

TE Pvak 2013/3/27 A34-PVAK/12

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.03.2013

Norm

PVG §2

PVG §9 Abs3 lita

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

Schlagworte

Mitwirkung bei Planstellenbesetzung, keine Überschreitung des Ermessensspielraumes

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 Mag. HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des *** gegen den Dienststellenausschuss der Justizanstalt S (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass der Beschluss des Dienststellenausschusses vom 21. September 2012 im Verfahren über die Besetzung des Arbeitsplatzes „Sachbearbeiter/in Wirtschaftsstelle“ nicht gesetzwidrig ist. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass der Beschluss des Dienststellenausschusses vom 21. September 2012 im Verfahren über die Besetzung des Arbeitsplatzes „Sachbearbeiter/in Wirtschaftsstelle“ nicht gesetzwidrig ist.

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

B e g r ü n d u n g :

Um den Arbeitsplatz „Sachbearbeiter/in Wirtschaftsstelle“ bewarben sich insgesamt vier Bedienstete, darunter auch der Beschwerdeführer (BF) und A. Der BF (zuletzt Betriebsleiter Ökonomie) war der älteste Bewerber. Er ist am **** geboren und trat am 2.5.1984 in den Dienst. A (zuletzt Betriebsleiter Hauswerkstätte) ist um etwa sieben Jahre jünger – er ist am *** geboren – und 10 Jahre später – nämlich am 1.3.1994 – in den Dienst getreten. Die beiden anderen Bewerber sind 1968 und 1972 geboren.

Der Anstaltsleiter der Justizanstalt S sprach sich dafür aus, den Arbeitsplatz mit A zu besetzen. In der Begründung dieses Vorschlags wies er darauf hin, dass in den bisherigen Verwendungen des BF nach anfänglich erstklassiger Arbeitsleistung seine Leistung nach rund zwei Jahren stark abgefallen sei. In das bestehende Team sei er aufgrund der Vorleistungen kaum integrierbar. A habe als Leiter der Hauswerkstätte bei verschiedensten Projekten in führender Funktion mitgearbeitet. Dies betreffe alle Bauprojekte der letzten Jahre sowie alle Instandsetzungen. Dabei habe er sich als sehr verlässlicher und kompetenter Mitarbeiter erwiesen. Die ihm übertragenen Aufgaben habe er zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erfüllt. Die Zusammenarbeit mit den ebenfalls in diese Projekte eingebundenen Mitarbeitern der Wirtschaftsstelle sei ausgezeichnet, sodass eine Integration problemlos sein werde. Gleichzeitig bestehe die Möglichkeit, das Tätigkeitsfeld der Wirtschaftsstelle auf Bauorganisation auszudehnen und die Entscheidungswege weiter zu verkürzen.

Der Dienststellenausschuss (DA) setzte sich in seiner Sitzung vom 21.9.2012 mit allen vier Bewerbern auseinander. Eine intensive (und kontroverielle) Diskussion fand insbesondere über den BF und A statt. Für den BF wurde vor allem ins Treffen geführt, dass er der älteste Bewerber sei und bereits acht Jahre in der Kasse Dienst versehen habe. Außerdem habe er eine private Ausbildung zum Immobilienmakler und Immobilienverwalter absolviert, sodass er über Bauangelegenheiten mitsprechen könne. Gegen ihn wurde vorgebracht, dass er nicht teamfähig sei und dass es ihm an Engagement und Verlässlichkeit mangle. Auch im DA war von am Anfang sehr hohem, dann aber sehr schnell nachlassendem Engagement des BF die Rede. Von den Befürwortern des A wurde – weitgehend in Anlehnung an die Stellungnahme des Anstaltsleiters – dessen Erfahrung und gute Arbeitsleistung als Leiter der Hauswerkstätte hervorgehoben. Schließlich beschloss der DA mit Mehrheit, dem Vorschlag des Anstaltsleiters zu folgen.

Der Beschwerdeführer wendet sich gegen diese Entscheidungen des DA. Er habe als Leiter bzw als Stellvertreter langjährige Erfahrung in der Kassa gewonnen und als Mitarbeiter der GGV-Stelle bei Abwesenheit des jeweiligen Sachbearbeiters alle anfallenden Geschäftsfälle hervorragend gemeistert. Auch die Monatsabschlüsse habe er über Jahre fehlerfrei durchgeführt. Zudem habe er sich als Immobilientreuhänder und Immobilienverwaltungsassistent weitergebildet. Für die Bauträgerprüfung habe er schon die Mehrzahl der zu absolvierenden Kurseinheiten absolviert. Diese Ausbildungen könne er im Wirtschaftsbereich verwenden. Dass er vom DA nicht vorgeschlagen worden sei, sei

für ihn daher unverständlich und entspreche dem Umstand, dass ihm bereits mehrmals dienstjüngere Beamte vorgezogen worden seien.

In der mündlichen Verhandlung brachte er überdies vor, dass ausschlaggebend für die Beschwerde vor allem der Umstand gewesen sei, dass man ihm vorgeworfen habe, nicht teamfähig und unverlässlich zu sein. Er habe auch schon beim Anstaltsleiter nachgefragt, woher diese Vorwürfe kommen, habe aber keine Auskünfte erhalten.

Der DA hielt der Beschwerde entgegen, nach bestem Wissen und Gewissen entschieden und ausschließlich die fachliche Qualifikation der Bewerber beurteilt zu haben. Er habe sich in einer ausführlichen Debatte, in der unterschiedliche Standpunkte vertreten worden seien, mit allen Bewerbern und den für bzw gegen sie sprechenden Umständen auseinandergesetzt.

In der mündlichen Verhandlung brachte der Vorsitzende des DA überdies vor, dass die Tätigkeit des BF in der Kassa sehr wohl berücksichtigt worden sei. Sie sei früher ein selbständiger Arbeitsplatz gewesen, nunmehr aber in die Wirtschaftsstelle eingeflossen, sodass dort fünf Kollegen im Team arbeiten müssten. Das ergebe ein besonderes Anforderungsprofil, dem A eher entsprochen habe, obwohl die Mitglieder des DA prinzipiell der Ansicht gewesen seien, dass beide Bewerber für den Arbeitsplatz geeignet seien.

Über Befragen gab der Vorsitzende des DA an, dass er zur Beurteilung der Beschreibungen des Anstaltsleiters auch „ins Personal horche“ und dass aus seiner Kenntnis der Belegschaft die Beschreibung des BF durch den Anstaltsleiter nicht aus der Luft gegriffen sei. Der Vorwurf der mangelnden Teamfähigkeit komme aus der Belegschaft.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Bei der Mitwirkung bei Planstellenbesetzungen räumt das Gesetz der Personalvertretung insofern einen weiten Spielraum ein, als sie bei Beurteilung der Frage, was den Interessen der von ihr zu vertretenden Bediensteten am besten diene, zu verschiedenen, mangels einer auf jeden Einzelfall präzise anzuwendenden gesetzlichen Determinierung weder in der einen noch in der anderen Richtung gesetzwidrigen Ergebnissen gelangen kann. Eine in diesem Zusammenhang abgegebene Stellungnahme der Personalvertretung kann das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach § 2 Abs 1 und 2 PVG zu wahren im klaren Widerspruch stehen oder wenn sie jede sachliche Auseinandersetzung mit der Problematik des Falls vermissen lässt (ständige Rechtsprechung der Kommission; A 13-PVAK/98; A 47-PVAK/99; A 20-PVAK/00; A 31-PVAK/00 ua; SCHRAGEL, PVG, § 2 Rz 17). Bei der Mitwirkung bei Planstellenbesetzungen räumt das Gesetz der Personalvertretung insofern einen weiten Spielraum ein, als sie bei Beurteilung der Frage, was den Interessen der von ihr zu vertretenden Bediensteten am besten diene, zu verschiedenen, mangels einer auf jeden Einzelfall präzise anzuwendenden gesetzlichen Determinierung weder in der einen noch in der anderen Richtung gesetzwidrigen Ergebnissen gelangen kann. Eine in diesem Zusammenhang abgegebene 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 wahren im klaren Widerspruch stehen oder wenn sie jede sachliche Auseinandersetzung mit der Problematik des Falls vermissen lässt (ständige Rechtsprechung der Kommission; A 13-PVAK/98; A 47-PVAK/99; A 20-PVAK/00; A 31-PVAK/00 ua; SCHRAGEL, PVG, Paragraph 2, Rz 17).

Im hier zu beurteilenden Fall hat der DA nach der Aktenlage mit seiner Entscheidung den ihm zustehenden Ermessensspielraum nicht überschritten.

Die Kommission verkennt nicht, dass eine Reihe von Umständen zugunsten des BF ins Treffen geführt werden können. Vor allem war er der mit Abstand älteste Bewerber und hatte mit seiner langjährigen Tätigkeit in der Kassa durchaus wertvolle Erfahrungen aufzuweisen. Allenfalls mag man auch noch seine privaten Ausbildungen zum Immobilienmakler bzw -verwalter in gewissem Umfang als Argument für ihn heranziehen. Ebenso wenig verkennt die Kommission, dass für die Entscheidung des DA offenbar die Beschreibung des BF durch den Anstaltsleiter eine große Rolle gespielt hat und dass diese Beschreibung stark wertend, aber sehr kurz und wenig detailliert und daher nicht leicht überprüfbar ist. Allerdings kann dem DA nach der von der Kommission als nicht widerlegbar erachteten und daher der Entscheidung zugrunde gelegten Aussage des Vorsitzenden des DA nicht vorgeworfen werden, der Beschreibung des BF durch den Anstaltsleiter leichtfertig gefolgt zu sein. Naturgemäß ist es für den BF wenig befriedigend, dass sich der DA ohne nähere Konkretisierung auf Äußerungen „der Belegschaft“ beruft. Andererseits gehört es aber durchaus zu den Aufgaben des DA, bei seinen Beurteilungen auch die Belegschaft zu hören, wobei es auf der Hand liegt, dass es ihm dabei verwehrt ist, dem Betroffenen detaillierte Angaben über die von ihm geführten

Gespräche und die Gesprächspartner zu machen. Dies kann natürlich nicht bedeuten, dass Auswahlentscheidungen unter Ausblenden der objektiven Umstände einzig und allein unter Hinweis auf nicht näher konkretisierbare Aussagen „der Belegschaft“ getroffen und gerechtfertigt werden können. Das war aber hier auch nicht der Fall, zumal auch zugunsten des A eine Reihe von guten Argumenten ins Treffen geführt werden konnten. Dass bei dieser Ausgangslage im Zusammenhang mit der Beurteilung der Bewertung des Anstaltsleiters auch Fakten eine Rolle spielten, die letztlich nur mit nicht näher konkretisierten Stimmen aus der Belegschaft begründet werden, ist nicht wünschenswert, aber nicht zur Gänze ausschließbar und ändert im Ergebnis nichts daran, dass die vorliegende Entscheidung noch innerhalb des dem DA offenstehenden Ermessensspielraums liegt.

Damit erweist sich die Entscheidung als nicht gesetzwidrig, sodass der Beschwerde ein Erfolg zu versagen war.

Zuletzt aktualisiert am

11.04.2013

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at