



BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT UND KULTURELLE ANGELEGENHEITEN

A-1014 Wien, Minoritenplatz 5 · Telefon (0222) 531 20-0

GZ 10.000/79-Parl/95

Wien, 16. August 1995

Herrn Präsidenten
des Nationalrates
Univ. Prof. Dr. Heinz FISCHER

XIX. GP.-NR
1473 /AB

1995 -08- 2 2

Parlament
1017 Wien

ZU

1478 13

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr.1478/J-NR/1995 betreffend Dienstfreistellung von Personalvertretern im öffentlichen Dienst, - besonders bei Lehrern, unter Fortzahlung der laufenden Bezüge nach § 25 Abs. 4 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, die die Abgeordneten Josef Meisinger und KollegInnen am 23. Juni 1995 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

GANZ VOM DIENST FREIGESTELLTE PERSONALVERTRETER:

1. Ist Ihrer Ansicht nach die Einrechnung von längerfristigen Supplierungen in die laufenden Bezüge gesetzlich gedeckt?

Antwort:

Die geltende Regelung betreffend die Mehrdienstleistungsvergütungen an Personalvertreter ist im Erlaß Zl. 624/34-III/17a/90 vom 25. November 1991 (Beilage) festgelegt.

Um Benachteiligungen eines Personalvertreters anlässlich dessen Funktionsausübung zu verhindern, hat dieser einen Anspruch auf Bezahlung der laufenden Bezüge, die er bei Nichtausübung seiner Personalvertreterfunktion stattdessen im Dienst bezogen hätte.

2. Werden Sie die ungerechte Bezahlung von Mehrdienstleistungen beibehalten, obwohl es dadurch zu großen Unterschieden bei der Bezahlung für ein- und dieselbe Tätigkeit in der Personalvertretung kommt?

- 2 -

3. Wenn ja, sind Sie wenigstens dazu bereit, bei der Bezahlung von Mehrdienstleistungen eine Anpassung in jedem Schuljahr vorzunehmen?
4. Wäre es nicht besser, eine grundsätzliche Neuregelung in dem Sinne zu treffen, daß für ein- und dieselbe Personalvertretungstätigkeit eine Bezahlung in gleicher Höhe erfolgt?
5. Wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Durch die gänzliche Freistellung entfällt für den Personalvertreter die Verpflichtung zur Erteilung des Unterrichtes. Um eine gehaltsmäßige Schlechterstellung aufgrund der Ausübung der Funktion eines Personalvertreters zu vermeiden, hat jener gemäß § 25 Abs. 4 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes 1967 (= PVG) einen Anspruch auf Bezug auch der zusätzlichen Nebengebühren (Mehrdienstleistungen), die er bei Nichtausübung seiner Personalvertreterstätigkeit bezogen hätte.

Durch die Weiterzahlung der Mehrdienstleistungsvergütungen an Personalvertreter sollen daher besoldungsrechtliche Nachteile anlässlich der Ausübung deren Funktion vermieden werden. Da der Mehrdienstleistungsanfall in den unterschiedlichen Schulformen differiert, widerspräche eine gleichmäßige Behandlung dem PVG.

Die Notwendigkeit einer regelmäßigen Anpassung der an Personalvertreter zu bezahlenden Mehrdienstleistungen wurde im obgenannten Erlaß festgelegt.

Zwischenzeitlich wurde nach Befassung auch des Bundeskanzleramtes eine nähere Regelung zur Anpassung der Mehrdienstleistungen konzipiert. Dieser Entwurf wurde den Zentralausschüssen der Bundeslehrer zur Stellungnahme zugeleitet.

- 3 -

TEILWEISE VOM DIENST FREIGESTELLTE PERSONALVERTRETER:

6. Ist Ihnen eine Weiterreichung von Abschlagstunden zwischen Personalvertretungsorganen bekannt?
7. Wenn ja, befinden Sie dies für gut?
8. Welche diesbezüglichen gesetzlichen Regelungen gibt es dafür?

Antwort:

Gemäß § 25 Abs. 4 und 5 des PVG ist in Abhängigkeit von den zu einem Zentralausschuß wahlberechtigten Bediensteten eine bestimmte Zahl von Personalvertretern dienstfrei zu stellen. Der Leiter der Zentralstelle ist an die entsprechenden Freistellungsanträge des Zentralausschusses gebunden.

Der freizustellende Personalvertreter muß nicht zwingend dem Zentralausschuß angehören. Die Freistellung eines Mitgliedes des Fachausschusses ist daher ebenfalls zulässig. Ebenso wenig ist es untersagt, wenn anstelle von gänzlichen Freistellungen das für Freistellungen zur Verfügung stehende Stundenkontingent auf mehrere Personalvertreter aufgeteilt wird (Teilfreistellungen).

9. Bei tatsächlichen Dienstfreistellungen werden - wie das in der Anfrage genannte Beispiel zeigt - vom Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten die Abschlagstunden nur von der Grundlehrverpflichtung, nicht aber von der insgesamt unterrichteten Stundenzahl (Grundlehrverpflichtung und Mehrdienstleistung) berechnet. Befinden Sie diese Art der Berechnung für gut?
10. Wenn ja, warum?

- 4 -

Antwort:

Die Behandlung der teilweise vom Dienst freigestellten Personalvertreter erfolgt analog zu den gänzlich vom Dienst freigestellten Personalvertretern.

Die im PVG vorgesehene Freistellung knüpft an die gesetzliche Dienstverpflichtung, sohin bei einem Lehrer an die 20-stündige Wochenlehrverpflichtung an. Hingegen soll der Weiterbezug von Mehrdienstleistungen nur besoldungsrechtlichen Benachteiligungen aufgrund der Ausübung der Tätigkeit eines Personalvertreters vorbeugen. Insofern stellen die Mehrdienstleistungen keinen geeigneten Anknüpfungspunkt für die Berechnung von Abschlagstunden dar. Auch werden Mehrdienstleistungen nur während zehn Monaten je Schuljahr ausbezahlt.

11. Welche diesbezüglichen gesetzlichen Regelungen gibt es dafür?

Antwort:

§ 25 Abs. 4 des PVG.

12. Sind Ihnen Fälle bekannt, in denen Landesschulräte den teilweise vom Dienst freigestellten Personalvertretern nur die aus dem Personalvertretungsgesetz abzuleitenden Abschlagstunden für ihre Tätigkeit zuerkennen wollten, keinesfalls aber eine - wie im Beispiel angeführt - zusätzliche Dienstfreistellung, die sich de facto in einer Bezahlung durch nicht geleistete Mehrdienstleistungen niederschlägt, aber das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten letzteres dennoch für rechtskonform erachtet?

- 5 -

Antwort:

Das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten hat hinsichtlich der Vollziehung des § 25 Abs. 4 des PVG stets auf den obzitierten Erlaß vom 25.11.1991, Zl. 624/34-III/17a/90 verwiesen. Dem angesprochenen Erlaß ist die Rechtsauffassung des Bundeskanzleramtes zugrunde gelegt worden.

13. Wenn ja, was sind die Gründe für diese unterschiedlichen Auffassungen?

14. Warum werden bei teilweise vom Dienst freigestellten Personalvertretern während ihrer Vertretungsperiode auch längerfristige Supplierungen (die dann in die ständige Mehrdienstleistung einberechnet werden) bezahlt?

Antwort:

Die gänzlich und teilweise vom Dienst freigestellten Personalvertreter werden dienst- und besoldungsmäßig gleich behandelt. Insofern darf auf die oben zu den Fragen 1 bis 5 sowie 9 und 10 gegebenen Beantwortungen verwiesen werden.

Auf die Abgeltung zusätzlicher (auch längerfristiger) Supplierungen hat ein teilweise freigestellter Personalvertreter jedoch nur dann Anspruch, wenn durch die zusätzliche Unterrichtstätigkeit das Ausmaß der weiter zu bezahlenden Mehrdienstleistungen überschritten wird.

15. Welche diesbezüglichen gesetzlichen Regelungen gibt es dafür?

16. Denken Sie daran, die Abgeltung für teilweise vom Dienst freigestellte Personalvertreter bei Lehrern gesetzlich neu zu regeln, und zwar im Sinne einer allgemeinen Transparenz und einer gleichmäßigen Bezahlung?

- 6 -

17. Wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Hierzu darf auf die zu den Fragen 2 bis 5 bereits gegebene Beantwortung verwiesen werden. Aufgrund des Differierens der in den einzelnen Schulformen anfallenden Mehrdienstleistungen widerspräche eine gleichmäßige Behandlung aller teilweise freigestellten Personalvertreter § 25 Abs. 4 des PVG.

Die Bundesministerin:

Beilage





BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT UND KUNST

GZ 624/34-III/17a/90

An alle
Landesschulräte
(Stadtschulrat für Wien)

BKA;
Mehrdienstleistungsvergütungen für
Personalvertreter - Berechnung

Im Zusammenhalt mit dem Einschaun des Rechnungshofes wird zur Frage der Gebührlichkeit der Mehrdienstleistungsvergütungen für Personalvertreter (Berechnung) die nachstehende Auffassung des Bundeskanzleramtes mitgeteilt:

"Gemäß § 25 Absatz 4 des Personalvertretungsgesetzes stehen den vom Dienst freigestellten Personalvertretern die laufenden Bezüge, mit Ausnahme der in Bauschbeträgen festgesetzten Reisegebühren, zu.

Mit Rundschreiben des Bundeskanzleramtes vom 24. April 1973, GZ 46.397-3a/73, war zur Auslegung des Begriffes "laufende Bezüge" festgestellt worden, daß hierunter "der der besoldungsrechtlichen Stellung des Personalvertreters entsprechende Monatsbezug zuzüglich jener Nebengebühren zu verstehen ist, die ein vergleichbarer nicht freigestellter Beamter in gleicher besoldungsrechtlicher Stellung in der Verwendung bezieht, die der Personalvertreter ohne Freistellung ausgeübt hätte". Hiebei wurde zur Klarstellung des unbestimmten Begriffes "laufende Bezüge" die Rechtsprechung zu den §§ 116 und 117 des Arbeitsverfassungsgesetzes herangezogen, weil diese Bestimmungen der im PVG getroffenen Regelung als Vorbild gedient haben. Den von den hierfür zuständigen Gerichten entwickelten

Grundsätzen zufolge soll ein Betriebsrat jenes Entgelt weiterbeziehen können, welches er, wenn er nicht freigestellt worden wäre, nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge weiterhin bezogen hätte. Er soll auch in den Genuß aller jener Begünstigungen kommen, auf die ein nicht freigestellter Arbeitnehmer Anspruch hätte, der dieselben Arbeiten verrichtet, wie sie der Betriebsrat vor der Freistellung zu verrichten hatte. Er darf nicht schlechter gestellt werden, als er gestellt wäre, wenn er Dienst gemacht hätte, aus seinem Mandat aber auch keinen Vorteil ziehen (vgl. Floretta-Strasser, Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz, 792, in VwGH, 16. März 1981, Zl. 12/0315/80).

Der vom Dienst freigestellte Personalvertreter hätte somit Anspruch auf die mutmaßlichen Bezüge, die er nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge sowie nach den für ihn geltenden besoldungsrechtlichen Bestimmungen erhalten hätte, wenn eine Freistellung nicht erfolgt wäre. Die Zuerkennung von Zulagen und Nebengebühren kommt für freigestellte Personalvertreter dann in Betracht, wenn und insoweit anzunehmen ist, daß der einzelne Bedienstete, wenn er Dienst versehen würde, in der Organisationseinheit, der er unmittelbar vor der Freistellung angehört hat oder nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge angehören würde, die Voraussetzungen für derartige Ansprüche erfüllen würde.

Zufolge dieser seitens des Bundeskanzleramtes vertretenen Grundsätze wäre bei der Ermittlung von Mehrdienstleistungsvergütungen, die den gänzlich oder teilweise vom Dienst freigestellten Personalvertretern gebühren, vom Ausmaß der vom einzelnen Personalvertreter vor dem Zeitpunkt der Freistellung bezogenen Mehrdienstleistungsvergütung auszugehen, diese aber für an die für vergleichbare Bedienstete in vergleichbarer dienstlicher Verwendung an vergleichbaren Dienststellen eingetretenen Veränderungen anzupassen. Ausschließlich die hier vorgeschlagene Vorgangsweise scheint geeignet, dem Gleichbehandlungsgebot zu entsprechen und eine ungerechtfertigte Bevorzugung bzw. Benachteiligung der freigestellten Personalvertreter auszuschließen."

Dies wird der do. Dienststelle mit der Bitte um Beachtung zur Kenntnis gebracht.

Wien, 25. November 1991

Für den Bundesminister:

H o l z m a n n

F.d.R.d.A.:
Fabry