

TE Pvak 2012/4/11 A16-PVAK/11

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 11.04.2012

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

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 Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Verfahren über die Besetzung der Planstelle eines Hauptsachbearbeiters Ausbildungsstelle, Projektarbeitsplatz S30012291, im April 2011 gesetzwidrig war. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Verfahren über die Besetzung der Planstelle eines Hauptsachbearbeiters Ausbildungsstelle, Projektarbeitsplatz S30012291, im April 2011 gesetzwidrig war.

Der entsprechende Beschluss des Dienststellenausschusses vom 13. April 2011 wird aufgehoben.

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

Begründung:

Um die im Spruch genannte Planstelle bewarben sich vier Bewerber, darunter der Beschwerdeführer (BF) und A.

Der Dienststellenausschuss (DA) befasste sich mit diesem Besetzungsverfahren in der Sitzung vom 13.4.2011. Nach dem Inhalt des Sitzungsprotokolls fand zunächst eine Abstimmung über einen Antrag des BF statt, beim DA vorsprechen zu dürfen. Dieser Antrag wurde mit Mehrheit abgewiesen, wobei der Beschluss damit begründet wurde, dass ausreichende Unterlagen über alle Bewerber vorhanden seien. Sodann gab der Vorsitzende die Bewerber bekannt und fragte um Wortmeldungen, worauf keine Wortmeldungen erstattet wurden. In einer anschließenden geheimen Abstimmung sprach sich der DA mit Mehrheit für den Bewerber A aus.

Eine inhaltliche Stellungnahme der Dienststellenleiterin über die einzelnen Bewerber lag zum Zeitpunkt der Sitzung nicht vor. Dem DA stand lediglich die nicht begründete Mitteilung der Dienststellenleiterin zur Verfügung, den Bewerber A zu bevorzugen. Er sei als einziger Bewerber für den Arbeitsplatz und das damit verbundene Schnittstellenmanagement geeignet.

In einer erst nach Einbringung der Beschwerde verfassten Stellungnahme sprach sich die Dienststellenleiterin nunmehr mit Begründung für den Bewerber A aus. Sie verwies auf seine soziale Kompetenz, seine Lernfreudigkeit und Lernfähigkeit, seine Verlässlichkeit und seine Kollegialität. Hingegen erachtete sie den BF als weniger, nämlich nur „in hohem Ausmaß“, geeignet. Er sei zwar am längsten im Strafvollzug tätig (seit 1996, die anderen Bewerber seit 1986), sei aber in Bezug auf das Nähe- und Distanzverhalten als problematisch beschrieben und mehrmals ermahnt worden. Er weise zwar ein hohes Innovationspotential auf, das jedoch oft in Konflikt mit geltenden Vorschriften stehe. Er sei auch nicht team- und nicht kritikfähig. Seine Akzeptanz bei den Mitarbeitern sei nicht überzeugend.

Der Beschwerdeführer erachtet sich durch die Vorgangsweise des DA als beschwert. Er habe mit Abstand die meiste Diensterfahrung und die umfangreichsten fachlichen Kompetenzen, während sein ihm vorgezogener Mitbewerber über keine Erfahrung als Dienstführender verfüge und auch nicht – so wie der Beschwerdeführer – in allen vier Bereichen der Ausbildungsstelle bewandert sei. Die dienstliche Verwendung des Mitbewerbers beschränke sich vielmehr auf eine etwa 10jährige Vertretungstätigkeit in der Hauswerkstätte und die provisorische Bestellung als IT-Leitbediener im Jahr 2010. Im Übrigen habe der BF den Vorsitzenden des DA vor der Entscheidung auf das Besetzungsverfahren angesprochen und erklärt, dass er der kompetenteste Bewerber sei, der zudem als einziger bereits 13 Jahre in diesem Bereich Dienst versehe. Der Vorsitzende habe daraufhin erklärt, dass der BF ihn (den Vorsitzenden) im Jahr 2008 als nicht besonders geeignet befunden habe, den BF in seiner Abwesenheit wegen einer Dienstzuteilung zu vertreten. Dieser Vorhalt sei korrekt, zeige aber, dass der Vorsitzende ihm gegenüber befangen sei und für seine Aufgabe nicht die erforderliche soziale Kompetenz aufweise.

Der Vorsitzende des DA bestritt, gesetzwidrig gehandelt zu haben. Er begründete die Entscheidung des DA mit dem

Umstand, dass der BF zweimal ermahnt worden sei, vor allem aber damit, dass sein Mitbewerber sehr beliebt bei Kollegen und Vorgesetzten sei, was ihm wichtig gewesen sei, weil der Arbeitsplatz eine ganz wesentliche Schnittstelle sei.

Dass der BF der bei weitem älteste und erfahrenste Bewerber war und die objektiven Bewerbungsvoraussetzungen (insbesondere im Bereich von Führungserfahrung, Tätigkeit im vorgesehenen Arbeitsbereich und generell in der Ausbildung) in deutlich höherem Maß erfüllte, als der ihm vorgezogene Mitbewerber, wurde vom DA nicht bestritten.

Auf Grund der vorliegenden Urkunden und der Ergebnisse der beiden in der Sache durchgeführten mündlichen Verhandlungen stellt die Kommission dazu über den eingangs wiedergegebenen Sachverhalt hinaus Folgendes fest:

In der Sitzung vom 13.4.2011, in der der inkriminierte Beschluss des DA gefasst wurde, fand keinerlei Diskussion über die für die Eignung der Bewerber maßgebenden Umstände statt. Vielmehr wurde – wie im Protokoll ausgeführt – keinerlei Wortmeldung erstattet und sofort geheim abgestimmt. Dass ein Quervergleich zwischen den Bewerbern bereits in der vorangegangenen Sitzung am 7.4.2011 stattfand, kann nicht festgestellt werden.

Der BF wurde vor mehr als 10 Jahren einmal ermahnt. Ein weiteres Disziplinarverfahren endete mit Freispruch. Weitere Ermahnungen können nicht festgestellt werden.

Anhaltspunkte für mangelnde soziale Kompetenz des BF sind im Verfahren nicht hervorgekommen.

In einem Gespräch über das Besetzungsverfahren erinnerte der Vorsitzende des DA den BF daran, dass der BF ihn (den Vorsitzenden) im Jahr 2008 als nicht besonders geeignet befunden habe, ihn in seiner Abwesenheit wegen einer Dienstzuteilung zu vertreten.

Für diese Feststellung war folgende Beweiswürdigung maßgebend:

Dass in der Sitzung vom 13.4.2011 über die einzelnen Bewerber und deren Voraussetzungen für den Arbeitsplatz nicht gesprochen wurde, ist unstrittig. Der darauf angesprochene Vorsitzende erklärte aber, dass dies nicht mehr nötig gewesen sei, weil sich der DA bereits in der Sitzung vorher ausführlich mit den Bewerbungsunterlagen auseinandergesetzt habe. Der DA habe damals zwei Stunden Bewerbungsunterlagen geprüft, das habe fast ausschließlich dieses Besetzungsverfahren betroffen.

Diese Darstellung des Vorsitzenden ist aber wenig überzeugend. Abgesehen davon, dass die gesamte Sitzung, die 14 Tagesordnungspunkte aufwies, nur 2 ½ Stunden dauerte, ist dem Protokoll zum in Rede stehenden Tagesordnungspunkt nur der Vermerk „Ausschreibungstext plus Bewerbung“ zu entnehmen. In der Tat ist auch nicht ersichtlich, welche Unterlagen der DA so aufwändig geprüft haben will, zumal eine inhaltliche Stellungnahme des Dienststellenleiters nicht vorlag (auch nicht in der nächsten Sitzung) und über die Ausschreibung und die Bewerbungen hinausgehende sonstige Unterlagen, die dem DA zur Verfügung standen, trotz ausdrücklicher Aufforderung durch die Kommission nicht vorgelegt wurden. Die Darstellung des Vorsitzenden reicht somit für eine positive Feststellung im von ihm geschilderten Sinn nicht aus.

Dass der BF vor mehr als 10 Jahren einmal ermahnt wurde, hat er selbst angegeben. Über weitere Ermahnungen konnten keine Feststellungen getroffen werden, weil die Angaben des Vorsitzenden des DA dazu völlig vage blieben und keine verwertbaren Feststellungen erlaubten. Gleiches gilt für die Ausführungen über den Unterschied der Bewerber im Zusammenhang mit der „sozialen Kompetenz“. Die Erklärungen des Vorsitzenden dazu beschränkten sich auf den wenig aussagekräftigen Hinweis auf die Beliebtheit des Mitbewerbers, ließen aber verwertbare Angaben vermissen.

Die Darstellung des BF über das von ihm behauptete Gespräch mit dem Vorsitzenden des DA, aus dem er persönliche Ressentiments ableitet, ist glaubwürdig, zumal der Vorsitzende auch dazu nur vage Angaben machte und letztlich den behaupteten Gesprächswortlaut nicht bestritt.

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 wahrenen 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 wahrenen 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 wurde die durch die vorgelegten Bewerbungsunterlagen gestützte Behauptung des BF, dass er nicht nur der bei weitem älteste und erfahrenste Bewerber war, sondern auch die Ausschreibungsvoraussetzungen (etwa im Bereich der Dienstführung, aber auch der Erfahrung als Ausbilder) mit Abstand am besten erfüllte, vom DA überhaupt nicht bestritten. Vielmehr beschränkt sich die Begründung des DA, warum er trotz dieser Laufbahndaten dem Mitbewerber den Vorzug gab, auf vage Angaben über nicht näher konkretisierte Ermahnungen und einen Vorsprung des Mitbewerbers in sozialer Kompetenz. Dazu konnten aber – abgesehen von einer mehr als 10 Jahre zurückliegenden Ermahnung – trotz eines ausführlichen Verfahrens keine verwertbaren Feststellungen getroffen werden. Richtig ist allerdings, dass die – allerdings erst während des Verfahrens erstattete – Stellungnahme der Dienststellenleiterin ebenfalls von einem Eignungsvorsprung des Mitbewerbers ausgeht, wobei sich aber auch in dieser Stellungnahme die Vorbehalte gegen den BF als wenig konkretisiert und die Argumente zugunsten des Mitbewerbers (lernbereit, lernfähig, sozial kompetent) als wenig greifbar erweisen. Diese Stellungnahme lag aber dem DA in seiner Sitzung überhaupt noch nicht vor. Zudem war der Vorsitzende nicht einmal im Verfahren vor der Kommission in der Lage, die in der Stellungnahme angesprochenen Argumente näher zu erläutern und zu konkretisieren. Außer dem Eindruck, dass der BF offenbar mitunter als unbequem empfunden wird, ist somit im Verfahren nichts hervorgekommen, was seinen nach den Laufbahndaten unbestritten bestehenden Eignungsvorsprung ernsthaft in Frage stellen könnte. Vor allem aber ist im Verfahren überhaupt nicht hervorgekommen, dass die Vorgangsweise des DA Ergebnis eines fundierten Quervergleichs war, in dessen Verlauf sich die Ausschussmitglieder eingehend und seriös mit den für oder gegen die Bewerber sprechenden Umstände auseinandergesetzt haben.

Dass der Vorsitzende des DA ganz offenkundig persönliche Vorbehalte gegen den BF hat, ist vor diesem Hintergrund zwar nicht entscheidend, rundet aber den Eindruck ab, dass der Entscheidung des DA, trotz klar besserer Laufbahndaten des BF dem Mitbewerber den Vorzug zu geben, nicht das Ergebnis eines fundierten Quervergleichs war und die Entscheidung des DA daher nach den Verfahrensergebnissen nicht nachvollziehbar ist.

Der Beschluss des DA zugunsten des Mitbewerbers des BF erweist sich somit als gesetzwidrig. Er war daher aufzuheben.

Zuletzt aktualisiert am

16.05.2012

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at