

# TE Pvak 2019/9/9 A26-PVAB/19

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 09.09.2019

## Norm

PVG §2 Abs1

PVG §2 Abs2

PVG §22 Abs4

PVG §41 Abs1

## Schlagworte

Antragsberechtigung von Bediensteten; Verletzung von Rechten der Bediensteten; Grundsätze der Interessenvertretung; weiter Ermessensspielraum der PV; Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles; inhaltliche Überprüfung von Entscheidungen von PVO nur bei Willkür

## Text

A 26-PVAB/19

Bescheid

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) hat durch ihre Mitglieder Dr.in Eva-Elisabeth SZYMANSKI als Vorsitzende sowie Dr.in Anita PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers und Mag. Walter HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer/innen über den Antrag des A (Antragsteller), die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses bei der Justizanstalt \*\*\*(JA) für die Bediensteten der Exekutive (DA) im Zusammenhang mit der Bewerbung des Antragstellers um den Arbeitsplatz „Sachbearbeiter(in) XY“ in der JA auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen, gemäß § 41 Abs. 1 und 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG), BGBl. Nr. 133/1967, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019, entschieden:

Der Antrag wird mangels Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des DA abgewiesen.

## Begründung

Mit Schreiben vom 22. Juli 2019, in der PVAB eingelangt am 23. Juli 2019, wurde beantragt, die Geschäftsführung des DA im Zusammenhang mit der Bewerbung des Antragstellers um den vakanten Arbeitsplatz „Sachbearbeiter(in) XY“ in der JA auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen.

Die PVAB erachtete auf Grund des Antragsvorbringens und der Stellungnahme des DA vom 8. August 2019 folgenden Sachverhalt als erwiesen:

Mit 20. Mai 2019 wurde von der Anstaltsleitung der Arbeitsplatz „Sachbearbeiter(in) XY“ in der JA ausgeschrieben.

Um diesen Arbeitsplatz bewarben sich insgesamt sieben Bedienstete, darunter der Antragsteller und eine Frau.

Die Bewerbung des Antragstellers um diesen Arbeitsplatz wurde nicht berücksichtigt, sondern sein Mitbewerber – und Mitglied des DA – B damit betraut, der eine wesentlich kürzere Dienstzeit als der Antragsteller aufweist und erst Jahre nach dem Antragsteller zum Dienstführenden ernannt wurde. Die Betrauung von B erfolgte im Einvernehmen

zwischen DL und DA.

Der DA hat sich in seiner Sitzung vom 26. Juni 2019 zu TOP 5 der Tagesordnung dieser Sitzung mit dieser Personalangelegenheit befasst. DA-Mitglied B nahm an dieser DA-Sitzung nicht teil.

In der Debatte zu diesem Tagesordnungspunkt wurde über alle Bewerber/innen, unter denen sich auch eine weibliche Bedienstete befand, ausführlich diskutiert. Nach eingehender Diskussion der Für und Wider zu den einzelnen Kandidat/inn/en und Auseinandersetzung mit allen Aspekten der Nachbesetzung, auch in Bezug auf Frauenförderung, beschloss der DA, sich dem Vorschlag des DL anzuschließen und für B auszusprechen.

Der Antragsteller hatte sich seit 1999 immer wieder ergebnislos beworben, wodurch er zur Erkenntnis gelangt sei, dass die Mitglieder des DA nicht gewillt seien, seine Ansuchen ernst zu nehmen, sondern diese vielmehr willkürlich übergehen. Es läge auch der Verdacht nahe, dass der DA immer nur den Vorstellungen des DL folge und andere Bewerbungen daher gar nicht behandle.

Der Vorsitzende des DA habe dem Antragsteller im Übrigen auf eine Weise mündlich Mitteilung von der anderslautenden Entscheidung gemacht, die dieser persönlich als schadenfroh und hämisch empfunden habe. In der Stellungnahme des DA wird u.a. auch dieser Vorwurf bestritten, der DA-Vorsitzende schätze A als genauen und korrekten Kollegen, aber auch privat aus ihrer gemeinsamer Freiwilligen-Tätigkeit, er würde einen Kollegen oder Kameraden niemals verunglimpfen oder beleidigen.

Mit Schreiben vom 1. Juli 2019 ersuchte der Antragsteller den DA um eine ausführliche schriftliche Mitteilung, warum er bei der Besetzung des Arbeitsplatzes „Sachbearbeiter/in XY“ wieder übergegangen wurde.

Im Antwortschreiben des DA vom 12. Juli 2019 wurde dem Antragsteller die vom DA in seiner Sitzung vom 11. Juli 2019 beschlossene Stellungnahme übermittelt. Darin berief sich der DA auf die Vertraulichkeit des Inhaltes und der Auswertung von Bewerbungen, verwies darauf, dass Bewerber/innen weder Rechtsanspruch auf Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion (dem Arbeitsplatz) noch Parteistellung in verfahrensrechtlicher Hinsicht besitzen, teilte dem Antragsteller zudem mit, dass die Verständigung der nichtberücksichtigten Bewerber/innen von der ausschreibenden Stelle zu erfolgen habe, und verwies letztlich darauf, dass dem PVG eine Verpflichtung von Personalvertretungsorganen (PVO), ihre Stellungnahmen nach außen oder gegenüber einzelnen betroffenen Personen bzw. Bewerber/innen ausführlich zu begründen, ausdrücklich nicht zu entnehmen wäre.

Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des Verfahrens gemäß 45 Abs. 3 AVG mit Schriftsatz vom 21. August 2019 zur Kenntnisnahme übermittelt und ihnen Gelegenheit gegeben, binnen zwei Wochen dazu Stellung zu nehmen. Unter einem wurde darauf hingewiesen, dass für den Fall keiner Stellungnahme innerhalb der gesetzten Frist angenommen werde, es bestünden keine Einwände gegen den festgestellten Sachverhalt.

Der Antragsteller bestritt in seiner Stellungnahme vom 1. September 2019 die Sachverhaltsfeststellungen der PVAB nicht. Zum Inhaltlichen führte er ergänzend aus, warum er seiner Meinung nach besser als B für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geeignet sei und er auch eine allfällige Berücksichtigung der weiblichen Mitbewerberin mit Matura iSd Frauenförderungsplans verstanden hätte. Die Stellungnahme des DA vom 8. August 2019 zeige jedoch auf, dass vom DA offenbar grundsätzlich den Absichten des DL entsprochen würde, zu welcher Aussage die Stellungnahme des DA vom 8. August 2019 nach Auffassung der PVAB aber keinen Anlass bietet. Zum Inhaltlichen verweist die PVAB auf das rechtskräftige Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes (BWVG) vom 17. Dezember 2018, GZ W257 2203456-1/9E, wonach bei nachprüfenden Kontrollen der Entscheidungen von PVO keine Zuständigkeit zur inhaltlichen Überprüfung besteht, sofern keine Willkür zu erkennen ist.

Der DA hat innerhalb der ihm gesetzten Frist auf eine Stellungnahme verzichtet, weshalb davon auszugehen ist, dass keine Einwände des DA gegen die Sachverhaltsfeststellungen der PVAB bestehen.

Der entscheidungsrelevante Sachverhalt steht somit unbestritten fest.

#### Rechtliche Beurteilung

Der Antragsteller ist Bediensteter der JA im Zuständigkeitsbereich des DA und fühlt sich durch die Bevorzugung eines anderen Bewerbers für den Arbeitsplatz „Sachbearbeiter(in) XY“ durch den DA in seinen durch das PVG gewährleisteten Rechten verletzt.

Seine Antragslegitimation ist gegeben.

Die Grundsätze, die die Personalvertretung bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu wahren und zu fördern hat, sind – so die ständige Rechtsprechung der Personalvertretungsaufsicht - im Gesetz nur sehr allgemein formuliert. Auch die dienstrechtlichen Gesetze und Vorschriften enthalten vielfach nur allgemeine Richtlinien, die im Einzelfall sehr verschieden verstanden und ausgelegt werden können.

So drückt sich etwa § 4 Abs. 3 BDG 1979, der die Grundsätze für die Ernennung von Beamt/inn/en anführt, nur unkonkret aus. Es darf nur der/die ernannt – und sinngemäß mit einem Arbeitsplatz, dessen Innehabung die Aussicht auf eine Ernennung ermöglicht, betraut – werden, von dem/der aufgrund seiner/ihrer persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass er/sie die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt. Nur allgemein sind auch die Regelungen über die Verwendung der Bediensteten (§§ 36 ff BDG 1979) formuliert.

Da es sich dabei um Angelegenheiten handelt, bei denen die verschiedensten Gesichtspunkte zum Tragen kommen können, räumt das Gesetz nicht nur dem DG, sondern auch der PV bei ihrer Geschäftsführung insofern einen weiten Spielraum ein, als sie bei der Beurteilung der Frage, was den Interessen der von ihr vertretenen Bediensteten am besten diene, zu verschiedenen – mangels auf jeden Einzelfall präzise anzuwendender Determinierung durch das Gesetz - weder in der einen noch in der anderen Richtung gesetzwidrigen Ergebnissen gelangen kann.

Wie das BVwG in seinem Erkenntnis vom 17. Dezember 2018, GZ W257 2203456-1/9E, in diesem Zusammenhang rechtskräftig ausgeführt hat, besteht bei nachprüfenden Kontrollen der Entscheidungen von PVO keine Zuständigkeit, diese inhaltlich zu überprüfen, sofern keine Willkür zu erkennen ist.

Aus dem Gesagten folgt, dass eine Stellungnahme der PV aufgrund des weiten Entscheidungsspielraums der PVO nur dann verletzen kann, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu wahrenen Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen oder jede Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lassen, also willkürlich erfolgt (Schragel, PVG, § 2, Rz 17, mwN).

Im vorliegenden Fall hat sich der DA in seiner Sitzung vom 26. Juni 2019 zu TOP 5 der Tagesordnung dieser Sitzung mit dieser Personalangelegenheit befasst, wobei das DA-Mitglied B an dieser DA-Sitzung nicht teilnahm. In der Debatte zu diesem Tagesordnungspunkt wurde über alle Bewerber/innen, unter denen sich auch eine weibliche Bedienstete befand, ausführlich diskutiert. Nach eingehender Diskussion der Für und Wider zu den einzelnen Kandidat/inn/en und Auseinandersetzung mit allen Aspekten der Nachbesetzung, auch in Bezug auf Frauenförderung, beschloss der DA, sich dem Vorschlag des DL anzuschließen und für B auszusprechen.

Der DA befasste sich in seiner Sitzung vom 26. Juni 2019 somit inhaltlich eingehend mit dem Dienstgebervorschlag und den Bewerbungen und setzte sich auch mit der Bewerbung des Antragstellers umfassend auseinander.

Seine Entscheidung, sich für B und nicht für den Antragsteller auszusprechen, fasste der DA nach eingehender inhaltlicher Diskussion nach sachlichen, objektiv nachvollziehbaren Kriterien (beispielsweise, dass der Antragsteller seine Tätigkeit in der Abteilung 6 zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ausführe und daher dort am besten eingesetzt sei, und dass mit seiner Nichtberücksichtigung weder dienst- noch besoldungsrechtliche Nachteile für ihn verbunden seien). Mit dieser Entscheidung hat der DA daher seinen ihm vom Gesetzgeber eingeräumten weiten Ermessensspielraum nicht überschritten.

Auch wurden vom DA bei seiner Entscheidung keine Grundsätze vertreten, die mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu wahrenen Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen, jede Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lassen oder als willkürlich anzusehen sind (Schragel, PVG, § 2, Rz 17 und Rz 18, mwN).

Die Entscheidung des DA für B erfolgte somit in gesetzmäßiger Geschäftsführung.

Auch das in seiner Sitzung vom 11. Juli 2019 beschlossene Antwortschreiben des DA vom 12. Juli 2019 auf das Ersuchen des Antragstellers um Auskunft vom 1. Juli 2019 erfolgte in gesetzmäßiger Geschäftsführung, weil die darin enthaltenen Ausführungen der geltenden Rechtslage entsprechen.

Es bestand für die PVAB daher kein Anlass, die Bezug habenden Beschlüsse des DA vom 26. Juni 2019 und vom 11. Juli 2019 nach § 41 Abs. 2 PVG aufzuheben.

Somit war spruchgemäß zu entscheiden.

Wien, 9. September 2019

Die Vorsitzende:

Sektionschefin i.R. Prof.in Dr.in Eva-Elisabeth SZYMANSKI

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:PVAB:2019:A26.PVAB.19

**Zuletzt aktualisiert am**

25.02.2020

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

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)