

TE Pvak 2011/11/14 A7-PVAK/11

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.11.2011

Norm

PVG §2

PVG §9

PVG §10

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
1. PVG § 10 heute
2. PVG § 10 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
3. PVG § 10 gültig von 01.01.2014 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
4. PVG § 10 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
5. PVG § 10 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
6. PVG § 10 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
7. PVG § 10 gültig von 17.07.1987 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
8. PVG § 10 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 Dr. SCHWABL als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde der BI *** gegen den Dienststellenausschuss *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit seiner Teilnahme an einem Gespräch zwischen dem Anstaltsleiter und der Beschwerdeführerin über ihre Bewerbung um den Arbeitsplatz einer Traktkommandantin in der Justizanstalt *** am 24.11.2010 nicht gesetzwidrig war. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit seiner Teilnahme an einem Gespräch zwischen dem Anstaltsleiter und der Beschwerdeführerin über ihre Bewerbung um den Arbeitsplatz einer Traktkommandantin in der Justizanstalt *** am 24.11.2010 nicht gesetzwidrig war.

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

Begründung:

Um den mit Ablauf des 30.11.2009 vakant gewordenen Arbeitsplatz „Traktkommandant, Personalunion 2. Stellvertreter Justizwachkommandant der Justizanstalt ****“ haben sich mehrere Bedienstete beworben, darunter auch die Beschwerdeführerin (in der Folge: BF). Der Anstaltsleiter teilte dem Dienststellenausschuss (in der Folge: DA) letztlich mit, A. als bestgeeigneten Bewerber für den Arbeitsplatz vorzuschlagen. Diesem Vorschlag des Anstaltsleiters stimmte der DA mit Beschluss vom 3.10.2010 zu. In seiner Bewertung der BF war der Anstaltsleiter davon ausgegangen, dass dieser das notwendige Wissen und die entsprechende Erfahrung für die Aufgabe einer Traktkommandantin fehlen.

In der Folge wurde der DA von der Vollzugsdirektion zu einer ergänzenden Stellungnahme aufgefordert, in der er begründen sollte, warum er die einzige weibliche Bewerberin (nämlich die BF) nicht unterstütze. In seiner ergänzenden Stellungnahme vom 28.10.2010 teilte der DA daraufhin mit, „unter Berücksichtigung aller gesetzlichen Bestimmungen ... nach eingehender Debatte sowie nach Abwägung aller relevanter Fakten und Argumente eine Entscheidung, und zwar nicht nur durch die Mitglieder der Mehrheitsfraktion“ getroffen zu haben.

Am 24.11.2010 wurde die BF vom Anstaltsleiter zu einem Gespräch beordert. Über Aufforderung des Anstaltsleiters nahmen auch zwei Vertreter des DA – gegen den Widerspruch der BF – an diesem Gespräch teil. Der BF wurde erklärt, dass die beiden Personalvertreter im Auftrag der Leitung der Vollzugsdirektion dem Gespräch beiwohnen werden. Im Zuge des Gesprächs wurden die Gründe erörtert, aus denen die BF nicht für die Funktion der Traktkommandantin als geeignet erachtet wurde. Dabei wurde auch auf einen viele Jahre zurück liegenden Vorfall Bezug genommen, in dessen Zusammenhang der BF Dienstverfehlungen im Umgang mit einem Insassen der Justizanstalt vorgeworfen worden waren. Die BF bestritt die ihr vorgeworfenen Verfehlungen und wies auch darauf hin, dass damals kein Disziplinarverfahren gegen sie durchgeführt worden sei. Einer der anwesenden Vertreter des DA erklärte dazu sinngemäß, dass die Gerüchte über den damaligen Vorfall schon stimmen werden und dass dieser Vorfall gegen die Berücksichtigung der BF spreche.

Die BF wirft dem DA in ihrer Beschwerde vor, an dem Gespräch vom 24.11.2010 gegen ihren Willen teilgenommen zu haben und dort haltlose Anschuldigungen gegen sie unterstützt zu haben. Der DA müsse zwar die Gesamtorganisation im Auge haben, müsse aber auch die Einzelinteressen der Bediensteten vertreten. Jedenfalls dürfe er sich nicht durch negative Äußerungen über einzelne Bewerber an „Vernichtungsaktionen“ beteiligen.

Der DA bestritt, gegen das PVG verstoßen zu haben.

Einzelheiten über die der BF vorgeworfenen Dienstverfehlungen können nicht festgestellt werden. Fest steht jedoch, dass es bei dem angesprochenen Vorfall um die Beziehungen der BF zu einem Insassen der Justizanstalt ging, der nach seiner Entlassung bei der BF eingezogen ist und eine Zeit bei ihr gewohnt hat. Letztlich war es zu Tätlichkeiten des ehemaligen Insassen gegen die BF gekommen, die diese zum Gegenstand einer Anzeige gemacht hat. Fest steht auch, dass der Vorfall Aufsehen erregt hat, damals „allgemein bekannt“ war, aber kein Disziplinarverfahren nach sich gezogen hat. Weitere Details sind im Verfahren nicht hervorgekommen.

Diese Feststellungen zu den gegen die BF erhobenen Vorwürfen gründen sich auf folgende Beweiswürdigung:

Der DA war und ist bemüht, nicht in Details zu gehen, was er damit begründet, keine „Schmutzwäsche waschen“ zu wollen. Erst über erhebliches Drängen äußerten sich die Vertreter des DA in Ansätzen über den damaligen Vorfall, der nach der Darstellung der BF bereits 20 Jahre zurückliegt. Die BF erklärte dazu lediglich, dass ein entlassener Häftling gemeint habe, er wolle mit ihr eine Lebensgemeinschaft eingehen; sie habe klargemacht, dass dies nicht in Betracht komme, worauf er ihr eine Ohrfeige gegeben und sie Anzeige gegen ihn erstattet habe. Dem hielten die Vertreter des DA allerdings entgegen, dass allgemein bekannt sei, dass der Häftling nach seiner Entlassung bei der BF eingezogen ist und eine Zeit bei ihr gewohnt hat. Die damit konfrontierte BF erklärte lediglich, dazu nichts zu sagen. Unter diesen Umständen erachtet die Kommission den oben wiedergegebenen Sachverhalt als erwiesen. Zur Feststellung der näheren Umstände des Vorfalls sieht sie sich aber nicht in der Lage.

Die übrigen Feststellungen gründen sich auf die sonst weitgehend übereinstimmenden Angaben der Beteiligten und auf die vorgelegten Urkunden.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat auf der Grundlage dieses Sachverhalts erwogen:

Zunächst ist festzuhalten, dass die Personalvertretung im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung von Arbeitsplätzen, in dem die Auswahl zwischen mehreren Bewerbern zu treffen ist, nicht zur Vertretung einzelner Bewerber berechtigt oder verpflichtet ist. Wie die BF selbst erkennt, ist es vielmehr Aufgabe der Personalvertretung, die Interessen der Belegschaft als solcher zu vertreten, wofür es im Allgemeinen notwendig ist, wertend zu den einzelnen Bewerbern Stellung zu nehmen und sich für einen Bewerber zu entscheiden. Der BF ist aber zuzugestehen, dass sich die PV nicht ohne ausreichenden Wissensstand über einen rechtfertigenden Grund negativ gegen einzelne Bewerber äußern darf.

Im hier zu beurteilenden Fall stellt die BF die Richtigkeit der Auswahlentscheidung des DA, der dem Vorschlag des Dienstgebers folgte, nicht in schlüssiger Weise in Frage. Die BF erklärt lediglich, dass über sie „haltlose Gerüchte“ verbreitet werden, setzt sich aber mit der Qualifikation des letztlich ausgewählten Bewerbers, noch mit ihren Qualifikationen auseinander und zeigt auch nicht auf, dass und aus welchen Gründen sie besser geeignet ist, als der ihr vorgezogene Mitbewerber. Die Auswahlentscheidung zwischen den Bewerbern, der der DA letztlich zugestimmt hat, ist als solche auch gar nicht Gegenstand der Beschwerde. Diese richtet sich vielmehr ausschließlich gegen die Teilnahme von Vertretern des DA am Gespräch vom 24.11.2010 und gegen die von den Personalvertretern dort abgegebenen Äußerungen.

Dazu ist zunächst klarzustellen, dass die Teilnahme der beiden Personalvertreter am Gespräch vom 24.11.2010 und ihre dort abgegebenen Erklärungen dem DA als Geschäftsführungshandlungen zuzurechnen sind, zumal der DA gar nicht bestritten hat, dass die beiden am Gespräch in Vertretung des DA teilgenommen haben.

Bei diesem Gespräch hat einer der beiden anwesenden Personalvertreter die dort angesprochenen Vorwürfe gegen die BF bestätigt und erklärt, dass sie gegen die Berücksichtigung der BF sprächen. Dass der Vertreter des DA von sich aus diese Vorwürfe angesprochen habe, wird in der Beschwerde nicht geltend gemacht.

Die dargestellten Äußerungen des Vertreters des DA wären diesem (und damit dem DA) allerdings nur dann vorzuwerfen, wenn er dabei leichtfertig und ohne ausreichend gesicherten Wissensstand gehandelt hätte, bzw. wenn die gegen die BF erhobenen Vorwürfe von vornherein völlig ungeeignet wären, bei der Beurteilung der Qualifikation der BF für den angestrebten Arbeitsplatz eine Rolle zu spielen. Dies kann aber nicht gesagt werden: Nach dem

festgestellten Sachverhalt war der Vorfall „allgemein bekannt“. Dies wurde von der BF letztlich auch nicht bestritten, wenngleich sie den Vorfall und seine Bedeutung auf Annäherungsversuche und Tötlichkeiten eines ehemaligen Häftlings reduziert. Die Behauptung, der Häftling habe nach seiner Entlassung eine Zeit bei ihr gewohnt, hat sie aber nicht bestritten. Ebenso wenig kann unter den gegebenen Umständen gesagt werden, dass der Vorwurf, die BF habe eine Beziehung zu einem Insassen unterhalten, völlig bedeutungslos für die Beurteilung ihrer Qualifikation für den angestrebten Arbeitsplatz ist und dass der DA daher mit seiner Haltung, diesen Vorfall in seine Beurteilung mit einzubeziehen, seinen Ermessenspielraum verletzt habe. Welches Gewicht dem Vorfall für die Auswahlentscheidung zugekommen ist bzw. welches Gewicht er wirklich hat, kann hier dahingestellt bleiben: Allein der Umstand, dass ein Personalvertreter aus Anlass eines Gesprächs zwischen Anstaltsleiter und BF die Richtigkeit der dort angesprochenen „allgemein bekannten“ Vorwürfe bestätigte und daraus Argumente gegen die Berücksichtigung der BF ableitete, verstößt jedenfalls nicht gegen das PVG.

Dass die BF der Anwesenheit der Personalvertreter widersprochen hat, macht die über Auftrag der Dienstgeberseite erfolgte Beteiligung der Personalvertretung am Gespräch vom 24.11.2010 nicht rechtswidrig, zumal die Teilnahme der Personalvertretung, der im Besetzungsverfahren eine vom Gesetz definierte Rolle zukommt, nicht als Vertreterin der BF sondern über Aufforderung des Anstaltsleiters erfolgte, der zu einer solchen Aufforderung auch berechtigt war.

Der Standpunkt der BF, ein einmaliger Vorfall, der bereits – wie sie sagt – 20 Jahre zurückliegt und keine disziplinären Konsequenzen nach sich zog, könne ihr nicht für alle Zukunft bei Bewerbungen entgegengehalten werden, ist durchaus nachvollziehbar. Dies ändert aber nichts daran, dass Gegenstand der Beschwerde nicht die Auswahlentscheidung des DA als solche, sondern nur die Teilnahme von Personalvertretern am Gespräch vom 24.11.2010 bzw. deren Verhalten bei diesem Gespräch ist. In diesem Zusammenhang ist aber ein gesetzwidriges Verhalten der teilnehmenden Personalvertreter nicht nachgewiesen.

Zuletzt aktualisiert am

13.12.2011

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

© 2026 JUSLINE

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