

TE Pvak 2012/4/11 A35-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 *** (in der Folge: Fachausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Fachausschusses im Zusammenhang mit der Nachbesetzung des Arbeitsplatzes des Kommandanten des Fernmeldezuges in der Stabskompanie beim Stabsbataillon *** im September 2011 nicht gesetzwidrig war. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Fachausschusses im Zusammenhang mit der Nachbesetzung des Arbeitsplatzes des Kommandanten des Fernmeldezuges in der Stabskompanie beim Stabsbataillon *** 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 :

Um den im Spruch genannten Arbeitsplatz bewarben sich ua der BF und A. Zu den Besetzungserfordernissen zählte nach der Arbeitsplatzbekanntgabe eine abgeschlossene MBUO1-Ausbildung im Fachbereich FM oder FuU (oder die Umschulung im Fachbereich innerhalb der nächsten drei Jahre) sowie die bereits erfolgte Verwendung im FM- oder FüU-Bereich.

Der Bataillonskommandant teilte dem zuständigen Dienststellenausschuss (DA) mit, er beabsichtige A auf den Arbeitsplatz einzuteilen, weil die anderen Bewerber derzeit nicht über die in der Arbeitsplatzbekanntgabe geforderte Qualifikation verfügten.

Der DA sprach sich gegen diesen Vorschlag aus und unterstützte den BF. Da darüber keine Einigung erzielt werden konnte, wurde über Antrag des DA das Verfahren nach § 10 PVG eingeleitet. Der DA sprach sich gegen diesen Vorschlag aus und unterstützte den BF. Da darüber keine Einigung erzielt werden konnte, wurde über Antrag des DA das Verfahren nach Paragraph 10, PVG eingeleitet.

Der daraufhin mit der Angelegenheit befasste Fachausschuss (FA) befasste sich eingehend mit dem Besetzungsverfahren und führte auch ein Gespräch mit den beiden in Betracht kommenden Bewerbern sowie Verhandlungen mit der Dienstgeberseite. Schließlich fasste er am 16.9.2011 mit Mehrheit den Beschluss, sich dem (unveränderten) Dienstgebervorschlag anzuschließen und für die Einteilung von A einzutreten.

Der 1969 geborene BF hat in seiner Ausbildung zum UO den UOAK/FM absolviert, wurde dann aber als WiUO ausgebildet und in der Folge auch als solcher verwendet. Er müsste zum FMUO/FMZgKd5t umgeschult werden und dafür drei Kurse von 12, 14 und 16 Wochen Dauer absolvieren, sodass mit dem Ende der Umschulung – da die Kurse nur in größeren Abständen angeboten werden – nicht vor Ende 2013 gerechnet werden könnte.

A, der 1980 geboren ist, ist ausgebildeter FMUO/DFu und auch einschlägig eingesetzt gewesen. Er war daher für den in Rede stehenden Arbeitsplatz sofort voll einsetzbar.

Für den Beschluss des FA war entscheidend, dass A über die erforderliche Ausbildung verfügte und auch im betroffenen Fachbereich eingesetzt war, während der BF in diesem Fachbereich viele Jahre nicht tätig war und zeitaufwändig umgeschult hätte werden müssen.

Der BF erachtet diese Entscheidung des FA als gesetzwidrig. Er sei ohnedies bereit gewesen, sich der erforderlichen Umschulung zu unterziehen. Für ihn spreche vor allem das besonders zu gewichtende Senioritätsprinzip. Er könne auch Ausbildungen im FM-Bereich vorweisen und sei auch 9 Monate in diesem Bereich tätig gewesen. Im Falle seiner Einteilung wäre eine ausreichende „Nutzungsdauer“ gegeben, weil die zuständige Fachdienststelle den

Nachschulungsbedarf mit 30 Monaten angegeben habe. Zudem argumentiert der BF mit höherrangigen Überlegungen der Planstellenbewirtschaftung und der Laufbahnentwicklung für Soldaten in T im Gefolge der Umstellung der Offiziersausbildung auf das Bologna-Prinzip.

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 der DA seine Entscheidung sachlich begründet und ein Ergebnis erzielt, dass jedenfalls innerhalb des breiten Ermessensspielraums liegt, der ihm im Sinne der eben dargestellten Rechtslage offensteht.

Der BF selbst beziffert seinen Nachschulungsbedarf mit 30 Monaten, sodass überhaupt nicht zweifelhaft sein kann, dass seinem Mitbewerber, der die erforderliche Ausbildung im vollem Umfang absolviert hat, keinen Nachschulungsbedarf hat, im betroffenen Fachbereich tätig und sofort einsetzbar war, ein ganz entscheidender Qualifikationsvorsprung zukommt.

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. Hier ist der Altersvorsprung des BF zwar durchaus deutlich; dennoch ist er nicht geeignet, die wesentlich bessere Qualifikation des Mitbewerbers für den konkreten Arbeitsplatz in einer Weise aufzuwiegen, die die Entscheidung zu dessen Gunsten als unvertretbar erscheinen ließe. Allgemeine Überlegungen der Planstellenbewirtschaftung und der Laufbahnentwicklung, die mit der Eignung der Bewerber für den konkreten Arbeitsplatz überhaupt nichts zu tun haben, sind von vornherein nicht geeignet, die Kommission zu veranlassen, die schlüssig begründete und nachvollziehbare Entscheidung des FA zu beanstanden.

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