

TE Pvak 2021/5/6 A9-PVAB/21

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 06.05.2021

Norm

PVG §2 Abs1

PVG §2 Abs2

PVG §9 Abs3 lita

PVG §22 Abs4

PVG §41 Abs1

PVG §41 Abs2

PVGO §§8-13;

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. PVG § 41 heute
2. PVG § 41 gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2025
3. PVG § 41 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
4. PVG § 41 gültig von 15.08.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. PVG § 41 gültig von 18.06.2015 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
6. PVG § 41 gültig von 02.08.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
7. PVG § 41 gültig von 01.01.2014 bis 01.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
8. PVG § 41 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
9. PVG § 41 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
10. PVG § 41 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
11. PVG § 41 gültig von 09.07.1975 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

1. PVG § 41 heute
2. PVG § 41 gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2025
3. PVG § 41 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
4. PVG § 41 gültig von 15.08.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. PVG § 41 gültig von 18.06.2015 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
6. PVG § 41 gültig von 02.08.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
7. PVG § 41 gültig von 01.01.2014 bis 01.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
8. PVG § 41 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
9. PVG § 41 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
10. PVG § 41 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
11. PVG § 41 gültig von 09.07.1975 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

Schlagworte

Antragslegitimation Bedienstete; Besetzung von Planstellen; ordnungsgemäße Debatte; Beschlüsse; weiter Ermessensspielraum; gesetzmäßige Geschäftsführung; inhaltliche nachprüfende Kontrolle nur bei Willkür

Text

Bescheid

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) hat durch ihre Mitglieder Drin 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 des A (Antragsteller), die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses *** (DA) und des Zentralausschusses beim Bundesministerium Z (ZA) wegen der mangelnden Unterstützung der Bewerbung des Antragstellers um eine bestimmte Planstelle auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen, gemäß § 41 Abs. 1 und 2 PVG entschieden: 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 des A (Antragsteller), die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses *** (DA) und des Zentralausschusses beim Bundesministerium Z (ZA) wegen der mangelnden Unterstützung der Bewerbung des Antragstellers um eine bestimmte Planstelle auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen, gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG entschieden:

Der Antrag wird mangels Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des ZA abgewiesen.

Begründung

Mit Schriftsatz vom 4. März 2021 beantragte GrInsp A (Antragsteller), die Geschäftsführung des DA und des ZA wegen der mangelnden Unterstützung seiner Bewerbung um eine im Antrag näher bezeichnete Planstelle auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen.

Aufgrund des Antragsvorbringens und der Stellungnahme des ZA vom 17. März 2021 sowie der im Verfahren vorgelegten Dokumente erachtete die PVAB folgenden Sachverhalt als erwiesen:

1.

Derzeit besteht in der Dienststelle kein DA und werden dessen Aufgaben vom ZA übernommen.

2.

Der Antragsteller bewarb sich am 18. Oktober 2019 um den im Antrag näher bezeichneten Arbeitsplatz.

3.

Er war lt. Antragsvorbringen der einzige Bewerber, der die geforderte Dienstprüfung abgeschlossen hatte, nachdem alle anderen Bewerber/innen mit dieser Dienstprüfung ihre Bewerbungen zurückgezogen hatten.

4.

Der Arbeitsplatz wurde letztlich einem Mitwerber des Antragstellers (B) zugesprochen, der lt. Antragsvorbringen weder die geforderte Dienstprüfung noch den Auswahltest für eine bestimmte Zulassung bestanden hatte.

5.

Die DL sprach sich vor allem wegen seiner besonderen IT-Kenntnisse, seiner zahlreichen erfolgreich absolvierten Fortbildungen in den letzten fünf Jahren und seines Unterrichts im Rahmen der Ausbildungen für B aus, der seit 1. April 2020 der Dienststelle zugeteilt war und seither interimistisch die Aufgaben des Arbeitsplatzes und des IT-Leitbedieners erfolgreich wahrgenommen hatte. Es handle sich bei B um einen motivierten und engagierten Kollegen, der sehr viel Wert auf persönliche Weiterbildung lege, wie seine beeindruckende Zahl der Fortbildungen in den letzten fünf Jahren aufzeige, dem aber auch die Aus- und Weiterbildung der jungen Kolleginnen und Kollegen am Herzen liege und der sich zudem für den Bereich IT überdurchschnittlich interessiere und sich dessen Herausforderungen engagiert annehme. Zum Antragsteller führte die DL im Wesentlichen aus, dass sich seine Aus- und Fortbildungen der letzten fünf Jahre auf die Absolvierung eines Lehrgangs beschränkten und aus seiner Bewerbung nicht hervorgehe, welche Kenntnisse ihn für die freie Planstelle als besonders geeignet erscheinen ließen.

6.

Auch der DA befürwortete in seiner Stellungnahme vom 30. April 2020 an die DL die Besetzung der Planstelle mit B.

7.

Der ZA befasste sich mit dieser Personalangelegenheit zu TOP 11 der Tagesordnung seiner geschäftsführenden Sitzung vom 3. Juni 2020. In dieser Sitzung des ZA standen den ZA-Mitgliedern alle Bezug habenden Unterlagen (Bewerbungen, Quervergleich, Stellungnahme Dienststellenleitung (DL) und DA sowie Betrauungsvorschlag der Dienstbehörde) zur Verfügung.

8.

Der ZA diskutierte diese Besetzung zu TOP 11 seiner Sitzung vom 3. Juni 2020 in sehr ausführlicher Debatte über die beiden Bewerbungen (Antragsteller und B). In der im Protokoll dieser Sitzung dokumentierten Debatte wurde auch angesprochen, dass B nicht bereits Vorgesetzter sei, aber ausbildungsmäßig und aufgrund seiner sonstigen Qualifikationen dennoch sehr gute Voraussetzungen für die zu besetzende Stelle aufweise. Die ausführliche Diskussion über die Qualifikation der beiden Bewerber (Antragsteller und B) anhand aller vorliegenden Unterlagen ergab, dass der ZA den Mitwerber B letztlich als besser geeignet als den Antragsteller bewertete und B daher als bestqualifiziert für die Besetzung der freien Planstelle einstufte.

9.

Mit Schreiben des ZA vom 3. Juni 2020 wurde der Dienstbehörde mitgeteilt, dass gegen die Absicht, mit der ausgeschriebenen Planstelle B mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2020 gemäß § 40 Abs. 4 Z 2 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979) vorübergehend für die Dauer von zwei Jahren zu betrauen, kein Einwand erhoben werde. Mit Schreiben des ZA vom 3. Juni 2020 wurde der Dienstbehörde mitgeteilt, dass gegen die Absicht, mit der ausgeschriebenen Planstelle B mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2020 gemäß Paragraph 40, Absatz 4, Ziffer 2, des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979) vorübergehend für die Dauer von zwei Jahren zu betrauen, kein Einwand erhoben werde.

Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des Verfahrens gemäß § 45 Abs. 3 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 (AVG) mit Schriftsatz vom 8. April 2021 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 8. April 2021 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.

Der ZA hat innerhalb offener Frist mit Schriftsatz vom 21. April 2021 mitgeteilt, dass aus seiner Sicht keine Einwände gegen die Sachverhaltsfeststellungen der PVAB bestünden.

Auch der Antragsteller hat in seiner fristgerecht eingelangten Stellungnahme vom 22. April 2021 keinen Einwand gegen die Sachverhaltsfeststellungen der PVAB erhoben. Er verwies in dieser Stellungnahme im Wesentlichen auf sein Antragsvorbringen und die Ausschreibung, wonach die Bewerbungen von Beamten einer niedrigeren Verwendungsgruppe nur dann Berücksichtigung finden könnten, falls kein anderer Bewerber der grundsätzlich verlangten Verwendungsgruppe die besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse für den vakanten Arbeitsplatz erfüllt. Nach Meinung des Antragstellers erfüllte er diese Voraussetzungen aber in hohem Ausmaß und war für diese Planstelle bestens geeignet, weshalb DA und ZA mit ihrer Unterstützung seines Mitbewerbers B eine Fehlentscheidung getroffen hätten.

Rechtliche Beurteilung

Der Antragsteller ist Bediensteter im Zuständigkeitsbereich von DA und ZA und hat sich um einen Arbeitsplatz beworben. Er fühlt sich durch die mangelnde Unterstützung dieser Bewerbung durch DA und ZA in seinen durch das PVG gewährleisteten Rechten verletzt. Seine Antragslegitimation ist gegeben.

Sowohl DA als auch ZA befürworteten die Besetzung der freien Planstelle mit einem Mitbewerber des Antragstellers, die von der DL und von der Dienstbehörde in Aussicht genommen worden war.

Da in der Dienststelle derzeit kein DA besteht und dessen Aufgaben vom ZA übernommen wurden, bezieht sich das gegenständliche Verfahren nur auf den ZA als für das gegenständliche Besetzungsverfahren zuständiges Personalvertretungsorgan (PVO).

Die Grundsätze, die die Personalvertretung 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. 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. Die Grundsätze, die die Personalvertretung 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 (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 kann das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu wählenden Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen, jede Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lässt oder willkürlich erfolgt (Schragerl, PVG, § 2, Rz 17 und Rz 18; PVAB 29.03.2018, A 17-PVAB/17; PVAB 06.05.2019, A 8-PVAB/19; PVAB 04.11.2019, A 29-PVAB/19, PVAB 11.09.2020, A 20-PVAB/20, jeweils mwN). Der weite Ermessensspielraum, der für die Personalvertretungsorgane (PVO) gilt, findet somit u.a. im allgemeinen Willkürverbot seine Grenzen. Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (VfGH) sind Entscheidungen dann „willkürlich“, wenn sie unsachlich sind, also ohne sachliche Rechtfertigung getroffen werden (VfGH 11.06.2003, GZ B 1454/02). Eine Stellungnahme der Personalvertretung kann das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach Paragraph 2, Absatz eins und 2 PVG zu wählenden Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen, jede Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lässt oder willkürlich erfolgt (Schragerl, PVG, Paragraph 2, Rz 17 und Rz 18; PVAB 29.03.2018, A 17-PVAB/17; PVAB 06.05.2019, A 8-PVAB/19; PVAB 04.11.2019, A 29-PVAB/19, PVAB 11.09.2020, A 20-PVAB/20, jeweils mwN). Der weite Ermessensspielraum, der für die Personalvertretungsorgane (PVO) gilt, findet somit u.a. im allgemeinen Willkürverbot seine Grenzen. Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (VfGH) sind Entscheidungen dann „willkürlich“, wenn sie unsachlich sind, also ohne sachliche Rechtfertigung getroffen werden (VfGH 11.06.2003, GZ B 1454/02).

Im vorliegenden Fall hat der ZA zu TOP 11 der Tagesordnung seiner Sitzung vom 3. Juni 2020 die in Aussicht genommene Besetzung der freien Planstelle in sehr ausführlicher Debatte über die Bewerbungen des Antragstellers und seines Mitbewerbers anhand der Stellungnahmen der Anstaltsleitung und des DA sowie aller sonstigen Unterlagen (Bewerbungen, Quervergleich, Stellungnahme DL und DA sowie Betrauungsvorschlag der Dienstbehörde) behandelt. Die umfassende Diskussion über die Qualifikation des Antragstellers und seines Mitbewerbers B anhand aller vorliegenden Unterlagen ergab, dass der ZA letztlich B nach Prüfung des Sachverhalts in objektiv vertretbarer – und nachvollziehbarer – Weise als bestqualifiziert für die Besetzung der freien Planstelle bewertete.

Mit diesem Beschluss des ZA wurden keine Grundsätze vertreten, die mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu wählenden Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen, jede Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lassen oder als willkürlich anzusehen sind (Schragerl, PVG, § 2, Rz 17, mwN). Mit diesem Beschluss des ZA wurden keine

Grundsätze vertreten, die mit den nach Paragraph 2, Absatz eins und 2 PVG zu wahren Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen, jede Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lassen oder als willkürlich anzusehen sind (Schrägel, PVG, Paragraph 2,, Rz 17, mwN).

Zu den Ausführungen des Antragstellers, er sei einerseits der einzige Bewerber der geforderten Verwendungsgruppe und andererseits bestqualifiziert für die freie Planstelle gewesen, ist nochmals darauf zu verweisen, dass der ZA lt. Sitzungsprotokoll in objektiv vertretbarer – und nachvollziehbarer – Weise den Mitbewerber des Antragstellers für besser qualifiziert als den Antragsteller erachtete, weshalb kein Hinweis auf etwaige Willkür erkennbar ist.

Zu der nach Meinung des Antragstellers inhaltlich verfehlten Entscheidung von DA und ZA ist überdies darauf zu verweisen, dass nach dem rechtskräftigen Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes (BVwG) vom 17. Dezember 2018, GZ W257 2203456-1/9E, bei nachprüfenden Kontrollen der Entscheidungen von Personalvertretungsorganen keine Zuständigkeit besteht, diese inhaltlich zu überprüfen, sofern – wie im vorliegenden Fall – keine Willkür zu erkennen ist (PVAB 15. Juli 2019, A 18-PVAB/19).

Der ZA beschloss somit in gesetzmäßiger Geschäftsführung, sich für die Betrauung der zu besetzenden Planstelle mit B auszusprechen.

Somit bestand für die PVAB auch keine Rechtsgrundlage, diesen Beschluss des ZA zu TOP 11 der Tagesordnung seiner Sitzung vom 3. Juni 2020 als rechtswidrig aufzuheben.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Wien, am 6. Mai 2021

Die Vorsitzende:

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

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:PVAB:2021:A9.PVAB.21

Zuletzt aktualisiert am

29.07.2021

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at