

TE Pvak 2023/9/26 A7-PVAB/23

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.09.2023

Norm

PVG §2 Abs1

PVG §2 Abs2

PVG §9 Abs3 lita

PVG §22 Abs4

PVGO §8

1. PVG § 2 heute

2. PVG § 2 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009

3. PVG § 2 gültig von 17.07.1987 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987

4. PVG § 2 gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971

1. PVG § 2 heute

2. PVG § 2 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009

3. PVG § 2 gültig von 17.07.1987 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987

4. PVG § 2 gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971

1. PVG § 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

1. PVG § 22 heute
 2. PVG § 22 gültig ab 30.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
 3. PVG § 22 gültig von 01.09.2014 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
 4. PVG § 22 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
 5. PVG § 22 gültig von 31.12.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
 6. PVG § 22 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
 7. PVG § 22 gültig von 24.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
 8. PVG § 22 gültig von 01.04.1992 bis 23.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
 9. PVG § 22 gültig von 17.07.1987 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
 10. PVG § 22 gültig von 09.07.1975 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975
1. PVGO § 8 heute
 2. PVGO § 8 gültig ab 27.01.1968

Schlagworte

Funktionsbetrauung; Beschluss PVO; Grundsätze der Interessenvertretung weiter Entscheidungsspielraum; Debatte

Text

A 7-PVAB/23

Bescheid

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) hat durch ihre Mitglieder Dr.in Eva-Elisabeth SZYMANSKI als Vorsitzende sowie Dr.in Anita PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers und Mag. Walter HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer:innen über den Antrag von Bezirksinspektor A (Antragsteller) vom 14. Juli 2023, die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses *** (DA) wegen dessen Beschlusses vom 20. Juni 2023, sich im verfahrensgegenständlichen Besetzungsverfahren nicht für den Antragsteller sondern für seinen Mitbewerber auszusprechen, auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen, entschieden:

Dem Antrag wird gemäß § 41 Abs. 1 und 2 PVG in Verbindung mit § 2 Abs. 1 und 2 PVG sowie § 8 PVGO stattgegeben und der Beschluss des DA vom 20. Juni 2023, der in gesetzwidriger Geschäftsführung gefasst wurde, als rechtswidrig aufgehoben. Dem Antrag wird gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins und 2 PVG sowie Paragraph 8, PVGO stattgegeben und der Beschluss des DA vom 20. Juni 2023, der in gesetzwidriger Geschäftsführung gefasst wurde, als rechtswidrig aufgehoben.

Begründung

Mit Schriftsatz vom 14. Juli 2023 samt Anlagen beantragte der Antragsteller A, die Geschäftsführung des DA wegen dessen Beschluss vom 20. Juni 2023, sich im verfahrensgegenständlichen Besetzungsverfahren für seinen Mitbewerber und nicht für den Antragsteller auszusprechen, auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen.

Aufgrund des Antragsvorbringens sowie der Stellungnahme des DA vom 17. August 2023 erachtete die PVAB folgenden Sachverhalt als erwiesen:

1.

Mit Schreiben des Dienststellenleiters vom 4. Mai 2023 wurde die Interessent:innensuche bekanntgegeben.

2.

Zur Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a enthielt diese Interessent:innensuche folgende Aussagen:

Erstens „Für diese Planstelle können Justizwachebeamte:innen der Verwendungsgruppe E2a und

Justizwachebeamte:innen der Verwendungsgruppe E2b, welche die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a

erfolgreich abschließen wollen, mittels schriftlichen Ansuchens beim Anstaltsleiter ihr Interesse bekunden“, sowie

zweitens: „Bedienstete der Verwendungsgruppe E2b, die das Ernennungserfordernis des erfolgreichen Abschlusses

der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a nicht erfüllen, werden nur mehr provisorisch mit Arbeitsplätzen

der Verwendungsgruppe E2a gemäß § 40 Abs. 4 Ziffer 2 BDG für die Dauer von zwei Jahren betraut.“ Im Übrigen wird

zur Interessent:innensuche vom 4. Mai 2023 auf deren Textierung verwiesen, die beiden Verfahrensparteien im

Wortlaut bekannt ist. Zur Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a enthielt diese Interessent:innensuche

folgende Aussagen: Erstens „Für diese Planstelle können Justizwachebeamte:innen der Verwendungsgruppe E2a und

Justizwachebeamte:innen der Verwendungsgruppe E2b, welche die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a

erfolgreich abschließen wollen, mittels schriftlichen Ansuchens beim Anstaltsleiter ihr Interesse bekunden“, sowie

zweitens: „Bedienstete der Verwendungsgruppe E2b, die das Ernennungserfordernis des erfolgreichen Abschlusses

der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a nicht erfüllen, werden nur mehr provisorisch mit Arbeitsplätzen

der Verwendungsgruppe E2a gemäß Paragraph 40, Absatz 4, Ziffer 2 BDG für die Dauer von zwei Jahren betraut.“ Im

Übrigen wird zur Interessent:innensuche vom 4. Mai 2023 auf deren Textierung verwiesen, die beiden

Verfahrensparteien im Wortlaut bekannt ist.

3.

Der Antragsteller bewarb sich mit Schreiben an den Dienststellenleiter vom 10. Mai 2023 fristgerecht um diesen

Arbeitsplatz. In seiner Bewerbung bekundete der Antragsteller seine weiterhin bestehende Bereitschaft, die

Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a positiv zu absolvieren.

4.

Der Besetzungsvorschlag des DL vom 14. Juni 2023, die Planstelle mit B zu besetzen, wurde vom DA in seiner Sitzung

vom 20. Juni 2023 als TOP 1k („Besetzungsabsicht mit Koll. B“) der Tagesordnung dieser Sitzung behandelt. Im Protokoll

dieser DA-Sitzung findet sich zu TOP 1k folgender Passus: „Die Besetzung wird vom DA befürwortet. Alle Bewerber sind

bestens geeignet, aber durch den positiven E2a-Auswahltest wird einstimmig Koll. B befürwortet“. Debatte zu diesem

TOP fand lt. Sitzungsprotokoll keine statt.

5.

Der DA teilte zu diesem Beschluss in seiner Stellungnahme zum Antragsvorbringen an die PVAB vom 17. August 2023

mit (Zitat): „Der Mitbewerber Koll. A, der diese Planstelle befristet für zwei Jahre innehatte, ist für diese Planstelle

natürlich auch bestens geeignet, aber das letzte E2a-Auswahlverfahren wurde von ihm nicht positiv absolviert. Diese

Entscheidung wurde im DA fraktionsübergreifend einstimmig gefällt.“

6.

Der Antragsteller wies im gegenständlichen Besetzungsverfahren als einziger Bewerber bereits zweijährige Erfahrung

(1. Juli 2021 bis 30. Juni 2023) als provisorischer Inhaber des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes auf. In dieser Funktion

hatte er alle Aufgaben, die an ihn herangetragen wurden, stets zur besten Zufriedenheit seiner unmittelbaren

Vorgesetzten erfüllt, sowie diese bei deren dienstlichen Abwesenheiten vertreten. Zudem wies der Antragsteller das

höchste Dienstalter (32-jährige Dienstzeit) unter den Bewerbern um diesen Arbeitsplatz auf.

Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des Verfahrens gemäß § 45 Abs. 3 des Allgemeinen

Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 (AVG) mit Schriftsatz vom 21. August 2023 zur Kenntnisnahme übermittelt und

ihnen Gelegenheit gegeben, binnen zwei Wochen dazu Stellung zu nehmen. Unter einem wurde darauf hingewiesen,

dass für den Fall keiner Stellungnahme innerhalb der gesetzten Frist angenommen werde, es bestünden keine

Einwände gegen den festgestellten Sachverhalt. Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des

Verfahrens gemäß Paragraph 45, Absatz 3, des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 (AVG) mit Schriftsatz

vom 21. August 2023 zur Kenntnisnahme übermittelt und ihnen Gelegenheit gegeben, binnen zwei Wochen dazu

Stellung zu nehmen. Unter einem wurde darauf hingewiesen, dass für den Fall keiner Stellungnahme innerhalb der

gesetzten Frist angenommen werde, es bestünden keine Einwände gegen den festgestellten Sachverhalt.

Beide Parteien haben innerhalb dieser Frist keine Einwände gegen den von der Personalvertretungsaufsichtsbehörde als erwiesen angenommenen Sachverhalt erhoben. Der Sachverhalt steht somit fest.

Rechtliche Beurteilung

Nach § 41 Abs.1 PVG sind antragsberechtigt an die PVAB u.a. Personen, die die Verletzung ihrer Rechte durch gesetzwidrige Geschäftsführung eines Personalvertretungsorgans behaupten. Im vorliegenden Fall macht der Antragsteller geltend, dass im verfahrensgegenständlichen Besetzungsverfahren, in dem sich der Antragsteller um die zu besetzende Funktion beworben hatte, vom DA gesetzwidrig vorgegangen worden sei, indem er sich für einen Mitbewerber des Antragstellers und nicht für den Antragsteller ausgesprochen hatte. Dadurch habe der DA die dem Antragsteller durch das PVG gewährleisteten Rechte auf entsprechende Vertretung verletzt. Seine Antragsberechtigung ist gegeben. Nach Paragraph 41, Absatz eins, PVG sind antragsberechtigt an die PVAB u.a. Personen, die die Verletzung ihrer Rechte durch gesetzwidrige Geschäftsführung eines Personalvertretungsorgans behaupten. Im vorliegenden Fall macht der Antragsteller geltend, dass im verfahrensgegenständlichen Besetzungsverfahren, in dem sich der Antragsteller um die zu besetzende Funktion beworben hatte, vom DA gesetzwidrig vorgegangen worden sei, indem er sich für einen Mitbewerber des Antragstellers und nicht für den Antragsteller ausgesprochen hatte. Dadurch habe der DA die dem Antragsteller durch das PVG gewährleisteten Rechte auf entsprechende Vertretung verletzt. Seine Antragsberechtigung ist gegeben.

Die Grundsätze, die die PV bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu wahren und zu fördern hat, sind – so die ständige Rechtsprechung der Personalvertretungsaufsicht – im Gesetz nur sehr allgemein formuliert. Auch die dienstrechtlichen Gesetze und Vorschriften enthalten vielfach nur allgemeine Richtlinien, die im Einzelfall sehr verschieden verstanden und ausgelegt werden können. So drückt sich etwa § 4 Abs. 3 BDG 1979, der die Grundsätze für die Ernennung von Beamten anführt, nur unkonkret aus. Es darf nur die/der ernannt – und sinngemäß mit einem Arbeitsplatz, dessen Innehabung die Aussicht auf eine Ernennung ermöglicht, betraut – werden, von der/dem aufgrund ihrer/seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass sie/er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt. Die Grundsätze, die die PV bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu wahren und zu fördern hat, sind – so die ständige Rechtsprechung der Personalvertretungsaufsicht – im Gesetz nur sehr allgemein formuliert. Auch die dienstrechtlichen Gesetze und Vorschriften enthalten vielfach nur allgemeine Richtlinien, die im Einzelfall sehr verschieden verstanden und ausgelegt werden können. So drückt sich etwa Paragraph 4, Absatz 3, BDG 1979, der die Grundsätze für die Ernennung von Beamten anführt, nur unkonkret aus. Es darf nur die/der ernannt – und sinngemäß mit einem Arbeitsplatz, dessen Innehabung die Aussicht auf eine Ernennung ermöglicht, betraut – werden, von der/dem aufgrund ihrer/seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass sie/er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt.

Nur allgemein sind auch die Regelungen über die Verwendung der Bediensteten (§§ 36 ff BDG 1979) formuliert. Da es sich dabei um Angelegenheiten handelt, bei denen die verschiedensten 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 auf jeden Einzelfall präzise anzuwendender Determinierung durch das Gesetz – weder in der einen noch in der anderen Richtung gesetzwidrigen Ergebnissen gelangen kann. Nur allgemein sind auch die Regelungen über die Verwendung der Bediensteten (Paragraphen 36, ff BDG 1979) formuliert. Da es sich dabei um Angelegenheiten handelt, bei denen die verschiedensten 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 auf jeden Einzelfall präzise anzuwendender Determinierung durch das Gesetz – weder in der einen noch in der anderen Richtung gesetzwidrigen Ergebnissen gelangen kann.

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 lässt oder willkürlich erfolgt (Schragel, PVG, § 2, Rz 17 und Rz 18, mwN; PVAB vom 29. März 2018, A 17-PVAB/17; PVAB 6. Mai 2019, A 8-PVAB/19, mwN; PVAB 4. November 2019, A 29-PVAB/19, mwN). 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

währenden Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen, jede Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lässt oder willkürlich erfolgt (Schragel, PVG, Paragraph 2,, Rz 17 und Rz 18, mwN; PVAB vom 29. März 2018, A 17-PVAB/17; PVAB 6. Mai 2019, A 8-PVAB/19, mwN; PVAB 4. November 2019, A 29-PVAB/19, mwN).

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

Im vorliegenden Fall hat der DA in seiner Sitzung vom 20. Juni 2023 die Besetzungsangelegenheit als TOP 1k („Besetzungsabsicht mit Koll. B“) der Tagesordnung dieser Sitzung behandelt. Im Protokoll dieser DA-Sitzung findet sich zu TOP 1k folgender Passus: „Die Besetzung wird vom DA befürwortet. Alle Bewerber sind bestens geeignet, aber durch den positiven E2a-Auswahltest wird einstimmig Koll. B befürwortet“. Debatte zu diesem TOP fand lt. Sitzungsprotokoll keine statt.

Wie bereits ausgeführt, handelt ein PVO dann nicht rechtswidrig, wenn es nach Prüfung des Sachverhalts in objektiv vertretbarer – und nachvollziehbarer – Weise zu einem Ergebnis gelangt.

Gerade das war beim Beschluss des DA vom 20. Juni 2023 aber nicht der Fall.

Der DA ging lt. seiner Stellungnahme zum Antragsvorbringen und lt. Sitzungsprotokoll nämlich ohne weitere Prüfung und Diskussion davon aus, dass der Antragsteller, weil er den letzten positiven Auswahltest (E2a-Auswahlverfahren) nicht bestanden hatte, dem Mitbewerber, der diesen Auswahltest aufwies, jedenfalls nachzureihen wäre.

Dabei wurde vom DA nicht entsprechend berücksichtigt, dass in der Interessent:innensuche für diese Planstelle zur Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a deren erfolgreicher Abschluss nicht zwingend gefordert war, sondern lediglich auf die Absicht abgestellt wurde, diese erfolgreich abzuschließen, sowie die Aussage enthalten war, dass Bedienstete der Verwendungsgruppe E2b ohne erfolgreichen Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a nur mehr provisorisch mit Arbeitsplätzen der Verwendungsgruppe E2a gemäß § 40 Abs. 4 Ziffer 2 BDG 1979 für die Dauer von zwei Jahren betraut würden. Dabei wurde vom DA nicht entsprechend berücksichtigt, dass in der Interessent:innensuche für diese Planstelle zur Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a deren erfolgreicher Abschluss nicht zwingend gefordert war, sondern lediglich auf die Absicht abgestellt wurde, diese erfolgreich abzuschließen, sowie die Aussage enthalten war, dass Bedienstete der Verwendungsgruppe E2b ohne erfolgreichen Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a nur mehr provisorisch mit Arbeitsplätzen der Verwendungsgruppe E2a gemäß Paragraph 40, Absatz 4, Ziffer 2 BDG 1979 für die Dauer von zwei Jahren betraut würden.

Entgegen der offensichtlichen Annahme des DA war der erfolgreiche Abschluss dieser Grundausbildung somit kein entscheidendes Kriterium in der Interessent:innensuche für die (provisorische) Betrauung mit diesem Arbeitsplatz.

Darüber hinaus wurde vom DA – obwohl der Antragsteller auch nach Meinung des DA für diese Planstelle bestens geeignet war – nicht entsprechend bewertet, dass der Antragsteller diese Planstelle bereits befristet für zwei Jahre provisorisch (1. Juli 2021 bis 30. Juni 2023) innehatte und in dieser Funktion, was im Verfahren unbestritten blieb, alle Aufgaben, die an ihn herangetragen wurden, stets zur besten Zufriedenheit seiner unmittelbaren Vorgesetzten erfüllt sowie diese bei deren dienstlichen Abwesenheiten vertreten hatte. Zudem wurde vom DA auch nicht berücksichtigt, dass der Antragsteller das höchste Dienstalter (32-jährige Dienstzeit) der Bewerber um diesen Arbeitsplatz aufwies, wie gleichfalls nicht bestritten wurde.

Der DA, der somit unbestritten ohne jede Diskussion und ohne Debatte dem Dienstgebervorschlag folgte, setzte sich dadurch nicht nur nicht im gebotenen Umfang, sondern überhaupt nicht mit allen Aspekten bzw. der Problematik dieses Falles auseinander, wodurch der dem DA vom Gesetzgeber eingeräumte weite Ermessensspielraum eindeutig überschritten wurde und sein Beschluss, sich für den Mitbewerber des Antragstellers und den Besetzungsvorschlag des Dienstgebers auszusprechen, somit mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu währenden Grundsätzen in klarem Widerspruch steht. Der DA, der somit unbestritten ohne jede Diskussion und ohne Debatte dem Dienstgebervorschlag folgte, setzte sich dadurch nicht nur nicht im gebotenen Umfang, sondern überhaupt nicht mit allen Aspekten bzw. der Problematik dieses Falles auseinander, wodurch der dem DA vom Gesetzgeber eingeräumte weite Ermessensspielraum eindeutig überschritten wurde und sein Beschluss, sich für den Mitbewerber des Antragstellers und den Besetzungsvorschlag des Dienstgebers auszusprechen, somit mit den nach Paragraph 2, Absatz eins und 2 PVG zu währenden Grundsätzen in klarem Widerspruch steht.

Aus all diesen Gründen erweist sich der Antrag als berechtigt und erfolgte die Entscheidung des DA für den Mitbewerber des Antragstellers in gesetzwidriger Geschäftsführung, weshalb der entsprechende Beschluss des DA als rechtswidrig aufzuheben war.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Wien, am 26. September 2023

Die Vorsitzende:

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

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:PVAB:2023:A7.PVAB.23

Zuletzt aktualisiert am

06.02.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at