

TE Pvak 2012/6/28 A13-PVAK/12

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.06.2012

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, Überschreitung des Ermessensspielraumes, Auswahlentscheidung zugunsten erheblich jüngerer Bewerberinnen

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 *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Beschlüsse des Dienststellenausschusses vom 20. März 2012 in den Verfahren über die Besetzung der Arbeitsplätze „Sachbearbeiter/in Wirtschaftsstelle“ und „Sachbearbeiter/in Direktionsstelle“ gesetzwidrig sind. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Beschlüsse des Dienststellenausschusses vom 20. März 2012 in den Verfahren über die Besetzung der Arbeitsplätze „Sachbearbeiter/in Wirtschaftsstelle“ und „Sachbearbeiter/in Direktionsstelle“ gesetzwidrig sind.

Die genannten Beschlüsse werden aufgehoben.

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 sieben Bedienstete, darunter auch der Beschwerdeführer (BF) und A. A war die jüngste Bewerberin. Sie ist am 4.11.1979 geboren und trat am 13.9.2004 in den Dienst. Der BF ist wesentlich älter – er ist am 24.6.1968 geboren – und 14 Jahre früher – nämlich am 23.4.1990 – in den Dienst getreten. Ein anderer Bewerber (B) ist noch älter (geboren 1960) und noch früher in den Dienst eingetreten (1980).

Der Anstaltsleiter der Justizanstalt *** sprach sich dafür aus, den Arbeitsplatz mit A – also mit der jüngsten Bewerberin – zu besetzen. In der Begründung dieses Vorschlags wies er darauf hin, dass der BF als Sachbearbeiter eine sehr gute Arbeitsleistung erbringe. Sein Verhalten gegenüber Insassen, Kollegen und Vorgesetzten entspreche aber über weite Strecken nicht dem, was man sich von einem dienstführenden Beamten erwarte. Eine Integration in das bestehende Team dürfte schwierig werden. Fachkenntnisse im Sinne der Ausschreibung weise er keine auf. Die Bewertung des Mitbewerbers B erfolgte nahezu wortident. Mehr oder weniger ähnliche bis weitgehend idente Formulierungen finden sich auch bei anderen Bewerbern. Zu A wird festgehalten, dass sie wegen der vielen Abwesenheiten des bisherigen Arbeitsplatzinhabers seit Jahren als Ablöserin eingeteilt worden sei. Sie erbringe aufgrund ihrer Schulbildung (HAK Reifeprüfung) und ihrer Vorkenntnisse (Arbeit bei einem Steuerberater) die besten Grundvoraussetzungen. Sie sei bestens eingearbeitet und erfülle als Einzige die Ausschreibungserfordernisse komplett. Dass ihr der Fachkurs fehle, sei nicht entscheidend, weil in den letzten Monaten mehrere Personalentscheidungen gefallen seien, die unter diesen Umständen nicht zustande kommen hätten dürfen.

Um den Arbeitsplatz „Sachbearbeiter/in Direktionsstelle“ bewarben sich ebenfalls sieben Bewerber. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um die bereits oben aufgezählten Bewerber; A hat sich nicht um diesen Arbeitsplatz beworben, dafür aber ein weiterer Bewerber. Jüngste Bewerberin war C, die 1979 geboren und 1998 in den Dienst getreten ist.

Der Anstaltsleiter sprach sich dafür aus, diesen Arbeitsplatz mit C, also abermals mit der jüngsten Bewerberin, zu besetzen. Diese sei bereits 2007 bis 2008 der JA *** zur Praxisausbildung zugeteilt gewesen und habe so bereits den Dienstbetrieb kennen lernen können. Sie habe sich sehr schnell eingearbeitet und lege ein korrektes, kollegiales und kontaktfreudiges Verhalten an den Tag. Sie werde überwiegend im Abteilungsdienst und für den laufenden Dienstbetrieb im Wachzimmer herangezogen.

Die übrigen Bewerber seien durchaus geeignet, das Anforderungsprofil zu erfüllen, könnten jedoch auf ihren jetzigen Arbeitsplätzen am effektivsten eingesetzt werden. Eine sonstige Begründung enthält dieser Vorschlag nicht.

Der Dienststellenausschuss (DA) beschloss in seiner Sitzung vom 20.3.2012 mit Mehrheit, in beiden Fällen dem Vorschlag des Anstaltsleiters zu folgen. Das DA-Mitglied D sprach sich in der Sitzung gegen diese Vorgangsweise aus und verwies auf das weit höhere Dienstalter des Mitbewerbers B, der über langjährige Erfahrung als Dienstführender verfüge. Bei den weiblichen Bewerbern könne nicht von gleicher Eignung gesprochen werden: A habe noch nicht den E2a Auswahltest absolviert und weise gegenüber sämtlichen Bewerbern eine viel kürzere Dienstzeit auf. C habe den Fachkurs positiv absolviert, sei jedoch noch nicht ernannt und habe keinerlei Erfahrung als dienstführende Beamtin. Auch ihre Dienstzeit sei viel kürzer als die der anderen Bewerber. Darüber hinaus fand keine nennenswerte Diskussion über die Angelegenheit statt. Der Vorsitzende erklärte lediglich, dass die anderen Bewerber ohnedies mit Posten versorgt seien und sich der DA daher dem Anstaltsleiter anschließe.

Dem Protokoll über die Sitzung ist überhaupt keine Begründung für die gefassten Beschlüsse zu entnehmen. Für den Vorsitzenden des DA war nach seinen Angaben maßgebend, dass sich für die anderen Bewerber mit den angestrebten Arbeitsplätzen keine dienstrechtliche Aufwertung ergeben hätte. A sei auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz bereits eingeschult gewesen.

Der Beschwerdeführer wendet sich gegen diese Entscheidungen des DA. Er könne sich die negative Bewertung seiner Person durch den Anstaltsleiter nicht erklären und sei von diesem auch nie in diesem Sinn angesprochen worden. Der DA habe ihn durch seine Beschlüsse ungerecht behandelt, schlecht gemacht und demotiviert. Dass sich für den BF dienstrechtlich nichts geändert hätte, sei richtig; er sei aber schon viele Jahre am selben Arbeitsplatz tätig und habe sich verändern wollen.

Der Vorsitzende des DA trat der Beschwerde entgegen. Der DA habe sich „für die Organisation und nicht für die Person“ entschieden. Die Stellungnahme des Dienststellenleiters sei nicht entscheidend gewesen. Für den BF hätte sich durch den angestrebten Arbeitsplatz keine dienstrechtliche Aufwertung ergeben.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwoogen:

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 überschritten, zumal weder aus den vorgelegten Unterlagen noch aus den Ergebnissen der mündlichen Verhandlung Umstände ersichtlich sind, die die Bevorzugung der beiden mit großem Abstand jüngsten Bewerberinnen auch nur einigermaßen rechtfertigen können. Schließlich ist der BF 11 Jahre älter als die beiden Mitbewerberinnen, B sogar 19 Jahre. Beim Dienstalter beträgt der Vorsprung des BF 8 bzw 14 Jahre, der Vorsprung B 18 bzw 24 Jahre. A ist überhaupt erst 2004 in den Dienst getreten. Dabei verkennt die Kommission nicht, dass das Lebens- und das Dienstalter der Bewerber/innen für sich allein bei der Beurteilung nicht ausschlaggebend sind. Mangels gegenteiliger Hinweise legen sie aber einen Erfahrungsvorsprung nahe, sodass es konkreter Argumente bedarf, deutlich jüngere Bewerber/innen zu bevorzugen. Diese Argumente sind allerdings hier nicht zu erkennen. Die in der Stellungnahme des Dienststellenleiters zum Arbeitsplatz „Sachbearbeiter/in Wirtschaftsstelle“ enthaltenen Bewertungen blieben unkonkretisiert und fallen durch ihre formelhafte Wiederholung im Zusammenhang mit

mehreren Bewerbern auf. Die Gründe für diese Bewertung sind in keiner Weise ersichtlich und konnten vom DA auch in der mündlichen Verhandlung nicht genannt werden. Dass A der Fachkurs fehle, wird mit der wenig einleuchtenden „Begründung“ weggewischt, dass man darauf auch schon in anderen Fällen nicht Rücksicht genommen habe. Die Begründung des Vorschlags für den Arbeitsplatz „Sachbearbeiter/in Direktionsstelle“ befasst sich überhaupt nur mit C, lässt aber auch zu ihr keine Argumente erkennen, die die Bevorzugung gegenüber den wesentlich erfahreneren Mitbewerbern rechtfertigen könnten. Demgemäß erklärte der Vorsitzende, dass die Bewertung durch den Dienstgeber für die Entscheidung des DA gar nicht ausschlaggebend gewesen sei. Sein Argument, dass der BF keinen dienstrechtlichen Vorteil gehabt habe, ist nicht geeignet, seine Eignung für den Arbeitsplatz in Frage zu stellen. Dass A schon eingeschult sei, stellt für sich allein ebenfalls kein ausreichendes Argument dar, sie gegenüber den weit älteren und erfahreneren Mitbewerbern zu bevorzugen. Die Formulierung man habe sich „für die Organisation und nicht für die Person entschieden“, ist mangels Konkretisierung eine Scheinbegründung. Auf die gleichbehandlungsrechtlich gebotene Bevorzugung weiblicher Bewerber hat sich der Vorsitzende gar nicht berufen. Dieses Argument spielte in der Sitzung des DA keinerlei Rolle. Zudem wäre dieses Argument nur dann berechtigt, wenn man den beiden Bewerberinnen zumindest die gleiche Eignung zubilligen könnte, wie ihren bestgeeigneten männlichen Mitbewerbern. Dass dem so sei, ist jedoch im Verfahren nicht hervorgekommen. Die Kommission kann und will den beiden Bewerberinnen ihre Fähigkeiten nicht absprechen. Der DA hat es jedoch im Verfahren in keiner Weise vermocht, Fähigkeiten und Vorteile aufzuzeigen und nachzuweisen, die eine den Erfahrungsvorsprung der Mitbewerber wettmachende Qualifizierung erlauben könnten.

Derartig unzureichend begründete und sachlich in keiner Weise nachvollziehbare Auswahlentscheidungen überschreiten jedenfalls den ohnedies weiten Ermessensspielraum, über den der Dienststellenausschuss im Besetzungsverfahren verfügt. Sie sind daher gesetzwidrig, sodass sich die Beschwerde als berechtigt erweist.

Es war daher die Gesetzwidrigkeit der vom DA in den beiden Besetzungsverfahren gefassten Beschlüsse festzustellen. Die genannten Beschlüsse waren aufzuheben.

Zuletzt aktualisiert am

23.07.2012

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at