jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Pvak 2022/7/27 A14-PVAB/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 27.07.2022

Norm

PVG §2
PVG §9 Abs1 litd
PVG §9 Abs3 lita
PVG §22 Abs4
PVG §41 Abs1
PVG §41 Abs2
B-GlBG §11c

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 von 24.12.2020 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
3. PVG § 9 gültig ab 24.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
4. PVG § 9 gültig von 01.09.2020 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
5. PVG § 9 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
6. PVG § 9 gültig von 01.01.2019 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
7. PVG § 9 gültig von 23.12.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
8. PVG § 9 gültig von 01.08.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
9. PVG § 9 gültig von 25.05.2018 bis 31.07.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2018
10. PVG § 9 gültig von 29.12.2012 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
11. PVG § 9 gültig von 31.12.2009 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
12. PVG § 9 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
13. PVG § 9 gültig von 01.07.2007 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
14. PVG § 9 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
15. PVG § 9 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
16. PVG § 9 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
17. PVG § 9 gültig von 01.06.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/1999
18. PVG § 9 gültig von 01.01.1999 bis 31.05.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
19. PVG § 9 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
20. PVG § 9 gültig von 01.05.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
21. PVG § 9 gültig von 01.04.1992 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
22. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992

23. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
24. PVG § 9 gültig von 01.09.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
25. PVG § 9 gültig von 01.01.1990 bis 31.08.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
26. PVG § 9 gültig von 19.03.1988 bis 18.03.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1988
27. PVG § 9 gültig von 17.07.1987 bis 31.12.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
28. 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 von 24.12.2020 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
3. PVG § 9 gültig ab 24.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
4. PVG § 9 gültig von 01.09.2020 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
5. PVG § 9 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
6. PVG § 9 gültig von 01.01.2019 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
7. PVG § 9 gültig von 23.12.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
8. PVG § 9 gültig von 01.08.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
9. PVG § 9 gültig von 25.05.2018 bis 31.07.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2018
10. PVG § 9 gültig von 29.12.2012 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
11. PVG § 9 gültig von 31.12.2009 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
12. PVG § 9 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
13. PVG § 9 gültig von 01.07.2007 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
14. PVG § 9 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
15. PVG § 9 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
16. PVG § 9 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
17. PVG § 9 gültig von 01.06.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/1999
18. PVG § 9 gültig von 01.01.1999 bis 31.05.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
19. PVG § 9 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
20. PVG § 9 gültig von 01.05.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
21. PVG § 9 gültig von 01.04.1992 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
22. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
23. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
24. PVG § 9 gültig von 01.09.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
25. PVG § 9 gültig von 01.01.1990 bis 31.08.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
26. PVG § 9 gültig von 19.03.1988 bis 18.03.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1988
27. PVG § 9 gültig von 17.07.1987 bis 31.12.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
28. PVG § 9 gültig von 05.03.1983 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983

1. PVG § 22 heute
2. PVG § 22 gültig ab 01.09.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
3. PVG § 22 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
4. PVG § 22 gültig von 31.12.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
5. PVG § 22 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
6. PVG § 22 gültig von 24.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
7. PVG § 22 gültig von 01.04.1992 bis 23.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
8. PVG § 22 gültig von 17.07.1987 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
9. PVG § 22 gültig von 09.07.1975 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

1. PVG § 41f heute
2. PVG § 41f gültig ab 29.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
3. PVG § 41f gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
4. PVG § 41f gültig von 01.01.2014 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013

1. PVG § 41f heute
2. PVG § 41f gültig ab 29.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
3. PVG § 41f gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018

4. PVG § 41f gültig von 01.01.2014 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013

1. B-GlBG § 11c heute
2. B-GlBG § 11c gültig ab 01.01.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
3. B-GlBG § 11c gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
4. B-GlBG § 11c gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004

Schlagworte

Besetzung von Arbeitsplätzen; Aus- oder Fortbildung; Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung; Zuständigkeit der PVAB; Grundsätze der Interessenvertretung; Beschlüsse; inhaltliche Beurteilung von Beschlüssen

Text

A 14-PVAB/22

Bescheid

Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) hat über den Antrag der Bediensteten A (Antragstellerin) vom 24. Mai 2022, die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses bei der Dienststelle X (DA) und des Zentralausschusses Y (ZA) beim Bundesministerium für *** im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung um einen Arbeitsplatz in der Dienststelle X auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen und ihr den gegenständlichen Arbeitsplatz gesetzeskonform zuerkennen, entschieden:

1. Insoweit der Antrag darauf gerichtet ist, der Antragstellerin den verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatz gesetzeskonform zuzuerkennen, wird er gemäß § 41 Abs. 1 PVG wegen Unzuständigkeit der PVAB zurückgewiesen.

2. Insoweit der Antrag auf die Feststellung der gesetzwidrigen Geschäftsführung von Dienststellenausschuss und Zentralausschuss gerichtet ist, wird er gemäß § 41 Abs. 1 und 2 PVG in Verbindung mit § 2 Abs. 1 und 2 PVG sowie § 22 Abs. 4 PVG wegen Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung beider Personalvertretungsorgane in dieser Personalangelegenheit als unbegründet abgewiesen.

Begründung

Mit Schriftsatz vom 24. Mai 2022 beantragte die Antragstellerin, die Geschäftsführung des DA und des ZA im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung um einen Arbeitsplatz in ihrer Dienststelle auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen und ihr den gegenständlichen Arbeitsplatz gesetzeskonform zuerkennen. Beide Personalvertretungsorgane (PVO) hätten in dieser Personalvertretungsangelegenheit zum Nachteil der Antragstellerin entgegen den Vorgaben des B-GlBG, des Frauenförderungsplans für das Ressort und des PVG gehandelt.

Aufgrund des Antragsvorbringens, der Stellungnahmen des DA und des ZA sowie der im Verfahren vorgelegten Dokumente erachtete die PVAB folgenden Sachverhalt als erwiesen:

1. Im Herbst 2020 informierte der Dienststellenleiter (DL) den DA von seiner Absicht, für die Antragstellerin und den Bediensteten B die Zulassung zur Grundausbildung für eine bestimmte Verwendungsgruppe zu beantragen.

2. Der DA stimmte dieser Vorgangsweise betreffend beide Bedienstete mit Schreiben vom 23. September 2020 zu. Dies mit der Ergänzung, dass, sollte eine parallele Kursteilnahme nicht möglich sein, B höhere Priorität zuzuerkennen wäre, weil dieser bereits höherwertig verwendet werde und dem Antrag auf dessen Einteilung auf den entsprechenden Arbeitsplatz vom DA bereits zugestimmt worden war.

3. Mit Schreiben vom 2. Oktober 2021 meldete der DL die Antragstellerin bei der Dienstbehörde für diese Grundausbildung an und ersuchte um Erstellung eines Ausbildungsplanes.

4. In der DA-Sitzung vom 16. Dezember 2020 berichtete der DA-Vorsitzende zu TOP „Allfälliges“, der DL habe mitgeteilt, dass B für den Kurs im Herbst 2020 und die Antragstellerin für den Kurs im Frühjahr 2021 vorgesehen sei. Diese Information wurde vom DA zur Kenntnis genommen.

5. Am 21. Juli 2021 wurde der verfahrensgegenständliche Arbeitsplatz ausgeschrieben, weil die damalige Arbeitsplatzinhaberin per 1. Oktober 2021 in den Ruhestand übertreten werde.

6. Um diesen Arbeitsplatz bewarben sich insgesamt 6 Bewerber:innen, darunter die Antragstellerin.

7. Im Gutachten im Rahmen des Besetzungsverfahrens wurden 5 Bewerber:innen, darunter die Antragstellerin, als „in hohem Ausmaß“ geeignet für diesen Arbeitsplatz bewertet. Die Reihung aufgrund der von der begutachtenden Stelle vergebenen höchsten Punktezahlen lautete 1. Bewerber C (160 Pkt.), 2. Antragstellerin (150 Pkt.). Als „in höchstem Ausmaß“ für diesen Arbeitsplatz geeignet wurde kein:e Bewerber:in eingestuft.

8. Mit Schreiben vom 3. November 2021 teilte der DL dem DA mit, dass er beabsichtige, C mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz zu betrauen.

9. Mit Schreiben vom 5. November 2021 stimmte der DA der beabsichtigten Personalmaßnahme zu.

10. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen teilte der Dienstbehörde und nachrichtlich auch dem DL mit Schreiben vom 17. November 2021 u.a. mit, dass nach dem B-GlBG bei gleicher Eignung die Bewerbungen weiblicher Bediensteter vorgezogen werden müssten, weshalb mit der Einteilung von C möglicherweise eine Verletzung des Gesetzes verbunden sein könnte. Die Arbeitsgruppe ersuche daher um Überprüfung der vorgenommenen Reihung.

11. Mit Schreiben vom 27. Jänner 2022 teilte die Dienstbehörde dem ZA mit, dass beabsichtigt sei, die Antragstellerin mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz zu betrauen. Der DL sei davon informiert und um Stellungnahme ersucht worden, ob die Einteilung der Antragstellerin vorgenommen oder das Besetzungsverfahren eingestellt werden solle. Lt. einem Telefonat am 11. Jänner 2022 mit dem stellvertretenden DL werde die beabsichtigte Betrauung der Antragstellerin mit dem Arbeitsplatz zur Kenntnis genommen.

12. Mit Schreiben vom 27. Jänner 2022 informierte der ZA den DA von der Absicht des Dienstgebers, die Antragstellerin mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz zu betrauen, und ersuchte um Stellungnahme des DA.

13. Mit Schreiben vom 4. Februar 2022 hielt der DA an seinem Beschluss betreffend C fest und merkte dazu an, dass diese Entscheidung dem Gutachten und der Matrix entspreche und diese von der begutachtenden Stelle ausführlich und nachvollziehbar begründet wurden. Sollte die Antragstellerin und nicht C mit diesem Arbeitsplatz betraut werden, würde dieser im Hinblick auf das Gutachten und die Matrix, sein Dienstalter und seine dienstlichen Leistungen diskriminiert werden.

14. Der ZA wurde mit Schreiben der obersten Dienstbehörde vom 27. Jänner 2022 von der Absicht des Dienstgebers, den Arbeitsplatz mit der Antragstellerin zu besetzen, in Kenntnis gesetzt.

15. In seiner Sitzung vom 16. Februar 2022 beschloss der ZA zu TOP 24 der Tagesordnung dieser Sitzung, diesem Dienstgebervorschlag vorerst keine Zustimmung zu erteilen und die Aufnahme von Beratungen mit dem Dienstgeber zu verlangen.

16. Am 14. Februar 2022 erhielt der DL ein Schreiben der Zentralstelle, in dem massive Einsparungen bei den Vollzeitbeschäftigungsäquivalenten u.a. der Dienststelle vorgesehen wurden. Mit Schreiben noch vom selben Tag ersuchte der DL die Dienstbehörde, aufgrund des Umstrukturierungsprozesses das Besetzungsverfahren einzustellen, um für die laufende Reorganisation größtmögliche Handlungsspielräume zu schaffen bzw. diese nicht jetzt schon einzuschränken.

17. Mit Schreiben vom 22. Jänner 2022 ersuchte der ZA den DA um Stellungnahme zu dieser Absicht des DL.

18. Mit Schreiben vom 2. März 2022 an den ZA stimmte der DA dieser Absicht des DL zu. Einleitend verwies der DA in diesem Schreiben darauf, noch immer davon überzeugt zu sein, die bis dato gesetzten Bewertungen und Arbeitsschritte seien die richtigen gewesen. Seine Zustimmung zur Einstellung des Nachbesetzungsverfahrens begründete der DA mit dem Schreiben der Zentralstelle, in dem massive Einsparungen bei den Vollzeitbeschäftigungsäquivalenten der Dienststelle vorgesehen seien. Daher werde die Absicht des DL, das Besetzungsverfahren einzustellen, aus den von ihm genannten Gründen auch vom DA unterstützt. Dabei handle es sich lt. DA um ausschließlich organisations- und nicht personenbezogene Gründe entsprechend dem gesamtheitlichen Blick des DA auf die Zukunft der Dienststelle.

19. Mit Schreiben vom 18. Februar 2022 informiert die Dienstbehörde den ZA von der beabsichtigten Einstellung des Verfahrens, die auch aus der Sicht der Dienstbehörde wegen der Reorganisation im Ressort sachlich gerechtfertigt scheine, zumal auch kein:e Bewerber:in um diesen Arbeitsplatz als in höchstem Maß geeignet bewertet worden wäre.

20. In seiner Sitzung vom 16. März 2022 beschloss der ZA zu TOP 7 der Tagesordnung dieser Sitzung nach Information über das Schreiben der Zentralstelle, das massive Einschnitte bei den Vollzeitbeschäftigungsäquivalenten der Dienststelle vorsieht, die beabsichtigte Einstellung des Nachbesetzungsverfahrens zur Kenntnis zu nehmen und sein Ersuchen um Beratungen zu diesem Gegenstand zurückzunehmen. Weitere Bearbeitungen durch den ZA erfolgten nicht.

Die vorstehenden Sachverhaltsfeststellungen wurden den Parteien des Verfahrens gemäß§ 45 Abs. 3 AVG mit Schriftsatz vom 23. Juni 2022 zur Kenntnisnahme übermittelt und ihnen Gelegenheit gegeben, binnen vier 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 Zentralausschuss hat in seiner Stellungnahme vom 29. Juni 2022 mitgeteilt, keine Einwände gegen die Sachverhaltsfeststellungen der PVAB zu erheben, und dankenswerter Weise auf ein Versehen in Pkt. 17 des Sachverhalts (richtig „22. Februar“ statt „22. Jänner“) aufmerksam gemacht. Dieses Versehen wäre zu korrigieren.

Der DA hat in seiner fristgerechten Stellungnahme vom 7. Juli 2022 zunächst dankenswerter Weise auf einen Tippfehler in Pkt. 3 des Sachverhalts aufmerksam gemacht, das Datum des Schreibens war der 2. Oktober 2020 und nicht der 2. Oktober 2021. Zudem wurde zu Pkt. 3 des Sachverhalts vom DA klargestellt, dass er, wie dem Verteiler dieses Schreibens zu entnehmen sei, damit nicht beteilt wurde. In diesem Schreiben sei die beabsichtigte Ruhestandversetzung der damaligen Arbeitsplatzinhaberin erstmals erwähnt worden, wovon der DA erst am 18. Februar 2021 Kenntnis erlangte, also vier Monate später. Zu Beilage 2 dieses Schreibens gebe es keine Zustimmung des DA, weil dieser das Schreiben nicht erhalten habe. Beilage 3 beziehe sich auf die Anträge vom 17. und 23. September 2020 mit der Zustimmung und Anmerkung des DA. Zu Pkt. 11 des Sachverhalts merkte der DA an, der stellvertretende DL habe in diesem Telefonat mitgeteilt, dass sich bei einer Neuausschreibung bei gleichen Voraussetzungen nichts ändern würde und die Dienstbehörde nicht an sein Gutachten gebunden sei. Würde die Dienstbehörde anders entscheiden, nehme die Dienststelle diese Entscheidung zur Kenntnis. Die Richtigkeit dieser Aussage des DA sei vom stellvertretenden DL und von der Führungskraft D bestätigt worden. Zu Pkt. 17 des Sachverhalts stellte auch der DA richtig, dass dieses Schreiben erst im Februar und nicht im Jänner 2022 erging, was, wie bereits erwähnt, zu korrigieren wäre. Im Übrigen wurde gegen die Sachverhaltsfeststellungen der PVAB kein Einwand erhoben.

Der DA schloss seiner Stellungnahme ergänzend Auszüge von Dokumenten an, welche die Gutachten im Besetzungsverfahren und die Themenfelder der Gleichstellung mit hoher Priorität betreffen.

Zu dieser Stellungnahme des DA hat die PVAB erwogen:

Die Tippfehler wären zu korrigieren und Pkt. 3 und Pkt. 17 im Sinne der Ausführungen des DA zu ergänzen. Gleiches gilt für Pkt. 11 des Sachverhalts, obwohl die Geschäftsführung des DA und nicht eine allfällige Aussage des stellvertretenden Leiters der Dienststelle in einem Telefonat mit Dritten den Verfahrensgegenstand bildet.

Die Antragstellerin hat mit E-Mail vom 22. Juli 2022 ihre Stellungnahme vom selben Tag zu den Sachverhaltsfeststellungen der PVAB übermittelt.

Zur Zulassung zu Grundausbildung führte die Antragstellerin ergänzend zum Antragsvorbringen aus, dass die Teilnahmeliste nach Fristerstreckung für den ZA von der Dienstbehörde überarbeitet, die Antragstellerin von Platz 20 (20 Teilnehmer:innen wurden zugelassen) dieser Liste gestrichen und in weiterer Folge als „nicht nominiert“ angeführt wurde. Auf der Teilnahmeliste seien auch mehrere Teilnehmer:innen von einzelnen anderen Dienststellen angeführt worden, weshalb sich die Frage stelle, weshalb der DA für den Fall einer möglichen Nicht-Parallelmeldung B favorisiert habe. Die Antragstellerin verfüge über ein Schreiben des damaligen DL vom 2. Oktober 2020, wonach sie für den in Frage stehenden Arbeitsplatz nach Pensionierung der damaligen Arbeitsplatzinhaberin im Jahr 2021 vorgesehen gewesen wäre, was ein Kriterium für die Kurszulassung dargestellt hätte.

Zu Pkt. 5 des Sachverhalts (Ausschreibung des Arbeitsplatzes) merkte die Antragstellerin an, dass zuvor in vergleichbaren Arbeitsplatzausschreibungen die entsprechenden Ausbildungen nie als abgeschlossen, sondern immer nur die Bereitschaft zur Absolvierung gefordert worden wären. Auch wäre nur sehr selten in einer Ausschreibung Level 2 Englisch gefordert worden.

Zu Pkt. 8 führte die Antragstellerin aus, dass mit der Absicht des DL zur Besetzung des Arbeitsplatzes mit ihrem

Mitbewerber C gegen das B-GlBG verstoßen worden wäre. Desgleichen hätte der DA durch seine Zustimmung dazu (Pkt. 9) dem geltenden Gleichbehandlungsrecht zuwidergehandelt. Zu Pkt. 12 kritisierte die Antragstellerin, dass der ZA eine Stellungnahme des DA eingefordert habe, obwohl ihre Einteilung aufgrund der Rechtslage zu erfolgen gehabt hätte. Zu Pkt. 13 verwies die Antragstellerin darauf, dass ihre Betrauung mit dem Arbeitsplatz weder zu einer Diskriminierung ihres Mitbewerbers C noch zu dienstrechtlichen Nachteilen für ihn geführt hätte, die Antragstellerin durch DA und ZA jedoch diskriminiert worden sei; in diesem Zusammenhang ersuche sie um Überprüfung, ob über das ZA-Schreiben vom 27. Jänner 2022 eine ordnungsgemäße DA-Sitzung mit Protokoll abgehalten worden wäre.

Zu Pkt. 15 und Pkt. 16 wiederholte die Antragstellerin im Wesentlichen ihr Antragsvorbringen und bewertete das Vorgehen des ZA als diskriminierend, inakzeptabel und jeglicher rechtlichen Grundlage entbehrend. Zu Pkt. 18 des Sachverhalts sei es nach Meinung der Antragstellerin unverständlich, dass der DA der Einstellung des Besetzungsverfahrens zustimmte, obwohl später zwei andere Arbeitsplätze (mit männlichen Personen) nachbesetzt wurden; diese Personalpolitik sei nicht nachvollziehbar und durch die Zustimmung des DA seine Absicht erkennbar, dass der Arbeitsplatz nicht mit der Antragstellerin nachbesetzt werden sollte, weil es ganz offenbar einen Wunschkandidaten gegeben habe. Zu Pkt. 19 führte die Antragstellerin zum Schreiben der Dienstbehörde betreffend die Einstellung des Besetzungsverfahrens aus, dass sie von der Dienstbehörde mit dem Arbeitsplatz entsprechend den Vorgaben des B-GlBG betraut hätte werden müssen.

Zu Pkt. 20 ersuchte die Antragstellerin um Prüfung, warum über den Grund der Nichtnachbesetzung des Arbeitsplatzes, was letztlich einer Streichung des Arbeitsplatzes gleichkomme, keine ZA-Sitzung mit diesem TOP abgehalten wurde.

Im Übrigen wurde von der Antragstellerin zu den Sachverhaltsfeststellungen der PVAB kein Einwand erhoben.

Zu dieser Stellungnahme der Antragstellerin hat die PVAB erwogen:

Zu den Ausführungen zur Kurs-Zulassung ist festzustellen, dass der DA das Schreiben des damaligen DL vom 2. Oktober 2020 betreffend die beabsichtige Nachbesetzung des Arbeitsplatzes mit der Antragstellerin nachweislich nicht erhalten hatte und der DA bereits am 23. September 2020, also vor diesem Schreiben, der Anmeldung betreffend die Antragstellerin und B mit der Ergänzung betreffend die allfällige Favorisierung von B zugestimmt hatte. Der DA erfuhr erst am 18. Februar 2021 von der Pensionierung der Arbeitsplatzinhaberin per 1. Oktober 2021. Das Schreiben des damaligen DL vom 2. Oktober 2020 wäre entgegen der Meinung der Antragstellerin kein Kriterium für ihre sofortige Kurszulassung gewesen (vgl. dazu auch die Begründung dieses Bescheides zu Spruchpunkt 2). Wie und weshalb die Dienstbehörde die Teilnahmeliste für diese Ausbildung erstellt bzw. geändert hatte, ist nicht Gegenstand des Verfahrens vor der PVAB, ebenso wenig die Frage, weshalb die Dienstbehörde die Einstellung des Besetzungsverfahrens angesprochen und die Betrauung der Antragstellerin mit dem Arbeitsplatz nicht sofort verfügt hatte. Auch die Anmerkungen der Antragstellerin zu Pkt. 5 betreffend die Ausschreibungsinhalte sind im gegenständlichen Verfahren ohne rechtliche Relevanz, weil es sich auf die Geschäftsführung von DA und ZA nach erfolgter Ausschreibung bezieht.

Die Ausführungen der Antragstellerin zu Pkt. 8, Pkt. 12, Pkt. 13, Pkt. 15, Pkt. 16, Pkt. 18 und Pkt. 19 beinhalten persönliche Wertungen und rechtliche Beurteilungen der Antragstellerin und sind daher für die Feststellung des Sachverhalts ohne Relevanz.

Zum Ersuchen der Antragstellerin, festzustellen, ob über das ZA-Schreiben vom 27. Jänner 2022 eine ordnungsgemäße DA-Sitzung abgehalten wurde, sowie zu prüfen, weshalb über den Grund der Nichtnachbesetzung des Arbeitsplatzes keine ZA-Sitzung mit entsprechenden TOP erfolgte, ist anzumerken, dass der Antragstellerin für die Prüfung rein interner Vorgänge innerhalb von DA und ZA nach PVG keine Antragsberechtigung zukommt. Zum ZA wird zudem auf Pkt. 20 des Sachverhalts verwiesen, dem klar zu entnehmen ist, dass der ZA in seiner Sitzung vom 16. März 2022 zu TOP 7 der Tagesordnung dieser Sitzung beschloss, die beabsichtigte Einstellung des Nachbesetzungsverfahrens zur Kenntnis zu nehmen.

Die PVAB sieht aus den genannten Gründen daher keinen Anlass, aufgrund der Stellungnahme der Antragstellerin vom 22. Juli 2022 ihre Sachverhaltsfeststellungen zu ändern.

Der entscheidungsrelevante Sachverhalt steht somit mit der Maßgabe fest, dass die Pkt. 3, Pkt. 11 und Pkt. 17 des Sachverhalts wie folgt lauten:

3. Mit Schreiben vom 2. Oktober 2020 meldete der DL die Antragstellerin bei der Dienstbehörde für die Grundausbildung an und ersuchte um Erstellung eines Ausbildungsplanes. Wie dem Verteiler dieses Schreibens zu entnehmen ist, wurde der DA damit nicht beteilt. In diesem Schreiben vom 2. Oktober 2020 wurde erstmals die beabsichtigte Ruhestandversetzung der damaligen Arbeitsplatzinhaberin erwähnt, wovon der DA erst mehr als vier Monate später, nämlich am 18. Februar 2021 Kenntnis erlangte. Da der DA dieses Schreiben vom 2. Oktober 2020 nicht erhielt, gab es keine Zustimmung des DA zu Beilage 2 dieses Schreibens. Beilage 3 dieses Schreibens bezieht sich auf die Anträge vom 17. und 23. September 2020 mit der Zustimmung und Anmerkung des DA.

11. Mit Schreiben vom 27. Jänner 2022 teilte die Dienstbehörde dem ZA mit, dass beabsichtigt sei, die Antragstellerin mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz zu betrauen. Der DL sei davon informiert und um Stellungnahme ersucht worden, ob die Betrauung der Antragstellerin vorgenommen oder das Besetzungsverfahren eingestellt werden solle. Lt. einem Telefonat am 11.01.2022 mit dem stellvertretenden DL werde die beabsichtigte Betrauung der Antragstellerin zur Kenntnis genommen. Lt. DA wurde diese Aussage des stellvertretenden DL von der Dienstbehörde missverständlich interpretiert. Er habe in diesem Telefonat gesagt, dass sich bei einer Neuausschreibung bei gleichen Voraussetzungen nichts ändern würde und die Dienstbehörde nicht an sein Gutachten gebunden sei; würde die Dienstbehörde anders entscheiden, nehme die Dienststelle diese Entscheidung zur Kenntnis. Diese Aussage des DA wurde auch vom stellvertretenden DL und der Führungskraft D bestätigt.

17. Mit Schreiben vom 22. Februar 2022 ersuchte der ZA den DA um Stellungnahme zu dieser Absicht des DL.

Rechtliche Beurteilung

Zu Spruchpunkt 1

Der PVAB obliegt nach § 41 Abs. 1 PVG die Aufsicht über die PVO, welche insbesondere die Sorge um die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung umfasst. Nach § 41 Abs. 2 PVG ist die Aufsichtsbehörde u.a. insbesondere berechtigt, rechtswidrige Beschlüsse der PVO aufzuheben und PVO aufzulösen, die ihre Pflichten dauernd verletzen.

Daraus folgt, dass die Aufsicht durch die PVAB kraft Gesetzes die Kontrolle der Geschäftsführung von PVO im Nachhinein erfasst und die PVAB in Personalvertretungsangelegenheiten weder zu Anordnungen („Weisungen“) an die PVO noch an die Organe des Dienstgebers oder zum direkten Eingreifen in dienstliche Abläufe oder die Geschäftsführung von PVO ermächtigt ist.

Es besteht daher keine Zuständigkeit der PVAB, der Antragstellerin den angestrebten Arbeitsplatz zuzuerkennen, ganz abgesehen davon, dass der Antragstellerin der gegenständliche Arbeitsplatz nicht gesetzwidrig verweigert wurde.

Zu Spruchpunkt 2

Nach § 41 Abs.1 PVG sind antragsberechtigt an die PVAB u.a. Personen, die die Verletzung ihrer Rechte durch gesetzwidrige Geschäftsführung eines Personalvertretungsorgans behaupten.

Die Antragstellerin ist Bedienstete im Zuständigkeitsbereich der beiden PVO, gegen die sich ihr Antrag richtet, und fühlt sich durch die aus ihrer Sicht rechtswidrige Vorgangsweise von DA und ZA in ihren durch das PVG gewährleisteten Rechten verletzt. Ihre Antragslegitimation ist gegeben.

Grundsätzliches

Die Personalvertretung (PV) hat sich nach § 2 PVG bei ihrer gesamten Tätigkeit von dem Grundsatz leiten zu lassen, der Gesamtheit der Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen, wobei sie auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen hat. In Erfüllung ihrer Aufgaben hat sie dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden.

Die Grundsätze, die die PV 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. Da es sich dabei um Angelegenheiten handelt, bei denen die verschiedensten Gesichtspunkte zum Tragen kommen können, räumt das Gesetz nicht nur dem Dienstgeber, sondern

auch der PV bei ihrer Geschäftsführung insofern einen weiten Spielraum ein, als sie bei der Beurteilung der Frage, was den Interessen der Gesamtheit 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.

Vor diesem rechtlichen Hintergrund kann eine Entscheidung der PV das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu wahrenden Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen, jede Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lässt oder willkürlich erfolgt (Schragel, PVG, § 2, Rz 17 und Rz 18, mwN; PVAB vom 29. März 2018, A 17-PVAB/17; PVAB 6. Mai 2019, A 8-PVAB/19, mwN; PVAB 4. November 2019, A 29-PVAB/19, mwN).

Der weite Ermessensspielraum, der für die PV gilt, findet somit u.a. im allgemeinen Willkürverbot seine Grenzen. Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (VfGH) sind Entscheidungen dann „willkürlich", wenn sie unsachlich sind, also ohne sachliche Rechtfertigung getroffen werden (VfGH 11.06.2003, GZ B 1454/02).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass ein PVO nicht rechtswidrig handelt, wenn es nach Prüfung des Sachverhalts in objektiv vertretbarer – und nachvollziehbarer – Weise zu einem Ergebnis gelangt.

§ 11c B-GlBG lautet (Zitat): „Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion)gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe oder in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% beträgt."

Nach dem Frauenförderungsplan für das Ressort sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktiongleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, gemäß § 11c B-GlBG bevorzugt zu ernennen oder zu bestellen. Zudem sind Frauen zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, bei gleicher Erfüllung der Nominierungskriterien vorrangig zuzulassen.

Nach dem geltenden Erlass der Zentralstelle zur Grundausbildung für die relevante Verwendungsgruppe, der die Grundausbildungsverordnung des Ressorts in ihrer geltenden Fassung ergänzt, sind die Dienstbehörden angewiesen, Kandidat:innen für diese Grundausbildung nach einem Prioritätenschlüssel zu reihen, wobei diese Prioritätenreihung die Ausbildungsstelle bei der Auswahl der Lehrgangsteilnehmer:innen und der Vergabe der Lehrgangsplätze bindet:

1. Bedienstete, die bereits auf einem entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden und die Grundausbildung zur Überstellung in die höhere Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe erforderlich ist. Gereiht wird nach dem ehestmöglichen Zeitpunkt der Überstellung.

2. Bedienstete, die zur Absolvierung der Grundausbildung im Rahmen der Ausbildungsphase verpflichtet sind oder eine Prüfungsauflage haben. Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Ablaufes der Ausbildungsphase oder der Prüfungsauflage.

3. Bedienstete, die unmittelbar für einen entsprechenden Arbeitsplatz vorgesehen sind. Die Reihung erfolgt nach dem Zeitpunkt der voraussichtlichen Einteilung auf einen entsprechenden Arbeitsplatz.

Zum Dienststellenausschuss (DA)

Die Antragstellerin erachtet ihre durch das PVG gewährleisteten Rechte zunächst dadurch verletzt, dass ihr vom

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at