

TE Pvak 2008/10/30 A4-PVAK/08

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.10.2008

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. SCHIEMER (Vorsitzender), Dr. SPENLING und Mag. MASICEK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Mag. HEROLD als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des *** gegen den Dienststellenausschuss des *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Beschlussfassung des Dienststellenausschusses in seiner Sitzung vom 6. März 2008 im Zusammenhang mit der Besetzung des Arbeitsplatzes *** nicht gesetzwidrig war. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Beschlussfassung des Dienststellenausschusses in seiner Sitzung vom 6. März 2008 im Zusammenhang mit der Besetzung des Arbeitsplatzes *** nicht gesetzwidrig war. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

Begründung:

Der Beschwerdeführer wirft dem Dienststellenausschuss (DA) vor, aus politischen Gründen die Bewerbung des Beschwerdeführers um den im Spruch genannten Arbeitsplatz (Leitung des Stützpunktes ***) nicht unterstützt und damit – weil der Beschwerdeführer der am besten geeignete Bewerber gewesen sei – gesetzwidrig gehandelt zu haben. Der Beschwerdeführer sei älter als der letztlich berücksichtigte Mitbewerber und weise die in der Ausschreibung geforderten Voraussetzungen in der englischen Sprache und im IKT-Bereich auf, die seinem Mitbewerber fehlten. In Ansehung einiger anderer der in der Bekanntmachung angeführten Voraussetzungen (Führen und Bearbeiten von Personalübersichten; Führung von Bestandsübersichten; Aufrechterhaltung der Infrastruktur; Wahrnehmung der Aufgaben des Hygienebeauftragten; Durchführung der Kooperation mit sportrelevanten Einrichtungen und Institutionen; Sicherstellung der militärischen Rahmenbedingungen; Führen und Bearbeiten von Basismaterial; Verwaltungstätigkeiten) liege er klar besser als sein Mitbewerber. Er sei daher insgesamt der geeignetere Bewerber gewesen.

Der DA bestritt die gegen ihn erhobenen Vorwürfe und brachte vor, sachgerecht und ohne politische Rücksichtnahmen gehandelt zu haben. Auch der Beschwerdeführer erfülle nicht alle geforderten Voraussetzungen. Vor allem aufgrund der langjährigen Erfahrung des Mitbewerbers als Leistungssportler und Trainer mit internationaler Erfahrung sei dieser besser für den Arbeitsplatz geeignet.

Auf Grund der vorgelegten Urkunden und der Ergebnisse der mündlichen Verhandlung vom 30. Juni 2008 stellt die Kommission dazu folgenden Sachverhalt fest:

Der in Rede stehende Arbeitsplatz wurde vom Kommandanten des *** am 5. November 2007 hausintern bekannt gemacht. Die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Hauptaufgaben wurden dabei im Wesentlichen wie folgt beschrieben:

Führung des ***

Führen und Bearbeiten von Basismaterial, Bestands- und Personalübersichten

Verwaltungstätigkeiten

Sicherstellung der militärischen Rahmenbedingungen für die Leistungssportler Durchführung der Kooperation mit sportrelevanten Einrichtungen und Institutionen Bearbeiten und Veranlassen von Sicherheitsmaßnahmen Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Infrastruktur

Aufgaben des Ltr Fahrbetrieb

Aufgaben des Hygienebeauftragten

Die an die Bewerber gestellten Anforderungen wurden wie folgt dargestellt:

Militärische Ausbildung:

StUOLG, DfUO Lehrgang; BH-Sportausbilder/Trainer oder vergleichbare Ausbildung Zivile Ausbildung/Kenntnisse:

IKT-Ausbildung, inklusive Officepaket, Englisch-Leistungsstufe B Persönliche Merkmale:

Führungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen und Kommunikationsfähigkeit ua im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit

Um den Arbeitsplatz bewarben sich ua der 59 Jahre alte Beschwerdeführer und der um zehn Jahre jüngere XY. Der DA sprach sich in seiner Sitzung vom 6. März 2008 einstimmig dafür aus, den Arbeitsplatz mit XY. zu besetzen. Maßgeblich dafür war nach Ansicht der Mitglieder des DA, dass XY. jahrelang als Leistungssportler, Masseur und schließlich Trainer im militärischen Fünfkampf (zuletzt in der Funktionsgruppe 1) tätig und seit zwei Jahren als SB-Leistungsanalyse mit Wertigkeit Funktionsgruppe 3 eingeteilt war. Er habe jahrelang junge Sportler am Weg zu sportlichen Höchstleistungen begleitet und in seiner Funktion im Rahmen der Leistungsanalyse mit allen Kommandanten des *** zusammengearbeitet. In Teilbereichen habe er Führungsfunktionen übernommen. Der Beschwerdeführer sei von 1997 bis 2003 als Kanzleileiter *** eingeteilt gewesen, habe sich aber aufgrund der Verbesserung in der Funktionsgruppe – er sei über seinen Wunsch auf einen Arbeitsplatz mit der Funktionsgruppe 4 eingeteilt worden – für eine andere Tätigkeit entschieden, weshalb er seit diesem Zeitpunkt nicht mehr im aktuellen Leistungssportgeschehen tätig gewesen sei. Insgesamt sei daher XY. in der Führungsfähigkeit und in der Organisationsfähigkeit besser zu bewerten, als der Beschwerdeführer. Zudem habe der Beschwerdeführer mehrmals den Wunsch geäußert, ab 2009 in den vorzeitigen Ruhestand gehen zu wollen. Für eine längerfristige qualitative Besetzung des *** sei daher XY. eindeutig besser einsetzbar. Die notwendigen EDV-Kenntnisse hätten beide Bewerber; die Englisch- Einstufung „B“ könnten beide Bewerber nicht vorweisen. Der Beschwerdeführer verfüge über die Einstufung „A“, *** habe keine Ausbildung bzw Einstufungsprüfung besucht. *** sei jedoch als Trainer jahrelang zu internationalen Wettkämpfen ins Ausland entsandt worden und habe dort an Mannschaftsführersitzungen teilgenommen, bei denen vorwiegend Englisch gesprochen werde.

Der Beschwerdeführer war nie im Spitzensport tätig; er war aber für die Körperertüchtigung von Offizieren, Unteroffizieren und Chargen bei der Heeresversorgungsschule zuständig.

Dass sich der DA bei seiner Entscheidung von (partiell)politischen Überlegungen leiten habe lassen, ist nicht feststellbar.

Zur Beweiswürdigung:

Der DA hat sowohl schriftlich als auch in der mündlichen Verhandlung die Motive für die einstimmig zugunsten des XY. getroffene Entscheidung überzeugend und schlüssig dargelegt. An der Richtigkeit dieser Darlegung der Überlegungen der DA-Mitglieder zu zweifeln, besteht kein Anlass. Sie war daher den Feststellungen zugrunde zu legen. Dass der Beschwerdeführer (gegenüber wem auch immer) geäußert hat, er wolle 2009 vorzeitig in den Ruhestand treten, hat er in der Verhandlung nicht bestritten; er hat – auf entsprechende Äußerungen des DA angesprochen – lediglich erklärt, dass der DA nie an ihn mit der Frage herangetreten sei, ob er 2009 in Pension gehen wolle. Dies hat der DA aber auch gar nicht behauptet. Letztlich kommt dieser Frage, die bei den Überlegungen des DA mit eine Rolle gespielt haben mag, keine ausschlaggebende Bedeutung zu. Dass der Entscheidung des DA (partiell)politische Überlegungen zugrunde liegen, vermochte der Beschwerdeführer nicht unter Beweis zu stellen. Seine bloße Behauptung, dies sei der Fall gewesen, reicht angesichts des Umstands, dass der DA die Motive für seine einstimmig getroffene Entscheidung schlüssig zu erklären vermochte, nicht aus.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Bei der Mitwirkung bei Arbeitsplatzbesetzungen 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). Im hier zu beurteilenden Fall sind keine Umstände hervorgekommen, aus denen geschlossen werden könnte, dass der DA den ihm offen stehenden Spielraum überschritten habe. Dem Beschwerdeführer ist durchaus zuzubilligen, dass er – was

der DA auch gar nicht in Abrede gestellt hat - zahlreiche Anforderungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz erfüllt. Dies gilt aber auch für seinen Mitbewerber. Es trifft auch zu, dass im Quervergleich hinsichtlich einzelner Leistungs- bzw Laufbahndaten dem Beschwerdeführer gewisse Vorteile zuzubilligen sind. In anderen Aspekten fällt der Quervergleich hingegen eindeutig zugunsten des Mitbewerbers des Beschwerdeführers aus, der durch seine Tätigkeit als Leistungssportler und – vor allem – als international erfahrener Trainer eine wesentliche Voraussetzung für den hier in Rede stehenden Arbeitsplatz in besonderer Weise erfüllt. Dem Beschwerdeführer soll dabei seine Erfahrung im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für die Körperertüchtigung von Offizieren, Unteroffizieren und Chargen bei der Heeresversorgungsschule nicht abgesprochen werden; sie kann angesichts der Eigenart des zu besetzenden Arbeitsplatzes mit der im Leistungssport gewonnenen Erfahrung seines Mitbewerbers nicht gleichgesetzt werden. Vor diesem Hintergrund ist es Aufgabe des DA, die für beide Bewerber sprechenden Umstände in ihrer Bedeutung gegeneinander abzuwägen. Dass dabei Vorzüge des Beschwerdeführers in Randbereichen des Anforderungsprofils – etwa in Ansehung der Tätigkeit als Hygienebeauftragter – weniger ins Gewicht fallen, wie der Eignungsvorsprung des XY. im Bereich des Spitzensports, liegt auf der Hand. Auch der DA hat im Übrigen erkannt, dass der Beschwerdeführer die rein formalen Voraussetzungen im Zusammenhang mit den geforderten Englischkenntnissen in höherem Maße erfüllt, als sein Mitbewerber. Die geforderte Einstufung „B“ kann aber auch er nicht aufweisen, wogegen der DA nachvollziehbar begründet hat, dass *** zwar keine Einstufungsprüfung abgelegt hat, sehr wohl aber seine Englischkenntnisse bei internationalen Wettkämpfen bewiesen hat. Obzwar daher der Beschwerdeführer durchaus für sich in Anspruch nehmen kann, die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz zu erfüllen, war es nicht unsachlich, letztlich seinen Mitbewerber zu bevorzugen, dessen Eignung ebenfalls nicht in Frage steht und der – wie ausgeführt – gerade im Kernbereich des Anforderungsprofils besonders gute Voraussetzungen mitbringt. Die DA hat daher mit seiner Entscheidung seinen Ermessensspielraum nicht überschritten, sodass seine Entscheidung nicht gesetzwidrig war. Bei der Mitwirkung bei Arbeitsplatzbesetzungen 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 wahrenden 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). Im hier zu beurteilenden Fall sind keine Umstände hervorgekommen, aus denen geschlossen werden könnte, dass der DA den ihm offen stehenden Spielraum überschritten habe. Dem Beschwerdeführer ist durchaus zuzubilligen, dass er – was der DA auch gar nicht in Abrede gestellt hat - zahlreiche Anforderungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz erfüllt. Dies gilt aber auch für seinen Mitbewerber. Es trifft auch zu, dass im Quervergleich hinsichtlich einzelner Leistungs- bzw Laufbahndaten dem Beschwerdeführer gewisse Vorteile zuzubilligen sind. In anderen Aspekten fällt der Quervergleich hingegen eindeutig zugunsten des Mitbewerbers des Beschwerdeführers aus, der durch seine Tätigkeit als Leistungssportler und – vor allem – als international erfahrener Trainer eine wesentliche Voraussetzung für den hier in Rede stehenden Arbeitsplatz in besonderer Weise erfüllt. Dem Beschwerdeführer soll dabei seine Erfahrung im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für die Körperertüchtigung von Offizieren, Unteroffizieren und Chargen bei der Heeresversorgungsschule nicht abgesprochen werden; sie kann angesichts der Eigenart des zu besetzenden Arbeitsplatzes mit der im Leistungssport gewonnenen Erfahrung seines Mitbewerbers nicht gleichgesetzt werden. Vor diesem Hintergrund ist es Aufgabe des DA, die für beide Bewerber sprechenden Umstände in ihrer Bedeutung gegeneinander abzuwägen. Dass dabei Vorzüge des Beschwerdeführers in Randbereichen des Anforderungsprofils – etwa in Ansehung der Tätigkeit als Hygienebeauftragter – weniger ins Gewicht fallen, wie der Eignungsvorsprung des XY. im Bereich des Spitzensports, liegt auf der Hand. Auch der DA hat im Übrigen erkannt, dass der Beschwerdeführer die rein formalen Voraussetzungen im Zusammenhang mit den geforderten Englischkenntnissen in höherem Maße erfüllt, als sein Mitbewerber. Die geforderte Einstufung „B“ kann aber auch er nicht aufweisen, wogegen der DA nachvollziehbar begründet hat, dass *** zwar keine Einstufungsprüfung abgelegt hat, sehr wohl aber seine Englischkenntnisse bei internationalen Wettkämpfen bewiesen hat. Obzwar daher der Beschwerdeführer durchaus für sich in Anspruch nehmen kann, die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz zu erfüllen, war es nicht unsachlich, letztlich seinen Mitbewerber zu bevorzugen, dessen Eignung ebenfalls nicht in Frage steht und der

– wie ausgeführt – gerade im Kernbereich des Anforderungsprofils besonders gute Voraussetzungen mitbringt. Die DA hat daher mit seiner Entscheidung seinen Ermessensspielraum nicht überschritten, sodass seine Entscheidung nicht gesetzwidrig war.

Der Beschwerde war daher ein Erfolg zu versagen.

Zuletzt aktualisiert am

28.11.2008

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at