

TE Pvak 2015/7/8 A 5-PVAB/15

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.07.2015

Norm

PVG §9 Abs3 lit a

PVG §10 Abs4

PVG §41 Abs1

PVGO §11

PVGO §12

PVGO §13

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 § 10 heute

2. PVG § 10 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019

3. PVG § 10 gültig von 01.01.2014 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013

4. PVG § 10 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009

5. PVG § 10 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999

6. PVG § 10 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992

7. PVG § 10 gültig von 17.07.1987 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987

8. PVG § 10 gültig von 05.03.1983 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983

1. PVG § 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. PVGO § 11 heute

2. PVGO § 11 gültig ab 11.09.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 441/1987

3. PVGO § 11 gültig von 27.01.1968 bis 10.09.1987

1. PVGO § 12 heute

2. PVGO § 12 gültig ab 27.01.1968

1. PVGO § 13 heute

2. PVGO § 13 gültig ab 01.08.2019 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 230/2019

3. PVGO § 13 gültig von 11.09.1987 bis 31.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 441/1987

4. PVGO § 13 gültig von 27.01.1968 bis 10.09.1987

Schlagworte

Funktionsbesetzung; Beschlussfassung im PV-Organ; Mitwirkungsrecht der PV; Anträge der PV; Gegenvorschläge an DG; Anforderungsprofil für Funktionsbesetzungen

Text

A 5-PVAB/15

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 Mag. A, die Geschäftsführung des Zentralausschusses (ZA) im Zusammenhang mit der Nachbesetzung der Leitung *** der Justizanstalt *** auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen, entschieden:

Dem Antrag wird gemäß § 41 Abs. 1 und 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, zuletzt geändert durch BGBl. I 65/2015, stattgegeben und der Beschluss des Zentralausschusses zu TOP 6 (Besetzung Leitung *** der Justizanstalt ***) der Tagesordnung seiner Sitzung vom 19. Februar 2015 als gesetzwidrig aufgehoben. Dem Antrag wird gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 133 aus 1967,, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Teil eins, 65 aus 2015,, stattgegeben und der Beschluss des Zentralausschusses zu TOP 6 (Besetzung Leitung *** der Justizanstalt ***) der Tagesordnung

seiner Sitzung vom 19. Februar 2015 als gesetzwidrig aufgehoben.

Begründung

Sachverhalt

In der Justizanstalt *** gelangte im November 2014 der Arbeitsplatz „Leiter/in ***“ zur Ausschreibung, um den sich insgesamt sechs Bedienstete bewarben, darunter der Antragsteller, der mittlerweile bereits interimsmäßig mit der Leitung betraut worden war.

Sowohl die Leiterin der Justizanstalt *** als auch die Vollzugsdirektion (Dienstbehörde) erachteten den Antragsteller als den in höchstem Ausmaß für diese Funktion geeigneten Bewerber.

Auch Mag.a B wurde von der Vollzugsdirektion als in hohem bis höchstem Ausmaß geeignet eingestuft, wobei gleichzeitig festgehalten wurde, dass sie als einzige Bewerberin den Fähigkeiten des Experten A nahekomme, wobei allerdings seine um zehn Jahre längere Berufs- und Leitungserfahrung auch durch die ambitionierte Psychologin B nicht aufgewogen werden könne. Die Vollzugsdirektion (Dienstbehörde) verneinte die Anwendbarkeit des Frauenförderplans für das Bundesministerium auf diesen Fall in zweifacher Hinsicht: Einerseits sei eine höhere Eignung des Antragstellers als bei B gegeben, andererseits betrage der Frauenanteil an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der Dienstbehörde bereits über 50%.

Der ZA befasste sich in seiner Sitzung vom 19. Februar 2015 zu TOP 6 (Besetzung der Leitung ***) mit dieser Ausschreibung und beschloss, sich entgegen der Meinung der Vollzugsdirektion und der Leitung der Justizanstalt *** für die Besetzung der ausgeschriebenen Funktion – unter anderem auch wegen des Frauenförderungsgebotes - mit B als bestgeeignetster Bewerberin auszusprechen. C, die den Vorsitz in dieser ZA-Sitzung führte, leitete den Verlauf der Sitzung zu TOP 6 mit der Frage ein, ob alle die umfassenden Unterlagen zur Beurteilung des Sachverhalts erhalten hätten. Nachdem die Angelegenheit auf A und B eingegrenzt worden war und sich C gegen A ausgesprochen hatte, wurde die Abstimmung zu TOP 6 durchgeführt. Eine inhaltliche Diskussion, in der die Pro- und Contra-Argumente zu den Qualifikationen von A und B im Detail bewertet und einander gegenübergestellt wurden, fand in der ZA-Sitzung nicht statt.

Das Protokoll der ZA-Sitzung vom 19. Februar 2015 enthält zu Pkt. 6 der Tagesordnung (Besetzung der Leitung ***) dieser Sitzung folgenden Passus: „Abstimmung 3:1 für B, dem Vorschlag der VD (A) wird nicht entsprochen*.“ Dem Protokoll ist ein zweiseitiger detaillierter Anhang angefügt, dessen Überschrift lautet: „LeiterIn ***: Entscheidungsfindung“ und der in Form einer Matrix eine eingehende Auseinandersetzung mit den Bewerbungen von A und B auflistet (jeweils mehr als 20 Kriterien). Dieser Anhang wurde erst nach der Sitzung von C und D (Schriftführerin) erstellt und dem Protokoll angeschlossen. Die übrigen Mitglieder des ZA bzw. die bei der Sitzung vom 19. Februar 2015 anwesenden Ersatzmitglieder wurden in die Erstellung des Anhangs nicht eingebunden.

In seiner Stellungnahme an die Vollzugsdirektion vom 19. Februar 2015 stimmte der ZA der Besetzung der Leitungsfunktion mit A nicht zu und bezeichnete die Ausführungen und Begründungen der Vollzugsdirektion und der Anstaltsleitung als inhaltlich nicht nachvollziehbar. Der ZA sprach sich in dieser Stellungnahme (u.a. auch nach Rücksprache mit der stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten) für B als bestgeeignetste Bewerberin aus und ersuchte um Aufnahme von Verhandlungen iSd § 10 Abs. 4 PVG über die Nachbesetzung der ausgeschriebenen Leitungsfunktion. In seiner Stellungnahme an die Vollzugsdirektion vom 19. Februar 2015 stimmte der ZA der Besetzung der Leitungsfunktion mit A nicht zu und bezeichnete die Ausführungen und Begründungen der Vollzugsdirektion und der Anstaltsleitung als inhaltlich nicht nachvollziehbar. Der ZA sprach sich in dieser Stellungnahme (u.a. auch nach Rücksprache mit der stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten) für B als bestgeeignetste Bewerberin aus und ersuchte um Aufnahme von Verhandlungen iSd Paragraph 10, Absatz 4, PVG über die Nachbesetzung der ausgeschriebenen Leitungsfunktion.

Eine inhaltliche Begründung seiner Stellungnahme wurde der Vollzugsdirektion vom ZA nicht übermittelt.

Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des Verfahrens gemäß § 45 Abs. 3 AVG zur Kenntnisnahme übermittelt und ihnen Gelegenheit gegeben, binnen zwei Wochen dazu Stellung zu nehmen. Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des Verfahrens gemäß Paragraph 45, Absatz 3, AVG zur Kenntnisnahme übermittelt und ihnen Gelegenheit gegeben, binnen zwei Wochen dazu Stellung zu nehmen.

Der Antragsteller hat auf eine Stellungnahme verzichtet und somit keine Einwände gegen die von der PVAB getroffenen Sachverhaltsfeststellungen erhoben.

Der ZA hat mit Schreiben vom 25. Juni 2015 folgende Stellungnahme abgegeben:

„Wir ersuchen Sie, die Sachverhaltsdarstellung dahingehend abzuändern:

Nachdem die Angelegenheit auf A und B eingegrenzt worden war, erteilte C als Erstes dem Kollegen E, gefolgt von D und F, das Wort. Alle legten ihre Argumente vor, wie sie zu ihrer Entscheidung gelangt sind. Als Letzte gab C ihre Argumente und ihre Entscheidung bekannt. Wie auch im Protokoll vom 13.5. ersichtlich dauerte dieser Vorgang (übereinstimmend ausgesagt) ca. eine halbe Stunde. Von C und D wurde eine Mitschrift bzgl. der von den Sitzungsmitgliedern vorgebrachten Argumentation geführt und nachträglich dem ZA-Protokoll beigefügt.“

Im Übrigen wurden die Sachverhaltsfeststellungen der PVAB vom ZA nicht bestritten.

Zu dieser Stellungnahme des ZA hat die PVAB erwogen:

Das Protokoll der ZA-Sitzung vom 19. Februar 2015 enthält keinerlei Hinweis auf eine inhaltliche Auseinandersetzung innerhalb des Kollegialorgans ZA mit TOP 6 (Nachbesetzung der Leitung ***). Der Anhang zum Protokoll „LeiterIn ***: Entscheidungsfindung“ wurde erst im Nachhinein von C und D erstellt. F hat in der mündlichen Verhandlung am 11. Mai 2015 vor der PVAB glaubwürdig ausgesagt, dass zu diesem Punkt der Tagesordnung von C gefragt wurde, ob alle die Unterlagen erhalten hätten und dann darüber abgestimmt wurde. Auch E hat in der mündlichen Verhandlung glaubwürdig ausgesagt, dass C zu diesem TOP gefragt habe, ob alle die Unterlagen zu diesem Thema eingesehen hätten und dass, nachdem dies bejaht worden war, TOP 6 zur Abstimmung gebracht wurde. Mag.a Dr.in G, die als Behindertenvertrauensperson an der Sitzung des ZA vom 19. Februar 2015 teilgenommen hat, sagte als Zeugin unter Wahrheitspflicht, deren Verletzung unter strafgerichtlicher Sanktion steht, aus dass, nachdem die Angelegenheit auf A und B eingegrenzt worden war und sich C gegen A ausgesprochen hatte, die Abstimmung zu TOP 6 durchgeführt wurde und keine inhaltliche Diskussion, in der die Pro- und Contra-Argumente zu den Qualifikationen von A und B im Detail bewertet und einander gegenübergestellt worden wären, in der ZA-Sitzung stattgefunden hat. In der mündlichen Verhandlung vom 11. Mai 2015 wurde von H angemerkt, dass er seine Meinung pro A bereits im Vorfeld kundgetan habe, worauf C gemeint habe, „es könne nicht sein, dass immer der Stellvertreter zum Leiter wird, weil das ein Grund dafür sei, dass die Justiz in dem Zustand sei, in dem sie sich befinde“. Diese Aussage von H wurde in die Verhandlungsschrift aufgenommen und blieb vom ZA unbestritten.

Nicht nur aufgrund dieser Fakten, sondern auch aufgrund des Verlaufs und der Ergebnisse der mündlichen Verhandlung vom 11. Mai 2015 und des dabei und bei der Einvernahme von G als Zeugin von den Senatsmitgliedern gewonnenen persönlichen Eindrucks erachtet die PVAB ungeachtet der Stellungnahme des ZA vom 25. Juni 2015 als erwiesen, dass keine inhaltliche Diskussion über A und B in der ZA-Sitzung vom 19. Februar 2015 stattgefunden hat, in der die Pro- und Contra-Argumente zu den Qualifikationen von A und B im Detail bewertet und einander gegenübergestellt wurden, dass sich C bereits im Vorfeld gegen die Betrauung von A mit der Leitung *** ausgesprochen hat und der Anhang „LeiterIn ***: Entscheidungsfindung“ zum Protokoll der ZA-Sitzung vom 19. Februar 2015, der in Form einer Matrix eine eingehende Auseinandersetzung mit den Bewerbungen von A und B auflistet (jeweils mehr als 20 Kriterien), erst nach der Sitzung von C und D erstellt und dem Protokoll angeschlossen wurde, wobei die übrigen Mitglieder des ZA bzw. die bei der Sitzung vom 19. Februar 2015 anwesenden Ersatzmitglieder nicht eingebunden wurden.

Das Verhandlungsprotokoll der mündlichen Verhandlung vom 11. Mai 2015 wurde den Parteien des Verfahrens zur Kenntnisnahme übermittelt und ihnen Gelegenheit gegeben, binnen zwei Wochen dazu Stellung zu nehmen. Der Antragsteller hat auf die Abgabe einer Stellungnahme innerhalb dieser Frist verzichtet und somit keine Einwände gegen die Verhandlungsschrift erhoben.

Der ZA ersuchte in seiner Stellungnahme vom 27. Mai 2015 darum, zwei Ergänzungen in das Protokoll aufzunehmen: Erstens, dass eines der wesentlichen Kriterien bei der Bewertung von Bewerber/innen nicht nur Führungserfahrung, sondern auch Führungsfähigkeit darstelle (S. 2, sechster Absatz, letzter Satz); zweitens die Aufnahme der Wortfolge „C erwidert, dass B sehr wohl Erfahrung mit U-Häftlingen und Kurzstrafigen in der JA X und aufgrund ihrer vorigen Tätigkeit in der JA XY und in der JA XYZ habe“ (S. 5, neunter Absatz, anschließend zum letzten Satz dieses Absatzes). Der ZA ersuchte in seiner Stellungnahme vom 27. Mai 2015 darum, zwei Ergänzungen in das Protokoll aufzunehmen:

Erstens, dass eines der wesentlichen Kriterien bei der Bewertung von Bewerber/innen nicht nur Führungserfahrung, sondern auch Führungsfähigkeit darstelle (S. 2, sechster Absatz, letzter Satz); zweitens die Aufnahme der Wortfolge „C erwidert, dass B sehr wohl Erfahrung mit U-Häftlingen und Kurzstrafigen in der JA römisch zehn und aufgrund ihrer vorigen Tätigkeit in der JA XY und in der JA XYZ habe“ (S. 5, neunter Absatz, anschließend zum letzten Satz dieses Absatzes).

Im Übrigen wurde vom ZA gegen die Verhandlungsschrift kein Einwand erhoben.

Da die vom ZA beantragten Ergänzungen des Verhandlungsprotokolls für das Verfahren rechtlich irrelevant sind, war eine diesbezügliche Ergänzung des Protokolls mit anschließender neuerlicher Befassung des Antragstellers nicht erforderlich.

Der entscheidungsrelevante Sachverhalt steht somit fest.

Rechtliche Beurteilung

Gemäß § 41 Abs. 1 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) hat die Personalvertretungsaufsicht u.a. auf Antrag einer Person, die die Verletzung ihrer Rechte durch rechtswidrige Geschäftsführung eines Organs der Personalvertretung behauptet, zu erfolgen. Der Antragsteller ist stellvertretender Leiter *** der Justizanstalt *** im Zuständigkeitsbereich des ZA und wurde entgegen der begründeten Meinung von Dienststellenleitung und Dienstbehörde vom ZA nicht als bestgeeignetster Bewerber für die Leitung *** dieser Justizanstalt beurteilt. Seine Antragslegitimation iSd § 41 Abs. 1 PVG ist somit gegeben. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins, des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) hat die Personalvertretungsaufsicht u.a. auf Antrag einer Person, die die Verletzung ihrer Rechte durch rechtswidrige Geschäftsführung eines Organs der Personalvertretung behauptet, zu erfolgen. Der Antragsteller ist stellvertretender Leiter *** der Justizanstalt *** im Zuständigkeitsbereich des ZA und wurde entgegen der begründeten Meinung von Dienststellenleitung und Dienstbehörde vom ZA nicht als bestgeeignetster Bewerber für die Leitung *** dieser Justizanstalt beurteilt. Seine Antragslegitimation iSd Paragraph 41, Absatz eins, PVG ist somit gegeben.

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 der/die ernannt – und sinngemäß mit einem Arbeitsplatz, dessen Innehabung die Aussicht auf eine Ernennung ermöglicht, betraut - werden, von dem/der aufgrund der persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt werden. Nur allgemein sind auch die Regelungen über die Verwendung der Bediensteten (§§ 36 ff BDG 1979). 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 der/die ernannt – und sinngemäß mit einem Arbeitsplatz, dessen Innehabung die Aussicht auf eine Ernennung ermöglicht, betraut - werden, von dem/der aufgrund der persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt werden. Nur allgemein sind auch die Regelungen über die Verwendung der Bediensteten (Paragraphen 36, ff BDG 1979).

Da es sich 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 gesetzswidrigen - Ergebnissen gelangen kann.

Eine Stellungnahme der Personalvertretung in diesem Zusammenhang kann das Gesetz daher nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu wahrenen Grundsätzen in klarem Widerspruch

stehen, oder jede Auseinandersetzung mit der Problematik vermissen lassen (Schrägel, PVG, § 2, Rz 17, mit weiteren Nachweisen). Eine Stellungnahme der Personalvertretung in diesem Zusammenhang kann das Gesetz daher nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach Paragraph 2, Absatz eins und 2 PVG zu wahrenden Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen, oder jede Auseinandersetzung mit der Problematik vermissen lassen (Schrägel, PVG, Paragraph 2., Rz 17, mit weiteren Nachweisen).

Der Beschluss des ZA zur TOP 6 der Tagesordnung seiner Sitzung vom 19. Februar 2015 (Besetzung der Leitung *** der Justizanstalt ***) lautete wie folgt:

„Abstimmung 3:1 für Mag. B, dem Vorschlag der VD (Mag. A) wird nicht entsprochen.“

Diesem Beschluss des ZA ging keine inhaltliche Diskussion über die Bewerbungen voraus, es erfolgte keine Auseinandersetzung mit den Argumenten der Dienstbehörde oder mit Laufbahndatenblättern, Quervergleiche, in denen die Pro- und Contra-Argumente zu den Qualifikationen von A und B im Detail bewertet und einander gegenübergestellt wurden, wurden nicht angestellt.

Die Bestimmungen des § 22 Abs. 4 PVG und der §§ 11 bis 13 der Bundes-Personalvertretungs-Geschäftsordnung (PVGÖ), BGBl. Nr. 35/1968, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 143/2014, lassen jedoch keinen Zweifel darüber, dass Beschlüsse der Personalvertretungsorgane nur über formelle Abstimmung nach ordnungsgemäß durchgeführter Debatte im Kollegialorgan gesetzmäßig zustande kommen können. Mangels inhaltlicher Auseinandersetzung mit den Bewerbungen um die Leitung *** der Justizanstalt *** hat der ZA seine Geschäftsführung zu TOP 6 seiner Sitzung vom 19. Februar 2015 sowie seinen in dieser Sitzung gefassten Beschluss, sich gegen den Antragsteller auszusprechen, mit Gesetzeswidrigkeit belastet. Die Bestimmungen des Paragraph 22, Absatz 4, PVG und der Paragraphen 11 bis 13 der Bundes-Personalvertretungs-Geschäftsordnung (PVGÖ), Bundesgesetzblatt Nr. 35 aus 1968,, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 143 aus 2014,, lassen jedoch keinen Zweifel darüber, dass Beschlüsse der Personalvertretungsorgane nur über formelle Abstimmung nach ordnungsgemäß durchgeführter Debatte im Kollegialorgan gesetzmäßig zustande kommen können. Mangels inhaltlicher Auseinandersetzung mit den Bewerbungen um die Leitung *** der Justizanstalt *** hat der ZA seine Geschäftsführung zu TOP 6 seiner Sitzung vom 19. Februar 2015 sowie seinen in dieser Sitzung gefassten Beschluss, sich gegen den Antragsteller auszusprechen, mit Gesetzeswidrigkeit belastet.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Aber selbst dann, wenn die im Anhang „LeiterIn ***: Entscheidungsfindung“ zum Protokoll dieser ZA-Sitzung aufgelisteten Pro- und Contra-Argumente für den Antragsteller und eine Mitbewerberin in der Sitzung des ZA entsprechend den Vorgaben des PVG in ordnungsgemäß durchgeführter Debatte diskutiert worden wären, wäre der Beschluss des ZA, sich aufgrund einer von ihm selbst aufgestellten Entscheidungsmatrix gegen die Absicht des Dienstgebers, diese Leitungsfunktion mit dem Antragsteller zu besetzen, auszusprechen, aus folgenden Gründen mit Gesetzeswidrigkeit belastet gewesen:

Bei der Besetzung von Planstellen hat – wie bereits erwähnt - als Grundregel zu gelten, dass im Sinne der größtmöglichen Effektivität der staatlichen Verwaltung jeweils der/die fähigste und vertrauenswürdigste von mehreren Bewerber/innen ernannt bzw. bestellt werden soll. Demgemäß ordnet § 4 Abs. 3 BDG 1979 an, dass von mehreren Bewerber/innen, die die Ernennungserfordernisse erfüllen, nur der/die ernannt werden darf, von dem/der auf Grund der persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass die mit der Verwendung verbundenen Aufgaben bestmöglich erfüllt werden. Es handelt sich dabei um die grundlegende Norm für das Vorgehen bei der Besetzung von Planstellen, die das Leistungsprinzip durchführen will (PVAK vom 20. September 1995, A 35-PVAK/95, mit weiteren Nachweisen). Bei der Besetzung von Planstellen hat – wie bereits erwähnt - als Grundregel zu gelten, dass im Sinne der größtmöglichen Effektivität der staatlichen Verwaltung jeweils der/die fähigste und vertrauenswürdigste von mehreren Bewerber/innen ernannt bzw. bestellt werden soll. Demgemäß ordnet Paragraph 4, Absatz 3, BDG 1979 an, dass von mehreren Bewerber/innen, die die Ernennungserfordernisse erfüllen, nur der/die ernannt werden darf, von dem/der auf Grund der persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass die mit der Verwendung verbundenen Aufgaben bestmöglich erfüllt werden. Es handelt sich dabei um die grundlegende Norm für das Vorgehen bei der Besetzung von Planstellen, die das Leistungsprinzip durchführen will (PVAK vom 20. September 1995, A 35-PVAK/95, mit weiteren Nachweisen).

Der Personalvertretung ist zwar vom Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) ein Mitwirkungsrecht eingeräumt § 9

PVG), das sie berechtigt, von den Intentionen des Dienstgebers abweichende Anträge zu stellen (§ 10 Abs. 4 PVG); sie muss aber dann mit ausreichender Wahrscheinlichkeit dartun, dass die vom Dienstgeber in Aussicht genommene Maßnahme den gesetzlichen Grundsätzen für die Besetzung von Planstellen widerspricht, also nicht der in Aussicht genommene Bedienstete, sondern ein/e andere/r Bewerber/in der/die beste ist (PVAK vom 10. Juni 1986, G 1-PVAK/86). Der Personalvertretung ist zwar vom Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) ein Mitwirkungsrecht eingeräumt (Paragraph 9, PVG), das sie berechtigt, von den Intentionen des Dienstgebers abweichende Anträge zu stellen (Paragraph 10, Absatz 4, PVG); sie muss aber dann mit ausreichender Wahrscheinlichkeit dartun, dass die vom Dienstgeber in Aussicht genommene Maßnahme den gesetzlichen Grundsätzen für die Besetzung von Planstellen widerspricht, also nicht der in Aussicht genommene Bedienstete, sondern ein/e andere/r Bewerber/in der/die beste ist (PVAK vom 10. Juni 1986, G 1-PVAK/86).

Gegenvorschläge zu beabsichtigten Maßnahmen des Dienstgebers muss die PV nach ständiger Rechtsprechung der Personalvertretungsaufsicht nicht in jedem Fall machen, d.h. sie kann der Absicht des DL auch mit einer begründeten Ablehnung entgegentreten, ohne verpflichtet zu sein, einen konkreten, ihrer Meinung nach die Interessen der Bediensteten besser wahrenden eigenen Vorschlag machen zu müssen.

Geht es allerdings – wie im vorliegenden Fall – um konkrete Alternativen, wie etwa um die Auswahl aus einer Bewerber/innenliste, muss die PV darlegen, warum der vom Dienstgeber in Aussicht genommene Bewerber weniger geeignet ist als ein anderer oder eine andere. Nur dann, wenn der in Aussicht genommene Bewerber aber als an sich ungeeignet erachtet wird, genügt dessen Ablehnung (Schrägel, PVG, § 10, Rz 19, mit weiteren Nachweisen). Geht es allerdings – wie im vorliegenden Fall – um konkrete Alternativen, wie etwa um die Auswahl aus einer Bewerber/innenliste, muss die PV darlegen, warum der vom Dienstgeber in Aussicht genommene Bewerber weniger geeignet ist als ein anderer oder eine andere. Nur dann, wenn der in Aussicht genommene Bewerber aber als an sich ungeeignet erachtet wird, genügt dessen Ablehnung (Schrägel, PVG, Paragraph 10, Rz 19, mit weiteren Nachweisen).

Diesen gesetzlichen Anforderungen hätte der ZA bei seiner Beschlussfassung, sich anhand einer von ihm selbst aufgestellten Entscheidungsmatrix und nicht anhand des vom Dienstgeber für diese Leitungsfunktion erstellten Anforderungsprofils für B und gegen A auszusprechen, nicht Rechnung getragen.

Obwohl der Antragsteller vom ZA nicht als an und für sich ungeeignet für die ausgeschriebene Funktion erachtet wurde, hätte der ZA seine Entscheidung für eine Mitbewerberin nämlich nicht anhand des vom Dienstgeber festgesetzten Anforderungsprofils der Interessentensuche vom 11. November 2014 getroffen und begründet, sondern wäre autonom aufgrund seiner eigenen Entscheidungsmatrix, deren Kalkül-Liste sich im Übrigen nur zu einem äußerst geringen Teil mit dem Anforderungsprofil der Ausschreibung deckte, zur Auffassung gelangt, eine Mitbewerberin wäre für die Leitung *** der Justizanstalt *** besser geeignet als der Antragsteller.

Der ZA hätte durch seine von ihm selbst aufgestellten Entscheidungskriterien die ihm vom PVG eingeräumten Befugnisse überschritten und entgegen den Vorgaben des PVG nicht anhand des vom Dienstgeber aufgestellten Anforderungsprofils dargetan, weshalb die vom Dienstgeber in Aussicht genommene Besetzung der Leitung *** der Justizanstalt *** mit dem Antragsteller den gesetzlichen Grundsätzen für die Besetzung von Planstellen widersprechen würde.

Daher wäre die Nachvollziehbarkeit der Entscheidung des ZA für den Dienstgeber nicht gegeben gewesen und hätte der ZA seine Geschäftsführung in seiner Sitzung vom 19. Februar 2015 sowie seine Entscheidung gegen den Antragsteller somit auch bei ordnungsgemäßer inhaltlicher Debatte im Kollegialorgan über die einzelnen Punkte des vom ZA selbst in seiner Entscheidungsmatrix aufgestellten Anforderungsprofils mit Gesetzeswidrigkeit belastet.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Bescheid kann binnen vier Wochen ab Zustellung Beschwerde wegen Rechtswidrigkeit an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden, sofern sich die Partei dadurch in ihren Rechten verletzt erachtet. Die Beschwerde ist schriftlich, beispielsweise auf dem Postweg, per Telefax oder per E-Mail, bei der PVAB einzubringen. Sie hat den Bescheid, gegen den sie sich richtet, und die Behörde, die den Bescheid erlassen hat, zu bezeichnen. Darüber hinaus hat die Beschwerde zu enthalten:

1.

die Gründe, auf die sich die behauptete Rechtswidrigkeit und die behauptete Verletzung der Rechte der Partei stützen,

2.

das Begehren, den Bescheid aufzuheben oder abzuändern,

3.

die Angaben, die erforderlich sind, um zu beurteilen, ob die Beschwerde rechtzeitig eingebracht wurde.

Wien, am 8. Juli 2015

Die Vorsitzende:

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

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:PVAB:2015:A.5.PVAB.15

Zuletzt aktualisiert am

08.09.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at