OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at
DVR: 4011090

Geschäftszeichen:

LVwG-950097/5/MB/JB

Datum:

Linz, 29. Mai 2018

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Dr. Brandstetter über die Beschwerde des Dipl.-Päd. C L, BEd, x, gegen den Bescheid des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung vom 17. Mai 2017, GZ: BGD-2017-205944/3-Lm, betreffend die Abweisung der Aufsichtsbeschwerde

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.

1. Mit Bescheid des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung vom 17. Mai 2017, GZ: BGD-2017-205944/3-Lm, wurde die Aufsichtsbeschwerde des Beschwerdeführers (im Folgenden: Bf) als unbegründet abgewiesen.

Als Rechtsgrundlagen führt die belangte Behörde die §§ 41 Abs. 1 und Abs. 2, 42 Bundes-Personalvertretungsgesetz – PVG, BGBl. Nr. 133/1967 i.d.g.F. in Verbindung mit § 56 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51 i.d.g.F. an.

Begründend legt die belangte Behörde im Spruch dar:

„Wie aus dem Bericht des Landesschulrates für Oberösterreich vom 25. Jänner 2016, welcher mit Schreiben vom 29. Februar 2016 an die Direktion Bildung und Gesellschaft des Amtes der Oö. Landesregierung zur Kenntnis übermittelt wurde, hervorgeht, wurden Sie mit Bescheid des Landesschulrates für Oberösterreich vom 21. Juni 2010, 1P-3913.1311260/33-10, auf die Planstelle des Leiters der Volksschule x L ernannt und dieser Schule zur Dienstleistung zugewiesen.

Gemäß § 26a Abs. 2 Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz — LDG 1984 sind Ernennungen zum Schulleiter zunächst auf einen Zeitraum von vier Jahren wirksam.

Ein Entfall dieser Befristung ist gemäß § 26a Abs. 3 LDG 1984 nach vier Jahren unter anderem nur dann vorgesehen, wenn die Dienstbehörde dem Inhaber der leitenden Funktion nicht spätestens drei Monate vor Ablauf des Zeitraumes gemäß Abs. 2 mitgeteilt hat, dass er sich auf seinem Arbeitsplatz nicht bewährt hat.

Wie weiters dem oben angeführten Bericht an die Volksanwaltschaft zu entnehmen ist, sprach der Landesschulrat für Oberösterreich mit Bescheid vom 27. Mai 2014,1P-3913/131260/61 -14, die Nichtbewährung aus.

Gegen diesen Bescheid brachten Sie ein Rechtsmittel ein. Im anschließenden Verfahren wurde diese Entscheidung durch das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich mit Erkenntnis vom 1. Oktober 2014, LVwG-950019/12/Ki/MH/ME, ersatzlos aufgehoben. Damit ist die zeitliche Befristung zur Ernennung zum Leiter entfallen.

Wie in dem Bericht an die Volksanwaltschaft weiters ausgeführt wurde, verschlechterte sich nach der Aufhebung des Bescheides des Landesschulrates für Oberösterreich durch das Landesverwaltungsgericht Oberosterreich die Situation an der Volksschule x L so, dass sich die Dienstbehörde zur Anordnung begleitender Maßnahmen veranlasst sah.

In der Folge haben Sie Ihren Dienst an der Volksschule x L, nach einigen Krankenständen, am 23. Februar 2015 wieder angetreten und bis zu Ihrer Dienstzuteilung mit Unterbrechungen durch Krankenstände ausgeübt.

Am 7. April 2015 wurden Sie im Rahmen eines Dienstgespräches von der vorübergehenden Dienstzuweisung gemäß § 21 LDG 1984 ab 8. April 2015 an die Volksschule x L, die auch Arbeiten an den beiden nahe gelegenen Neuen Mittelschulen x und x L beinhalten sollte, in Kenntnis gesetzt. Der Einsatz an den beiden Neuen Mittelschulen wurde mit 8. Juni 2015 beendet.

Die vorübergehende Dienstzuteilung wurde, weil sie eine vorübergehende Maßnahme darstellt, mit Ablauf des 7. April 2016 beendet. Mit Eingabe vom 12. Februar 2016 haben Sie bei der Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundeskanzleramt eine Aufsichtsbeschwerde wegen gesetzwidrigen Verhaltens des Vorsitzenden des Zentralausschusses für Landeslehrer für allgemeinbildende Pflichtschulen eingebracht. Diese Aufsichtsbeschwerde wurde am 15. Februar 2016 von der Vorsitzenden der Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundeskanzleramt gemäß § 42 lit. d des Bundes- Personalvertretungsgesetzes zuständigkeitshalber an die Oö. Landesregierung weitergeleitet.
In der gegenständlichen Eingabe beantragen Sie, die Aufsichtsbehörde möge Ihrer Beschwerde nachgehen und die Gründe dafür ausfindig machen, warum Herr SR OL an NMS W W als Vertreter der Personalvertretung Ihre Person, den Schuldirektor der Volksschule x L, ignoriert habe, keine Antworten und keine Hilfe und vor allem keinerlei Reaktion auf Ihre zurückliegenden Ersuchen um Unterstützung in dienstrechtlichen Angelegenheiten erfolgt sei. Vor allem habe Herr SR OL an NMS W W in Ihrem Fall auch die ihm aus seiner Stellung obliegenden Aufgaben als Verantwortlicher für Angelegenheiten nach dem Arbeitsinspektionsgesetz hinsichtlich der vorübergehenden Dienstzuweisung an die Volksschule x L nicht wahrgenommen bzw. habe er es verabsäumt, die hierfür zuständige Stelle zu verständigen. Aus diesem Grund hätten Sie auch eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft wegen Verdachtes auf Amtsmissbrauch gegen Herrn SR OL an NMS W W eingebracht. Die Auskunft, dass er in seiner Funktion als zuständiger Beamter für die Vertretung von Lehrern in Angelegenheiten des Arbeitsnehmerschutzes zuständig sei, sei vom Arbeitsinspektorat Linz erteilt worden.

Der Vorsitzende des Zentralausschusses für Landeslehrer für allgemeinbildende Pflichtschulen, Herr SR OL an NMS W W, bestätigte in seiner Stellungnahme vom 15. Juni 2016 zu Ihrer Aufsichtsbeschwerde, dass Sie sich mit Schreiben vom 24. Juni 2014 und 29. Juni 2015 an ihn gewendet haben. Hinsichtlich des Schreibens vom 24. Juni 2014 wies er jedoch darauf hin, dass das Datum dieses Schreibens nicht nachvollziehbar sei, da einerseits im selbigen Schreiben erwähnt werde, dass Sie seit 8. April 2016 in einem nach Ihrer Aussage unter der Bezeichnung „Büro“ zugewiesenem Lehrmittelabstellraum arbeiten würden, andererseits Ihre E-Mail mit den Fotos aus dem sogenannten Lehrmittelabstellraum ebenso mit 24. Juni 2014 datiert sei. Die Absendung dieser E-Mail sei jedoch am 26. Juni 2015 erfolgt.

Herr SR OL an NMS W W führte in diesem Zusammenhang weiters aus, dass er selbst in Erfahrung gebracht habe, dass Sie vom Landesschulrat für Oberösterreich als zuständige Dienstbehörde mit Wirksamkeit 8. April 2015 der Volksschule x L dienstzugeteilt worden seien. In der Folge habe er sogleich beim Landesschulrat für Oberösterreich Erkundigungen dahingehend eingeholt, ob sich durch diese Maßnahme eventuell wirtschaftliche und dienstrechtliche Nachteile für Sie ergeben könnten. Vom Landesschulrat für Oberösterreich habe er die Auskunft erhalten, dass dies nicht der Fall sei, da durch diese Maßnahme weder

eine Verringerung der Bezüge inklusive Zulagen noch Nachteile in der Dienstverpflichtung als Schulleiter eingetreten seien. Auch pensionsrechtliche Nachteile habe diese Maßnahme nicht nach sich gezogen.
Zu Ihrem Vorwurf, dass er Ihnen in der Angelegenheit „Antrag auf Änderung der vorübergehenden Dienstzuweisung“ keine Unterstützung habe zukommen lassen, äußerte sich Herr SR OL an NMS W W dahingehend, dass es sich bei der Dienstanweisung zur vorübergehenden Zuweisung an die Volksschule x L um eine Maßnahme der Dienstbehörde handle, bei der ein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung nicht vorgesehen sei.
Nach den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes sei - entgegen der Auskunft des Arbeitsinspektorates - eine Zuständigkeit des Zentralausschusses bzw. des Vorsitzenden des Zentralausschusses für Landeslehrer für allgemeinbildende Pflichtschulen für Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes nicht gegeben, da nach § 14 Abs. 1 lit. a PVG Aufgaben im Sinn des § 9 PVG dem Zentralausschuss erst dann zufallen würden, wenn diese über den Wirkungsbereich der nachgeordneten Dienststellenausschüsse hinausgehen.

Abschließend wies Herr SR OL an NMS W W darauf hin, dass er versucht habe, einen Gesprächstermin anzubieten bzw. mit Ihnen einen Gesprächstermin zu vereinbaren. Dieses Bemühen sei jedoch daran gescheitert, dass Sie sich, mit einer kurzen Unterbrechung, stets im Krankenstand befunden haben.

Mit Schreiben vom 23. Juni 2016 wurde Ihnen sodann von der Aufsichtsbehörde rechtliches Gehör zu dieser Stellungnahme gewährt.

Diese Möglichkeit wurde von Ihnen mit Schreiben vom 14. Juli 2016 wahrgenommen und von Ihnen erklärt, Ihre Beschwerde vollinhaltlich aufrechtzuerhalten.

Hierüber hat die Aufsichtsbehörde erwogen:

Nach § 42 PVG finden die Vorschriften der Abschnitte I (das sind die §§ 1 - 34) und IV (das sind die §§ 39 -41h) und des § 36 für Dienststellen, an denen unter anderem Lehrerinnen oder Lehrer für öffentliche Pflichtschulen beschäftigt sind, mit bestimmten Abweichungen Anwendung.

Nach § 41 Abs. 1 in Verbindung mit § 42 lit. d PVG hat die Landesregierung 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, über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung zu entscheiden. Sie hat dabei allfällige rechtswidrige Beschlüsse der Personalvertretungsorgane aufzuheben und im Übrigen jedenfalls die Gesetzmäßigkeit oder Gesetzwidrigkeit der den Gegenstand des Verfahrens bildenden Geschäftsführung festzustellen.

Organe der Personalvertretung sind - abgesehen von der Vertrauensperson, die in Dienststellen mit fünf bis neun Bediensteten gewählt ist - Kollegialorgane. Nur diese Unterliegen als Kollegialorgan bzw. in ihrem Organverhalten der Aufsicht der Oö. Landesregierung als Aufsichtsbehörde, nicht aber das Verhalten einzelner Mitglieder.

Wie Ihrem Beschwerdevorbringen zu entnehmen ist, fühlen Sie sich durch die Vorgangsweise des Vorsitzenden des Zentralausschusses für Landeslehrer für allgemeinbildende Pflichtschulen in Ihren Rechten verletzt.

Zur rechtlichen Prüfung der Rechtmäßigkeit des Verhaltens einzelner Personalvertreterinnen bzw. Personalvertreter ist die Aufsichtsbehörde nur dann zuständig, wenn deren Verhalten der Geschäftsführung des Personalvertretungsorganes, dem sie angehören, zuzurechnen ist.

§ 14 PVG, der die „Aufgaben des Zentralausschusses“ regelt, lautet:

§ 14. (1) Aufgabe des Zentralausschusses ist es,
a) in Angelegenheiten im Sinne des § 9, die die Bediensteten des Ressorts betreffen, für die der Zentralausschuss errichtet ist, und die über den Wirkungsbereich der nachgeordneten Dienststellen- und Fachausschüsse hinausgehen, mitzuwirken;
b) Vorsorge für ein einheitliches Vorgehen der Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) zu treffen;
c) in den in § 10 Abs. 7 genannten Fällen tätig zu werden;
d) den Zentralwahlausschuss zu bestellen (§18 Abs. 2);
e) die Leiterin oder den Leiter der Zentralstelle im Falle des § 27 Abs. 4 zu beraten und ihr oder ihm zwischen dem sechsten und vierten Monat vor Ablauf einer befristeten Bestellungsdauer (§ 9 des Bundesministeriengesetzes 1986 (BMG), BGBl. Nr. 76) eine Stellungnahme darüber abzugeben, ob eine Weiterbestellung erfolgen soll;
f) in den Fällen der §§ 27 und 28 mitzuwirken;
g) bei der Erstellung von Vorschlägen für die Zuordnung von Arbeitsplätzen zu den Grundlaufbahnen und .Funktionsgruppen der einzelnen Verwendungsgruppen jener Bediensteten des Ressorts, für die der Zentralausschuss errichtet ist, im Sinne des § 9 Abs. 1 mitzuwirken;
h) in Angelegenheiten des §12 Abs. 1 lit. e, wenn kein zuständiger Fachausschuss errichtet ist, mitzuwirken.
(2) Im Falle des Abs. 1 lit. a, g und h ist § 10 anzuwenden.
(3) Bei der Einführung von Kontrollmaßnahmen bezüglich des Umgangs von Bediensteten mit automationsunterstützten Datenverarbeitungssystemen ist mit dem Zentralausschuss im Sinne des §10 das Einvernehmen herzustellen.

Wie dieser Bestimmung zu entnehmen ist, hat der Zentralausschuss als oberstes Organ im organisatorischen Aufbau der Personalvertretung übergeordnete Aufgaben zu erfüllen. Er ist, um eine einheitliche Vorgangsweisen oder umfassende Regelungen zu gewährleisten, zur Mitwirkung und Mitentscheidung in Angelegenheiten berufen, die über den Bereich des Dienststellenausschusses hinausgehen.

Ihrem Vorbringen ist in keiner Weise zu entnehmen, dass Sie sich gegen ein Verhalten dieses Personalvertreters wenden, dass dieser namens des Zentralausschusses im Rahmen der ihm als Personalvertretungsmitglied zugewiesenen Aufgaben gesetzt habe.

Da sich Ihre Beschwerde somit gegen ein nicht dem Zentralausschuss zuzurechnendes Verhalten eines einzelnen Personalvertreters richtet, ist eine Zuständigkeit der Oö. Landesregierung zur Fällung einer Entscheidung als Aufsichtsbehörde im Sinn des § 41

Bundes-Personalvertretungsgesetz nicht gegeben, weshalb Ihr Antrag zurückzuweisen war.

Aufgrund der gegebenen Sach- und Rechtslage war daher wie im Spruch zu entscheiden.“ [Hervorhebungen nicht übernommen]

2. Mit Schreiben vom 16. Juni 2017 erhob der Bf rechtzeitig das Rechtsmittel der Beschwerde und führte darin begründend aus:

„Als Vorwort möchte ich mitteilen, dass ich mich nicht des Eindrucks erwehren kann, dass es mit Ihrem "Bescheid" lediglich darum geht, "formal rechtlich" dieses Verfahren zum Abschluss zu bringen.

Das schließe ich daraus, dass scheinbar der "Kern" des Sachverhaltes um den es dem Bediensteten L ging und geht, noch nicht so weit vorgedrungen ist, dass er von der Bescheid erlassenden Behörde erkannt wurde, oder bewusst nicht wahrgenommen wird, sondern hier versucht wird, einem "Bürger", einem Bediensteten, der um Hilfe gebeten hat, der ein festgeschriebenes Recht auf Hilfeleistung durch die Personalvertretung in seinen dienstlichen Angelegenheiten hatte, diesen hier nun mit "Kompetenzphilosophien" zu konfrontieren, die ein "normaler Bediensteter", ohne spezifische Rechtskenntnisse der einschlägigen Materie zu besitzen, auch nur ansatzweise verstehen könnte, ihm nun zu erklären, die von ihm um Hilfe ersuchten Personen, seien "DIE FALSCHEN", die "UNZUSTÄNDIGEN", die "NICHT ZUR HILFE VERPFLICHTETEN" Personen gewesen, so quasi, er hätte sich an "die Falschen" gewendet, daher Pech gehabt. Zu Recht hätte man seinem Hilferuf, folgt man diesem Bescheid, in keiner Weise, nicht einmal mit einem "Grüß Gott" Respekt erwiesen. Das ist zum Ersten völlig unverständlich.

Die belangte Behörde zieht sich mit diesem Bescheid nun scheinbar aus der Affäre, hinein in die „Unzuständigkeit“.

Diese Feststellung sollte der Bürger nun in Form eines Bescheides zur Kenntnis nehmen und den Sachverhalt als "abgeschlossen" annehmen, da es ihm ohne beste Rechtsanwälte, Spezialisten im Personalvertretungsrecht nun scheinbar "unmöglich" ist, hier in rechtskonformer Weise noch etwas entgegen zu halten. Ich werde es dennoch versuchen. Das ist jedoch unbefriedigend und erfüllt den Beschwerdeführer mit Unverständnis, da er sehen muss, dass es in der Praxis für ihn unerreichbar war, Hilfe seitens der Personalvertretung oder besonders auch als Lehrer in Fragen des Arbeitsinspektionsgesetzes, schnell und tagesaktuell eine Stelle vorzufinden, die einem weiterhilft und sich des Sachverhaltes annimmt.

Es geht hier also scheinbar darum, die berechtigte Anfrage von Herrn L "abzuwürgen" und „ungelöst“ zu beenden, damit Ruhe einkehren kann, ohne dass die eigentlichen „Unzulänglichkeiten“, die den nächsten unliebsamen Lehrer wieder genauso treffen werden wie VD L, dargestellt und geklärt werden. Das ist unbefriedigend und vermutlich rechtswidrig.

Besorgnis der Befangenheit betreffend Richter Herrn Dr. P

Neuerlich bringt L die Besorgnis der Befangenheit betreffend den Richter Herrn Dr. P vor. In mehrfach stattgefundenen rechtlichen Angelegenheiten, Erkenntnissen betreffend das Dienstverhältnis von VD L zum Landesschulrat für Oberösterreich hat dieser Richter eine offensichtliche Tendenz „gegen“ L erkennen lassen, (laufende Verfassungsgerichtsbeschwerde gegen Erkenntnisse von Herrn Dr. P) Es wird darum gebeten, diesen Akt einem anderen Richter zuzuweisen. Die genauen Begründungen sind bereits „gerichtsbekannt“.

Der Sachverhalt

Daher noch einmal in einfacher Sprache, in meiner Sprache., die Sachverhaltsdarstellung erklärt: Ein Bediensteter wurde unter vermutlicher Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften, die dem Landesschulrat für Oberösterreich bekannt sind und "bekannt sein mussten", gegen seinen Wille, ohne ein nachvollziehbares Schriftstück (fehlender Versetzungsbescheid), das auch rechtsverbindlich beeinsprucht hätte werden können, dienstversetzt auf i Jahr, nicht seiner Verwendung gemäß als Schuldirektor, sondern als "Handlanger" nur mit "niederen Tätigkeiten" betraut, ohne dass der Dienstgeber als Begründung dafür vorweisbares und nachvollziehbares "dienstliches Interesse" im Sinne der ständigen Rechtsprechung nachweisen kann., was jedoch festgeschriebenes Recht ist. An der dortigen Schule war kein dringender „Personalbedarf“ für einen Schuldirektor. Der Schuldirektor versucht dort dennoch als Handlanger, in einem "Lehrmittelkammerl", mit dem Auftrag, dort Dienst unter mehrfach gesetzeswidrigen Umständen nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz zu verrichten, vorerst sein Bestes um sehen zu können, was mit dieser „Dienstversetzung“ gemeint war. Nachweislich haben ihn die „Gesamtheit der Umstände“ dann jedoch krank gemacht. Mehr als ein Dreivierteljahr war der Bedienstete dann im Krankenstand, weil es ihm unter Bedachtnahme auf seine Gesundheit gar nicht zuzumuten war, dort diesen vorgeschriebenen Dienst unter den „billigerweise nicht zuzumutenden Arbeitsbedingungen“ weiterhin zu verrichten. Dies erkannte der Schuldirektor "eigenmächtig" und blieb dem Dienstort dann mit einer ärztlichen Bestätigung fern, was auch keinerlei weitere Reaktionen bei seinem Dienstgeber oder der Personalvertretung hervorrief.

All diese Vorgänge wurden beim Dienstgespräch am 12.7.2016 vom Präsidenten des Landesschulrates mit dem Satz quittiert: "Sie waren lange krank, wir reden nicht mehr darüber, das nehmen wir zur Kenntnis!"

In seiner Not wendete sich der Dienstnehmer nach der Versetzung im April 2015 an die VS x verzweifelt an seine Personalvertretung um Hilfe, weil er seine Gesundheit gefährdet sah und das Schuljahr nicht "sinnlos" verstreichen lassen wollte, mit Handlangertätigkeiten, die seine Kompetenzen und die Kontinuität seines Dienstes als Schuldirektor gefährdeten. Gleichzeitig wurde er ja auch durch seinen Dienstgeber von seinen Leiterkolleginnen "abgenabelt", durfte obwohl er weiterhin Schuldirektor war, keine weiteren persönlichen dienstlichen Kontakte zu dieser Gruppe mehr pflegen. (Verbot des Besuches der Leiterdienstbesprechungen, der Leiterfahrten, der Leiterstammtische udgl.) Diese Vorgangsweise brächte den Schuldirektor von seiner Kolleginnengruppe völlig weg, er verlor in diesem Jahr vollständig den Kontakt zu allen dienstlichen Belangen des Schulleiterdaseins und den Personen in seinem vorherigen Umkreis. Der Beschwerdeführer vermutet „Schädigungsabsicht“ seitens des Landesschulrates.

Das schriftliche Ersuchen an die Personalvertretung um Hilfe wurde von Herrn W "ignoriert", das bedeutet in diesem Falle konkret, nicht einmal mit einem "mhm" oder "ah", oder "wir haben Ihre Anfrage erhalten", wahrgenommen. Hier wird ein ebenfalls ein Vorstoß gegen das Personalvertretungsgesetz vermutet.

Die Gesetze besagen, dass ein derartiges Verhalten gesetzeswidrig ist, auch der Beschwerdeführer hat die ständige Rechtsprechung dazu nun nach Jahren gefunden und hier im Akt vorgelegt.

Das Ziel dieses Bescheides

Es geht also der Bescheid erlassenden Behörde in diesem Bescheid nicht darum den Aufgabenbereich der Personalvertretung so zu erkennen und die Rechtspflichten so festzustellen, dass es einem einfachen Mitarbeiter, der sich in Not befand, weil sein Dienstgeber vermutlich nicht bereit war, ihn gesetzeskonform zu behandeln, dass dieser zu unterstützen gewesen wäre, er zu beraten gewesen Wäre, man ihm beistehen hätte müssen, was der eigentliche Sinn der "PERSONALVERTRETUNG", was das Wort auch im eigentlichen Sinngehalt aussagt, "PERSONAL" und "VERTRETEN", für ihn da zu sein und seine Rechte gegenüber dem Dienstnehmer zu verteidigen, gewesen wäre, sondern festzustellen, dass bis heute nicht verbindlich mitgeteilt wird und werden muss und kann, wer nun tatsächlich die "zuständige" und "verantwortliche" Person für die dienstrechtlichen und die arbeitsrechtlichen Belange des Volksschuldirektors zum Zeitpunkt der Versetzung an die VS x und NMS x,x gewesen wäre, wer also für die Hilfestellung rechtlich verpflichtet gewesen wäre und im Sinne des Schuldirektors ex lege einschreiten hätte müssen. Noch heute weiß Herr L nicht, wie er das richtig machen hätte sollen!?

Der Sinn dieses angefochtenen Bescheides ist es im Wesentlichen L mitzuteilen, dass das Amt der Landesregierung „unzuständig“ ist Was nützt das nun dem Beschwerdeführer, da gleichzeitig auch keine Lösung des Problems ersichtlich wird, zB. die Bekanntgabe der Zuständigen.

In diesem Punkt ergeht nun seitens des Beschwerdeführers eine neuerliche Beschwerde gegen die Aufsichtsbehörde. Die Angelegenheit ist seit Februar 2016 auch nicht den geringsten Schritt einer Lösung näher gekommen. L vermutet dahinter „Absicht“.

Wer war zuständig? Was hat der Schuldirektor falsch gemacht?

Der ehemalige Schuldirektor gibt aber nicht auf, dass diese Person, die zur Hilfestellung rechtlich verpflichtet gewesen wäre, nach mehr als zwei Jahren noch ausfindig gemacht wird, in den für ihn undurchschaubaren Gesetzen der Personalvertretung und des Zentralausschusses. Der Vorsitzende des Zentralausschusses Herr W war das zum damaligen Zeitpunkt also verbindlich "NICHT", was zumindest bis heute unmissverständlich zum Ausdruck gebracht wird, auch er selbst ja es so erklärt und auch dieser Bescheid. Dennoch wurde er zur Abgabe einer Stellungnahme veranlasst, hat diese auch im Lichte der der Erkenntnisse unverständlicherweise abgegeben, obwohl er für die Hilfestellung gar nicht zuständig und verantwortlich war und der Zentralausschuss oder die Personalvertretung schon gar nicht.

Ständige Rechtsprechung - eine „vorübergehende Dienstzuweisung“ kommt einer „Versetzung“ gleich

Die rechtlich geschulten Personalvertreter müssen sich nun den Vorwurf gefallen lassen, nicht erkannt zu haben, dass die gesamte Vorgangsweise des Landesschulrates eine derartige Versetzung des Schuldirektors auf 1 Jahr (wie oben genau beschrieben), ohne Zustimmung des Bediensteten, auf einen Posten der nicht seiner Verwendung als Schuldirektor entspricht, ohne schriftlichen Bescheid und ohne Einbindung der Personalvertretung vorzunehmen, vermutlich nicht erkannt und im Sinne einer geeigneten Intervention für den Schuldirektor wahrgenommen zu haben.

Zum Einwand, es hätte sich bei der "vorübergehenden Dienstzuweisung" rechtlich gesehen um eine solche gehandelt und die Personalvertretung hätte demnach kein Mitwirkungsrecht gehabt wird folgendes bemerkt.

Der ständigen Rechtsprechung ist folgendes zu entnehmen:

Vorübergehende Dienstzuweisung auf 1 Jahr = Versetzung

Als neuen Aspekt dieser behördlichen Vorgangsweise betreffend die mündliche vorübergehende Dienstzuweisung vom 8.4.2015 welche am 7.4.2016 endete, bringe ich folgendes vor:

„Rechtssatz: RS VwGH Erkenntnis 2008/03/28 2005/12/0062

Wie sich aus dem die Verwendung der Landeslehrer regelnden Abschnitt 111 des LOG 1984 (§§ 19 ff) ergibt, erfolgt die Umschreibung in der Ernennung grundsätzlich ohne Bezug zu einer bestimmten Schule; das LDG 1984 geht nämlich von der weitgehenden Zulässigkeit von Verwendungsänderungen aus, wenn auch grundsätzlich Landeslehrer tunlichst entsprechend ihrer Lehrbefähigung (vgl. insbesondere § 43 Abs. 4 LDG 1984) und ihrer Ernennung (vgl. § 19 Abs. 3 und Abs. 8 LDG 1984) einzusetzen sind. Der Landeslehrer ist somit grundsätzlich nach den für die Planstelle maßgeblichen Kriterien (Verwendungsgruppe, Schulart, Funktion), auf die er ernannt wurde, konkret zu verwenden (einzusetzen). Der konkrete Einsatz erfolgt erstmals durch Zuweisung (§ 19 Abs. 1, allenfalls in Verbindung mit einer Zuweisung nach § 21 LDG 1984), in weiterer Folge durch bescheidförmig zu verfügende Versetzung (Sonderfall der Zuweisung; vgl. § 19 Abs. 2 LDG 1984). Lege non distinguente gilt Abschnitt III des LDG 1984 auch für Ernennungen im Dienstverhältnis. Rechtsatz: VwGH vom 11.10.2016 - 87/12/0073
Auch die Zuweisung einer anderen Stammschule iSd § 21 Abs 1 LDG stellt eine Versetzung nach § 19 Abs 2 LDG dar.“

Die Behörde Landesschulrat hat es demnach vermutlich bewusst verabsäumt, dem Schuldirektor eine schriftliche Versetzung mittels Bescheid 14 Tage vorher, unter Einbeziehung der Personalvertretung, anzukündigen, somit die Möglichkeit dazu rechtlich Stellung zu nehmen verwehrt und ihn daher vermutlich in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt. Eine Versetzung die ex lege Bescheidform verlangt, wurde demnach nur "mündlich", ohne Rechtsmittelbelehrung, in einem Dienstgespräch am 8,4.2015 von der Behörde ausgesprochen. Mindestens 20 Mal hat der Schuldirektor im Laufe dieses Gesprächs Frau LSI P, Frau PSI Mag. S und Frau Mag. R, sowie Herrn PSI T, darauf

hingewiesen, dass er dieser Vorgangsweise „nicht zustimmt“. Der Schulleiter war somit nicht in der Lage rechtmäßig gegen diese "vorübergehende Dienstzuweisung" die nach der ständigen Rechtsprechung einer Versetzung gleichzustellen war, vorzugehen und eben auch gegen die Dauer, obwohl dieser Vorgehensweise der Behörde sodann mit mehreren Eingaben, auch einem Versetzungsansuchen, das unbehandelt blieb, mehrfach widersprochen wurde. Diese Schreiben wurden allesamt von der Behörde „ignoriert“. Eine "Verbesserung" oder "Nachjustierung" wurde weder vom Landesschulrat von Amts wegen vorgenommen, noch von der Personalvertretung hinterfragt, Wahrgenommen und aufgezeigt.

Der Schulleiter hat sich somit zu Recht um Hilfe an die Personalvertretung gewendet, ohne die einschlägige Rechtsprechung im Detail gekannt zu haben. Sein „Gefühl“ hat ihm gesagt, dass hier vielleicht etwas nicht mit „rechten Dingen“ zugehen könnte. Nunmehr stellte sich heraus, dass sich bei der vorübergehenden Dienstzuweisung um eine Versetzung handelte, ohne formellen Bescheid, der verpflichtend gewesen wäre. Die Personalvertretung hat alles gewusst und nicht reagiert und ihre gesetzlichen Pflichten in keinem Punkt wie bereits ausführlich beschrieben, vermutlich nicht wahrgenommen.

Keine aufschiebende Wirkung - Kompetenzverlust Und Krankheit

„Rechtssatz: VwGH vom 23.6.1999 - 97/12/0062 - GRS wie VwGH E 1999/06/23 99/12/0083 1 Stammrechtssatz

Ein Bescheid, mit dem die Versetzung eines Landeslehrers ausgesprochen wird, ist seinem Inhalt nach ein rechtsgestaltender Bescheid. Die nach § 19 Abs 6 zweiter Satz erster Halbsatz LDG 1984 mit der Berufung gegen einen Versetzungsbescheid grundsätzlich verbundene aufschiebende Wirkung bedeutet daher in diesem Zusammenhang - jedenfalls - nicht bloß den Aufschub der Vollstreckbarkeit, sondern den Aufschub der Verbindlichkeit des Bescheides (Hinweis Walter/Mayer, Verwaltungsverfahrensrecht, 07te Auflage, zu § 12 DVG in Rz 1068 Punkt 2 sowie E 26.5.1993,92/12/0038). Das bedeutet aber umgekehrt, dass bei einem Ausschluss der aufschiebenden Wirkung die Verbindlichkeit des Versetzungsbescheides bereits vor dem Eintritt seiner formellen Rechtskraft (Unanfechtbarkeit) gegeben ist (hier: vor diesem Hintergrund ordnet der Ausspruch im erstinstanzlichen Bescheid, wonach der Beschwerdeführer MIT WIRKSAMKEIT VOM TAGE DES ERHALTES DES BESCHEIDES versetzt sei, unmissverständlich die sofortige, dh ab dem Zeitpunktseiner Zustellung gegebene Verbindlichkeit an; im Ergebnis wurde somit die aufschiebende Wirkung im Sinn des § 19 Abs 6 LDG 1984 AUSGESCHLOSSEN, auch wenn die bescheiderlassende Behörde dies nicht mit den VERBA LEGALIA zum Ausdruck gebracht und auch in der Begründung ihres Bescheides nicht näher dargelegt hat, warum die gesetzlichen Voraussetzungen für eine derartige Anordnung gegeben waren).“

Durch die vermutete Nichtbeachtung dieser Verfahrensvorschriften durch den Landesschulrat, besser der vermutlichen "bewussten Umgehung" dieser Verfahrensvorschriften, nämlich der Verpflichtung, die vorübergehende Dienstzuweisung des Schuldirektors als "Versetzung" erkennbar zu machen, rechtzeitig also 14 Tage vor Versetzung, die Personalvertretung von der geplanten Versetzung in Kenntnis zu setzen, da diese damit zu befassen war, die Versetzung voranzukündigen und dann tatsächlich mittels Bescheid festzustellen, verletzte L vermutlich in seinem subjektiven Recht, besonders wie oben bereits beschrieben, darüber hinaus aber auch dahingehend ihm das

Recht genommen wurde, gegen diese widerrechtliche Vorgangsweise der Behörde rechtlich Vorgehen zu können und rechtskonform zu verlangen, die Personalvertretung solle unterstützend wirksam werden. Die entscheidende wichtige Frage für das weitere Vorankommen des Schuldirektors, zB. auch die aufschiebende Wirkung des Versetzungsbescheides zu erlangen, wurde von der Behörde bewusst nicht eingeräumt, wodurch der Schuldirektor in seinem dienstlichen Fortkommen schwer geschädigt wurde, seine Kompetenzen verlor, wie man im Fortlauf der Geschichte sehr gut nachvollziehen kann.

Arbeitsinspektionsgesetz für Lehrer- kein Thema

Liest man die Eingaben von VD L im Akt genau, lässt sich daraus unmissverständlich erkennen, dass es sich bei seinem Ersuchen um Hilfe betreffend seine Dienstverrichtung an der VS x und NMS x,x, nicht lediglich um die Unterstützung im Sinne des "Personalvertretungsgesetzes" gehandelt hat, sondern sehr vordringlich auch im Sinne des "Arbeitsinspektionsgesetzes", wo es um die Ausstattung des Lehrmittelzimmers, die ihm vom Dienstgeber zur Arbeitsverrichtung zugemuteten vorgelegten "Arbeitsmittel", dem uralten Laptop, mit „augenschädigenden Eigenschaften“, dem Raumklima im „Gummimief“, alten „munkelnden“ Büchern und „verschwitzten alten Kleidern vom Schulspiel“, usw. gehandelt hat. Hier sollte der Schuldirektor völlig abgenabelt von der Außenwelt 8 Stunden täglich „administrative Tätigkeiten“, alleine, ohne Telefon, verrichten. Also ging es hier nicht nur um "dienstrechtliche Fragen" betreffend der 'Verwendung in der Funktion", sondern ganz wesentlich auch um arbeitsinspektoratliche Belange. Weder die anzusprechende "amtliche Stelle", noch die "zuständige Person" für diesen wichtigen Aufgabenbereich der Lehrergesundheit, konnte der Schuldirektor trotz intensivem nachweislichen Bemühen bis heute ausfindig machen.

Die wesentlich Frage: "Ah wen kann sich ein Lehrer wenden, wenn sein Arbeitsplatz nicht den arbeitsrechtlichen Vorschriften entspricht", ist und bleibt bis heute für L tatsächlich ungeklärt. Es war in einem Zeitraum von 2 Jahren nicht herauszufinden. Herr W ist es ja offensichtlich nicht.

Dieser Fragenkomplex wird hier im Bescheid zur Gänze ausgeblendet und bleibt unbehandelt. Es gibt keinen zuständigen „Namen“. Auch dazu wird bei der mündlichen Verhandlung ausreichend Zeit sein, das für den Schuldirektor für die Zukunft zu klären, wo diese Person zu finden ist und wie sie heißt.

Man lese bitte die entsprechenden Schreiben von VD L an die Personalvertretung, den Zentralausschuss, wem auch immer. Natürlich hat der Hilfesuchende in seiner Not leider nicht die sehr umfangreichen und komplexen Personalvertretungsgesetze und die "Kompetenzverteilungen" gelesen und studiert, geschweige denn, er hätte sie begreifen können, was einem „Normalbürger“ unmöglich erscheint, um sodann die tatsächlich richtige Ansprechperson, oder den "kollegial verantwortlichen Kreis" der Personen, die über- oder untergeordneten Ausschüsse, Vertrauenspersonen oder Zentralausschüsse, herauszufinden, die ihm hier dem Gesetz entsprechend helfen hätten können, dazu auch gesetzlich verpflichtet gewesen wären. Schon alleine diesen Sachverhalt für die Zukunft den Hilfesuchenden Lehrpersonen zu vereinfachen, wäre ein voller Erfolg, würde „Bürgernähe“ bedeuten.

Es geht einzig und allein darum, dass hier auf das Wesentliche reduziert festgestellt werden muss, dass VD L in seiner Not mit keinem Wort seitens der Personalvertretung eine Unterstützung, ein SMS, eine E-Mail, ein Brief, erhalten hat, woraus er erkennen hätte können, dass bei der Personalvertretung irgendjemand da ist, der ihn beraten, ihm eine Hilfestellung in irgendeiner Form gewährt hätte, lediglich auch nur eine einfache Auskunft über die Zuständige Person geben wollte. Frau VD K hat das am 5.3.201.5 bei einem Gespräch unter vier Augen in einer anderen Angelegenheit in der Direktion der VS x Linz so auf den Punkt gebracht. Auf meine Frage, wer mir seitens der Personalvertretung helfen würde, da ich als Schuldirektor ja auch ein "Lehrer", "Personal" sei, meinte sie lakonisch: "Niemand". Anmerkung: Intention war ja: "L muss weg, am besten "lautlos" und "ohne Kommentar" in der Versenkung verschwinden, oder in einem „Lehrmittelkammerl“ bis zum Eintritt der Pension. Niemand soll diesem Mann in irgendeiner Form helfen, er soll verschwinden. Diese Haltung ist generell aus all diesen Vorgängen um den Schulleiter und den Handlungen des involvierten Personenkreises unmissverständlich abzulesen. Der ehemalige Schulleiter wehrt sich dagegen.

Wichtig zu wiederholen scheint mir - vermutlich versäumte Aufgaben der Personalvertretung im Falle „VD L" - noch einmal dargestellt

„Selbst dann, wenn ein Verlangen eines Bittstellers abzulehnen ist, hat er ein Recht darauf, auf ein Verlangen eine Antwort zu erhalten, wenn eine Antwortpflicht schon jeden Personalvertreter trifft. (§ 31 Abs. 2 PVGO) Durch die Antwort wird der Bedienstete erst in die Lage versetzt, daraus die ihm allenfalls notwendig erscheinenden Konsequenzen zu ziehen (siehe auch PVAK vom 2. Mai 19.94, A 11/94). (Geschäftszahl A 19-PVAB/14 Entscheidungsdatum 16.03.2015) (Geschäftszahl A 13-PVAB/14 Entscheidungsdatum 08.10.2014)

Die Personalvertretung hat die Interessen der Bediensteten iSd § 2 Abs. 1 PVG zu wahren und zu fördern sowie dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Vorschriften eingehalten und durchgeführt werden. Auch ist die Personalvertretung dazu verhalten, ihre Aufgaben gegenüber dem DL ausschließlich entsprechend den Vorgaben des PVG - hier insbesondere iSd §§ 9 und 10 PVG - wahrzunehmen. (Geschäftszahl A 14-PVAB/14 Entscheidungsdatum 17.11.2014)

Nach § 9 Abs. 4 lit. b PVG obliegt es dem DA, sofern dies von Bediensteten für ihre Person verlangt wird, diese in Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten. Gemäß § 31 Abs. 1 der Bundes-Personalvertretungs-Geschäftsordnung (PVGO), BGBl. Nr. 35/1968, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 143/2014, sind die Bediensteten berechtigt, Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen bei jedem Mitglied des für sie zuständigen DA einzubringen. § 31 Abs. 2 PVGO verpflichtet die Personalvertreter/innen, Anfragen der Bediensteten zu beantworten oder ihrem Ausschuss weiterzugeben; über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen der Bediensteten haben die Personalvertreter/innen jedenfalls dem Ausschuss, dem sie angehören, zu berichten, sofern dies vom Bediensteten oder von der Bediensteten verlangt wird. (Geschäftszahl A 31-PVAB/13 Entscheidungsdatum 03.09.2014)

In jedem Fall muss der DA aber auf ein ihm übermitteltes Ersuchen um Einzelvertretung zeitgerecht und in gehöriger Form reagieren, erachtet er die Vertretung als unzulässig oder Unmöglich, hat er das Verlangen auf Vertretung formell durch einen Beschluss abzulehnen

und den betroffenen Bediensteten hievon zu verständigen; dieser kann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die PVAK überprüfen lassen (A 18-PVAK/10 ua; Schragel, PVG § 9 Rz 76). Für die Beschlussfassung über ein Vertretungsverlangen ist im Gesetz zwar keine Frist gesetzt, jedoch ist in angemessener Frist förmlich Beschluss zu fassen, da länger dauernde Untätigkeit als Rechtsverweigerung angesehen werden müsste (Schragel, PVG § 9 Rz 76). (Geschäftszahl A18-PVAK/11 Entscheidungsdatum 14.11.2011)

Dass der Dienstgeber im Sinne des vorliegenden Gesetzes wohl das Recht hat sich auch zu beschweren und ihm daraus keine negativen Folgen für eine weitere Vertretung durch die Personalvertretung erwachsen darf, lese ich in folgendem Dokument. (Geschäftszahl A8-PVAK/06 Entscheidungsdatum 07.05.2007)

Die Personalvertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern und dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden. (Dokumenttyp Rechtssatz Geschäftszahl A18-PVAK/03 Entscheidungsdatum 08.09.2003) Die Tätigkeit der Personalvertretung unterliegt aber dem allgemeinen Willkürverbot. (Geschäftszahl A3-PVAK/03 Entscheidungsdatum 31.03.2003)

Sinngemäß gibt einem auch folgender Rechtssatz zu denken, da ein Einschreiten bei der vorübergehenden Dienstzuweisung zu administrativen Tätigkeiten an die VS x sich die Personalvertretung auch nicht zu Wort gemeldet hat, obwohl sich die Arbeitsinhalte“ für einen Schuldirektor mehr als gravierend im negativen Sinne geändert haben.
(Geschäftszahl G7-PVAK/02 Entscheidungsdatum 11.11.2002)“

Tatsache ist, die Bediensteten des Landesschulrates sowie der Personalvertretung „kennen sich gut", pflegen eine „kollegiale Dienstbeziehung“ zueinander und gehören mehrheitliche der „CLV Familie“ an. Durch seine Beobachtungen auch im Disziplinarverfahren und anderen gerichtlichen Vorgängen der letzten Zeit vermutet der ehemalige Schuldirektor „Befangenheit“, soweit das Auge, reicht - gegen L. Der Beschwerdeführer wird versuchen mit seinem rechtlichen Anliegen in „Behörden - Sphären“ zu kommen (CLV-FCG Einfluss), wo dieser Einfluss weniger wird und der Sachverhalt „objektiv“ betrachtet und „objektiv“ rechtlich behandelt wird.

Der Dienstnehmer kann das nicht wissen!

Um noch einmal zu unterstreichen was ich meine, ersuche ich Sie, diesen von Ihnen geschriebenen Absatz versuchsweise einem "Lehrer" vorzulesen und ihn zu fragen, was er unter dem Gesagten verstehen würde, ob er den Bedeutungsgehalt verstanden hat. Ich kenne mich nicht aus und will mich auch nicht auskennen, weil dies nicht meine Aufgabe ist - das Studium dieser Gesetze. Ich habe damals mehrere unmissverständliche in einfachen Worten gehaltene Anfragen an die Personalvertretung gestellt, mit dem Ersuchen und der Bitte mir in meinen Belangen zu helfen. Mir so einen Absatz hier als Antwort zu schreiben ist fast eine....? Jedenfalls eine Zumutung.

„Nach den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes sei - entgegen der Auskunft des Arbeitsinspektorates - eine Zuständigkeit des Zentralausschusses bzw. des Vorsitzenden des Zentralausschusses für Landeslehrer für allgemeinbildende Pflichtschulen

für -Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes nicht gegeben, da nach § 14 Abs. 1 lit. a PVG Aufgaben im Sinn des § 9 PVG dem Zentralausschuss erst dann zufallen würden, wenn diese über den Wirkungsbereich der nachgeordneten Dienststellenausschüsse hinausgehen.
Wenn sich ein Bediensteter über Hinweis des Arbeitsinspektorates Linz an den Herrn W, wohlgemerkt damals dem Vorsitzenden, des Zentralausschusses, Personalvertretung, schriftlich mit der Bitte um Beratung und Hilfe wendet, ist es in jedem Fall unverständlich, dass dieser sich, "tot stellt", dem Fragesteller im Sinne des Offizialprinzips keine weiterführende Hilfe, zumindest in Form einer Auskunft, ihm die zuständige Person nennt, für den Fall dass er nach den Gesetzen nicht zuständig sei, was er ja auch offensichtlich so gedeutet hat. Warum er sich nicht mit den erforderlichen Hinweisen an den Schuldirektor gewendet hat, ist derzeit noch unbekannt. Ferienzeit, ein kranker Schuldirektor und Arbeitsüberlastung scheinen hier keine geeigneten Entschuldigungsgründe für einen kurzen Hinweis zu sein, ein SMS oder eine Kurznachricht. Darin sieht der Beschwerdeführer ein folgenschweres "Verschulden" im Anbetracht der weiteren Geschehnisse für seinen Dienstverlauf, mit dem Endergebnis der "Entlassung" aus dem Dienstverhältnis. Bemerkt wird, dass sieh der Schuldirektor rein „gar nichts“ zu Schulden kommen hat lassen, was man im Sinne der gesetzlichen Vorschriften als solche bezeichnen könnte. Auch führt der Beschwerdeführer dieses "Nichthandeln" auf die generell vermutete "negative" Haltung der Personalvertretung seiner Person gegenüber zurück; was durch notorische "Nichttätigkeit" für den Schuldirektor über Jahre zum Ausdruck gebracht wurde.

Gesprächstermin - schon der Versuch ist gescheitert!

Laut seinen Angaben hätte Herr W "versucht" einen Gesprächstermin "anzubieten". Von diesem Versuch hat VD L weder schriftlich noch mündlich etwas bemerkt. Leider! Eine Kurzmitteilung wäre in jedem Fall vom Schuldirektor freudig aufgenommen worden und auch gesetzlich vorgesehen gewesen.

Da die Personalvertretung "in keiner Weise" für VD L tätig wurde, liegt vermutlich aber vermutlich, wie ausführlich dargestellt, eine Gesetzeswidrigkeit seitens dieser Behörde, seiner Personen, vor. Auch das Vorbringen, Herr g wäre stets krank gewesen, aus dem Grund Herr W mit ihm keinen Kontakt aufnehmen konnte, ist unrichtig, da es dem Schuldirektor auch jederzeit im Krankenstand möglich und erlaubt gewesen wäre, trotz Krankenstand "ein so wichtiges Gespräch“ zu führen, dies ja im. Krankenstand keinesfalls verboten ist, was man auch der ständigen Rechtsprechung entnehmen kann. Die „Empfangskanäle“, wie Postkasten, Handy, SMS und E-Mail Account von L waren „offen“ und werden von ihm regelmäßig überprüft. Hätte es seitens der Zuständigen einen ehrlichen Versuch gegeben mit VD L in Kontakt zu kommen, hätte dieser auch mitgeteilt, dass das Ausmaß der Krankheit "nicht so schwer gewesen ist", dass er "nicht sprechen" hätte können.. Bei dieser Aussage von Herrn W handelte es sich objektiv gesehen um eine "Schutzbehauptung” von Herrn W, obwohl er ja das gar nicht notwendig gehabt hätte, da er ja wie hier festgestellt und er auch selber angibt, für diese Angelegenheit gar nicht zuständig ist. Die Gesetzesstellen wurden im vergangenen Schreiben und oben in diesem Schreiben von mir umfangreich dargestellt, die das gesetzeswidrige Handeln der Personalvertretung, der zuständigen „unbekannten“ Person, dem zuständigen Personenkreis, dem Kollegium, vielleicht dem Zentralausschuss, darstellen sollen.

Der Bescheid

„Hierüber hat die Aufsichtsbehörde erwogen;

Nach § 42 PVG finden die Vorschriften der Abschnitte I (das sind die §§1-34) und IV (das sind die §§ 39 -41h) und des § 36 für Dienststellen, an denen unter anderem Lehrerinnen oder Lehrer für öffentliche Pflichtschulen beschäftigt sind, mit bestimmten Abweichungen Anwendung.“

Die "Abweichungen" würden mich interessieren, betreffen diese mich in irgendeiner Weise?

„Nach § 41 Abs. 1 in Verbindung mit § 42 lit. d PVG hat die Landesregierung 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, über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung zu entscheiden. Sie hat dabei allfällige rechtswidrige Beschlüsse der Personalvertretungsorgane aufzuheben und im Übrigen jedenfalls die Gesetzmäßigkeit oder Gesetzwidrigkeit der den Gegenstand des Verfahrens bildenden Geschäftsführung .festzustellen.“

Das bringt L nicht weiter!

„Organe der Personalvertretung sind - abgesehen von der Vertrauensperson, die in Dienststellen mit fünf bis neun Bediensteten gewählt ist – Kollegialorgane. Nur diese Unterliegen als Kollegialorgan bzw. in ihrem Organ verhalten der Aufsicht der Oö. Landes-regierung als Aufsichtsbehörde, nicht aber das Verhalten einzelner Mitglieder.“

Es wird vermutet, dass, das „Kollegialorgan“ versagt hat. Ich weite meine Aufsichtsbeschwerde hiermit auf das „Kollegialorgan“ aus.

„Wie Ihrem Beschwerdevorbringen zu entnehmen ist, fühlen Sie sich durch die Vorgangsweise des Vorsitzenden des Zentralausschusses für Landeslehrer für allgemeinbildende Pflichtschuten in Ihren Rechten verletzt.

Zur rechtlichen Prüfung der Rechtmäßigkeit des Verhaltens einzelner Personalvertreterinnen bzw. Personalvertreter ist die Aufsichtsbehörde nur dann zuständig, wenn deren Verhalten der Geschäftsführung des Personalvertretungsorganes, dem sie angehören, zuzurechnen ist.“

Ich werde diesen Schriftverkehr wieder dem Bundeskanzleramt und dem Verfassungsdienst zur Klärung der Zuständigkeit zukommen lassen, mit der Anfrage, wie ein Bürger sinnvoll mit derartigen Informationen umgehen soll. Es ist nicht möglich, diese Aussagen hier irgendwie sinnvoll zu verwerten. Verstehen Sie das?
„Zur rechtlichen Prüfung der Rechtmäßigkeit des Verhaltens einzelner Personalvertreterinnen bzw. Personalvertreter ist die Aufsichtsbehörde nur dann zuständig, wenn deren Verhalten der Geschäftsführung des Personalvertretungsorganes, dem sie angehören, zuzurechnen ist.

§ 14 PVG, der die „Aufgaben des Zentralausschusses“ regelt, lautet:
§ 14. (1) Aufgabe des Zentralausschusses ist es,

a) in Angelegenheiten im Sinne des § 9, die die Bediensteten des' Ressorts betreffen, für die der Zentralausschuss errichtet ist, und die Ober den Wirkungsbereich der nachgeordneten Dienststellen- und Fachausschüsse hinausgehen, mitzuwirken;
b) Vorsorge für ein einheitliches Vorgehen der Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) zu treffen;
c) in den in § 10 Abs. 7 genannten Fällen tätig zu werden;
d) den Zentralwahlausschuss zu bestellen (§ 18 Abs. 2);“

Daher unzuständig! Wer ist zuständig? Bitte die Adresse bekanntgeben, damit ich mich mit meinem Anliegen an die „richtige Adresse“ wenden kann.

”
e) die Leiterin oder den Leiter der Zentralstelle im Falle des § 27 Abs. 4 zu beraten und ihr oder ihm zwischen dem sechsten und vierten Monat vor Ablauf einer befristeten Bestellungsdauer (§ 9 des Bundesministeriengesetzes 1986 (BMG), BGBl. Nr. 76) eine Stellungnahme darüber abzugeben, ob eine Weiterbestellung erfolgen soll;
f) in den Fällen der §§ 27 und 28 mitzuwirken;
g) bei der Erstellung von Vorschlägen für die Zuordnung von Arbeitsplätzen zu den Grundlaufbahnen und Funktionsgruppen der einzelnen Verwendungsgruppen jener Bediensteten des Ressorts, für die der Zentralausschuss errichtet ist, im Sinne des § 9 Abs. 1 mitzuwirken;
h) in Angelegenheiten des § 12 Abs. 1 lit e, wenn kein zuständiger Fachausschuss errichtet ist, mitzuwirken.
(2) Im Falle des Abs. 1 lit. a, g und h ist § 10 anzuwenden.
(3)Bei der Einführung von Kontrollmaßnahmen bezüglich des Umgangs von Bediensteten mit automationsunterstützten Datenverarbeitungssystemen ist mit dem Zentralausschuss im Sinne des §10 das Einvernehmen herzustellen.“

„Wie dieser Bestimmung zu entnehmen ist, hat der Zentralausschuss als oberstes Organ im organisatorischen Aufbau der Personalvertretung übergeordnete Aufgaben zu erfüllen. Er ist, um eine einheitliche Vorgangsweisen oder umfassende Regelungen zu gewährleisten, zur Mitwirkung und Mitentscheidung in Angelegenheiten berufen, die über den Bereich des Dienststellenausschusses hinausgehen.“

Der § 14 PVG g besagt, dass es Aufgabe des Zentralausschusses ist, bei der Erstellung von Vorschlägen für die Zuordnung von Arbeitsplätzen im Sinne des § 9 Abs. 1 mitzuwirken, nur, wenn diese über den Wirkungsbereich der nachgeordneten Dienststellenausschüsse hinausgeht. L wusste und weiß bis heute nicht, ob hier der von ihm angefragte DA Vorsitzende die Verpflichtung hatte, in irgendeiner Weise tätig zu werden!? Er vermutet es aber.

Das hätte hier aber greifen müssen!

Der Beschwerdeführer hofft, dass ihm das bei der mündlichen Verhandlung erklärt wird, worin die Aufgaben von Herrn W nach Anfrage durch den Bittsteller gelegen wären und wo die für ihn zuständigen Personen oder Personenkreise erreichbar gewesen wären und sind.

Vorbringen wurde „falsch und falsch adressiert" formuliert

Hier wird auch festgestellt, der Beschwerdeführer hätte wiederum nicht richtig ein ihn betreffendes Fehlverhalten in geeigneter Weise an die richtige Person zum Ausdruck gebracht. L gibt aber die Hoffnung nicht auf, dass ihm irgendjemand das so erklären wird, dass er das richtig machen kann, ihm also jemand sagt, was er damals konkret falsch gemacht hat und nicht ausschweifend erklärt wer hier für was „nicht zuständig“ ist.

Der Beschwerdeführer ist aber der Ansicht, er hätte seine Bitte, sein Anliegen Herrn W doch so erklärt, dass dieser gewusst haben muss, was das Anliegen von Herrn L gewesen sei. Eine Erledigung dieser Anfrage kann nicht sein, dass man eine Aufsichtsbeschwerde einbringt und dann Jahre später erklärt bekommt, nicht einmal die Aufsichtsbeschwerde sei für die Bearbeitung der Angelegenheit zuständig, aber schon gar nicht der Obmann der Personalvertretung, Herr W.

L nun hier zu erklären, er hätte sein Anliegen nicht in geeigneter Weise so formuliert und richtig adressiert, dass es behandelt werden hätte können oder müssen, erachtet der Beschwerdeführer nach dem Hausverstand trotzdem als „missachtete Verpflichtung“ von Herrn W, bzw. anderen Vertretern der Personalabteilung oder unter- oder übergeordneten Ausschüssen oder Behörden, zumindest einer „Informationspflicht“ unterlegen zu sein. Es kann nicht sein, dass trotz gesetzlicher Verpflichtung ein Mitarbeiter mit solchen schwerwiegenden und folgenschweren Fragen „einfach alleine gelassen“ wird, von einer mächtigen und von Steuergeldern bezahlten Organisation. Dafür muss jemand verantwortlich sein, den ich ausforschen werde.

Ursprüngliche Eingabe an die Aufsichtsbehörde beim Bundeskanzleramt - Mitteilung: „nicht zuständig!"

Es wird hier jedenfalls mitgeteilt, dass die OÖ. Landesregierung zur Fällung einer Entscheidung als Aufsichtsbehörde im Sinne des § 41 Bundes-Personalvertretungsgesetz nicht zuständig ist, warum der Antrag zurückzuweisen war. Hier wird angemerkt, dass L das Anliegen ursprünglich an das Bundeskanzleramt übermittelt hat, die Aufsichtsbehörde der Aufsichtsbehörde, so er glaubte, welches die Zuständigkeit des Amtes der OÖ. Landesregierung für die Angelegenheit jedoch festgestellt hat. Leider hat sich die Aufsichtsbehörde beim Bundeskanzleramt also auch hinsichtlich der Kompetenzzuteilung geirrt. Also liegt hier ein vergleichbarer Fall vor, so wie die Aussage des Arbeitsinspektorates Linz, es sei für die Angelegenheiten des Arbeitsinspektionsgesetzes der Obmann der Personalvertretung oder des Zentralausschusses zuständig. L schreibt und schreibt und findet bis heute durch Zufall leider nicht die richtige Adresse, die für seine Angelegenheit zuständig ist. Der Fall beginnt „im Kreis“ zu gehen, der Aufwand für alle Beteiligten wird „mächtiger“. L wird weiter nach der für seinen Fall zuständigen Person und Behörde suchen, bis er sie gefunden hat.

An das Offizialprinzip wird an dieser Stelle wieder erinnert, welches nach Anfrage im April 2015 bereits greifen hätte sollen und eine Lösung in Aussicht gestellt hätte.

Der Antragsteller bekommt immer mehr den Eindruck, dass sich mit dieser Angelegenheit letztlich das Verfassungsgericht befassen muss, um den für den Bürger und Betroffenen Gesetzes- und Kompetenzverteilungsdschungel so darzustellen und zu vereinfachen, dass ein einfacher Bürger sofort wenn der Antragsgrund auftritt erkennen kann, wohin er sich mit welchem Anliegen wenden muss, um möglichst rasch zum Ziel zu kommen. Von

Bürgernähe hört man ja sehr viel. Auch ein Schuldirektor ist ein Bürger und er hat sich an eine Behörde um Hilfe gewandt, die auch von seinen Steuergeldern erhalten wird. Ohne jeglichen Erfolgt, bis heute nur zu seinem Nachteil. Will das die Behörde dem Bürger spiegeln um ihn von Anfragen um Hilfe „abzuhalten“?

Diese hier dargestellte und von mir dokumentierte Vorgangsweise - der Vorfall war April 2015 ist für den „Normalverbraucher“ unzumutbar und ungangbar - ein wichtiger Punkt, der hierzu klären sein wird, ob diese Vorgangsweise der Behörden sich noch in einem „tolerierbaren Bereich“ (Ermessensspielraum) bewegt hat und bewegt, oder ob hier Versäumnisse mit schwerwiegenden Folgen für den Schuldirektor vorliegen.

Auch die Volksanwaltschaft werde ich mit dieser Angelegenheit nach der mündlichen Verhandlung neuerlich konfrontieren, damit der Ausgang dieser Angelegenheit auch der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt wird.

Offen Fragen

Es bleiben somit einige Fragen bis heute offen, die noch geklärt werden müssen:

1. An welche Adresse hätte der Schuldirektor damals im April 2015 seine Bitte um Hilfe hinsichtlich einer Unterstützung, einer rechtlichen Erklärung dieser rechtswidrigen "mündlichen" Versetzung durch den Dienstgeber, richten müssen?
2. Wohin und in welcher Form wendet sich ein Lehrer, ein Schuldirektor, wenn ihm von seinem Dienstgeber ein nachweislich krankmachender Arbeitsplatz zugemutet wird? An wen. hätte er sich in richtiger Weise mit seiner Bitte um Überprüfung seines Arbeitsplatzes hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Vorschriften im Sinne des Arbeitsinspektionsgesetzes wenden müssen, also an welche Person? Das Arbeitsinspektorat Linz hat ihm offensichtlich die falsche Auskunft gegeben? Welche Person ist die gesetzlich richtige Ansprechperson?
3. Gilt für die Personalvertretung, den Zentralausschuss, nicht ebenso das Offizialprinzip?" Müsste nicht ein Bediensteter der Personalvertretung, der die einschlägigen Gesetze ja wohl besser kennt als der Bittsteller, VON SICH AUS dem Bittsteller den Weg zu seiner Hilfe, die zuständige Person, nennen, an die er sich mit seinem Anliegen wenden kann? Warum konnte VD L nicht auf dieses Prinzip vertrauen? Warum wurde nicht einmal' das Mindestmaß dieser Hilfe gewährt, ihm die richtige Auskunft, die richtige Adresse für seine Bitte zu nennen?
4. Wohin und in welcher Form wendet sich ein Schuldirektor der 1 Jahr gegen seinen Willen und ohne schriftlichen Versetzungsbescheid auf einen Posten versetzt wird, der in keiner Weise besonders auch nicht nach den Arbeitsinhalten, der Funktion, seiner Verwendungsgruppe entspricht und das erforderliche „dienstliche Interesse“
5. für seinen Dienstgeber im gesetzlich vorgesehenen Sinne dafür gar nicht vorliegt, (in meinem Fall eine „Falschinterpretation“ des Ausdruckes „dienstliches Interesse“ durch den Landesschulrat- aufständische Lehrpersonen, Eltern und renitente Medien können nicht gesetzeskonform als „dienstliches Interesse“ für eine Versetzung verwendet werden - Gespräche hätten hier mehr voran gebracht)

Das sind und bleiben die brennenden und bis heute unbeantworteten Fragen für den Betroffenen, nicht vordringlich die, welche Person in der Personalvertretung, welche Personengruppe, oder welche Behörde für Aufsichtsbeschwerden zuständig sind und aus

welchen Gründen ein Handeln und erkennen im Sinne des Bürgers nicht möglich ist Der Beschwerdeführer hofft, dass der weitere Verlauf des Verfahrens diese Fragen klären wird.

ANTRÄGE

1) Das hohe Gericht möge eine mündliche Verhandlung anberaumen, um Klarheit in die derzeitige „Ausgangssituation“ zu bringen.
   a) Zuständigkeit zum Zeitpunkt der Bittstellung März 2015,
   b) handlungsverpflichtete Person für die Personalvertretungsangelegenheiten,
   c) zuständige Person für die Arbeitsinspektion
   d) zuständige Behörde für die Aufsichtsbeschwerde gegen die unbekannte nichthandelnde Person der Personalvertretung
   e) zuständige Behörde für die Beschwerde hinsichtlich der nichthandelnden derzeit unbekannten zuständigen Person für das Arbeitsinspektionsgesetzes der Lehrperson
2) Das hohe Gericht möge erkennen, welche Person für sein ausführlich beschriebenes Anliegen zum damaligen Zeitpunkt zuständig gewesen wäre, wohin er in rechter Weise seine Bitten entsprechend stellen hätte können.
3) Das hohe Gericht möge erkennen, welche Behörde für die Bearbeitung der Aufsichtsbeschwerde zuständig ist (Bundeskanzleramt oder Amt der OÖ. Landesregierung)
4) Das hohe Gericht möge erkennen welche Behörde die Entscheidung über die Gesetzeswidrigkeiten des auszuforschenden Personalvertreters zu fällen hat, damit der Beschwerdeführer gegen das Nichthandeln und die verantwortliche Person im Sinne der Vorbringens Vorgehen kann.
5) Folgende vermutete „Vergehen“ mögen im Lichte der oben näher beschriebenen gesetzlichen Vorschriften nach dem Personalvertretungsgesetz in einer geeigneten Form festgestellt und belangt bzw. belangbar gemacht werden. Es kahn auch vorerst einmal darum gehen, die zu belangende Person bzw. Personengruppe oder Behörde zu eruieren, zu erkennen und dem Beschwerdeführer bekannt zu machen. Somit hat dieser dann die Möglichkeit, seine Anfrage richtig zu adressieren:
   - Keine Wahrnehmung der Funktion des Arbeitnehmerschutzes nach dem Arbeitsinspektionsgesetz für VD L am Arbeitsplatz an der VS x im Zeitraum vom 8.4.2015 bis 7.4.2016 durch eine derzeit noch unbekannte Person (Evaluierung des Arbeitsplatzes nach den Vorschriften der einschlägigen Gesetzesbestimmungen)
   - Keinerlei Unterstützung der Personalvertretung trotz vieler Ersuchen, (verantwortlich eine derzeit unbekannte Person)
   - Das Recht auf eine Mitteilung nach einem Ersuchen wurde generell missachtet, (vermutlich Herr W)
     - Die Vertretung wurde nicht durch „Beschluss“ abgelehnt. Es scheint eine Rechtsverweigerung vorzuliegen. (Personengruppe und Verantwortlicher derzeit unbekannt)
   - Gegen die Arbeitsinhalte bei der vorübergehenden Dienstzuweisung, die in keiner Weise der Verwendung eines Schuldirektors entsprachen, wurde seitens der Personalvertretung nicht unterstützend, gar nicht interveniert. Es lag auch für den Landesschulrat kein „dienstliches Interesse“, was die ständige Rechtsprechung darunter versteht, vor und es wurde kein Versetzungsbescheid vom LSR erlassen. Vermutlich kennt die Personalvertretung die ständige Rechtsprechung und hat für den Schuldirektor nicht interveniert obwohl der Sachverhalt jedem schon alleine

durch die Medienberichte öffentlich bekannt gemacht wurde. Eine Intervention seitens Herrn W beschränkte sich laut seinen Angaben auf die Frage, ob der Schulleiter nicht „finanziell“ schlechter gestellt wurde, ob er also seine Leiterzulage noch bekam. Diese Form der Nachfrage war im Lichte der Erläuterungen in diesem Schriftstück „zu kurz gefasst“. Die Ansprechpunkte wären andere gewesen: „Warum wurde kein Versetzungsbescheid erlassen? Warum wurde der Arbeitsplatz nicht nach den Vorschriften des Arbeitsinspektionsgesetzes evaluiert? Worin lag das „dienstliche Interesse“ für diese Versetzung? Wie hätte die Personalvertretung hier als Vertretung von VD L dagegen argumentiert? Usw.

- Generell wurde nicht darauf geachtet, dass für L die geltenden Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes eingehalten werden. Die Verantwortlichen dafür sollen erkannt werden.“

[Hervorhebungen nicht übernommen]

3. Mit Schreiben vom 4. Juli 2017 legte die belangte Behörde den verfahrensgegenständlichen Akt dem Landesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

4. Mit Schreiben vom 23. August 2017 gewährte das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich dem Bf die Möglichkeit Beweismittel betreffend das Absendungsdatum der Beschwerdeschrift sowie die Bestätigung über das Datum der Aufgabe der eingeschriebenen Beschwerde an das Amt der Oberösterreichischen Landesregierung vorzulegen. Dies erfolgte mit Schreiben des Bf vom 31. August 2017.

II.

1. Der entscheidungswesentliche Sachverhalt ergibt sich im Hinblick auf die Sache des Verfahrens (§ 27 VwGVG = unzulässig zurück) unstrittig aus den unter Pkt. I.1. und I.2. angeführten Schriftsätzen. Diesbezüglich ist zudem f e s t z u h a l t e n : Der Bf bringt zur Thematik des Verhaltens eines Organs der Personalvertretung lediglich vor, dass er die Aufsichtsbeschwerde auf das „Kollegialorgan“ ausdehnt. Vorbringen zum fehlerhaften Organverhalten über die ad-personam-Vorwürfe hinaus werden nicht erbracht. Ebenso verhält es sich mit Vorbringen zu Verhaltensweisen, welche die Geschäftsführung der Organe betreffen. Aus dem Akt ergeben sich diesbezüglich auch keine weiteren Anhaltspunkte. Eine Erkundungsbeweisführung hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hier nicht zu leisten (vgl. VwGH 11.12.1991, 91/03/0240).

2. Darüber hinaus gilt es zu bemerken, dass entgegen dem Antrag des Bf von der Abhaltung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung abgesehen werden konnte, da lediglich Rechtsfragen zu klären waren und eine Verhandlung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten ließ (§ 24 VwGVG).

III.

1. Gemäß § 3 Bundes-Personalvertretungsgesetz sind als Organe der Personalvertretung nach Maßgabe der Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes a) die Dienststellenversammlung, b) der Dienststellenausschuss, c) der Fachausschuss, d) der Zentralausschuss und e) der Dienstellen(Fach-, Zentral)wahlausschuss zu verstehen.

1.1. Demgegenüber normiert § 3 Abs. 3 Bundes-Personalvertretungsgesetz, dass Personalvertreterinnen oder Personalvertreter im Sinne des Bundes-Personalvertretungsgesetz die Mitglieder der Dienststellenausschüsse, der Fachausschüsse und der Zentralausschüsse sowie die Vertrauenspersonen sind.

1.1.1. Schon an dieser Stelle ist festzuhalten, dass Organe der Personalvertretung und Personalvertreterinnen bzw. Personalvertreter begrifflich strikt zu trennen sind.

1.1.2. § 14 Bundes-Personalvertretungsgesetz normiert die Aufgaben des Zentralausschusses:

a) Mitwirkung in Angelegenheiten im Sinne des § 9, die die Bediensteten des Ressorts betreffen, für die der Zentralausschuss errichtet ist, und die über den Wirkungsbereich der nachgeordneten Dienststellen- und Fachausschüsse hinausgehen;
b) Vorsorge für ein einheitliches Vorgehen der Dienststellenausschüsse (Vertrauenspersonen) zu treffen;
c) in den in § 10 Abs. 7 genannten Fällen tätig zu werden;
d) den Zentralwahlausschuss zu bestellen (§ 18 Abs. 2);
e) die Leiterin oder den Leiter der Zentralstelle im Falle des § 27 Abs. 4 zu beraten und ihr oder ihm zwischen dem sechsten und vierten Monat vor Ablauf einer befristeten Bestellungsdauer (§ 9 des Bundesministeriengesetzes 1986 (BMG), BGBl. Nr. 76) eine Stellungnahme darüber abzugeben, ob eine Weiterbestellung erfolgen soll;
f) in den Fällen der §§ 27 und 28 mitzuwirken;
g) bei der Erstellung von Vorschlägen für die Zuordnung von Arbeitsplätzen zu den Grundlaufbahnen und Funktionsgruppen der einzelnen Verwendungsgruppen jener Bediensteten des Ressorts, für die der Zentralausschuss errichtet ist, im Sinne des § 9 Abs. 1 mitzuwirken;
h) in Angelegenheiten des § 12 Abs. 1 lit. e, wenn kein zuständiger Fachausschuss errichtet ist, mitzuwirken.

1.2. Nach den §§ 39ff Bundes-Personalvertretungsgesetz ist beim Bundeskanzleramt eine Personalvertretungsaufsichtsbehörde einzurichten.

1.2.1. Gemäß § 41 Abs. 1 Bundes-Personalvertretungsgesetz obliegt der Aufsichtsbehörde die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane, welche insbesondere die Sorge um die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung umfasst.

Diese 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.

Bescheide und Verordnungen der Organe der Personalvertretung unterliegen jedoch nicht der Aufsicht.

1.3. Hieraus folgt, dass die Aufsichtspflicht der Aufsichtsbehörde sich nur: a) auf Verhalten/Unterlassen der Organe der Personalvertretung erstreckt. Das Verhalten einzelner Personalvertreter (s die begriffliche Trennung bei Pkt. III.1.1.1.) ist vom Aufsichtsrecht (direkt) nicht erfasst (s zur begrifflichen Trennung etwa VwGH 24.6.1992, 90/12/0259).

1.3.1. Zudem [b)] ist ersichtlich, dass – abgesehen von der amtswegigen Ausübung des Aufsichtsrechtes – das Recht, die Aufsichtspflicht auszulösen für eine Person darauf beschränkt wird, dass Rechte dieser Person durch die rechtswidrige Geschäftsführung des Organes verletzt werden. Fehlt eine derartige Rechtsverletzung vermag die Aufsichtspflicht durch die Person nicht ausgelöst werden.

2. Vor diesem Hintergrund ist nun zu erkennen, dass der Bf in seinen Ausführungen keine rechtswidrige Geschäftsführung eines Organes der Personalvertretung aufzeigt und auch ein diesbezügliches Sachverhaltssubstrat vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich nicht festgestellt werden kann.

Auch der Umstand, dass der Bf sich direkt an den ZA-Vorsitzenden wendet, vermag eine Zurechnung zu diesem Organ nicht zu bewirken, da – wie sich aus § 14 Bundes-Personalvertretungsgesetz ergibt – schon die Aufgaben gänzlich unterschiedliche (im Hinblick auf die Einwendungen des Bf) sind und auch die Vorwürfe des Bf auf die persönliche Verhaltensweise des ZA-Vorsitzenden ad personam abstellen (s VwGH 17.2.1999, 94/12/0196).

Der Bf behauptet sohin im Ergebnis mögliche Verletzungen durch das Verhalten von konkreten Personen, jedoch nicht von Organen der Personalvertretung. Daran ändert auch die nicht substantiierte und floskelhafte Ausdehnung auf nicht näher genannte „Kollegialorgane“ nichts.

2.1. Davon abgesehen bringt der Bf das Thema der Befangenheit in einem Vorverfahren, die Thematik der Dienstzuweisung, die Frage der grundsätzlichen Zuständigkeit des Arbeitsinspektorates auf den öffentlichen Dienst und die Thematik der Zuständigkeit im Bundes-Personalvertretungsgesetz vor. Hieraus ergeben sich aber auch keine Anhaltspunkte für Verletzungen von subjektiven-

öffentlichen Rechten des Bf durch die rechtswidrige Geschäftsführung eines Organes der Personalvertretung.

2.2. In Summe entsteht der Eindruck, dass das Vorbringen des Bf vielmehr darauf abstellt, dass der Bf mit der Vorgehensweise einer bestimmten Person persönlich nicht einverstanden ist und dies durch die Aufsichtsbeschwerde zum Ausdruck bringen will. Der Anwendungsbereich des § 41 Bundes-Personalvertretungsgesetz wird dadurch aber nicht betreten.

3. Vor diesem Hintergrund war die Beschwerde samt der darin gestellten Anträge (Seiten 15f) abzuweisen.

IV.

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da zu den jeweiligen Weichenstellungen der Entscheidung des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes vorhanden war und das gegenständliche Erkenntnis davon nicht abweicht.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen dieses Erkenntnis besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann.

H i n w e i s

Anträge auf Bewilligung der Verfahrenshilfe zur Abfassung und Einbringung einer außerordentlichen Revision sind unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Brandstetter