

TE Pvak 2006/3/27 A42-PVAK/05

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.03.2006

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. SCHIEMER (Vorsitzender), Dr. SPENLING und Mag. MASICEK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Dr. DRLIK als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des A. gegen den Dienststellenausschuss *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass der Beschluss des Dienststellenausschusses vom 25. November 2005 über die Besetzung der Planstelle des Leiters des Präsidialreferates (Bewertung A 2/5) gesetzwidrig war. Der genannte Beschluss des Dienststellenausschusses wird aufgehoben. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass der Beschluss des Dienststellenausschusses vom 25. November 2005 über die Besetzung der Planstelle des Leiters des Präsidialreferates (Bewertung A 2/5) gesetzwidrig war. Der genannte Beschluss des Dienststellenausschusses wird aufgehoben. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

B e g r ü n d u n g :

Im Zuge der Zusammenlegung von Polizei und Gendarmerie und der dabei stattfindenden Neuorganisation der betroffenen Behörden bewarb sich der Beschwerdeführer um die Planstelle des Leiters des Personalreferats (Wertigkeit A 2/5). Der Beschwerdeführer war vorher Leiter der zentralen Personalverwaltung bzw seit 1. Juli 2005 mit der Leitung des Präsidialreferats vorläufig betraut. Neben dem Beschwerdeführer bewarb sich B. um die genannte Planstelle. B. ist zwar etwas jünger, aber dienstälter als der Beschwerdeführer. Er war Leiter des Wirtschaftsreferats. Präsidialreferat und Wirtschaftsreferat waren vor der Reform je mit A 2/5 eingestuft, nunmehr wurde die Planstelle des Leiters des Wirtschaftsreferats auf A 2/3 herabgestuft. Trotz zunächst gegenteiliger Überlegungen der BPD *** wurde vom Dienstgeber auf Grund einer Weisung der Zentralstelle vorgeschlagen, den Arbeitsplatz nicht mit dem Beschwerdeführer, sondern mit seinem Mitbewerber B. zu besetzen. Für den Beschwerdeführer war die Planstelle des Leiters des Wirtschaftsreferats vorgesehen.

Der Dienststellenausschuss (DA) stimmte dem Dienstgebervorschlag in seiner Sitzung vom 25. November 2005 zu. Der Beschwerdeführer erachtet sich durch diese Vorgangsweise des DA beschwert. Eine Laufbahngegenüberstellung ergebe zwar keine nennenswerte Vorteile für einen der beiden Bewerber; die mehr als 10jährige Praxis des Beschwerdeführers im Dienst-, Besoldungs- und Personalwesen als ehemaliger Leiter des Präsidial- und Personalreferats bzw. als Leiter der zentralen Personalverwaltung verschaffe ihm aber einen Qualifikationsvorsprung, der die Entscheidung für den Mitbewerber nicht nachvollziehbar erscheinen lasse. Wäre seine vorläufige Betrauung in eine dauernde Betrauung übergegangen, hätte dies zu einer unbeeinträchtigten Fortführung des Dienstbetriebs geführt. B. sei nur fünf Monate Vertreter des Beschwerdeführers gewesen und habe daher die einschlägigen Gesetze des Personalwesens nicht gekannt. Auch mit der EDV sei er nicht vertraut gewesen. Der Beschwerdeführer habe den Bescheid über seine Betrauung mit dem Wirtschaftsreferat bei der Berufungskommission im Bundeskanzleramt angefochten. Deren Entscheidung stehe noch aus. Derzeit bekleideten sowohl er als auch sein Mitbewerber ihre früheren Tätigkeiten weiter.

Der Vorsitzende des DA hielt diesen Ausführungen im Wesentlichen entgegen, dass B. den Beschwerdeführer vertreten habe und dass ein Stellvertreter dieselben Kenntnisse und Fähigkeiten wie der Leiter des Referats aufweisen müsse. Wenn er sie nicht habe, müsse er sie sich aneignen. Der Vorsitzende sei davon ausgegangen, dass B. im Rahmen seiner fünfmonatigen Vertretungstätigkeit eingeschult worden sei und daher die für den Arbeitsplatz notwendigen Kenntnisse aufweise. Er habe das aber nicht überprüft.

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 ua; SCHRAGEL, PVG, § 2 Rz 17). Im hier zu beurteilenden Fall hat der DA den ihm zustehenden Ermessensspielraum überschritten, zumal eine sachliche Rechtfertigung für die vom DA getroffene Entscheidung im Verfahren nicht hervorgekommen ist. Es ist nicht strittig, dass beide Bewerber Leitungsfunktionen klaglos ausgefüllt haben und dass ein Laufbahnvergleich für keinen der beiden nennenswerte Vorteile bringt. Vor diesem Hintergrund kann aber nicht unberücksichtigt bleiben, dass einer der Bewerber – im Gegensatz zum anderen – bereits zehn Jahre im betroffenen Sachgebiet arbeitet und zuletzt sogar mit dem nunmehr zu besetzenden Arbeitsplatz vorläufig betraut war. Dem DA ist zuzubilligen, dass dies dessen ungeachtet nicht in jedem Fall bedeuten muss, dass der auf diese Weise qualifizierte Bewerber den Vorrang bekommt. Wird ein derartiger Qualifikationsvorsprung durch andere Fähigkeiten und Qualifikationen des Mitbewerbers aufgewogen, ist naturgemäß auch eine Entscheidung für diesen denkbar. Derartige Qualifikationen des Mitbewerbers, die es rechtfertigen könnten, ihm – der seine Erfahrungen im Wirtschaftsreferat gesammelt hat – dem seit zehn Jahren in der Personalverwaltung tätigen und mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz vorläufig betrauten Beschwerdeführer vorzuziehen, wurden aber in keiner Weise vorgebracht. Es wurde nur auf die fünfmonatige Vertretungstätigkeit des Mitbewerbers verwiesen, wobei nicht einmal behauptet wurde, dass diese Vertretungstätigkeit jemals in nennenswertem Ausmaß schlagend geworden ist. Diese Vertretungstätigkeit ist jedenfalls nicht geeignet, den nach der Aktenlage vorhandenen großen Qualifikationsvorsprung des Beschwerdeführers im Personalwesen aufzuwiegen. Dem entspricht auch die Haltung der BPD ***, die ja ebenfalls zunächst vorgeschlagen hat, den Beschwerdeführer mit der Planstelle zu betrauen. Da sonstige Umstände, die es dessen ungeachtet rechtfertigen könnten, den Mitbewerber vorzuziehen, nicht hervorgekommen sind, ist davon auszugehen, dass der Beschluss des DA sachlich nicht begründet ist und der DA damit die ihm offenstehende Bandbreite überschritten hat. 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 den ihm zustehenden Ermessensspielraum überschritten, zumal eine sachliche Rechtfertigung für die vom DA getroffene Entscheidung im Verfahren nicht hervorgekommen ist. Es ist nicht strittig, dass beide Bewerber Leitungsfunktionen klaglos ausgefüllt haben und dass ein Laufbahnvergleich für keinen der beiden nennenswerte Vorteile bringt. Vor diesem Hintergrund kann aber nicht unberücksichtigt bleiben, dass einer der Bewerber – im Gegensatz zum anderen – bereits zehn Jahre im betroffenen Sachgebiet arbeitet und zuletzt sogar mit dem nunmehr zu besetzenden Arbeitsplatz vorläufig betraut war. Dem DA ist zuzubilligen, dass dies dessen ungeachtet nicht in jedem Fall bedeuten muss, dass der auf diese Weise qualifizierte Bewerber den Vorrang bekommt. Wird ein derartiger Qualifikationsvorsprung durch andere Fähigkeiten und Qualifikationen des Mitbewerbers aufgewogen, ist naturgemäß auch eine Entscheidung für diesen denkbar. Derartige Qualifikationen des Mitbewerbers, die es rechtfertigen könnten, ihm – der seine Erfahrungen im Wirtschaftsreferat gesammelt hat – dem seit zehn Jahren

in der Personalverwaltung tätigen und mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz vorläufig betrauten Beschwerdeführer vorzuziehen, wurden aber in keiner Weise vorgebracht. Es wurde nur auf die fünfmonatige Vertretungstätigkeit des Mitbewerbers verwiesen, wobei nicht einmal behauptet wurde, dass diese Vertretungstätigkeit jemals in nennenswertem Ausmaß schlagend geworden ist. Diese Vertretungstätigkeit ist jedenfalls nicht geeignet, den nach der Aktenlage vorhandenen großen Qualifikationsvorsprung des Beschwerdeführers im Personalwesen aufzuwiegen. Dem entspricht auch die Haltung der BPD ***, die ja ebenfalls zunächst vorgeschlagen hat, den Beschwerdeführer mit der Planstelle zu betrauen. Da sonstige Umstände, die es dessen ungeachtet rechtfertigen könnten, den Mitbewerber vorzuziehen, nicht hervorgekommen sind, ist davon auszugehen, dass der Beschluss des DA sachlich nicht begründet ist und der DA damit die ihm offenstehende Bandbreite überschritten hat.

In Stattgebung der Beschwerde war daher iSd§ 41 Abs 2 PVG die Gesetzwidrigkeit der darin gelegenen Geschäftsführung festzustellen und dieser Beschluss aufzuheben. In Stattgebung der Beschwerde war daher iSd Paragraph 41, Absatz 2, PVG die Gesetzwidrigkeit der darin gelegenen Geschäftsführung festzustellen und dieser Beschluss aufzuheben.

Zuletzt aktualisiert am

11.09.2009

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at