

TE Pvak 2012/12/6 A19-PVAK/12

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 06.12.2012

Norm

PVG §2

PVG §9 Abs3 lita

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

Schlagworte

Mitwirkung bei Planstellenbesetzung, Weiterbestellung in einer Führungsfunktion, ablehnende Stellungnahme des DA
Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SPENLING (Vorsitzender), Dr. VEITH und Dr. HRADIL-MIHELJAK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Dr. SCHWABL als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des *** gegen den Dienststellenausschuss *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass das Schreiben des Dienststellenausschusses an den Zentrallausschuss vom 24.1.2012 betreffend die Weiterbestellung des Beschwerdeführers nicht gesetzwidrig war. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass das Schreiben des Dienststellenausschusses an den Zentrallausschuss vom 24.1.2012 betreffend die Weiterbestellung des Beschwerdeführers nicht gesetzwidrig war.

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

Begründung:

Der Beschwerdeführer (BF) ist seit 1.10.2007 Kommandant des Verbandes M. Sein unmittelbar vorgesetztes Kommando ist das S***kommando. Aufgrund der Dislozierung des Verbandes in acht Bundesländern werden die Bediensteten von sechs Dienststellenausschüssen vertreten, darunter der hier belangte Dienststellenausschuss beim Kommando M (DA).

Der BF war wehrrechtlich gemäß § 5 Wehrgesetz 2001 auf fünf Jahre als Kommandant bestellt worden; seine Bestellsdauer endete mit 30.9.2012. Der Dienstgeber teilte im Jänner 2012 dem Zentrallausschuss (ZA) seine Absicht mit, den BF nach Ablauf seiner Bestellsdauer weiterzubestellen. Der ZA ersuchte daraufhin die oben genannten Dienststellenausschüsse um Stellungnahme. Der BF war wehrrechtlich gemäß Paragraph 5, Wehrgesetz 2001 auf fünf Jahre als Kommandant bestellt worden; seine Bestellsdauer endete mit 30.9.2012. Der Dienstgeber teilte im Jänner 2012 dem Zentrallausschuss (ZA) seine Absicht mit, den BF nach Ablauf seiner Bestellsdauer weiterzubestellen. Der ZA ersuchte daraufhin die oben genannten Dienststellenausschüsse um Stellungnahme.

Der belangte DA erhob in der Folge mit einem am 24.1.2012 beschlossenen und an diesem Tag ausgefertigten Schreiben an den ZA Einwand gegen die Weiterbestellung des BF. Dieses Schreiben hat folgenden Wortlaut:

„Der BF bisherige Kommandoführung ist von schwersten Führungsmängeln gekennzeichnet.

Die extreme Personalfuktuation im Verband ist nachweisbar mit der gravierenden Führungsschwäche des Kdt kausal verbunden.

Er hat mehrmals das PVG verletzt. Mit der PV erzielte Beratungsergebnisse werden teilweise nicht umgesetzt und zum Teil hinter den Kulissen unter Umgehung des Dienstweges konterkariert.

Entgegen allen objektiven Kriterien werden finanzielle Ressourcen vergeudet, Personal ohne dienstliche Notwendigkeit in Kurse gepresst und gleichzeitig Offiziere des Stabes zwingend vorgeschriebenen Fachausbildungen nicht unterzogen.

Um Ruhe und Ordnung in den Verband zu bekommen, wird seitens des DA angeregt, die M als Verband für die Generalstabstruppenverwendung zu designieren und einen Generalstabsoffizier mit der Führung zu betrauen. Der DA ersucht den ZA/BMLVS, gegen die beabsichtigte o.a. Maßnahme Einwand zu erheben, deren Aussetzung zu begehren und gleichzeitig die Designierung als Truppenverwendungsverband GStb anzuregen, sowie die ehest mögliche Betrauung eines GO mit der Führung zu fordern.“

Dieser Einwand des DA an den ZA war mit ursächlich, dass sich der ZA in der Folge gegen eine Weiterbestellung des BF wendete.

Während des Verfahrens wurde der BF dennoch mit Bescheid des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport als Kommandant des Verbandes weiterbestellt.

Der BF erachtet sich durch das Schreiben des DA an den ZA in seinen Rechten verletzt. Einem Personalvertretungsorgan sei es verwehrt, ohne sachlich nachvollziehbare Begründung Aktionen gegen den eigenen Dienststellenleiter zu setzen. Die im Schreiben erhobenen massiven Vorwürfe seien ohne jede sachliche Auseinandersetzung erfolgt und nachweisbar unrichtig. Das Schreiben stelle zumindest eine Rufschädigung dar.

Zur Untermauerung seines Standpunkts legte der BF ein Schreiben des Kommandanten der S vor, in dem die Tätigkeit des BF als Kommandant des Verbandes überaus positiv beurteilt wurde. Dieses Schreiben weist auszugsweise folgenden Inhalt auf:

Der BF hat „den erteilten Auftrag mit beharrlicher Konsequenz auch gegen Widerstände bestens umgesetzt und das KdoM zu einem Erfolgsprojekt ... werden lassen.“ Der Verband „ist klar auf die Erfüllung von Auslandsaufgaben ausgerichtet,“ die er unter der Führung des BF „in einem außergewöhnlich hohen Umfang erfüllt“. Parallel dazu erbringe er „die geforderten Leistungen im Inland in hoher Qualität“. Aufgrund der hervorragenden Leistungen des Verbandes wurde das KdoM im Jahr 2011 als „Unit oft the Year“ ausgewählt. Es ist dem S***Kdo bekannt, dass das Verhältnis zwischen dem Kommandanten und dem DA des KdoM erheblich belastet ist. In einer nahezu endlosen Serie von Verfahren nach § 10 PVG wird versucht, die konsequente Haltung des Kdt bei der vollständigen Umsetzung des Aufstellungsauftrags zu konterkarieren. Zusätzlich wird der Dienstbetrieb bei diesem Verband durch ao. Beschwerden, Datenschutzbeschwerden und anonyme Anzeigen einzelner Bediensteter immer wieder gestört, die aber allesamt bis dato kein Fehlverhalten des BF nachweisen konnten. Die grundlosen Einbringungen wenden sich beispielsweise gegen die erhebliche Auslandsorientierung des Verbandes, gegen geforderte Leistungsmerkmale von Kadersoldaten wie englische Sprachkenntnisse oder entsprechende körperliche Leistungsfähigkeit oder gegen die Bezeichnung als M. KdtS** ist der Überzeugung, dass [der BF] ... der am besten geeignete Offizier ist, das Projekt zur Schaffung eines neuen Verbandes der neuen Ordnungstruppe in Umsetzung des Endberichts des Mng ÖBH 2010 ... erfolgreich zu einem Abschluss zu bringen“

Der BF hat „den erteilten Auftrag mit beharrlicher Konsequenz auch gegen Widerstände bestens umgesetzt und das KdoM zu einem Erfolgsprojekt ... werden lassen.“ Der Verband „ist klar auf die Erfüllung von Auslandsaufgaben ausgerichtet,“ die er unter der Führung des BF „in einem außergewöhnlich hohen Umfang erfüllt“. Parallel dazu erbringe er „die geforderten Leistungen im Inland in hoher Qualität“. Aufgrund der hervorragenden Leistungen des Verbandes wurde das KdoM im Jahr 2011 als „Unit oft the Year“ ausgewählt. Es ist dem S***Kdo bekannt, dass das Verhältnis zwischen dem Kommandanten und dem DA des KdoM erheblich belastet ist. In einer nahezu endlosen Serie von Verfahren nach Paragraph 10, PVG wird versucht, die konsequente Haltung des Kdt bei der vollständigen Umsetzung des Aufstellungsauftrags zu konterkarieren. Zusätzlich wird der Dienstbetrieb bei diesem Verband durch ao. Beschwerden, Datenschutzbeschwerden und anonyme Anzeigen einzelner Bediensteter immer wieder gestört, die aber allesamt bis dato kein Fehlverhalten des BF nachweisen konnten. Die grundlosen Einbringungen wenden sich beispielsweise gegen die erhebliche Auslandsorientierung des Verbandes, gegen geforderte Leistungsmerkmale von Kadersoldaten wie englische Sprachkenntnisse oder entsprechende körperliche Leistungsfähigkeit oder gegen die Bezeichnung als M. KdtS** ist der Überzeugung, dass [der BF] ... der am besten geeignete Offizier ist, das Projekt zur Schaffung eines neuen Verbandes der neuen Ordnungstruppe in Umsetzung des Endberichts des Mng ÖBH 2010 ... erfolgreich zu einem Abschluss zu bringen“

Der DA bestritt, gesetzwidrig gehandelt zu haben. Er habe sich nur deshalb an den ZA gewendet, weil er von diesem um Stellungnahme ersucht worden sei. In dieser Stellungnahme habe er sich mit Grund gegen die Weiterbestellung des BF ausgesprochen. Dieser habe von Anfang an seine fehlende soziale Kompetenz und Abneigung gegen den DA gezeigt. Dies zeige etwa seine Ansprache bei der Kommandoübergabe, in der er erklärt habe „...allen Intriganten und Bewahrern alter Zöpfe und bequemer Nischen eine Absage“ zu erteilen. „...das Handeln im Sinne der Sache sollte im Vordergrund stehen – und nicht das Befriedigen persönlicher Eitelkeiten und Befindlichkeiten, sowie das Bewahren über Jahren geschaffener Nischen und das Blockieren von Neuerungen, nur um alte Zöpfe nicht abschneiden zu müssen.“ Unter Hinweis auf eine chinesische Weisheit („Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die einen Mauern, die anderen Windmühlen“), habe er dazu aufgerufen, mit an den Windmühlen zu bauen oder sich eine andere Baustelle zu suchen.

Im Übrigen legte der DA ein umfangreiches Konvolut von Unterlagen zur Dokumentation zahlreicher gegen den BF erhobener Vorwürfe vor, um damit darzulegen, dass er sich mit Grund gegen die Weiterbestellung des BF

ausgesprochen habe.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Die Kommission verkennt nicht, dass das in Beschwerde gezogene Schreiben des DA schwerwiegende Vorwürfe gegen den BF enthält und daher durchaus geeignet war, die Haltung des ZA zum Nachteil des BF zu beeinflussen.

Dennoch vermag die Kommission einen Verstoß des DA gegen das PVG nicht zu erkennen, und zwar unabhängig davon, ob die vom DA im Verfahren zur Rechtfertigung seines Schreibens vorgebrachten Behauptungen zutreffen, teilweise zutreffen oder nur der Ausdruck des Widerstands gegen die vom BF vorangetriebenen Neuerungen im Zuge der Aufstellung des neuen Verbands sind.

Zum einen ist zu berücksichtigen, dass – wie aus den von beiden Seiten vorgelegten Urkunden deutlich hervorgeht – das Verhältnis zwischen dem DA und dem BF überaus belastet ist. Die Ursache dafür liegt offenbar in dem Umstand, dass der BF den ihm erteilten Auftrag, den Verband aufzustellen, mit Vehemenz und straffer Führung vollzieht und dabei hohe Qualitätskriterien anlegt. Der DA stellt sich der Führung durch den BF entgegen, empfindet – wie die von ihm zitierten Redeausschnitte des BF deutlich machen – die Forderung nach Wandel und die Absage an das Blockieren von Neuerungen als Bedrohung.

Vor allem aber ist zu berücksichtigen, dass das Schreiben Teil einer internen Kommunikation innerhalb der Personalvertretung, also zwischen dem DA und dem ZA, ist. Das Schreiben war nicht nach außen und insbesondere nicht an die Dienstgeberseite gerichtet, vielmehr vermutet der DA – wie eine Bemerkung in seiner Stellungnahme deutlich macht – dass das Schreiben dem BF nur aufgrund einer Gesetzesverletzung bekannt geworden ist.

Dem ZA steht es im Rahmen seiner Mitwirkung in einem Besetzungsverfahren selbstverständlich frei, die Standpunkte und Stimmungen der von ihm vertretenen Bediensteten und insbesondere der in seinem Vertretungsbereich tätigen Personalvertretungsausschüsse zu erkunden. Die dabei abgegebenen Meinungsäußerungen und Erklärungen sind Teil des internen Willensbildungsprozesses der Personalvertretung. Dass in diesem internen Kommunikationsprozess abgegebene Erklärungen nicht an denselben Maßstäben zu messen sind, die für Erklärungen gegenüber dem Dienstgeber, gegenüber den Bediensteten oder gegenüber der Öffentlichkeit gelten, versteht sich von selbst. Zu einer Überprüfung dieses internen Kommunikationsprozesses und der dabei abgegebenen Erklärungen ist daher die Personalvertretungs-Aufsichtskommission im Regelfall nicht berechtigt.

Im vorliegenden Fall enthält das Schreiben des DA an den ZA zwar schwere Vorwürfe gegen den BF. Diese – im Schreiben durch Fakten nicht untermauerte – Vorwürfe erweisen sich aber – gerade weil sie nicht durch Tatsachen näher konkretisiert sind – als Wertungen, die in Wahrheit zum Ausdruck bringen, dass der DA die Weiterbestellung des BF wegen seines vom DA abgelehnten Führungsstils nicht will. Eine derartige Wertung des DA in einer internen Kommunikation ist aber – auch wenn sie möglicherweise einer rechtfertigenden Grundlage entbehrt – von der Personalvertretungs-Aufsichtskommission nicht zu zensurieren.

Der Beschwerde war daher ein Erfolg zu versagen.

Zuletzt aktualisiert am

09.01.2013

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at