

TE Pvak 2012/12/3 A18-PVAK/12

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 03.12.2012

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, Rechte der Personalvertreter, ausreichende Beratungsunterlagen für Sitzung
Text

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

Der Beschwerde wird Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Beschlüsse des Zentralausschusses vom 18.1.2012 über die Besetzung des Arbeitsplatzes des Chefs des Stabes und stellvertretenden Kommandanten Kommando E gesetzwidrig waren. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Beschlüsse des Zentralausschusses vom 18.1.2012 über die Besetzung des Arbeitsplatzes des Chefs des Stabes und stellvertretenden Kommandanten Kommando E gesetzwidrig waren.

Die genannten Beschlüsse werden aufgehoben.

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

Begründung:

Die Begutachtungskommission gemäß § 7 Abs 1 Z 2 Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) reihte aus Anlass der Ausschreibung des im Spruch genannten Arbeitsplatzes drei Bewerber – darunter A – als „in höchstem Ausmaß geeignet“ und weitere vier Bewerber als „in geringerem Ausmaß geeignet“. Die Begutachtungskommission gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) reihte aus Anlass der Ausschreibung des im Spruch genannten Arbeitsplatzes drei Bewerber – darunter A – als „in höchstem Ausmaß geeignet“ und weitere vier Bewerber als „in geringerem Ausmaß geeignet“.

Der Bundesminister für Landesverteidigung und Sport teilte daraufhin dem Zentralausschuss (ZA) mit Schreiben vom 19.12.2011 mit, dass beabsichtigt sei, den Arbeitsplatz mit A zu besetzen.

Der ZA übermittelte diese Mitteilung an den zuständigen Fachausschuss und an die Dienststellenausschüsse beim Kommando E bzw beim H (der bisherigen Dienststelle des A) mit der Bitte um Kenntnisnahme und Stellungnahme bis zum 30.12.2011. Der Dienststellenausschuss beim Kommando E stimmte daraufhin der beabsichtigten Personalmaßnahme mit Beschluss vom 22.12.2011 zu.

Der ZA befasste sich mit der Angelegenheit in seiner Sitzung vom 18.1.2012. Dabei wurde von der Mehrheit der Mitglieder des ZA die beabsichtigte Personalmaßnahme mit der Begründung befürwortet, dass A die in Rede stehende Funktion bereits seit 3.1.2011 wahrnehme, dass ein Gutachten der Begutachtungskommission vorliege, in dem A als im höchsten Ausmaß für die ausgeschriebene Funktion geeignet bewertet worden sei und dass der zuständige Dienststellenausschuss der Maßnahme ausdrücklich zugestimmt habe.

Dass A als „im höchsten Ausmaß geeignet“ beurteilt wurde, war von einem Mitglied des ZA berichtet worden, das der Begutachtungskommission angehört. Nähere Angaben hat dieses Mitglied unter Hinweis auf seine nach den Bestimmungen des AusG bestehende Verschwiegenheitspflicht nicht gemacht. Aufgrund der auf der homepage des Ministeriums abrufbaren anonymisierten Veröffentlichung der Bewertungen durch die Begutachtungskommission war ferner bekannt, dass insgesamt drei Bewerber als „in höchstem Ausmaß geeignet“ und weitere vier Bewerber als „in geringerem Ausmaß geeignet“ bewertet worden waren. Weitere Unterlagen und Informationen lagen dem ZA nicht vor.

Der Beschwerdeführer (BF) – er ist Mitglied des ZA – warf in der Sitzung die Frage auf, ob die Mitglieder des ZA an die Entscheidungsfindung der Begutachtungskommission gebunden sind. Er beantragte, die Maßnahme auszusetzen und das Gutachten der Begutachtungskommission sowie allfällige Entscheidungsgrundlagen zum Zweck der

Entscheidungsfindung im ZA über den bestgeeigneten Bewerber einzuholen. Die Mehrheit der Mitglieder des ZA stellte sich hingegen auf den Standpunkt, dass die befassen Organe der Zentralstelle korrekt im Sinne des AusG gehandelt haben und dass daher kein Grund für eine Nachprüfung der Entscheidung bestehe. Der ZA lehnte daher – jeweils mehrheitlich – den Antrag des BF ab und stimmte der vom Dienstgeber beabsichtigten Personalmaßnahme zu.

Der BF erachtete sich durch diese Vorgangsweise des ZA als in seinen Rechten als Personalvertreter verletzt. Für eine den Grundsätzen des PVG entsprechende Vorgangsweise wäre die Beischafterung der Ergebnisse der Begutachtungskommission inklusive der Gutachten und der Inhalte bzw der Auswertungen der Bewerbungsgesuche sowie des Bewerbungsgesprächs als auch der Entscheidungsgrundlagen des Dienstgebers notwendig gewesen.

Einen weiteren Beschwerdepunkt zog der BF nach Erörterung der Sach- und Rechtslage in der mündlichen Verhandlung zurück.

Der ZA bestritt, gesetzwidrig gehandelt zu haben. Da A die zu besetzende Funktion bereits seit 3.1.2011 wahrgenommen habe, dem ZA die Bewertung durch die Begutachtungskommission bekannt gewesen sei und der zuständige Dienststellenausschuss der Personalmaßnahme zugestimmt habe, seien ausreichende Gründe für die Zustimmung zu dieser Maßnahme vorgelegen.

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; A 21-PVAK/11 uva; 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; A 21-PVAK/11 uva; Schragel, PVG, Paragraph 2, Rz 17).

Von der Personalvertretung ist daher zu fordern, sich mit dem konkreten Besetzungsverfahren und damit mit den für bzw gegen die einzelnen Bewerber sprechenden Argumenten sachlich auseinanderzusetzen.

Im hier zu beurteilenden Fall ist der ZA dieser Verpflichtung nicht nachgekommen. Es standen ihm keinerlei Unterlagen zur Verfügung, die eine Beurteilung der einzelnen Bewerber ermöglicht hätten; die wenigen von ihm als Entscheidungsgrundlage herangezogenen Umstände betrafen ausschließlich einen – nämlich den vom Dienstgeber vorgeschlagenen – Bewerber.

Der ZA beruft sich zur Rechtfertigung seiner Vorgangsweise auf die Tatsache, dass A die in Rede stehende Funktion bereits seit 3.1.2011 wahrnehme, dass ein Gutachten der Begutachtungskommission vorliege, in dem A als im höchsten Ausmaß für die ausgeschriebene Funktion geeignet bewertet worden sei und dass der zuständige Dienststellenausschuss der Maßnahme ausdrücklich zugestimmt habe.

Dass ein Bewerber die zu besetzende Funktion bereits seit einiger Zeit ausübt, vermag für sich allein ohne jede sachliche Prüfung der Qualifikation dieses und der anderen Bewerber eine Entscheidung zu seinen Gunsten naturgemäß nicht zu rechtfertigen. Und auch der Umstand, dass der zuständige Dienststellenausschuss, dem im vorliegenden Besetzungsverfahren keine Parteistellung zukommt, der vom Dienstgeber geplanten Entscheidung zustimmt, kann – mag er auch bei der Entscheidungsfindung hilfreich sein – den dem ZA obliegenden Quervergleich der Bewerber nicht zu ersetzen.

Damit bleibt die vom ZA als drittes Kriterium ins Treffen geführte Bewertung des A durch die Begutachtungskommission. Auch diese Bewertung enthebt die Personalvertretung nicht ihrer gesetzlichen Verpflichtung, am Besetzungsverfahren mitzuwirken und sich dabei mit den zur Auswahl stehenden Bewerbern auseinanderzusetzen. Eine Einschränkung oder Modifizierung der der Personalvertretung aus dem PVG erwachsenden Mitwirkungsrechte und -pflichten ist dem AusG in keiner Weise zu entnehmen. Das zur Mitwirkung berufene Personalvertretungsorgan ist daher nicht an Bewertungen durch die Beurteilungskommission gebunden. Dazu kommt im konkreten Fall der Umstand, dass den Mitgliedern des ZA ja nur bekannt war, dass drei der Bewerber als „in höchstem Ausmaß geeignet“ bewertet wurden. Ob die Begutachtungskommission eine Reihung vorgenommen hat, war dem ZA nicht bekannt, sodass die ihm bekannte Wertung immer noch eine Auswahl aus drei gleich bewerteten Bewerbern erfordert hätte.

Der ZA beruft sich allerdings in diesem Zusammenhang darauf, über keine weiteren Informationen verfügt und nach § 14 AusG auch keinen Anspruch auf die Übermittlung weiterer Entscheidungsgrundlagen gehabt zu haben. Diesem Argument ist aber ebenfalls nicht zu folgen: Der ZA beruft sich allerdings in diesem Zusammenhang darauf, über keine weiteren Informationen verfügt und nach Paragraph 14, AusG auch keinen Anspruch auf die Übermittlung weiterer Entscheidungsgrundlagen gehabt zu haben. Diesem Argument ist aber ebenfalls nicht zu folgen:

Der Gesetzgeber räumt der Personalvertretung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bzw Planstellen ein Mitwirkungsrecht ein, das die Personalvertretung berechtigt, aber auch verpflichtet, sich mit den für die Entscheidung maßgebenden Grundlagen auseinanderzusetzen. Der zuständige Personalvertretungsausschuss hat daher das Recht, vom Dienstgeber eine nachvollziehbare Begründung seines Vorschlags zu verlangen und die zur Überprüfung erforderlichen Unterlagen (zB Übersichten über die einzelnen Bewerber, deren Laufbahn und deren Bewerbungsgesuche) anzufordern. Einem derartigen Verlangen steht § 14 AusG von vornherein nicht entgegen, in dem nur von einer Verschwiegenheitspflicht über Inhalt und Auswertung der Bewerbungsgesuche und -gespräche die Rede ist, der aber keineswegs den Dienstgeber seiner Verpflichtung enthebt, den Personalvertretungsausschuss bei Bedarf über die dem Besetzungsvorschlag zugrunde liegenden Überlegungen zu informieren und diese Überlegungen auch durch Unterlagen zu belegen. Zudem besteht die in § 14 AusG angeordnete Verschwiegenheitspflicht nur gegenüber „jedermann, dem gegenüber keine Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung besteht“. Da der Dienstgeber aber – wie gezeigt – verpflichtet ist, dem Personalvertretungsausschuss die notwendigen Entscheidungsgrundlagen zur Verfügung zu stellen, steht § 14 AusG auch aus diesem Grund einer Forderung des Personalvertretungsausschusses an den Dienstgeber, seinen Vorschlag nachvollziehbar zu begründen und die Gründe in geeigneter Weise zu belegen, nicht entgegen. Der Gesetzgeber räumt der Personalvertretung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bzw Planstellen ein Mitwirkungsrecht ein, das die Personalvertretung berechtigt, aber auch verpflichtet, sich mit den für die Entscheidung maßgebenden Grundlagen auseinanderzusetzen. Der zuständige Personalvertretungsausschuss hat daher das Recht, vom Dienstgeber eine nachvollziehbare Begründung seines Vorschlags zu verlangen und die zur Überprüfung erforderlichen Unterlagen (zB Übersichten über die einzelnen Bewerber, deren Laufbahn und deren Bewerbungsgesuche) anzufordern. Einem derartigen Verlangen steht Paragraph 14, AusG von vornherein nicht entgegen, in dem nur von einer Verschwiegenheitspflicht über Inhalt und Auswertung der Bewerbungsgesuche und -gespräche die Rede ist, der aber keineswegs den Dienstgeber seiner Verpflichtung enthebt, den Personalvertretungsausschuss bei Bedarf über die dem Besetzungsvorschlag zugrunde liegenden Überlegungen zu informieren und diese Überlegungen auch durch Unterlagen zu belegen. Zudem besteht die in Paragraph 14, AusG angeordnete Verschwiegenheitspflicht nur gegenüber „jedermann, dem gegenüber keine Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung besteht“. Da der Dienstgeber aber – wie gezeigt – verpflichtet ist, dem Personalvertretungsausschuss die notwendigen Entscheidungsgrundlagen zur Verfügung zu stellen, steht Paragraph 14, AusG auch aus diesem Grund einer Forderung des Personalvertretungsausschusses an den Dienstgeber, seinen Vorschlag nachvollziehbar zu begründen und die Gründe in geeigneter Weise zu belegen, nicht entgegen.

Hier standen dem ZA keine für eine Entscheidung ausreichende Grundlagen zur Verfügung. Seine – wenigen – Informationen bezogen sich auf nur einen Bewerber; über die anderen – auch über die ebenfalls als „in höchstem Ausmaß geeignet“ bewerteten – Bewerber hatte er überhaupt keine Informationen. Damit war aber der BF mit seinem Verlangen nach Anforderung weiterer Entscheidungsgrundlagen im Recht. Dass dieser Antrag abgewiesen und ohne Beischaffung ausreichender Grundlagen dem Dienstgebervorschlag zugestimmt wurde, entsprach daher nicht dem Gesetz.

Der Beschwerde war daher Folge zu geben; die vom ZA in dieser Angelegenheit gefassten Beschlüsse waren aufzuheben.

Zuletzt aktualisiert am

09.01.2013

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at