

TE Pvak 2012/4/11 A28-PVAK/11

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 11.04.2012

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

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SPENLING (Vorsitzender), Dr. VEITH und Dr. JELINEK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Mag. HIRSCH 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 die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Nachbesetzung des Arbeitsplatzes KdtLgr&LgrMst&KMF („Kommandant Altlager“) im September 2011 nicht gesetzwidrig war. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Nachbesetzung des Arbeitsplatzes KdtLgr&LgrMst&KMF („Kommandant Altlager“) im September 2011 nicht gesetzwidrig war.

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

B e g r ü n d u n g :

Am 19.7.2011 wurde vom *** gemäß § 7 BGIBG der im Spruch genannte Arbeitsplatz ausgeschrieben. Nach der der Ausschreibung angeschlossenen Beschreibung des Arbeitsplatzes ist er mit der Aufgabe verbunden, das Lager zu führen und die Bestandsführung sowie den Lagerbetrieb sicherzustellen. Gefordert wurde eine bestimmte militärische Ausbildung (GA/M BUO 1 mit FüOrgEt3/FzD/Kdt OrgET, IT-LG LOGIS MatV BuchBer LgrMst/KMF) sowie – als persönliche Merkmale – Führungseigenschaften, Organisationsvermögen und Teamfähigkeit. Am 19.7.2011 wurde vom *** gemäß Paragraph 7, BGIBG der im Spruch genannte Arbeitsplatz ausgeschrieben. Nach der der Ausschreibung angeschlossenen Beschreibung des Arbeitsplatzes ist er mit der Aufgabe verbunden, das Lager zu führen und die Bestandsführung sowie den Lagerbetrieb sicherzustellen. Gefordert wurde eine bestimmte militärische Ausbildung (GA/M BUO 1 mit FüOrgEt3/FzD/Kdt OrgET, IT-LG LOGIS MatV BuchBer LgrMst/KMF) sowie – als persönliche Merkmale – Führungseigenschaften, Organisationsvermögen und Teamfähigkeit.

Um den Arbeitsplatz bewarben sich ua der BF und A.

Der BF, der etwas älter ist als sein Mitbewerber, rückte 1978 ein, hat verschiedene technische Ausbildungen, ist ausgebildeter MBUO 1, Fachausbildung „Feldzeugdienst“, und hat verschiedene technische Kurse und Ausbildungen absolviert (insbesondere Fz-Ausbildung, Logis, Staplerbefähigung, Kran). Sein derzeitiger Arbeitsplatz, der ihm im Gefolge der Auflösung seiner Garnison zugeteilt wurde, ist der eines Mechanikers, den er allerdings mangels einer Mechaniker-Ausbildung nicht ausüben kann. Er wird daher seit 1.5.2008 in der Feldzeugverwaltung verwendet. Seit 1.3.2011 ist er mit den Agenden des LgrMst&KMF für Altlager beauftragt.

A rückte am 1.4.1980 ein. Er ist ausgebildeter PzMechUO, wurde umgeschult zum KfzMechUO und schließlich eingesetzt als Kdt Kft Wkst. Er hat ebenfalls verschiedene Ausbildungen absolviert (insbesondere jene zum Prüfer iSd § 57a KFG, sowie zahlreiche TME-Kurse). Zuletzt war er als Leiter der Panzerwerkstätte tätig. A rückte am 1.4.1980 ein. Er ist ausgebildeter PzMechUO, wurde umgeschult zum KfzMechUO und schließlich eingesetzt als Kdt Kft Wkst. Er hat ebenfalls verschiedene Ausbildungen absolviert (insbesondere jene zum Prüfer iSd Paragraph 57 a, KFG, sowie zahlreiche TME-Kurse). Zuletzt war er als Leiter der Panzerwerkstätte tätig.

Der Dienststellenleiter schlug vor, den Arbeitsplatz mit A zu besetzen.

Der Dienststellenausschuss (DA) befasste sich mit diesem Vorschlag in seiner Sitzung vom 22.9.2011. Er schloss sich mit Mehrheit dem Vorschlag des Dienststellenleiters an.

Der Beschwerdeführer erachtet diese Entscheidung als gesetzwidrig. Er sei ausgebildeter MBUO1 mit der Fachausbildung „Feldzeugdienst“ und arbeite schon lange im Logis, sodass er für den Arbeitsplatz besonders qualifiziert sei. Seit 1.3.2011 erfülle er zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten für das Lager als 2. KMF sämtliche Versorgungsvorgänge. Sein Mitbewerber könne diese Tätigkeiten nicht sofort erbringen, da er über keine Logisausbildung verfüge. Zudem stehe er nach Aussage des Dienststellenleiters erst ab 1.1.2013 für den Arbeitsplatz

zur Verfügung. Der Beschluss des DA sei daher eine Gefälligkeitsentscheidung für den Dienststellenleiter. Der DA bestritt diesen Vorwurf. Zwar sei richtig, dass der BF ausgebildeter Feldzeugunteroffizier sei und somit das Computerprogramm Logis zur Verwaltung von Versorgungsgütern beherrsche. A weise jedoch in außergewöhnlichem Umfang die in der Arbeitsplatzbeschreibung geforderten Anforderungen betreffend Führungseigenschaften, Organisationsvermögen und Teamfähigkeit auf. Er könne auch eine bereits erfolgte Einschulung im Logis vorweisen. Dass der BF lebens- und dienstälter sei, treffe zu; der Unterschied sei jedoch gering und habe daher keine besondere Rolle gespielt.

Aufgrund der Ergebnisse des Beweisverfahrens stellt die Kommission dazu über den eingangs festgestellten Sachverhalt hinaus Folgendes fest:

Der DA, dessen Mitglieder vor der Sitzung ausreichend Gelegenheit hatten, die Bewerbungsunterlagen zu studieren, traf seine Entscheidung nach kurzer Diskussion. Von einer der beiden letztlich für A votierenden Fraktionen waren vor allem dessen Mechanikerausbildung und seine technischen Fähigkeiten entscheidend, was bei der Beurteilung der technischen Fähigkeiten der Mitarbeiter, aber etwa auch im Zusammenhang mit der Beurteilung der Frage der Ausscheidung von Fahrzeugen hilfreich sei.

Diese Sichtweise stieß allerdings auch auf Widerspruch, der mit der Begründung vorgetragen wurde, dass diese technischen Fähigkeiten für den Lagerkommandanten, der ohnedies entsprechend geschulte Mitarbeiter habe, nicht primär entscheidend seien. Für den BF spreche jedenfalls, dass er bereits das Lager leite und nicht nur die Logis-Ausbildung habe, sondern – im Gegensatz zu seinem Mitbewerber – über viel Erfahrung mit diesem Programm verfüge.

Die zweite der letztlich für A votierenden Fraktionen erachtete dessen technischen Fähigkeiten nicht als entscheidend, wohl aber seine ihrer Ansicht nach im besonderen Maße vorhandene Fähigkeit, Menschen zu führen. Er habe die vorher nicht gut funktionierende Panzerwerkstatt hervorragend geleitet, „mit nicht ganz leichtem Personal, und habe sie auf Vordermann gebracht“. Er verfüge in hohem Maß auch über die Fähigkeit, mit Zivilisten und mit Firmen umzugehen und weise somit Fähigkeiten auf, die höher zu gewichten seien, als das Beherrschen eines Computerprogramms.

Diese Feststellungen stützen sich einerseits auf das Protokoll der maßgebenden Sitzung des DA, vor allem aber auf die Ergebnisse der Einvernahmen in der mündlichen Verhandlung.

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 wahrenen 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). 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 wahrenen 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).

Hier hat sich der DA mit den einzelnen Bewerbern auf sachlicher Ebene eingehend auseinandergesetzt. Die für und gegen die einzelnen Bewerber sprechenden Umstände wurden diskutiert und abgewogen. Das Ergebnis, das der DA dabei letztlich erzielt hat, liegt jedenfalls innerhalb des breiten Ermessensspielraums, der dem DA im Sinne der eben dargestellten Rechtslage offensteht.

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung der Kommission, dass das Lebens- und Dienstalter der Bewerber als einer von vielen Aspekten zu beurteilen ist, aber für sich allein nicht die entscheidende Rolle für die Beurteilung spielt, ob ein Bewerber für einen Arbeitsplatz bestgeeignet ist. Die Kommission verkennt auch nicht, dass neben seinem Lebens- und Dienstalter noch weitere Argumente für den BF gesprochen haben, der als ausgebildeter Feldzeug-Unteroffizier wesentliche Qualifikationen mitbringt und zum Zeitpunkt der Entscheidung des DA das Lager – wenn auch erst seit kurzer Zeit – tatsächlich geleitet hat. Die Kommission billigt auch seinen Standpunkt, dass die Mechanikerausbildung des Mitbewerbers allenfalls ein zu beurteilender Aspekt, aber nicht als ausschlaggebend zu gewichten ist. Insbesondere überzeugt dazu der Hinweis, dass der Kommandant für derartige Fragen über qualifizierte Mitarbeiter verfügt. Dementsprechend ist die Ausbildung zum Mechaniker auch nicht Gegenstand der Arbeitsplatzbeschreibung. Aus dieser geht aber hervor, dass für den Arbeitsplatz Führungseigenschaften, Organisationsvermögen und Teamfähigkeit gefordert sind. Diese Eigenschaften wurden aber – vor allem unter Hinweis auf seine erfolgreiche Tätigkeit in der Panzerwerkstätte - dem Mitbewerber des BF in besonderem Ausmaß zugeschrieben. Dies stellt ohne Zweifel ein gewichtiges Argument dar, das den unbestreitbaren Argumenten zugunsten des BF gewichtig gegenübersteht. Berücksichtigt man ferner, dass der Mitbewerber zwar über keine praktische Erfahrung, wohl aber über eine Ausbildung im Logis-System verfügt, ergibt sich insgesamt, dass kein Grund besteht, die Entscheidung des DA zu beanstanden. Die Kommission hätte unter den gegebenen Umständen auch eine Entscheidung zugunsten des BF nicht beanstandet. Die Entscheidung zugunsten seines Mitbewerbers stellt aber jedenfalls keine Willkür dar und liegt innerhalb des dem DA offenstehenden breiten Ermessensspielraums.

Der Beschwerde war daher ein Erfolg zu versagen.

Zuletzt aktualisiert am

16.05.2012

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at