausschusses vom 05.05.2021 sowie dem Beschlussprotokoll über die am 08.03.2021 stattgefundene Besprechung der provisorischen Lehrfächerverteilung. Die eingehende Information über die Sachlage und Behandlung der Thematik ergibt sich aus der Stellungnahme der Dienststellenausschuss-Vorsitzenden vom 17.05.2021.

2.4. Die Teilnahme sämtlicher Mitglieder des beim XXXX eingerichteten Dienststellenausschusses ergibt sich aus der Beilage zur E-Mail der Vorsitzenden des Dienststellenausschusses vom 06.05.2021, welches die Mitglieder auflistet, und dem Beschlussprotokoll über die am 08.03.2021 stattgefundene Besprechung der provisorischen Lehrfächerverteilung (Beilage 3 dieser E-Mail), welches die Anwesenden anführt. 2.4. Die Teilnahme sämtlicher Mitglieder des beim römisch 4 0 eingerichteten Dienststellenausschusses ergibt sich aus der Beilage zur E-Mail der Vorsitzenden des Dienststellenausschusses vom 06.05.2021, welches die Mitglieder auflistet, und dem Beschlussprotokoll über die am 08.03.2021 stattgefundene Besprechung der provisorischen Lehrfächerverteilung (Beilage 3 dieser E-Mail), welches die Anwesenden anführt.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1.1. Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. 3.1.1. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 41d Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) liegt daher gegenständlich eine Senatszuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 41 d, Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) liegt daher gegenständlich eine Senatszuständigkeit vor.

3.1.2. Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. 3.1.2. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

Gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG kann das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteienantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 EMRK noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegenstehen. Gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG kann das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteienantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Artikel 6, Absatz eins, EMRK noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegenstehen.

Da sich im vorliegenden Fall der Sachverhalt aus den Akten ergibt und es sich auch um keine übermäßig komplexe Rechtsfrage handelt, kann von einer – von der Beschwerdeführerin auch nicht beantragten – mündlichen Verhandlung abgesehen werden.

3.1.3. Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern

die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. 3.1.3. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist.

Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gem. Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gem. Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

3.2. Zu A)

3.2.1. Gemäß § 2 PVG ist die Personalvertretung – somit auch der Dienststellenausschuss (§ 3 Abs. 1 lit. b PVG) – nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. 3.2.1. Gemäß Paragraph 2, PVG ist die Personalvertretung – somit auch der Dienststellenausschuss (Paragraph 3, Absatz eins, Litera b, PVG) – nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern.

Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden.

Gemäß Abs. 2 leg. cit. hat sie sich bei ihrer Tätigkeit von dem Grundsatz leiten zu lassen, den Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen. Sie hat dabei auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebs Rücksicht zu nehmen. Gemäß Absatz 2, leg. cit. hat sie sich bei ihrer Tätigkeit von dem Grundsatz leiten zu lassen, den Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen. Sie hat dabei auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebs Rücksicht zu nehmen.

3.2.2. Gemäß § 41 Abs. 1 PVG obliegt der Aufsichtsbehörde die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane, welche insbesondere die Sorge um die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung umfasst. Die Aufsicht erfolgt von Amts wegen oder auf Antrag einer Person oder eines Organs der Personalvertretung, die oder das die Verletzung ihrer oder seiner Rechte durch rechtswidrige Geschäftsführung behauptet. 3.2.2. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins, PVG obliegt der Aufsichtsbehörde die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane, welche insbesondere die Sorge um die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung umfasst. Die Aufsicht erfolgt von Amts wegen oder auf Antrag einer Person oder eines Organs der Personalvertretung, die oder das die Verletzung ihrer oder seiner Rechte durch rechtswidrige Geschäftsführung behauptet.

Gemäß Abs. 2 leg. cit. ist die Aufsichtsbehörde bei der Handhabung ihres Aufsichtsrechts insbesondere berechtigt, erforderliche Auskünfte von den betroffenen Personalvertretungsorganen einzuholen, rechtswidrige Beschlüsse der Personalvertretungsorgane aufzuheben und ein Personalvertretungsorgan aufzulösen, wenn es seine Pflichten dauernd verletzt. Gemäß Absatz 2, leg. cit. ist die Aufsichtsbehörde bei der Handhabung ihres Aufsichtsrechts insbesondere berechtigt, erforderliche Auskünfte von den betroffenen Personalvertretungsorganen einzuholen, rechtswidrige Beschlüsse der Personalvertretungsorgane aufzuheben und ein Personalvertretungsorgan aufzulösen, wenn es seine Pflichten dauernd verletzt.

3.2.3. Gemäß § 10 Abs. 2 PVG sind Maßnahmen, hinsichtlich derer mit dem Dienststellenausschuss das Einvernehmen herzustellen ist (§ 9 Abs. 2), spätestens zwei Wochen vor ihrer beabsichtigten Durchführung dem Dienststellenausschuss nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Das Einvernehmen gilt als hergestellt, wenn der DA zur geplanten Maßnahme seine ausdrückliche Zustimmung gibt oder sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Mitteilung der geplanten Maßnahme nicht dazu äußert. 3.2.3. Gemäß Paragraph 10, Absatz 2, PVG sind Maßnahmen, hinsichtlich derer mit dem Dienststellenausschuss das Einvernehmen herzustellen ist (Paragraph 9, Absatz 2,), spätestens zwei Wochen vor ihrer beabsichtigten Durchführung dem Dienststellenausschuss nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Das Einvernehmen gilt als hergestellt, wenn der DA zur geplanten Maßnahme seine ausdrückliche Zustimmung gibt oder sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Mitteilung der geplanten Maßnahme nicht

dazu äußert.

3.2.4. Eine Unterstützung von Bediensteten nach § 9 Abs. 4 lit. b PVG in Einzelpersonalangelegenheiten kann auf Verlangen des Bediensteten nur dann erfolgen, wenn in der jeweiligen Angelegenheit keine Interessenkollision zwischen Bediensteten der Dienststelle besteht. Im Fall der Lehrfächerverteilung sind jedoch regelmäßig die Interessen des gesamten Lehrkörpers berührt, weshalb es nach dem PVG nicht zulässig ist, die Interessen einer einzelnen Bediensteten vorrangig zu vertreten. Dies enthebt den Dienststellenausschuss jedoch nicht von seiner Verpflichtung, die Interessen aller betroffenen Bediensteten bestmöglich zu vertreten und einen Ausgleich widerstreitender Interessen anzustreben (vgl. PVAB 01.07.2019, A16-PVAB/19).

3.2.4. Eine Unterstützung von Bediensteten nach Paragraph 9, Absatz 4, Litera b, PVG in Einzelpersonalangelegenheiten kann auf Verlangen des Bediensteten nur dann erfolgen, wenn in der jeweiligen Angelegenheit keine Interessenkollision zwischen Bediensteten der Dienststelle besteht. Im Fall der Lehrfächerverteilung sind jedoch regelmäßig die Interessen des gesamten Lehrkörpers berührt, weshalb es nach dem PVG nicht zulässig ist, die Interessen einer einzelnen Bediensteten vorrangig zu vertreten. Dies enthebt den Dienststellenausschuss jedoch nicht von seiner Verpflichtung, die Interessen aller betroffenen Bediensteten bestmöglich zu vertreten und einen Ausgleich widerstreitender Interessen anzustreben vergleiche PVAB 01.07.2019, A16-PVAB/19).

Die Grundsätze, die die Personalvertretung bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu wahren und zu fördern hat, sind im Gesetz nur sehr allgemein formuliert. Da es sich hierbei um Angelegenheiten handelt, bei denen verschiedene Gesichtspunkte zum Tragen kommen können, räumt das Gesetz nicht nur dem Dienstgeber, sondern auch der Personalvertretung bei ihrer Geschäftsführung insofern einen weiten Spielraum ein, als sie bei der Beurteilung der Frage, was den Interessen der von ihr vertretenen Bediensteten am besten diene, zu verschiedenen, mangels Determinierung durch das Gesetz weder in der einen noch in der anderen Richtung gesetzwidrigen Ergebnissen gelangen können. Eine Stellungnahme der Personalvertretung in diesem Zusammenhang kann das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu wahrenen Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen, jede Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lassen oder als willkürlich anzusehen sind (vgl. Schragel, PVG, § 2 Rz 17 mwN; PVAB 18.10.2021, A31-PVAB/21).

Die Grundsätze, die die Personalvertretung bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu wahren und zu fördern hat, sind im Gesetz nur sehr allgemein formuliert. Da es sich hierbei um Angelegenheiten handelt, bei denen verschiedene Gesichtspunkte zum Tragen kommen können, räumt das Gesetz nicht nur dem Dienstgeber, sondern auch der Personalvertretung bei ihrer Geschäftsführung insofern einen weiten Spielraum ein, als sie bei der Beurteilung der Frage, was den Interessen der von ihr vertretenen Bediensteten am besten diene, zu verschiedenen, mangels Determinierung durch das Gesetz weder in der einen noch in der anderen Richtung gesetzwidrigen Ergebnissen gelangen können. Eine Stellungnahme der Personalvertretung in diesem Zusammenhang kann das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach Paragraph 2, Absatz eins und 2 PVG zu wahrenen Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen, jede Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lassen oder als willkürlich anzusehen sind vergleiche Schragel, PVG, Paragraph 2, Rz 17 mwN; PVAB 18.10.2021, A31-PVAB/21).

3.2.5. Darüber, welche Umstände gegeben sein müssen, damit einer Behörde Willkür anzulasten ist, lässt sich keine allgemeine Aussage treffen. Ob Willkür vorliegt, kann nur dem Gesamtbild des Verhaltens der Behörde im einzelnen Fall entnommen werden. Willkürliches Verhalten liegt nach der Judikatur der Höchstgerichte u.a. in einer gehäuften Verkenntung der Rechtslage, aber auch im Unterlassen jeglicher Ermittlungstätigkeit in einem entscheidenden Punkt oder dem Unterlassen eines ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahrens überhaupt, insbesondere in Verbindung mit einem Ignorieren des Parteivorbringens und einem leichtfertigen Abgehen vom Inhalt der Akten oder dem Außerachtlassen des konkreten Sachverhaltes. Auch eine denkunmögliche Gesetzesanwendung kann Willkür indizieren (VfGH 11.06.2003, B1454/02; VwGH 23.10.2002, 2001/12/0057).

3.2.6. Für den vorliegenden Fall ergibt sich hieraus wie folgt:

Die Beschwerdeführerin war Lehrkraft an der Dienststelle, für die der Dienststellenausschuss errichtet wurde und fühlt sich in ihren durch das PVG gewährleisteten Rechten auf Unterstützung ihrer Anliegen durch den Dienststellenausschuss verletzt. Ihre Antragslegitimation ist gegeben.

Zu beurteilen ist die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung.

Aufgrund der gesetzlichen Regelung ist die Personalvertretung verpflichtet, in Erfüllung ihrer Aufgaben für die Einhaltung der zugunsten der Bediensteten geltenden Rechtsgrundlagen einzutreten.

Konkret verfügte die Beschwerdeführerin nur über einen bis längstens 05.09.2021 befristeten Vertrag und war sie im Schuljahr 2020/21 die Vertretung im Fach Musik für eine im Februar 2022 an die Dienststelle aus der Karenz zurückkehrende Lehrkraft. Es bestand daher kein Rechtsanspruch auf eine Weiterbeschäftigung im Schuljahr 2021/22.

Gemäß § 4 Abs. 4 VBG kann ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden, wobei diese Verlängerung drei Monate nicht überschreiten darf. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre. Gemäß § 90h Abs. 4 VBG ist diese Bestimmung auf Vertragslehrerinnen des Entlohnungsschemas II L – so wie es die Beschwerdeführerin war – nicht anzuwenden. Gemäß Paragraph 4, Absatz 4, VBG kann ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden, wobei diese Verlängerung drei Monate nicht überschreiten darf. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre. Gemäß Paragraph 90 h, Absatz 4, VBG ist diese Bestimmung auf Vertragslehrerinnen des Entlohnungsschemas römisch zwei L – so wie es die Beschwerdeführerin war – nicht anzuwenden.

Auch der Argumentation der Beschwerdeführerin, dass sie entgegen den Vorgaben des Sicherstellungserlasses des BMBWF nicht in die provisorische Lehrfächerverteilung aufgenommen worden sei, kann nicht gefolgt werden. Die von ihr herangezogene Passage des Erlasses, wonach in die Lehrfächerverteilung „alle LehrerInnen“ (bzw. deren Unterrichtszeilen) aufzunehmen sind, durch deren Tätigkeiten das durch rechtliche Vorgaben und standortspezifische Faktoren bestimmte Unterrichts- und Verwaltungspensum abgedeckt wird, kann nicht dahingehend verstanden werden, dass – dem befristeten Vertrag der Beschwerdeführerin widersprechend – ein Rechtsanspruch auf eine weitere Beschäftigung bestanden hätte oder sie in die provisorische Lehrfächerverteilung aufzunehmen gewesen wäre, zumal auch bereits feststand, dass die durch die Beschwerdeführerin vertretene Lehrkraft im Februar 2022 aus der Karenz zurückkehren wird.

Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes ist auch aus § 9 Abs. 3 des Schulunterrichtsgesetzes (SchUG) kein subjektives Recht eines Lehrers auf die Betrauung mit bestimmten Unterrichtsfächern abzuleiten und hat der Lehrer keinen entscheidenden Einfluss auf die von der Schulleitung nach § 9 SchUG zu treffenden organisatorischen Verfügungen. Gemäß dieser Bestimmung ist der Schulleiter verpflichtet, die Lehrfächerverteilung unter Beachtung pädagogischer und didaktischer Grundsätze, unter Bedachtnahme auf die Vorschriften über die Lehrverpflichtung und über die Lehrbefähigung sowie unter Berücksichtigung hiermit vereinbarter Wünsche der Lehrer zu erstellen. Vorgesehen ist somit lediglich die Mitberücksichtigung etwaiger hiermit vereinbarter Wünsche der Lehrer, wobei gemäß § 9 Abs. 2 lit. b PVG – wovon auch die Lehrfächerverteilung umfasst ist (vgl. OGH 30.09.2009, 9 ObA 172/08x) – Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss herzustellen ist. Dies ist konkret im Rahmen der Besprechung am 08.03.2021 erfolgt. Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes ist auch aus Paragraph 9, Absatz 3, des Schulunterrichtsgesetzes (SchUG) kein subjektives Recht eines Lehrers auf die Betrauung mit bestimmten Unterrichtsfächern abzuleiten und hat der Lehrer keinen entscheidenden Einfluss auf die von der Schulleitung nach Paragraph 9, SchUG zu treffenden organisatorischen Verfügungen. Gemäß dieser Bestimmung ist der Schulleiter verpflichtet, die Lehrfächerverteilung unter Beachtung pädagogischer und didaktischer Grundsätze, unter Bedachtnahme auf die Vorschriften über die Lehrverpflichtung und über die Lehrbefähigung sowie unter Berücksichtigung hiermit vereinbarter Wünsche der Lehrer zu erstellen. Vorgesehen ist somit lediglich die Mitberücksichtigung etwaiger hiermit vereinbarter Wünsche der Lehrer, wobei gemäß Paragraph 9, Absatz 2, Litera b, PVG – wovon auch die Lehrfächerverteilung umfasst ist vergleiche OGH 30.09.2009, 9 ObA 172/08x) – Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss herzustellen ist. Dies ist konkret im Rahmen der Besprechung am 08.03.2021 erfolgt.

Es kann auch nicht erkannt werden, dass sich der Dienststellenausschuss mit der Problematik des Falls nicht auseinandergesetzt hätte. Die bloß vertretungsweise befristete Beschäftigung der Beschwerdeführerin, die Rückkehr der von ihr vertretenen Lehrkraft für das Fach Musik und die Übernahme der Vertretungsstunden von Kollegen wurden laut Beschlussprotokoll über die am 08.03.2021 stattgefundene Besprechung der provisorischen Lehrfächerverteilung, an welcher sämtliche Mitglieder des Dienststellenausschusses teilnahmen, thematisiert. Der Dienststellenausschuss wies zudem darauf hin, dass die Beschwerdeführerin gerne Naturwissenschaften und Chemie unterrichten würde. Dem hielt die Schulleitung jedoch entgegen, dass sich der Einsatz der Beschwerdeführerin in

Naturwissenschaften und Chemie im Schuljahr 2019/20 pädagogisch nicht bewährt habe.

Laut den Stellungnahmen der Vorsitzenden des Dienststellenausschusses vom 05.05.2021 und vom 17.05.2021 informierte sich die Personalvertretung in der Besprechung eingehend über die Sachlage und behandelte das Thema mit der Schulleitung. Die Argumentation der Schulleitung war für den Dienststellenausschuss nachvollziehbar, wobei deren Vorsitzende in beiden Stellungnahmen betonte, dass die Beschwerdeführerin aufgrund des nur befristeten Dienstverhältnisses keinen Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung habe und anfallende Mehrdienstleistungen bis zur Rückkehr der von der Beschwerdeführerin vertretenen Lehrkraft zudem von Kollegen übernommen würden. Auch waren dem Ausschuss die pädagogischen Probleme bekannt und daher nachvollziehbar.

Insofern die Beschwerdeführerin moniert, dass sich der Ausschuss und die belangte Behörde von einer negativen pädagogischen Beurteilung der Beschwerdeführerin leiten ließ, bleibt anzumerken, dass das Bundesverwaltungsgericht nicht berufen ist, die Entscheidung des Dienststellenausschusses inhaltlich zu überprüfen und seine Ansichten an die Stelle des Ausschusses zu setzen, soweit keine Willkür vorliegt. Aufgrund der vorliegenden sachlichen Argumente ist eine solche aber nicht erkennbar. Im Sinne eines Gesamtinteresses hat sich der Dienststellenausschuss auch am öffentlichen Wohl zu orientieren und auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

Der Dienststellenausschuss hat sich mit der Problematik des Falls im gebotenen Umfang auseinandergesetzt und liegt kein Widerspruch zu den nach dem PVG zu wahrenden Grundsätzen vor. Die Zustimmung des Dienststellenausschusses zu einer Lehrfächerverteilung, in der die Beschwerdeführerin zwar nicht berücksichtigt wurde, es dafür aber sachliche Argumente gibt, ist insgesamt objektiv nachvollziehbar und nicht als unsachlich zu beurteilen.

Der Ansicht der belangten Behörde, dass die Zustimmung des Dienststellenausschusses zur provisorischen Lehrfächerverteilung 2021/22 in gesetzmäßiger Geschäftsführung erfolgte, ist daher nicht entgegenzutreten, weshalb der Beschwerde keine Berechtigung zukommt.

3.3. Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Im Übrigen war hinsichtlich der Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung eine auf die Umstände des Einzelfalls bezogene Prüfung vorzunehmen.

Es war somit insgesamt spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Dienststellenausschuss Dienstverhältnis Geschäftsführung Lehrer Lehrfächerverteilung Personalvertretung Personalvertretungsaufsichtsbehörde Personalvertretungsorgan

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2022:W183.2244396.1.00

Im RIS seit

08.06.2022

Zuletzt aktualisiert am

08.06.2022

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwG, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at