

TE OGH 2016/4/27 8ObA25/16h

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.04.2016

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und den Hofrat Dr. Brenn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Rolf Gleißner und Wolfgang Cadilek als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei Mag. E***** P*****, vertreten durch Dr. Peter Ringhofer, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei P*****anstalt, *****, vertreten durch Milchram Ehm Mödlagl, Rechtsanwälte in Wien, wegen 35.000 EUR sA und Feststellung (Streitwert 34.000 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 18. Februar 2016, GZ 8 Ra 89/15i-35, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Die geltend gemachten Mängel des Berufungsverfahrens sowie die behaupteten sekundären Feststellungsmängel liegen - wie der Oberste Gerichtshof geprüft hat - nicht vor.

Soweit der Kläger nicht von der ermittelten Tatsachengrundlage, sondern von einem Wunschsachverhalt ausgeht, ist die außerordentliche Revision nicht gesetzmäßig ausgeführt. Dies gilt insbesondere für die Überlegungen des Klägers, wonach er gezielt an den Rand geschoben und karrieremäßig blockiert worden sei und keiner der Mitbewerber ihm gleichwertige Qualifikationen aufgewiesen habe. Mit seinem Hinweis auf angebliche „aktuelle Entwicklungen“ verstößt der Kläger gegen das Neuerungsverbot.

2. Die Vorinstanzen sind hinsichtlich der Kriterien für die gerichtliche Überprüfung des Ergebnisses eines Bewerbungsverfahrens im Bereich der (Privatwirtschafts-)Verwaltung von den zutreffenden Rechtsgrundsätzen ausgegangen. Der Kläger geht selbst davon aus, dass diese Grundsätze auch auf den Anlassfall (analog) zur Anwendung gelangen. Die einschlägige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs (1 Ob 218/14m; 8 ObA 10/14z) lässt sich wie folgt zusammenfassen:

§ 4 StellenbesetzungsgG ist mit § 4 Abs 3 BDG vergleichbar. Die Verhaltensnormen des Stellenbesetzungsgesetzes sind

als Selbstbindungsgesetze zu qualifizieren. Bei Anwendung des Stellenbesetzungsgesetzes ist daher das Sachlichkeitsgebot zu beachten. Ein gesetzmäßiges Vorgehen nach § 4 StellenbesetzungsG verlangt, dass sich die Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle im Rahmen sachlich auszuübenden Ermessens an der Best-Eignung zu orientieren hat. Nach dem Stellenbesetzungsgesetz soll daher der geeignetste Bewerber die Stelle erlangen. Eine unsachliche Besetzungsentscheidung begründet einen Schadenersatzanspruch. Der Schutzzweck der Norm kann demnach einen Schadenersatzanspruch zugunsten des bestqualifizierten Bewerbers auslösen, wenn die Stelle aus unsachlichen Gründen mit einem anderen Kandidaten besetzt wurde. Eine unsachliche Besetzungsentscheidung liegt aber nicht schon dann vor, wenn der zum Zug gekommene Kandidat in Teilbereichen gegenüber anderen Bewerbern nicht besser geeignet ist. Welcher Kandidat als besser geeignet befunden wird, hängt nach § 4 Abs 2 StellenbesetzungsG nicht nur von einigermaßen vergleichbaren Kriterien wie Ausbildung und Berufserfahrung ab, sondern wesentlich auch von nicht messbaren Faktoren wie Fähigkeit zur Menschenführung, organisatorischen Fähigkeiten und persönlicher Zuverlässigkeit. Die Bewertung dieser Faktoren muss innerhalb einer sachlich begründbaren Bandbreite dem Entscheidungsträger überlassen bleiben. Das Gebot, den bestgeeigneten Bewerber auszuwählen, stellt im Ergebnis ein Willkürverbot dar. Die Verletzung von § 4 StellenbesetzungsG als Schutzgesetz begründet einen Schadenersatzanspruch, wenn der zur Ernennung berufene Entscheidungsträger durch eine unsachliche Vorgangsweise das ihm eingeräumte Ermessen missbraucht hat. Paragraph 4, StellenbesetzungsG ist mit Paragraph 4, Absatz 3, BDG vergleichbar. Die Verhaltensnormen des Stellenbesetzungsgesetzes sind als Selbstbindungsgesetze zu qualifizieren. Bei Anwendung des Stellenbesetzungsgesetzes ist daher das Sachlichkeitsgebot zu beachten. Ein gesetzmäßiges Vorgehen nach Paragraph 4, StellenbesetzungsG verlangt, dass sich die Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle im Rahmen sachlich auszuübenden Ermessens an der Best-Eignung zu orientieren hat. Nach dem Stellenbesetzungsgesetz soll daher der geeignetste Bewerber die Stelle erlangen. Eine unsachliche Besetzungsentscheidung begründet einen Schadenersatzanspruch. Der Schutzzweck der Norm kann demnach einen Schadenersatzanspruch zugunsten des bestqualifizierten Bewerbers auslösen, wenn die Stelle aus unsachlichen Gründen mit einem anderen Kandidaten besetzt wurde. Eine unsachliche Besetzungsentscheidung liegt aber nicht schon dann vor, wenn der zum Zug gekommene Kandidat in Teilbereichen gegenüber anderen Bewerbern nicht besser geeignet ist. Welcher Kandidat als besser geeignet befunden wird, hängt nach Paragraph 4, Absatz 2, StellenbesetzungsG nicht nur von einigermaßen vergleichbaren Kriterien wie Ausbildung und Berufserfahrung ab, sondern wesentlich auch von nicht messbaren Faktoren wie Fähigkeit zur Menschenführung, organisatorischen Fähigkeiten und persönlicher Zuverlässigkeit. Die Bewertung dieser Faktoren muss innerhalb einer sachlich begründbaren Bandbreite dem Entscheidungsträger überlassen bleiben. Das Gebot, den bestgeeigneten Bewerber auszuwählen, stellt im Ergebnis ein Willkürverbot dar. Die Verletzung von Paragraph 4, StellenbesetzungsG als Schutzgesetz begründet einen Schadenersatzanspruch, wenn der zur Ernennung berufene Entscheidungsträger durch eine unsachliche Vorgangsweise das ihm eingeräumte Ermessen missbraucht hat.

3.1 In der Anwendung dieser Grundsätze ist den Vorinstanzen ebenfalls keine Fehlbeurteilung unterlaufen.

Die vom Kläger behaupteten unsachlichen, insbesondere politischen Motive für seine Nichtberücksichtigung bei den von ihm herangezogenen Bewerbungen haben sich nach der ermittelten Sachverhaltsgrundlage nicht bewahrheitet. Die Vorinstanzen haben sich ausführlich und ausgewogen mit seinen fachlichen Kompetenzen, beruflichen Erfahrungen und persönlichen Qualifikationen im Vergleich zu den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen seiner Mitbewerber im Hinblick auf die jeweils konkret ausgeschriebene Führungsposition und in Bezug auf die Auswahlkriterien nach § 36 Abs 4 der anzuwendenden DO.A (vor allem höhere Befähigung, bessere Verwendbarkeit und erforderlichenfalls die Leistungseignung) auseinandergesetzt. Das von ihnen erzielte Ergebnis, wonach den Auswahlentscheidungen keine unsachlichen Motive zugrunde gelegt worden und die zum Zug gekommenen Bewerber besser als der Kläger geeignet gewesen seien, sodass ein Missbrauch des sachlich auszuübenden Ermessens bzw eine Verletzung des Willkürverbots nicht vorliege, erweist sich ausgehend von den Feststellungen jedenfalls als vertretbar. Der Kläger hat insbesondere keine Führungspositionen bekleidet und verfügte über keine, jedenfalls über keine aktuellen Führungserfahrungen. Außerdem fehlten ihm zum Teil benötigte Fachkenntnisse oder einschlägige aktuelle Erfahrungen für die jeweiligen Führungspositionen. Seit September 1997 war der Kläger als Referent zunächst im Geschäftsbereich Versicherungswesen und dann beim Chefarzt tätig. Bei dem vom Kläger ins Treffen geführten Studium der Rechtswissenschaften samt Zusatzdiplom im Bereich des Medizinrechts handelte es sich entsprechend den Ausführungen des Erstgerichts - abgesehen vom Bewerbungsfall 8 - um kein formelles Qualifikations-erfordernis, sondern um eine Zusatzqualifikation, die in die Abwägung des Dienstgebers miteinzubeziehen warDie

vom Kläger behaupteten unsachlichen, insbesondere politischen Motive für seine Nichtberücksichtigung bei den von ihm herangezogenen Bewerbungen haben sich nach der ermittelten Sachverhaltsgrundlage nicht bewahrheitet. Die Vorinstanzen haben sich ausführlich und ausgewogen mit seinen fachlichen Kompetenzen, beruflichen Erfahrungen und persönlichen Qualifikationen im Vergleich zu den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen seiner Mitbewerber im Hinblick auf die jeweils konkret ausgeschriebene Führungsposition und in Bezug auf die Auswahlkriterien nach Paragraph 36, Absatz 4, der anzuwendenden DO.A (vor allem höhere Befähigung, bessere Verwendbarkeit und erforderlichenfalls die Leistungseignung) auseinandergesetzt. Das von ihnen erzielte Ergebnis, wonach den Auswahlentscheidungen keine unsachlichen Motive zugrunde gelegt worden und die zum Zug gekommenen Bewerber besser als der Kläger geeignet gewesen seien, sodass ein Missbrauch des sachlich auszuübenden Ermessens bzw eine Verletzung des Willkürverbots nicht vorliege, erweist sich ausgehend von den Feststellungen jedenfalls als vertretbar. Der Kläger hat insbesondere keine Führungspositionen bekleidet und verfügte über keine, jedenfalls über keine aktuellen Führungserfahrungen. Außerdem fehlten ihm zum Teil benötigte Fachkenntnisse oder einschlägige aktuelle Erfahrungen für die jeweiligen Führungspositionen. Seit September 1997 war der Kläger als Referent zunächst im Geschäftsbereich Versicherungswesen und dann beim Chefarzt tätig. Bei dem vom Kläger ins Treffen geführten Studium der Rechtswissenschaften samt Zusatzdiplom im Bereich des Medizinrechts handelte es sich entsprechend den Ausführungen des Erstgerichts - abgesehen vom Bewerbungsfall 8 - um kein formelles Qualifikations-, erfordernis, sondern um eine Zusatzqualifikation, die in die Abwägung des Dienstgebers miteinzubeziehen war.

3.2 Die Bewerbungsvoraussetzungen wurden in den jeweiligen Ausschreibungen festgehalten. Dass die darin angeführten Kriterien nicht an die erforderlichen Qualifikationen für die jeweilige Führungsposition angepasst und damit unsachlich gewesen wären, hat sich nicht ergeben. In der vom Kläger ins Treffen geführten Bestimmung des § 10 Abs 1 Z 2 des Ausschreibungsgesetzes 1989 wird auf die in der Ausschreibung gewichteten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten als Auswahlkriterien hingewiesen. Was er daraus für seinen Standpunkt ableiten will, vermag der Kläger nicht stichhaltig darzulegen. 3.2 Die Bewerbungsvoraussetzungen wurden in den jeweiligen Ausschreibungen festgehalten. Dass die darin angeführten Kriterien nicht an die erforderlichen Qualifikationen für die jeweilige Führungsposition angepasst und damit unsachlich gewesen wären, hat sich nicht ergeben. In der vom Kläger ins Treffen geführten Bestimmung des Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer 2, des Ausschreibungsgesetzes 1989 wird auf die in der Ausschreibung gewichteten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten als Auswahlkriterien hingewiesen. Was er daraus für seinen Standpunkt ableiten will, vermag der Kläger nicht stichhaltig darzulegen.

Mit dem Hinweis auf seine angeblich weitgehend unbekannt gebliebenen Qualifikationen bezieht sich der Kläger offenbar auf den Bewerbungsfall 8. Dazu wurde allerdings festgestellt, dass der die Entscheidung treffende Generaldirektor im Vorfeld der Entscheidung ein Gespräch mit dem Kläger führte. Aus diesem Anlass hätte der Kläger auf seine Qualifikationen hinweisen können.

Im Bewerbungsfall 1 hat der zum Zug gekommene Bewerber die laut Ausschreibung erforderliche Verwaltungsprüfung im Oktober 2010 nachgeholt. Dementsprechend wurde er zunächst in die niedrigere Gehaltsgruppe eingestuft. Das Erstgericht hat im gegebenen Zusammenhang beurteilt, dass der fragliche externe Bewerber allein deswegen mit Rücksicht auf seine besonderen Qualifikationen nicht ungeeignet gewesen sei, sowie dass die Möglichkeit, Mitarbeiter in höherwertigen Verwendungen (bei niedrigerem Gehalt) einzusetzen, in § 37 Abs 3 und Abs 3b DO.A implizit vorgesehen sei. Mit letzterem Argument setzt sich der Kläger nicht inhaltlich auseinander. Vor allem aber kann nicht unberücksichtigt bleiben, dass er nach dem Ergebnis des vom beigezogenen Fachunternehmen durchgeführten „Assessments“ nur der viert-gereihte Bewerber war. Nach der dargestellten Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs besteht ein Schadenersatzanspruch nur zugunsten des bestqualifizierten Bewerbers. Gibt es besser geeignete Bewerber als den Kläger, so liegt auch kein Ermessensmissbrauch vor. Die in der außerordentlichen Revision ins Treffen geführten Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Reihungsergebnisses kann der Kläger nicht mit dem Hinweis begründen, dass bisher bei keinem Direktorenposten ein „Assessment“ durchgeführt worden sei. Nach § 4 Abs 3 StellenbesetzungsG kann der für die Besetzung zuständige Entscheidungsträger für die Suche nach geeigneten Personen und die Feststellung der Eignung der Bewerber auch Einrichtungen oder Unternehmen heranziehen, deren Aufgabe oder Unternehmensziel die Abgabe derartiger Beurteilungen ist. Im Bewerbungsfall 1 hat der zum Zug gekommene Bewerber die laut Ausschreibung erforderliche Verwaltungsprüfung im Oktober 2010 nachgeholt. Dementsprechend wurde er zunächst in die niedrigere Gehaltsgruppe eingestuft. Das Erstgericht hat im gegebenen Zusammenhang beurteilt, dass der fragliche externe Bewerber allein deswegen mit Rücksicht auf seine besonderen

Qualifikationen nicht ungeeignet gewesen sei, sowie dass die Möglichkeit, Mitarbeiter in höherwertigen Verwendungen (bei niedrigerem Gehalt) einzusetzen, in Paragraph 37, Absatz 3 und Absatz 3 b, DO.A implizit vorgesehen sei. Mit letzterem Argument setzt sich der Kläger nicht inhaltlich auseinander. Vor allem aber kann nicht unberücksichtigt bleiben, dass er nach dem Ergebnis des vom beigezogenen Fachunternehmen durchgeführten „Assessments“ nur der viert-gereihte Bewerber war. Nach der dargestellten Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs besteht ein Schadenersatzanspruch nur zugunsten des bestqualifizierten Bewerbers. Gibt es besser geeignete Bewerber als den Kläger, so liegt auch kein Ermessensmissbrauch vor. Die in der außerordentlichen Revision ins Treffen geführten Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Reihungsergebnisses kann der Kläger nicht mit dem Hinweis begründen, dass bisher bei keinem Direktorenposten ein „Assessment“ durchgeführt worden sei. Nach Paragraph 4, Absatz 3, StellenbesetzungsG kann der für die Besetzung zuständige Entscheidungsträger für die Suche nach geeigneten Personen und die Feststellung der Eignung der Bewerber auch Einrichtungen oder Unternehmen heranziehen, deren Aufgabe oder Unternehmensziel die Abgabe derartiger Beurteilungen ist.

4. Insgesamt gelingt es dem Kläger nicht, mit seinen Ausführungen eine erhebliche Rechtsfrage aufzuzeigen. Die außerordentliche Revision war daher zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E114488

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2016:008OBA00025.16H.0427.000

Im RIS seit

12.05.2016

Zuletzt aktualisiert am

12.05.2016

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at