

TE Pvak 2007/9/28 A25-PVAK/06

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.09.2007

Norm

PVG §9 Abs2 litb

PVG §9 Abs1 litf

PVG §9 Abs3 litf

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 § 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 § 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. SCHIEMER (Vorsitzender), Dr. SPENLING und Mag. MASICEK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Mag. HEROLD als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde der *** 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 Zusammenhang mit der Beantwortung des Schreibens der Beschwerdeführerin vom 29. Juni 2006 nicht gesetzmäßig war. Von Amts wegen wird ferner festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Gewährung von Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel nicht dem Gesetz entspricht. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Beantwortung des Schreibens der Beschwerdeführerin vom 29. Juni 2006 nicht gesetzmäßig war. Von Amts wegen wird ferner festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Gewährung von Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel nicht dem Gesetz entspricht.

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

B e g r ü n d u n g :

Die Beschwerdeführerin bringt in ihrer Beschwerde zusammengefasst Folgendes vor:

Sie habe am 29. Juni 2006 den Dienststellenausschuss (DA) um eine ausführliche schriftliche Stellungnahme gebeten, warum das Projekt „Stellenmodell“ (Direktionsstelle, Wirtschaftsstelle, Vollzugsstelle, Ausbildungsstelle) nicht zur Ausschreibung gelangt sei. Sie sei der Meinung, die betroffenen 16 Planstellen hätten ausgeschrieben werden müssen, damit iSd § 7 Abs 1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) jeder Mitarbeiter die gleiche Chance zur Bewerbung gehabt hätte. Ferner habe die Beschwerdeführerin den DA um Stellungnahme ersucht, warum sie seit Jahren bei der „Flexibelohnung“ mit Abstand eine der am niedrigsten beteiligten Bediensteten sei und warum sie seit Jahren bei jeder Postenausschreibung teilweise mit fadenscheinigen Begründungen übergangen werde. Der DA habe zunächst nicht geantwortet, sondern das Anliegen der Beschwerdeführerin an die Anstaltsleitung herangetragen und ihr Vertretung nach § 9 Abs 4 lit b PVG zugesagt. Am 2. Oktober 2006 – also nach drei Monaten – habe ihr der DA erklärt, für keines ihrer Anliegen zuständig zu sein. Überdies sei der DA der Meinung, dass das Stellenmodell in Hinblick auf Qualifikation und Arbeitsklima abgestimmt worden sei. Dadurch fühle sie sich persönlich angegriffen. Sie habe am 29. Juni 2006 den Dienststellenausschuss (DA) um eine ausführliche schriftliche Stellungnahme gebeten, warum das Projekt „Stellenmodell“ (Direktionsstelle, Wirtschaftsstelle, Vollzugsstelle, Ausbildungsstelle) nicht zur Ausschreibung gelangt sei. Sie sei der Meinung, die betroffenen 16 Planstellen hätten ausgeschrieben werden müssen, damit iSd Paragraph 7, Absatz eins, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) jeder Mitarbeiter die gleiche Chance zur Bewerbung gehabt hätte. Ferner habe die Beschwerdeführerin den DA um Stellungnahme ersucht, warum sie seit Jahren bei der „Flexibelohnung“ mit Abstand eine der am niedrigsten beteiligten Bediensteten sei und warum sie seit Jahren bei jeder Postenausschreibung teilweise mit fadenscheinigen Begründungen übergangen werde. Der DA habe zunächst nicht geantwortet, sondern das Anliegen der Beschwerdeführerin an die Anstaltsleitung herangetragen und ihr Vertretung nach Paragraph 9, Absatz 4, Litera b, PVG zugesagt. Am 2. Oktober 2006 – also nach drei Monaten – habe ihr der DA erklärt, für keines ihrer Anliegen zuständig zu sein. Überdies sei der DA der Meinung, dass das Stellenmodell in Hinblick auf Qualifikation und Arbeitsklima abgestimmt worden sei. Dadurch fühle sie sich persönlich angegriffen.

Der DA hielt dem Folgendes entgegen:

Er sei überzeugt, dass die von der Beschwerdeführerin angesprochenen 16 Planstellen nicht auszuschreiben gewesen seien, weil es sich dabei um Projektarbeitsplätze handle. Zudem habe die Anstaltsleitung ausreichend Zeit zur Verfügung gestellt, um interessierten Mitarbeiter(inne)n der Dienststelle Gelegenheit zu geben, ihr Interesse an den Projektstellen zu bekunden. Die Belohnungslisten lägen dem DA nicht vor; sie seien nach den Aussagen des früheren Vorsitzenden des DA vom damaligen Anstaltsleiter nicht dem DA ausgefolgt worden. Zur Behauptung der Beschwerdeführerin, sie werde seit Jahren bei Postenbesetzungen benachteiligt, könne nur aufgezeigt werden, dass dem DA nur drei schriftliche Absagen an die Beschwerdeführerein vorliegen. Diese seien vom Anstaltsleiter kurz kommentiert worden und nicht fadenscheinig. Diese Art der Absagen entspreche den üblichen Mitteilungen.

Auf Grund des durchgeführten Beweisverfahrens stellt die Kommission folgenden Sachverhalt fest:

Anlässlich der Fixierung bzw. des Vollbetriebs des „Stellenmodells“ von vier Organisationseinheiten (Wirtschaftsstelle, Vollzugsstelle, Ausbildungsstelle, Direktionsstelle) waren 16 Arbeitsplätze zu besetzen. Der Anstaltsleiter nahm für diese Arbeitsplätze keine Ausschreibung bzw. keine Interessentensuche nach § 7 B-GIBG vor. Eine wie immer geartete allgemeine Mitteilung an die Bediensteten der ***, sie könnten ihr Interesse für die zu besetzenden Arbeitsplätze bekunden, fand nicht statt. Die Arbeitsplätze wurden vom Anstaltsleiter nach dessen Einschätzung von Qualifikation und Fähigkeit zur Zusammenarbeit besetzt. Der vom Ergebnis verständigte DA stellte dazu fest, dass die Stellenbesetzung seinen Vorstellungen entspreche; eine wie immer geartete Mitwirkung des DA vor der Besetzung der Arbeitsplätze ist im Verfahren nicht hervorgekommen. Über die der Gewährung von Belohnungen zugrunde liegenden Grundsätze, über die Praxis der Gewährung von Belohnungen und über die Höhe der in den letzten Jahren den einzelnen Bediensteten tatsächlich gewährten Belohnungen ist der DA nicht informiert. Der Anstaltsleiter erklärte den Vertretern des DA, die von ihm gewährten Belohnungen entsprächen dem Gesetz. Aufstellungen, welchen Bediensteten welche Belohnungen gewährt wurden, wurden dem DA nicht ausgefolgt. Dieser gab sich damit zufrieden und forderte den Anstaltsleiter nicht zur Übergabe solcher Aufstellungen auf. Anlässlich der Fixierung bzw. des Vollbetriebs des „Stellenmodells“ von vier Organisationseinheiten (Wirtschaftsstelle, Vollzugsstelle, Ausbildungsstelle, Direktionsstelle) waren 16 Arbeitsplätze zu besetzen. Der Anstaltsleiter nahm für diese Arbeitsplätze keine Ausschreibung bzw. keine Interessentensuche nach Paragraph 7, B-GIBG vor. Eine wie immer geartete allgemeine Mitteilung an die Bediensteten der ***, sie könnten ihr Interesse für die zu besetzenden Arbeitsplätze bekunden, fand nicht statt. Die Arbeitsplätze wurden vom Anstaltsleiter nach dessen Einschätzung von Qualifikation und Fähigkeit zur Zusammenarbeit besetzt. Der vom Ergebnis verständigte DA stellte dazu fest, dass die Stellenbesetzung seinen Vorstellungen entspreche; eine wie immer geartete Mitwirkung des DA vor der Besetzung der Arbeitsplätze ist im Verfahren nicht hervorgekommen. Über die der Gewährung von Belohnungen zugrunde liegenden Grundsätze, über die Praxis der Gewährung von Belohnungen und über die Höhe der in den letzten Jahren den einzelnen Bediensteten tatsächlich gewährten Belohnungen ist der DA nicht informiert. Der Anstaltsleiter erklärte den Vertretern des DA, die von ihm gewährten Belohnungen entsprächen dem Gesetz. Aufstellungen, welchen Bediensteten welche Belohnungen gewährt wurden, wurden dem DA nicht ausgefolgt. Dieser gab sich damit zufrieden und forderte den Anstaltsleiter nicht zur Übergabe solcher Aufstellungen auf.

Die Beschwerdeführerin bewarb sich in den letzten Jahren mehrmals um ausgeschriebene Planstellen, wurde aber nicht berücksichtigt. Zwei der erfolglosen Bewerbungen betraf einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz im Bereich Ordination/Krankenabteilung. Bei der ersten dieser beiden Bewerbungen wurde die Beschwerdeführerin vom Anstaltsleiter mit dem Hinweis von der Nichtberücksichtigung verständigt, dass er sich „aufgrund der Tätigkeiten in der Ordination (Entblößung von Insassen etc) für einen männlichen Bewerber entschieden“ habe. Wie oft sich die Beschwerdeführerin insgesamt beworben hat und aus welchen Gründen ihr jeweils andere Bedienstete vorgezogen wurden, kann auf Grund der Angaben der Beteiligten nicht festgestellt werden.

Die von der Beschwerdeführerin an den DA gerichtete Anfrage hat dieser mit Schreiben vom 29. September 2006 wie folgt beantwortet:

„Der Dienststellenausschuss der *** ist der Meinung, dass keine Gesetzesverletzung vorliegt. Der DA ist nicht für die Stellenvergabe zuständig. Die Zusammensetzung der Mitarbeiter im Stellenmodell wurde durch die Anstaltsleitung mit den betroffenen Personen in Hinblick auf Qualifikation und Zusammenarbeit durchgeführt. Die Stellenbesetzung entspricht den Vorstellungen des DA. (Arbeitsklima – Zusammenarbeit).

Zur Ordination: Der DA verweist darauf, dass Stellenvergaben durch die Anstaltsleitung stattfinden.

Zur Flexibelohnung: Den Vorwurf des Mobbing weist der DA zurück. Weiters verweist der DA an die Anstaltsleitung.“

Diesen Feststellungen liegt folgende Beweiswürdigung zugrunde:

Dass hinsichtlich der 16 Arbeitsplätze der Organisationseinheiten des „Stellenmodells“ keine Ausschreibung bzw. keine Interessentensuche durchgeführt wurde, hat der DA in seiner schriftlichen Stellungnahme nicht bestritten. Vielmehr machte er geltend, dass eine Interessentensuche nicht notwendig gewesen sei. Erst in der mündlichen Verhandlung vor der Kommission sprach der Vorsitzende des DA von einer doch durchgeführten Interessentensuche, wobei sich allerdings bei näherem Nachfragen herausstellte, dass er sich dabei lediglich auf Mitteilungen des Dienststellenleiters in den Mittagsbesprechungen über die Installierung des Stellenmodells sowie darauf bezog, dass die Protokolle über diese Besprechungen in die internen Netzwerke gestellt werden. Eine derartige Mitteilung über die Installierung eines Stellenmodells ist aber keine Interessentensuche. Demgemäß erklärte auch die Beschwerdeführerin, dass in den im internen Netzwerk erschienenen Protokollen der Mittagsbesprechung keine Informationen oder Aufforderungen enthalten waren, die es ihr ermöglicht hätten, sich um einen konkreten Arbeitsplatz zu bewerben.

Dass der DA über die näheren Umstände und die Praxis der Gewährungen der Belohnungen völlig uninformiert ist, ergibt sich aus der Aussage seines Vorsitzenden, der auch einräumte, dass der DA nie die Überlassung von Aufstellungen über die gewährten Belohnungen einforderte.

Das beiderseitige Vorbringen zu den erfolglosen Bewerbungen der Beschwerdeführerin ist völlig unbestimmt und erlaubt auch im Verein mit den Ergebnissen der mündlichen Verhandlung und mit den vorgelegten Urkunden keine näheren Feststellungen. Den drei vom DA vorgelegten Mitteilungen des Anstaltsleiters, mit denen der Beschwerdeführerin jeweils die Berücksichtigung eines Mitbewerbers bekannt gegeben wurde, erlauben ebenfalls – zumal sie völlig (bzw. in einem Fall weitgehend) unbegründet sind – keine auch nur annähernd aussagekräftige Beurteilung.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu rechtlich erwogen:

1. a) Litera a

Die Beschwerdeführerin wendet sich mit ihrer Eingabe gegen das Schreiben des DA vom 29. September 2006.

In der Tat offenbart dieses Schreiben, dass sich der DA über seine Aufgaben im Zusammenhang mit der Besetzung von Planstellen bzw. Arbeitsplätzen und im Zusammenhang mit der Gewährung von Belohnungen nicht im Klaren ist. Der im Beweisverfahren ermittelte Sachverhalt hat diesen Eindruck weiter vertieft: Die im Zusammenhang mit der Besetzung von 16 Planstellen für das Projekt „Stellenmodell“ geäußerte Auffassung, für die Vergabe von Arbeitsplätzen sei der DA nicht zuständig, dies sei (gemeint offenbar: allein) Sache des Anstaltsleiters, lässt die im PVG vorgesehenen Mitwirkungsrechte der Personalvertretung außer Acht. Die Betrauung eines Bediensteten mit einem Arbeitsplatz ist Diensterteilung iSd § 9 Abs 2 lit b PVG. Darüber ist daher – soweit sich die Maßnahme auf einen längeren Zeitraum oder auf mehrere Bedienstete bezieht – das Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen. In den Fällen des § 9 Abs 3 lit a PVG ergibt sich das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung aus dieser Bestimmung (zu alledem Schragel, PVG, § 9 Rz 11 und Rz 51). Im Fall der hier in Rede stehenden Besetzung von 16 Planstellen für das Projekt „Stellenmodell“ kann daher – zumal sich die Maßnahme auf einen längeren Zeitraum bezieht und mehrere Bedienstete betrifft – überhaupt nicht fraglich sein, dass dem DA ein Mitwirkungsrecht zukam. Wird er daher von einem Bediensteten, der bei der Besetzung der betroffenen Arbeitsplätze nicht zum Zug kam, um Auskunft ersucht – was ja ganz offenkundig das Begehren um Auskunft über die Rolle des DA im Besetzungsverfahren einschließt – kann er nicht einfach unter Hinweis auf mangelnde Zuständigkeit eine inhaltliche Auskunft ablehnen. Ob der DA im konkreten Fall in die Besetzung der in Rede stehenden Arbeitsplätze eingebunden war, geht aus den Urkunden nicht klar hervor und lässt sich auch an Hand der Ergebnisse der mündlichen Verhandlung nicht endgültig beurteilen. Für die Entscheidung über die konkrete Beschwerde sind nähere Klarstellungen allerdings auch gar nicht erforderlich. Selbst wenn nämlich der Anstaltsleiter die Mitwirkungsrechte des DA nicht beachtet haben sollte, kann sich der DA nicht darauf berufen und mit dieser Begründung jegliche Auskunft ablehnen. Abgesehen davon, dass sich der DA mit einer (allfälligen) Missachtung seiner Rechte nicht abfinden, sondern seine im Gesetz vorgesehene Beteiligung am Besetzungsverfahren einzufordern hat, hat er jedenfalls eine hinreichend konkrete Anfrage eines Bediensteten inhaltlich zu beantworten. Gleiches gilt für den Umstand, ob – was ebenfalls angesichts des dürftigen Vorbringens beider Seiten nicht klar ist, wofür allerdings vieles spricht – in Ansehung der in Rede stehenden Arbeitsplätze eine

Interessentensuche iSd § 7 des B-GIBG erfolgen hätte müssen. Auch insofern darf der DA, der sich auch in diesem Zusammenhang mit einem (allenfalls) nicht gesetzeskonformen Verhalten des Dienststellenleiters nicht abfinden darf, die inhaltliche Beantwortung einer Anfrage einer Bediensteten nicht unter Hinweis auf seine mangelnde Zuständigkeit verweigern. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass der DA mit der vom Dienstgeber getroffenen Auswahl einverstanden ist. Er hat es nämlich nicht in der Hand, im Hinblick auf seine Präferenz für einzelne Bediensteten auf seine Mitwirkungsrechte in einem ordnungsgemäß durchgeführten Besetzungsverfahren zu verzichten, zumal auch andere Bewerber das Recht auf Prüfung ihrer Bewerbungen in einem solchen gesetzeskonformen Besetzungsverfahren haben (A 20-PVAK/03). Auch im Zusammenhang mit den weiteren von der Beschwerdeführerin in ihrer Anfrage an den DA angesprochenen Besetzungsverfahren hat sich der DA darauf beschränkt, ohne inhaltliche Kommentierung auf den Umstand zu verweisen, dass Arbeitsplätze vom Dienststellenleiter vergeben werden. Aus den eben dargelegten Gründen ist diese Antwort, die jede inhaltliche Stellungnahme verweigert und das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung völlig negiert, unzureichend. Schließlich dürfte der DA im Zusammenhang mit den von der Beschwerdeführerin in ihrer Anfrage an den DA angesprochenen Belohnungen nicht einfach jede inhaltliche Antwort verweigern und die Anfragerin an den Dienststellenleiter verweisen. Auch hier trifft es nicht zu, dass dem DA keiner Zuständigkeit im Zusammenhang mit der Gewährung von Belohnungen und Leistungsprämien zukommt. Gemäß § 9 Abs 1 lit f PVG hat die Personalvertretung bei der Erstellung von Grundsätzen über die Gewährung von Belohnungen und Leistungsprämien mitzuwirken. Gemäß § 9 Abs 3 lit f PVG sind dem Dienststellenausschuss die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien mitzuteilen. Diese Mitwirkungsrechte der Personalvertretung beziehen sich nach dem klaren Wortlaut der maßgebenden Bestimmungen auch auf die „Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel“, die nach § 22b VBG (idF BGBl I 2004/176) iVm § 112j GehG gewährt werden können. Umstände, die es rechtfertigen würden, „Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel“ vom Mitwirkungsrecht der Personalvertretung auszunehmen, sind nicht erkennbar. Bei der Gewährung von Belohnungen und Leistungsprämien sind von der Dienstgeberseite zunächst Grundsätze aufzustellen und der Personalvertretung schriftlich mitzuteilen. Erst wenn diese Grundsätze feststehen, dürfen auf Grundlage dessen im Einzelfall Belohnungen zuerkannt werden. Die Mitwirkung der Personalvertretung hat auf jener Ebene zu erfolgen, auf der entschieden wird, nach welchen Grundsätzen Belohnungen ausbezahlt werden. Werden die Grundsätze von der Zentralstelle bestimmt, steht daher die Mitwirkung dem Zentrallausschuss zu (A 48-PVAK/01). Ob im konkreten Fall auf der Ebene der Dienststelle Grundsätze aufgestellt wurden oder ob solche Grundsätze von der Zentralstelle vorgegeben wurden, steht nicht fest, sodass auch nicht klar ist, ob insoweit ein Mitwirkungsrecht des DA bestanden hat. Kein Zweifel kann jedoch daran bestehen, dass dem DA die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien iSd § 9 Abs 3 lit f PVG hätten mitgeteilt werden müssen. Auch in diesem Zusammenhang durfte der DA daher nicht jegliche inhaltliche Beantwortung der Anfrage der Beschwerdeführerin verweigern und sie statt dessen kommentarlos an den Dienststellenleiter verweisen. Der DA kann sich daher auch hier nicht darauf berufen, keine Mitteilung über die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien erhalten zu haben, weil er sich mit der Missachtung seiner Rechte nicht abfinden darf, sondern ihre Erfüllung vom Dienststellenleiter einzufordern und auf der so gewonnenen Basis die Praxis der Gewährung der Belohnungen zu prüfen hat. In der Tat offenbart dieses Schreiben, dass sich der DA über seine Aufgaben im Zusammenhang mit der Besetzung von Planstellen bzw. Arbeitsplätzen und im Zusammenhang mit der Gewährung von Belohnungen nicht im Klaren ist. Der im Beweisverfahren ermittelte Sachverhalt hat diesen Eindruck weiter vertieft: Die im Zusammenhang mit der Besetzung von 16 Planstellen für das Projekt „Stellenmodell“ geäußerte Auffassung, für die Vergabe von Arbeitsplätzen sei der DA nicht zuständig, dies sei (gemeint offenbar: allein) Sache des Anstaltsleiters, lässt die im PVG vorgesehenen Mitwirkungsrechte der Personalvertretung außer Acht. Die Betrauung eines Bediensteten mit einem Arbeitsplatz ist Diensterteilung iSd Paragraph 9, Absatz 2, Litera b, PVG. Darüber ist daher – soweit sich die Maßnahme auf einen längeren Zeitraum oder auf mehrere Bedienstete bezieht – das Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen. In den Fällen des Paragraph 9, Absatz 3, Litera a, PVG ergibt sich das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung aus dieser Bestimmung (zu alledem Schragel, PVG, Paragraph 9, Rz 11 und Rz 51). Im Fall der hier in Rede stehenden Besetzung von 16 Planstellen für das Projekt „Stellenmodell“ kann daher – zumal sich die Maßnahme auf einen längeren Zeitraum bezieht und mehrere Bedienstete betrifft – überhaupt nicht fraglich sein, dass dem DA ein Mitwirkungsrecht zukam. Wird er daher von einem Bediensteten, der bei der Besetzung der betroffenen Arbeitsplätze nicht zum Zug kam, um Auskunft ersucht – was ja ganz offenkundig das Begehren um Auskunft über die Rolle des DA im Besetzungsverfahren einschließt – kann er nicht einfach unter Hinweis auf mangelnde Zuständigkeit eine inhaltliche Auskunft ablehnen. Ob der DA im konkreten Fall in die Besetzung

der in Rede stehenden Arbeitsplätze eingebunden war, geht aus den Urkunden nicht klar hervor und lässt sich auch an Hand der Ergebnisse der mündlichen Verhandlung nicht endgültig beurteilen. Für die Entscheidung über die konkrete Beschwerde sind nähere Klarstellungen allerdings auch gar nicht erforderlich. Selbst wenn nämlich der Anstaltsleiter die Mitwirkungsrechte des DA nicht beachtet haben sollte, kann sich der DA nicht darauf berufen und mit dieser Begründung jegliche Auskunft ablehnen. Abgesehen davon, dass sich der DA mit einer (allfälligen) Missachtung seiner Rechte nicht abfinden, sondern seine im Gesetz vorgesehene Beteiligung am Besetzungsverfahren einzufordern hat, hat er jedenfalls eine hinreichend konkrete Anfrage eines Bediensteten inhaltlich zu beantworten. Gleiches gilt für den Umstand, ob – was ebenfalls angesichts des dürftigen Vorbringens beider Seiten nicht klar ist, wofür allerdings vieles spricht – in Ansehung der in Rede stehenden Arbeitsplätze eine Interessentensuche iSd Paragraph 7, des B-GIBG erfolgen hätte müssen. Auch insofern darf der DA, der sich auch in diesem Zusammenhang mit einem (allenfalls) nicht gesetzeskonformen Verhalten des Dienststellenleiters nicht abfinden darf, die inhaltliche Beantwortung einer Anfrage einer Bediensteten nicht unter Hinweis auf seine mangelnde Zuständigkeit verweigern. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass der DA mit der vom Dienstgeber getroffenen Auswahl einverstanden ist. Er hat es nämlich nicht in der Hand, im Hinblick auf seine Präferenz für einzelne Bediensteten auf seine Mitwirkungsrechte in einem ordnungsgemäß durchgeführten Besetzungsverfahren zu verzichten, zumal auch andere Bewerber das Recht auf Prüfung ihrer Bewerbungen in einem solchen gesetzeskonformen Besetzungsverfahren haben (A 20-PVAK/03). Auch im Zusammenhang mit den weiteren von der Beschwerdeführerin in ihrer Anfrage an den DA angesprochenen Besetzungsverfahren hat sich der DA darauf beschränkt, ohne inhaltliche Kommentierung auf den Umstand zu verweisen, dass Arbeitsplätze vom Dienststellenleiter vergeben werden. Aus den eben dargelegten Gründen ist diese Antwort, die jede inhaltliche Stellungnahme verweigert und das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung völlig negiert, unzureichend. Schließlich dürfte der DA im Zusammenhang mit den von der Beschwerdeführerin in ihrer Anfrage an den DA angesprochenen Belohnungen nicht einfach jede inhaltliche Antwort verweigern und die Anfragerin an den Dienststellenleiter verweisen. Auch hier trifft es nicht zu, dass dem DA keine Zuständigkeit im Zusammenhang mit der Gewährung von Belohnungen und Leistungsprämien zukommt. Gemäß Paragraph 9, Absatz eins, Litera f, PVG hat die Personalvertretung bei der Erstellung von Grundsätzen über die Gewährung von Belohnungen und Leistungsprämien mitzuwirken. Gemäß Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG sind dem Dienststellenausschuss die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien mitzuteilen. Diese Mitwirkungsrechte der Personalvertretung beziehen sich nach dem klaren Wortlaut der maßgebenden Bestimmungen auch auf die „Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel“, die nach Paragraph 22 b, VBG in der Fassung BGBl I 2004/176) in Verbindung mit Paragraph 112 j, GehG gewährt werden können. Umstände, die es rechtfertigen würden, „Leistungsprämien im Rahmen der Flexibilisierungsklausel“ vom Mitwirkungsrecht der Personalvertretung auszunehmen, sind nicht erkennbar. Bei der Gewährung von Belohnungen und Leistungsprämien sind von der Dienstgeberseite zunächst Grundsätze aufzustellen und der Personalvertretung schriftlich mitzuteilen. Erst wenn diese Grundsätze feststehen, dürfen auf Grundlage dessen im Einzelfall Belohnungen zuerkannt werden. Die Mitwirkung der Personalvertretung hat auf jener Ebene zu erfolgen, auf der entschieden wird, nach welchen Grundsätzen Belohnungen ausgezahlt werden. Werden die Grundsätze von der Zentralstelle bestimmt, steht daher die Mitwirkung dem Zentrallausschuss zu (A 48-PVAK/01). Ob im konkreten Fall auf der Ebene der Dienststelle Grundsätze aufgestellt wurden oder ob solche Grundsätze von der Zentralstelle vorgegeben wurden, steht nicht fest, sodass auch nicht klar ist, ob insoweit ein Mitwirkungsrecht des DA bestanden hat. Kein Zweifel kann jedoch daran bestehen, dass dem DA die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien iSd Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG hätten mitgeteilt werden müssen. Auch in diesem Zusammenhang durfte der DA daher nicht jegliche inhaltliche Beantwortung der Anfrage der Beschwerdeführerin verweigern und sie statt dessen kommentarlos an den Dienststellenleiter verweisen. Der DA kann sich daher auch hier nicht darauf berufen, keine Mitteilung über die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien erhalten zu haben, weil er sich mit der Missachtung seiner Rechte nicht abfinden darf, sondern ihre Erfüllung vom Dienststellenleiter einzufordern und auf der so gewonnenen Basis die Praxis der Gewährung der Belohnungen zu prüfen hat. Die Beantwortung der Anfrage der Beschwerdeführerin durch den DA erweist sich daher im aufgezeigten Sinn als unzureichend. Damit ist nichts darüber gesagt, ob die Beschwerdeführerin in den von ihr aufgezeigten Zusammenhängen tatsächlich benachteiligt wurde. Sie hat aber ein Recht, von der Personalvertretung über die maßgebenden Umstände – insbesondere über deren Rolle bei den angesprochenen Entscheidungen – informiert zu werden. Dem hat der Dienststellenausschuss nicht Rechnung getragen, sodass sich seine in der Beantwortung der Anfrage der Beschwerdeführerin gelegene Geschäftsführung als gesetzwidrig erweist.

1. b)Litera b

Von Amts wegen war überdies aufzugreifen, dass der DA – wie oben ausgeführt – nie die in iSd§ 9 Abs 3 lit f PVG vorgesehenen Mitteilungen über die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien erhalten und sich mit dieser Verletzung seiner Rechte abgefunden hat. Es ist daher festzustellen, dass die darin gelegene Geschäftsführung des DA nicht gesetzeskonform ist. Von Amts wegen war überdies aufzugreifen, dass der DA – wie oben ausgeführt – nie die in iSd Paragraph 9, Absatz 3, Litera f, PVG vorgesehenen Mitteilungen über die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien erhalten und sich mit dieser Verletzung seiner Rechte abgefunden hat. Es ist daher festzustellen, dass die darin gelegene Geschäftsführung des DA nicht gesetzeskonform ist.

Zuletzt aktualisiert am

20.07.2009

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at