

TE Pvak 2013/11/13 A4-PVAK/13

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.11.2013

Norm

PVG §9 Abs3 lit a

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

Schlagworte

Planstellenbesetzung, Wiederholung einer Interessentensuche, verstrichener Zeitraum seit erster Ausschreibung

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SPENLING (Vorsitzender), Dr. VEITH und Dr. HRADIL-MIHELJAK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Dr. Schwabl als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des *** gegen den Zentrallausschuss *** (in der Folge: Zentrallausschuss) entschieden:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

Begründung:

I. Der Beschwerdeführer (BF), der seine Beschwerde am 21. Jänner 2013 eingebracht hat, war zu diesem Zeitpunkt Mitglied des Zentrallausschusses (ZA). Nach Einbringung der Beschwerde wurde ihm sein Mandat aber vom Zentralwahlausschuss wegen Verletzung der Verschwiegenheitspflicht aberkannt. römisch eins. Der Beschwerdeführer (BF), der seine Beschwerde am 21. Jänner 2013 eingebracht hat, war zu diesem Zeitpunkt Mitglied des Zentrallausschusses (ZA). Nach Einbringung der Beschwerde wurde ihm sein Mandat aber vom Zentralwahlausschuss wegen Verletzung der Verschwiegenheitspflicht aberkannt.

Voraussetzung für die Zulässigkeit einer Beschwerde ist, dass der Beschwerdeführer ein Rechtsschutzinteresse an einer Entscheidung der Kommission hat, dass er also durch die von ihm behauptete Verletzung des PVG beschwert ist. Eine solche Beschwerde muss nicht nur im Zeitpunkt der Einbringung der Beschwerde, sondern auch noch zum Zeitpunkt der Entscheidung gegeben sein; fällt sie während des Verfahrens weg, ist die Beschwerde zurückzuweisen (A17-PVAK/12).

In seinen Rechten verletzt – und damit beschwerdelegitimiert – kann auch jeder Personalvertreter durch die Geschäftsführung des Ausschusses sein, dem er angehört. Die Behauptung einer derartigen Verletzung seiner Rechte liegt hier der Beschwerde des Beschwerdeführers (BF) zugrunde, sodass die Beschwerdelegitimation zunächst gegeben war. Dem BF wurde aber mittlerweile die Eigenschaft als Mitglied des ZA aberkannt. Seither ist er nicht mehr beschwerdeberechtigt, sodass seine Beschwerde als unzulässig zurückzuweisen war.

II. Die Kommission ist allerdings nach § 41 Abs 1 PVG berufen, ihr zur Kenntnis gelangende Verletzungen des PVG durch Personalvertretungsorgane auch von Amts wegen festzustellen. Sie hat daher den vom BF vorgetragene Sachverhalt eingehend geprüft, findet aber – auch nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung – keinen Anlass, das vorliegende Verfahren von Amts wegen fortzusetzen. römisch zwei. Die Kommission ist allerdings nach Paragraph 41, Absatz eins, PVG berufen, ihr zur Kenntnis gelangende Verletzungen des PVG durch Personalvertretungsorgane auch von Amts wegen festzustellen. Sie hat daher den vom BF vorgetragene Sachverhalt eingehend geprüft, findet aber – auch nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung – keinen Anlass, das vorliegende Verfahren von Amts wegen fortzusetzen.

Der umfangreichen Beschwerde liegt zusammengefasst der Vorwurf zugrunde, Beschlüsse des ZA in den Sitzungen vom 1.3.2012, vom 7.3.2012, vom 21.3.2012 und vom 13.6.2012 seien gesetzwidrig, weil der ZA in einem Besetzungsverfahren durch die Forderung, einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz neuerlich auszuschreiben, in unzulässiger Weise und ohne Zuständigkeit personalpolitisch tätig geworden sei. Der ZA hätte vielmehr den ihm vom Dienstgeber vorgeschlagenen Bewerber akzeptieren müssen.

Dem liegt im Wesentlichen folgender Sachverhalt zugrunde:

Am 10.12.2010 wurde der Arbeitsplatz „AbtLtrLieg“ im Militärischen Immobilienzentrum (MIMZ) ressortintern bekanntgegeben.

Am 30.1.2012 – also mehr als ein Jahr später – teilte der Dienstgeber dem ZA seine Absicht mit, diesen Arbeitsplatz mit A zu besetzen.

In einer Stellungnahme dazu äußerte der Dienststellenausschuss MIMZ (DA) unter Hinweis auf ein Ansuchen des B Bedenken gegen diese Personalmaßnahme.

Der ZA, dem vom Dienstgeber die Äußerungsfrist bis zum 9. März erstreckt wurde, befasste sich mit dem Verfahren in seiner Sitzung vom 1.3.2012. Dabei wurde vom Berichtersteller darauf verwiesen, dass die Bekanntgabe des Arbeitsplatzes mehr als ein Jahr lang zurückliege, dass bereits ab Jänner 2010 B durchgehend mit der Wahrnehmung

der Agenden dieses Arbeitsplatzes betraut sei und dass B mittlerweile Anspruch auf Verwendungsänderung erhebe. Der ZA beschloss daher – mit Mehrheit (und gegen die Stimme des BF) –, die neuerliche Bekanntgabe des angeführten Arbeitsplatzes zu begehren. In weiteren Sitzungen wurde die Angelegenheit abermals erörtert, wobei im Hinblick auf Einwände des BF zunächst die Einholung von Klarstellungen beschlossen, letztlich aber am schon am 1.3.2012 gefassten Beschluss festgehalten wurde.

Letztlich wurde der betroffene Arbeitsplatz am 19.12.2012 neuerlich ressortintern bekanntgemacht.

Der BF vertritt dazu im Wesentlichen die Rechtsauffassung, dass der DA dem Besetzungsvorschlag des Dienstgebers zustimmen hätte müssen. Sein Verlangen nach einer Neuausschreibung sei gesetzwidrig.

Im Gegensatz dazu vermag die Kommission keine gesetzliche Bestimmung zu erkennen, die es einem Personalvertretungsorgan verbietet, in einem Verfahren zur Besetzung eines Arbeitsplatzes auf den ihm übermittelten Dienstgebervorschlag mit dem Ersuchen den Vorschlag zu machen, den Arbeitsplatz aus bestimmten Gründen neu auszuschreiben. Es trifft zwar zu, dass es sich dabei um ein im Gesetz nicht geregeltes Ersuchen handelt, dem als solchem keine Rechtswirkung zukommt. Verwehrt ist dem Personalvertretungsorgan ein derartiger Vorschlag – wenn er sachlich gerechtfertigt ist – aber nicht.

Hier ist der Vorschlag des ZA auch nicht unsachlich. Zwischen der Ausschreibung des Arbeitsplatzes und der Verständigung des ZA vom Dienstgebervorschlag lag mehr als ein Jahr. Mittlerweile beehrte ein anderer Bediensteter, der seit längerer Zeit mit der Wahrnehmung der Agenden des Arbeitsplatzes betraut war, eine entsprechende Verwendungsänderung. Wenn unter diesen Umständen der ZA die entsprechenden Bedenken des für die betroffene Dienststelle zuständigen DA aufgreift und die neuerliche Bekanntgabe des Arbeitsplatzes vorschlägt, ist dies nicht zu beanstanden.

Für die amtswegige Fortsetzung des Verfahrens besteht daher kein Grund.

Zuletzt aktualisiert am

27.11.2013

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/personalvertretungsaufsichtsbehorde>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at