jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2012/10/10 2012/12/0002

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 10.10.2012

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;

Norm

BDG 1979 §45a Abs2 Z2;
BDG 1979 §74;
VwRallg;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Dr. Fasching als Richter, im Beisein des Schriftführers Dr. Köhler, über die Beschwerde des MH in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Präsidenten des Rechnungshofes vom 18. November 2011, Zl. 502.115/092-1A2/11, betreffend Sonderurlaub gemäß § 74 BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Beamter des Rechnungshofes in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund.

Am 25. Mai 2011 beantragte er die Bewilligung eines Sonderurlaubes für den Besuch des Seminares des V "Super! Wie du das immer rüberbringst! Erfolgreich durch metaphorische Kommunikation" in der Zeit vom 19. bis 20. September 2011.

Nach Durchführung eines Verwaltungsverfahrens (siehe hiezu die Darstellung des Verfahrensganges in der folgenden Wiedergabe des angefochtenen Bescheides) wies die belangte Behörde diesen Antrag mit Bescheid vom 18. November 2011 ab.

In der Bescheidbegründung wird das Antragsvorbringen des Beschwerdeführers wie folgt wiedergegeben:

"Ich ersuche um Genehmigung eines Sonderurlaubs gemäß § 74 BDG für den Besuch des Seminars des V 'Super! Wie Du das immer rüberbringst! Erfolgreich durch metaphorische Kommunikation' in der Zeit vom 19. bis

20. September 2011.

Im Ablehnungsfall ersuche ich um eine schriftliche

bescheidmäßige Erledigung.

Begründung

Mit Antrag vom 30. April 2008 habe ich um Gewährung eines Sonderurlaubs gemäß § 74 BDG für den Besuch des Seminars des V 'Super! Wie Du das immer rüberbringst! Erfolgreich durch metaphorische Kommunikation' in der Zeit vom 3. Juni bis 6. Juni 2008 ersucht.

Im Ablehnungsfall habe ich um eine schriftliche bescheidmäßige Erledigung und um Zustellung dieses Bescheides an die Kanzlei meines Rechtsanwalts ersucht.

Bis zum heutigen Tag ist dieser Antrag nicht bescheidmäßig erledigt worden.

Vom 19. bis 20. September 2011 wird dieses Seminar wiederholt.

Durch die Genehmigung des beantragten Sonderurlaubs besteht die Möglichkeit, die in meinem Antrag vom 4. Februar aufgezeigten Diskriminierungen durch regelmäßige Ablehnung von Sonderurlauben, durch Unterlassung rechtzeitiger Erledigungen sowie durch Verlangen der Würdigung eines Sonderurlaubs nicht weiter aufrecht zu erhalten.

Dieses Seminar wurde in einem Mitarbeitergespräch mit dem Abteilungsleiter vereinbart."

Nach einem Gespräch am 22. August 2011 sei dem Beschwerdeführer am 29. August 2011 Folgendes vorgehalten worden:

"Sehr geehrter Herr Ministerialrat,

unter Bezugnahme auf Ihren Antrag vom 25. Mai 2011 auf Genehmigung eines Sonderurlaubs für den Besuch des Seminars des V 'Super! Wie Du das immer rüberbringst! Erfolgreich durch metaphorische Kommunikation' in der Zeit vom 19. bis 20. September 2011, wird Ihnen gemäß § 45 Abs. 3 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 (AVG) in Verbindung mit §§ 1 und 8 des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 (DVG) das vorläufige Ergebnis des Ermittlungsverfahrens mitgeteilt.

Sie stützen den gegenständlichem Antrag laut Ihren Angaben im Zuge eines Gespräches mit Vertretern der Dienstbehörde vom 22. August 2011 auf ein Mitarbeitergespräch des Jahres 2006 mit dem damaligen Leiter der Abt. S1-7, Sektionschef A, MBA. Im Zuge dieses Mitarbeitergespräches sei Ihnen die Teilnahme an dem Seminar des V 'Super! Wie Du das immer rüberbringst! Erfolgreich durch metaphorische Kommunikation' zugesagt worden.

Diesbezüglich wird ausgeführt, dass Seminarvereinbarungen aus Mitarbeitergesprächen grundsätzlich für das Folgejahr abgeschlossen werden. Des Weiteren kann aufgrund der Organisationsvorschriften des Rechnungshofes mit einem Abteilungsleiter im Rahmen eines Mitarbeitergespräches nur der Besuch eines Seminars vereinbart werden, nicht aber die Genehmigung von Sonderurlaub. Die Genehmigung eines Sonderurlaubs obliegt nach diesen Organisationsvorschriften nicht den Abteilungsleitern, sondern ausschließlich den Sektionsleitern.

Des Weiteren haben Sie bereits mit Schreiben vom 30. April 2008 um Gewährung eines Sonderurlaubs für den Besuch des Seminars des V 'Super! Wie Du das immer rüberbringst! Erfolgreich durch metaphorische Kommunikation' in der Zeit vom 3. Juni bis 6. Juni 2008 angesucht. Da aus Sicht des Rechnungshofes keine wichtigen Gründe für die Gewährung eines Sonderurlaubs für den Besuch dieses Seminars vorlagen, wurde Ihnen dieser nicht genehmigt. Auf Ihr Ersuchen erging diesbezüglich am 18. Dezember 2008, GZ 502.115/075-S5-2/08, auch ein Bescheid.

Gemäß § 74 Abs. 1 BDG kann einem Beamten nur aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden. Nach Abs. 3 leg. cit. darf der Sonderurlaub nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen.

Daraus folgt, dass bei Entgegenstehen zwingender dienstlicher Erfordernisse die Bewilligung eines Sonderurlaubs der Behörde ausdrücklich untersagt ist. In allen anderen Fällen besteht jedoch ein freies Ermessen der Dienstbehörde, für die eine Interessensabwägung maßgebend ist (VwGH vom 7. April 1986, Zl. 85/12/0085). Der VwGH führt im Erkenntnis vom 13. Februar 1980, Zl. 2288/79, aus, dass eine restriktive Handhabung dieses Ermessens der Dienstbehörde keine vom VwGH wahrnehmbare Rechtswidrigkeit darstellt.

Die Ermessensentscheidung besteht dabei in einer Abwägung der für bzw. gegen die Gewährung des Sonderurlaubs sprechenden dienstlichen bzw. privaten Interessen.

Zum von Ihnen angemeldeten Seminar das V 'Super! Wie du das immer rüberbringst! Erfolgreich durch metaphorische Kommunikation' ist zu sagen, dass dieses Seminar nicht speziell auf die Bedürfnisse von Prüferinnen und Prüfer des Rechnungshofes ausgerichtet ist.

Inhalt des Seminars laut Seminarbeschreibung:

'Immer öfter sind PolitikerInnen dadurch erfolgreich, dass sie ihre Inhalte geschickt durch 'Geschichten' vermitteln. Mit diesen 'Geschichten' gewinnen, polarisieren, überzeugen und bewegen sie.

Sie lernen Metaphern entwickeln, Einsatzmöglichkeiten erkennen, Inputs lebhaft und stimmungsvoll gestalten, Metaphern erfolgreich präsentieren und die Metapher als Veranstaltungsdesign nutzen.'

Der Rechnungshof stützt seine Empfehlung auf konkret erhobene Sachverhalte und Tatsachen und vermittelt die entsprechenden Erkenntnisse der geprüften Stelle und den gesetzgebenden Körperschaften. Der Rechnungshof bezieht sich dabei ausschließlich auf Fakten und Tatsachen und nicht auf Metaphern.

Bei der Erhebung der Sachverhalte und bei den Schlussbesprechungen mit den geprüften Stellen bzw. bei der Behandlung im Nationalrat/Landtag wird von den Prüferinnen und Prüfern des Rechnungshofes ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit gefordert. Zur Vermittlung der Feststellungen und Erkenntnisse bietet der Rechnungshof für seine Prüferinnen und Prüfer zwecks Steigerung der Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit seit November 2007 eigens auf diese Zielgruppe abstellende Kommunikationsseminare an und sind daher primär die vom Rechnungshof angebotenen Seminare zu besuchen, die auch während der Dienstzeit absolviert werden können.

Ein weiterer wesentlicher dienstlicher Grund im Zuge der Ermessensentscheidung stellt der Umstand dar, ob der Beamte die Gewährung eines Sonderurlaubs entsprechend würdigt, da es sich um eine einem bestimmten Beamten gewährte Begünstigung handelt, die auch einen Belohnungscharakter in sich birgt.

Insgesamt betrachtet liegen für den Rechnungshof die Voraussetzungen für die Gewährung eines Sonderurlaubs für den Besuch des Seminars des V 'Super! Wie Du das immer rüberbringst! Erfolgreich durch metaphorische Kommunikation' vom 19. bis 20. September 2011 aus den oben angeführten Gründen nicht vor.

Es steht Ihnen jedoch frei, für den angeführten Zeitraum Urlaub bei Ihrem zuständigen Vorgesetzten zu beantragen.

Gemäß §§ 1 und 8 DVG in Verbindung mit § 45 Abs. 3 AVG werden Sie vor Abschluss des durchgeführten Ermittlungsverfahrens eingeladen binnen zwei Wochen ab Zustellung dieses Schreibens zu dem bislang als erwiesen angenommenen Sachverhalt Stellung zu nehmen."

Hiezu habe der Beschwerdeführer am 14. September 2011 wie folgt Stellung genommen:

"Unter Bezugnahme auf das Schreiben des Rechnungshofes vom 29. August 2011, GZ 502.115/091-1A2/11, wird zum vorläufigen Ergebnis des Ermittlungsverfahrens ausgeführt:

Es bleibt unbestritten, dass mir die Teilnahme am Seminar des V 'Super! Wie Du das immer rüberbringst! Erfolgreich durch metaphorische Kommunikation' vom damaligen Abteilungsleiter zugesagt worden ist. Ich habe darauf vertraut, dass Zusagen vom Rechnungshof eingehalten werden. Im Verhaltenskodex des Rechnungshofes werden die Prinzipien 'Vertrauenswürdigkeit, Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit' genannt. Unter der Annahme, dass sich auch der Rechnungshof selbst an diese Prinzipien hält, konnte von mir die Einhaltung dieser Zusage und die Genehmigung des Seminarbesuchs erwartet werden.

In den vergangenen Jahren wurde mir jeweils vom Sektionsleiter Sonderurlaub für den Besuch von V-Seminaren genehmigt (Beilage 1).

Erst die Sektionsleiterin H, deren negative Einstellung mir gegenüber im Bescheid vom 4. August 2010, GZ 502.115/084-S5-2/10, dokumentiert ist (siehe meine Bescheidbeschwerde beim VwGH zur Zahl 2010/12/0198), hat den Sonderulaub abgelehnt. Und es kann auch schlüssig gefolgert werden, dass sie die Abteilungsleiter angewiesen hat, meine Anträge auf Sonderurlaub nicht zu befürworten. Der Abteilungsleiter Mag. R hat sich sogar entschuldigt, weil er mich nicht davon abbringen konnte, den Seminarantrag zu stellen (Beilage 2, 3).

Grundsätzlich ist im Rechnungshof die Sinnhaftigkeit von Vereinbarungen mit Abteilungsleitern zu hinterfragen, wenn

Sektionsleiterinnen und die Dienstbehörde nicht die Bereitschaft haben, diese Vereinbarungen einzuhalten. Ein Abteilungsleiter kann dann von vornherein gegenüber seinen Mitarbeitern den Prinzipien 'Vertrauenswürdigkeit, Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit' nicht entsprechen. Demzufolge besteht im Rechnungshof eine Organisation der strukturellen Vertrauensunwürdigkeit, Unverlässlichkeit und Unglaubwürdigkeit (Beilage 4).

Mein Antrag vom 30. April 2008 um Gewährung eines Sonderurlaubs wurde entgegen der Meinung der Dienstbehörde bis heute nicht bescheidmäßig erledigt. Das Schreiben vom 18. Dezember 2008, GZ 502.115/075-S5-2/08, hat m.E. keinen bescheidmäßigen Charakter. Nach dem VwGH-Erkenntnis vom 15.12.2010, Zl. 2009/12/0194, folgere ich, dass meine rechtliche Beurteilung eher zutrifft als jene der Dienstbehörde.

Gemäß § 74 Abs. 3 BDG darf Sonderurlaub nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Da dies nicht der Fall ist, darf Sonderurlaub gewährt werden. Eine restriktive Handhabung dieses Ermessens stellt zwar keine Rechtswidrigkeit dar, eine großzügigere Handhabung ist aber auch nicht rechtswidrig. Gemäß der Bildungsvereinbarung und unter Berücksichtigung des Verhaltenskodex des Rechnungshofes wäre die Genehmigung des Sonderurlaubs keineswegs rechtswidrig, sondern mE sogar geboten.

Die Dienstbehörde stellt fest, dass dieses Seminar nicht speziell auf die Bedürfnisse des Rechnungshofes ausgerichtet ist.

Dazu ist festzuhalten: V-Seminare verfolgen nicht den Zweck, Mitarbeiter des Rechnungshofes für deren dienstliche Aufgaben zu schulen. Eher wird der Zweck verfolgt, Personalvertreter im weitesten Sinn bzw. Gewerkschaftsmitglieder in der Kommunikation mit dem Dienstgeber bzw. den Vertretern des Dienstgebers zu stärken.

Das ist dringend erforderlich. Es hat sich nämlich gezeigt, dass mich Vorgesetzte meist dann nicht verstehen, wenn ich den Verdacht einer strafbaren Handlung insbesonders im BM für Inneres (BMI) aufdecke. Das BMI bleibt derart von ernsthaften Kontrollen durch den Rechnungshof verschont.

Der Prüfungsleiter Mag. X, der solche Verdachtsfälle nicht weiter untersuchen wollte und meine dem BMI vorhersehbar unangenehmen Berichtspunkte gestrichen hat (wahrscheinlich weil ich den Verdacht strafbarer Handlungen nicht 'rüberbringen' konnte), ist mittlerweile zum Direktor des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung ernannt worden. Dagegen wurde ich vom Prüfdienst abgezogen.

Mag. X hat mir auch eine Ermahnung gemäß § 109 Abs 2 BDG erteilt, weil ich mich nicht zu einem Seminar im Dienstweg angemeldet habe, das in meinem Krankenstand stattfand und das ich daher nicht besucht habe. Auch in diesem Fall konnte ich bisher die Dienstbehörde nicht mit sachlichen Argumenten überzeugen (rüberbringen), dass eine Diskriminierung vorliegt, die nach den bestehenden Gesetzen zu ahnden gewesen wäre (siehe Bescheid vom 4. August 2010, GZ 502.115/084-S5-2/10, Seite 8: Punkt 6 und Seite 43: ad Punkt 6 u.a.).

Auch aus meinem Artikel 'Risiko Personalauswahl: Das Geheimnis der Strafregisterauskunft' (Soziale Sicherheit, November-Ausgabe 2006, Seiten 471ff) kann ersehen werden, dass ich meinen Vorgesetzten von den zahlreichen Punkten nur die in der Fußnote 12 dargestellte organisatorische Maßnahme als berichtenswert 'rüberbringen' konnte.

Dies sind nur drei Beispiele von vielen, in denen es mir in der Kommunikation mit Vorgesetzten nicht gelungen ist, das Wesentliche 'rüberzubringen'.

Ich habe mich ursprünglich zu diesem Seminar als Stellvertreter der Behindertenvertrauensperson angemeldet. Von den Sektionsleitern wurde dies in der Vergangenheit akzeptiert und noch im April 2006 habe ich Sonderurlaub für ein Seminar des V erhalten. Erst die Sektionsleiterin H hat bestritten, dass ich Stellvertreter der Behindertenvertrauensperson bin.

Zur Wahl der Behindertenvertrauensperson und deren Stellvertreter liegen folgende Tatsachen vor:

1.) es gab nur einen Wahlvorschlag mit drei Kanditaten: K, S, Beschwerdeführer.

2.) dieser Wahlvorschlag war insofern fehlerhaft, weil nach der damaligen Anzahl der begünstigt Behinderten im Rechnungshof nur zwei Kandidaten gesetzlich vorgesehen waren.

3.)

dieser fehlerhafte Wahlvorschlag wurde nicht bekämpft.

4.)

Es kann nur der gesamte Wahlvorschlag gewählt werden und dies ist erfolgt.

5.) Die Wahl wurde nicht angefochten und auch keine Nichtigerklärung der Wahl verlangt.

6.) Nach der Rechtsprechung des VfGH sind auch fehlerhafte Wahlen und deren Wahlergebnisse gültig.

7.) Die Vorsitzende der Wahlkommission DI H hat auf Anfrage die Gültigkeit des Wahlergebnisses bestätigt.

8.)

Der Wahlakt war bzw. ist nicht auffindbar.

9.)

Ich vertrete daher die Rechtsmeinung, dass meine Wahl zum Stellvertreter der Behindertenvertrauensperson gültig war.

10. Die Kompetenz, über die Gültigkeit einer Wahl zu entscheiden, liegt nach der österreichischen Bundesverfassung nicht beim Rechnungshof bzw. einer Sektionsleiterin des Rechnungshofes.

Anzumerken ist, dass auch in den vergangenen Wahlperioden der gleiche Wahlvorschlag gewählt wurde und die Gültigkeit der Wahl nie angezweifelt wurde.

Als Stellvertreter der Behindertenvertrauensperson war ich der Zielgruppe von V-Seminaren zuzurechnen. Dies wird allein durch die Tatsache bestätigt, dass ich vom Veranstalter zu diesem Seminar zugelassen wurde.

Im als 'Bescheid' bezeichneten Schreiben vom 18. Dezember 2008, GZ 502.115-S5-2/08, wurde noch behauptet, dass ich nicht zur Zielgruppe dieses Seminars gehöre. ME hat der Rechnungshof keine Kompetenz, über die Zielgruppen von Seminaren der Gewerkschaft zu entscheiden. Immerhin wird im vorläufigen Ermittlungsergebnis, das weitgehend auf Textbausteinen aus dem Schreiben vom 18. Dezember 2008 basiert, dieses Argument nicht mehr vorgebracht und auch der diskriminierende Vergleich von Abwesenheitszeiten und das diskriminierende Verlangen der Würdigung eines Sonderurlaubs wird nicht mehr aufrecht erhalten. Dabei habe ich mich bereit erklärt, einen Sonderurlaub zu würdigen, wenn man mir erklärt, auf welche Weise dies erfolgen soll.

Der von der Dienstbehörde als wesentlich angeführte Belohnungscharakter ist für Seminare für Personalvertreter und Behindertenvertreter mE nicht relevant. Aber gerade der von der Dienstbehörde angeführte Belohnungscharakter ist mE ein starkes Argument für die Genehmigung des Sonderurlaubs, denn ich wurde bei Belohnungen seit vielen Jahren benachteiligt. Diese diskriminierende Benachteiligung habe ich in meinem Antrag an die Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 14. Juni 2011 in Punkt 3 konkretisiert.

Weiters habe ich als Prüfungsleiter der Prüfung Opferschutz eine Einsparungsmöglichkeit bis zu 170 Mio EUR jährlich aufgezeigt (ein Vielfaches meiner Lebensverdienstsumme). Bei der Behandlung dieses Berichts im Parlament im Jahr 2008 wurde dieser vom Präsidenten ausdrücklich gelobt, weil 100 Prozent der Empfehlungen vom BM für Justiz anerkannt wurden. Dieses Lob oder eine Belohnung hat mich als Prüfungsleiter aber bisher nicht erreicht und ich habe davon auch nur durch eigene Recherche im Internet erfahren.

Für einige Seminare habe ich bereits Erholungsurlaub genommen (bspw. Beilage 5). Bereits in meiner Stellungnahme zu Zl. 210.012/028-55-2/07 vom 9. Mai 2007 habe ich vorgebracht, dass eine objektive rechtliche Beurteilung des Sachverhalts meines Erachtens zum Ergebnis hätte führen müssen, dass ein Mitarbeiter des Rechnungshofs für die Einhaltung einer dienstlichen Vereinbarung, die auch in der Personalabteilung dokumentiert ist, keinen Urlaub beanspruchen muss.

Das Seminar des V ist für den Rechnungshof kostenlos. Es ist erstaunlich, dass die Dienstbehörde entgegen der grundsätzlichen Zielsetzung Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit kostenlose Angebote ablehnt und mir die teuren eigenen Seminare anbietet, die bspw 7000 EUR für zwei Tage kosten. Im Übrigen habe ich die Rechnungshofseminare betreffend Kommunikation bereits in den Jahren 1986 und 1988 besucht (Beilage 6).

Entgegen der Ansicht der Dienstbehörde liegen die Voraussetzungen für die Gewährung eines Sonderurlaubs vor, in gleicher Weise wie sie in den Jahren 2002, 2003, 2005 und 2006 vorgelegen sind und in denen mir Sonderurlaub für Seminarbesuche gewährt wurde.

Der Rechnungshof hebt immer wieder seine Vorbildwirkung hervor. Für mich sind alle jene kein Vorbild, die sich nicht an Vereinbarungen und Zusagen halten ('pacta servanda sunt').

Beschwerdeführer"

In der Begründung ihres Bescheides führte die belangte Behörde nach Wiedergabe des § 74 BDG 1979 sodann Folgendes aus:

"Auf Grundlage des Ermittlungsverfahrens sowie der Eingaben des Antragstellers wird folgendes festgestellt:

Im Zuge des Mitarbeitergespräches vom 4. Dezember 2006 (vom Abteilungsleiter irrtümlich mit 4. Dezember 2007 datiert) für das Jahr 2007 hat der Antragsteller mit dem damaligen Leiter der Abt. S1-7, A, MBA, den Besuch eines Kommunikationsseminars des V ('Erfolg durch Kommunikation') vom 19. bis 20. September 2007 vereinbart.

Dieses für 19. bis 20. September 2007 vereinbarte Seminar wurde vom Antragsteller jedoch nicht wahrgenommen.

Am 29. Jänner 2008 brachte der Antragsteller auf dem Dienstweg eine Anmeldung zum Seminar des V 'Super! Wie Du das immer rüberbringst! Erfolgreich durch metaphorische Kommunikation' in der Zeit vom 3. bis 6. Juni 2008 ein.

Im Februar 2008 wurde die Teilnahme des Antragstellers an diesem Seminar von seinen unmittelbaren Vorgesetzten nicht befürwortet, weil er nicht primäre Zielgruppe des Seminars war.

In der Folge hat der Antragsteller für den Besuch dieses Seminars Sonderurlaub beantragt und negativenfalls um eine schriftliche bescheidmäßige Erledigung ersucht.

Der Sonderurlaub wurde dem Antragsteller in weiterer Folge durch die zuständige Sektionsleiterin nicht genehmigt. Am 18. Dezember 2008, GZ 502.115/075-S5-2/08, erging ein entsprechender Bescheid des Rechnungshofes. Dass der Antragsteller diesen Bescheid als solchen auch verstanden hat, zeigen mehrere Eingaben gegenüber der Dienstbehörde, indem er auf diesen Bescheid Bezug genommen hat. Er hat gegen diesen Bescheid keine Rechtsmittel ergriffen. Das vom Antragsteller in seiner Stellungnahme vom 14. September 2011 zum Parteiengehör in diesem Zusammenhang vorgebrachte Erkenntnis des VwGH vom 15. Dezember 2010, Zl. 2009/12/0194, ist im gegenständlichen Verfahren nicht relevant. Es behandelt eine andere Rechts- und Sachlage und ist daher nicht einschlägig.

Im Zuge eines Mitarbeitergespräches vom 2. Juni 2009 sagte der zuständige Abteilungsleiter dem Antragsteller den Besuch eines Kommunikationsseminars mit dem Titel 'Erfolgreiche Gesprächsführung' vom 15. bis 16. September 2009 zu, eine Zusage über die Gewährung eines Sonderurlaubs für dieses Seminar erfolgte nicht. Aufgrund der Organisationsvorschriften des Rechnungshofes kann mit einem Abteilungsleiter im Rahmen eines Mitarbeitergespräches nur der Besuch eines Seminars vereinbart werden, nicht aber die Genehmigung von Sonderurlaub dafür. Die Genehmigung eines Sonderurlaubs obliegt nach diesen Organisationsvorschriften nicht den Abteilungsleitern, sondern ausschließlich den Sektionsleitern.

Der Antragsteller beantragte keine Teilnahme an diesem Seminar.

Am 25. Mai 2011 brachte der Antragsteller auf dem Dienstweg unter Bezugnahme auf ein Mitarbeitergespräch vom 4. Dezember 2007 (richtig: 2006) einen Antrag auf Genehmigung eines Sonderurlaubs für den Besuch des Seminars des V 'Super! Wie Du das immer rüberbringst! Erfolgreich durch metaphorische Kommunikation' in der Zeit vom 19. bis 20. September 2011 ein.

Der Antragsteller hat im Rechnungshof weder ein Personalvertretungsmandat, noch eine Funktion als Behindertenvertrauensperson inne. Der Antragsteller kandidierte bei den Personalvertretungswahlen am 1. Dezember 2004 am Wahlvorschlag für die Behindertenvertrauensperson am dritten Listenplatz des Wahlvorschlages der Liste K. Da beim Rechnungshof weniger als 15 behinderte Personen beschäftigt waren, war gemäß § 22b i.V.m. § 22a Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz (BeinstG) nur ein Mandat für die Behindertenvertrauensperson zu vergeben, der wiederum nur einen Stellvertreter hat. Gewählt wurde der Listenerste, K, seine Stellvertreterin war die Listenzweite, S. Das Wahlergebnis wurde im Jänner 2005 im Rechnungshof entsprechend der Mitteilung der Personalvertretung veröffentlicht. Die nächste Wahl fand am 25. November 2009 statt. Zur Wahl der Behindertenvertrauensperson traten nunmehr zwei Gruppierungen an, wobei der Antragsteller mit einer eigenen Liste kandidierte. In der Wahl erhielt das zu vergebende Mandat wiederum die Liste 'K'.

Der Antragsteller wurde am 9. Oktober 2007 von seinen Vorgesetzten unter Einbeziehung der Personalvertretung gemäß § 109 Abs. 2 BDG ermahnt, weil er in mehreren Fällen seine Dienstpflichten - insbesondere durch Missachtung des Dienstweges - verletzt hatte. Auf Ersuchen des Antragstellers erging in dieser Angelegenheit ein Bescheid des Rechnungshofes vom 7. November 2008, GZ 502.115/074-S5-2/08. Gegen diesen Bescheid hat der Antragsteller weder Beschwerde vor dem VwGH erhoben noch aufgrund des behaupteten Nichtvorliegens von Dienstpflichtverletzungen eine Selbstanzeige vor den Disziplinarbehörden des Rechnungshofes eingebracht. Zudem wird in diesem Zusammenhang angemerkt, dass diese Ermahnung im gegenständlichen Verfahren aufgrund von Verjährung gemäß § 109 Abs. 2 letzter Satz BDG nicht berücksichtigt wird und nicht entscheidungsrelevant ist. Auf diese Ermahnung wird seitens des Rechnungshofes nur eingegangen, weil der Antragsteller diese Ermahnung vom 9. Oktober 2007 in seiner Stellungnahme vom 14. September 2011 zum Parteiengehör vom 29. August 2011 vorgebracht hat. Ein weiteres Eingehen auf die Entscheidung in diesem Verfahren entfällt somit wegen entschiedener Sache.

Die pauschalen Vorwürfe des Antragsstellers zu mangelnden ernsthaften Prüfungen des Rechnungshofes im Bereich des BMI werden entschieden zurückgewiesen und auf veröffentlichte Prüfberichte verwiesen.

Rechtliche Würdigung:

Wie sich aus dem Wortlaut des § 74 Abs. 1 BDG ergibt, kann dem Beamten aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden.

Nach Abs. 3 leg. cit. darf der Sonderurlaub nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen.

Daraus folgt, dass bei Entgegenstehen zwingender dienstlicher Erfordernisse die Bewilligung eines Sonderurlaubs der Behörde ausdrücklich untersagt ist. In allen anderen Fällen besteht jedoch ein freies Ermessen der Dienstbehörde, für die eine Interessensabwägung maßgebend ist (VwGH vom 7. April 1986, Zl. 85/12/0085). Der VwGH führt im Erkenntnis vom 13. Februar 1980, Zl. 2288/79, aus, dass eine restriktive Handhabung dieses Ermessens der Dienstbehörde keine vom VwGH wahrnehmbare Rechtswidrigkeit darstellt.

Diese Rechtsauslegung ergibt sich insbesondere daraus, dass ein gewährter Sonderurlaub einen Gebührenurlaub unter Fortzahlung der Bezüge darstellt, dessen Zeit nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet wird. Ein Sonderurlaub hat einen Ausnahmecharakter und bezüglich des Ermessensbereiches ist nach ständiger Rechtsprechung des VwGH ein strenger Maßstab anzulegen, weil andernfalls allzu leicht eine gleichheitswidrige Begünstigung von einzelnen Beamten eintreten kann (VwGH vom 7. April 1986, Zl. 85/12/0085 und vom 8. Juni 1994, Zl. 90/12/0223).

Bei der Ermessensentscheidung sind die für bzw. gegen die Gewährung des Sonderurlaubs sprechenden dienstlichen Interessen mit den Interessen des Antragstellers abzuwägen.

Der Rechnungshof betont in seinem Leitbild, dass das wichtigste Kapital des Rechnungshofes das Wissen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. Dem Rechnungshof ist es daher ein wichtiges Anliegen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend seiner Bedürfnisse und Anforderungen auszubilden. Dementsprechend werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem eigenen Bildungsprogramm hochqualitative Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. Speziell zur Vermittlung der Feststellungen und Erkenntnisse seiner Berichte bietet der Rechnungshof seit November 2007 für seine Prüferinnen und Prüfer zwecks Steigerung der Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit eigens darauf abstellende Kommunikationsseminare (z.B.: 'Schwierige Gesprächsführung') an. Da diese In-House-Kommunikationsseminare speziell auf die Bedürfnisse und Anforderungen des Rechnungshofes ausgerichtet sind, hat der Rechnungshof als Dienstgeber ein großes dienstliches Interesse daran, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese zielgerichteten Seminare besuchen.

Dem Antragsteller wurde mehrmals angeboten, eines der rechnungshofspezifischen Kommunikationsseminare während der Dienstzeit zu absolvieren. Dieses Angebot hat er bis dato jedoch nicht angenommen. Zum Einwand des Antragstellers in seiner Stellungnahme vom 14. September 2011 zum Parteiengehör, dass er bereits in den Jahren 1986 und 1988 Kommunikationsseminar besucht habe, wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich die Kommunikationstechniken und -methoden und die Positionierung des Rechnungshofes seit 1988 wesentlich weiterentwickelt haben, sich mittlerweile auf einem anderen wissenschaftlichen Stand befinden und die Kommunikationsseminare des Rechnungshofes dementsprechend andere Zielrichtungen verfolgen. Dem Dienstgeber

muss daher vorbehalten bleiben, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend seinen Bedürfnissen und Anforderungen aus- bzw. weitergebildet werden. Vom Rechnungshof in seinem Bildungsprogramm speziell für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angebotenen Seminare gehen daher vergleichbaren externen Seminaren vor.

Die Notwendigkeit solcher speziell auf den Prüfungsprozess des Rechnungshofes abgestimmter Kommunikationsseminare, führt auch der Antragsteller in seiner Stellungnahme vom 14. September 2011 zum Parteiengehör ins Treffen, indem er anführt, dass er in einigen Sachlagen mangels geeigneter Kommunikation nicht 'das Wesentliche rüberbringen' konnte.

Wie sich aus der Sachverhaltsfeststellung ergibt hatte bzw. hat der Antragsteller weder ein Personalvertretungsmandat, noch eine Funktion als Behindertenvertrauensperson inne. Die Rechtsauffassung des Antragstellers, dass nur der gesamte Wahlvorschlag gewählt werden kann und - bei Nichtanfechtung der Wahl - alle am Wahlvorschlag aufscheinenden Personen ein Mandat erhalten würden, ist falsch. Richtigerweise wurde vom Dienststellenausschuss das Ergebnis der Wahl der Behindertenvertrauensperson derart bekannt gegeben, dass der Wahlvorschlag ‚K' ein Mandat erhielt. Dieses übte in weiterer Folge der Erstgereihte, also K, auch aus. Seine einzige Stellvertreterin war die zweitgereihte dieser Liste S. Die Auffassung des Antragstellers, die Wahl wäre fehlerhaft gewesen, weshalb er ebenfalls ein Mandat hätte, und er sich daher ursprünglich zu diesem Seminar als Stellvertreter der Behindertenvertrauensperson angemeldet habe, deckt sich nicht mit den tatsächlichen Gegebenheiten.

Der Antragsteller selbst führt aus, dass V-Seminare nicht den Zweck verfolgen, Mitarbeiter des Rechnungshofes für deren dienstliche Aufgaben zu schulen. Mangels Stellung als Personalvertreter bzw. Behindertenvertrauensperson fällt der Antragsteller nicht in die Zielgruppe dieses Seminars.

Auch inhaltlich deckt sich das Seminar nicht mit den Zielen des Rechnungshofes. Die Seminarbeschreibung des V-Seminars verweist darauf, dass PolitikerInnen dadurch erfolgreich sind, weil sie ihre Inhalte geschickt durch 'Geschichten' vermitteln könnten. In diesem Seminar wird laut Seminarbeschreibung vermittelt, Metaphern zu entwickeln, Einsatzmöglichkeiten zu erkennen und die Metapher als Veranstaltungsdesign nutzen zu lernen. Der Rechnungshof baut seine Berichte ausschließlich auf Fakten und Tatsachen und nicht auf Metaphern auf. Die Ziele dieses Seminars decken sich daher nicht mit der strategischen Ausrichtung des Rechnungshofes.

Da der Antragsteller weder ein Personalvertretungsmandat, noch eine Funktion als Behindertenvertrauensperson einnimmt, die eine Seminarteilnahme aus diesem Grund rechtfertigen würde, dieses Seminar sich nicht mit der strategischen Ausrichtung des Rechnungshofes und seinen speziellen Bedürfnissen und Anforderungen deckt, der Rechnungshof zudem zielgerichtete, speziell auf den Prüfungsprozess abstellende Kommunikationsseminare für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet, die der Antragsteller nicht in Anspruch genommen hat, war nach Abwägung der Interessen die Gewährung eines Sonderurlaubs für dieses konkrete Seminar zu verneinen.

Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, dass sich der Antragsteller bei seinem Antrag auf ein Mitarbeitergespräch für das Jahr 2007 beruft. Vereinbarungen für Seminarbesuche im Zuge von Mitarbeitergesprächen werden in der Regel nur für das jeweils betreffende Jahr getroffen, eine Berufung darauf wäre mittlerweile grundsätzlich irrelevant. Die vom zuständigen Abteilungsleiter gegebene Zusage das gegenständliche Seminar zu besuchen wäre - wie dies dem Antragsteller im Zuge des Gesprächs am 22. August 2011 auch bestätigt wurde - aufrecht.

Im Zuge eines Mitarbeitergespräches mit Abteilungsleitern werden beabsichtigte Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart, nicht aber die Genehmigung von Sonderurlauben zugesagt. Die Genehmigung von Sonderurlauben ist entsprechend den Organisationsvorschriften des Rechnungshofes den Sektionsleitern vorbehalten. Diese internen Organisationsvorschriften sind selbstverständlich auch dem Antragsteller bekannt. Er könnte sich nur wider besseren Wissens auf eine derartige Zusage berufen. Dementsprechend geht auch der Einwand des Antragstellers in seiner Stellungnahme vom 14. September 2011 zum Parteiengehör bezüglich der Sinnhaftigkeit von Vereinbarungen mit Abteilungsleitern ins Leere.

Zum Vorbringen des Antragstellers in seiner Stellungnahme vom 14. September 2011 zum Parteiengehör, dass ihm in den Jahren 2003 bis 2006 Sonderurlaub für Seminarbesuche gewährt worden sei, wird darauf hingewiesen, dass daraus kein Gewohnheitsrecht abgeleitet werden kann. Zudem ist jeder Antrag auf Sonderurlaub entsprechend der Umstände des Einzelfalles für sich allein nach den Voraussetzungen für die Gewährung von Sonderurlaub gemäß § 74 BDG zu beurteilen. Weiters wird in diesem Zusammenhang angemerkt, dass ab dem Jahr 2004 - nach Antritt von Präsident Dr. M, dem qualitative und zielgerichtete Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein

wichtiges Anliegen ist - das Bildungsprogramm des Rechnungshofes - speziell im Bereich Präsentation- und Kommunikation - überarbeitet und sukzessive erweitert wurde. Da nunmehr der Rechnungshof für viele Sachgebiete zielgerichtete und spezielle, auf seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtete, während der Dienstzeit stattfindende Seminare in einem eigenen Bildungsprogramm anbietet, geht der Bedarf an externen, auf Sonderurlaub basierenden Seminaren sukzessive zurück. In diesem Zusammenhang ist auch der Vermerk von Sektionschefin H zu sehen, in dem diese zum Mitarbeitergespräch des Antragstellers für das Jahr 2009 anmerkt, dass primär adäquate Seminare aus dem Bildungsprogramm des Rechnungshofes zu besuchen sind. Eine negative Einstellung der Sektionschefin gegenüber dem Antragsteller kann aus dieser sachlichen Bemerkung entgegen dem Vorbringen des Antragstellers in seiner Stellungnahme vom 14. September 2011 zum Parteiengehör nicht abgeleitet werden.

Ein weiterer wesentlicher dienstlicher Grund für die Gewährung von Sonderurlaub stellt u.a. der Umstand dar, ob der Beamte die Gewährung eines Sonderurlaubs entsprechend würdigt, da es sich um eine einem bestimmten Beamten gewährte Begünstigung handelt, die auch einen Belohnungscharakter in sich birgt. Die Gewährung von Belohnungen und Leistungsprämien haben zum Ziel, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erbringung von Spitzenleistungen qualitativer und quantitativer Art anzuspornen und hervorragende Arbeitsleistungen anzuerkennen. Eine Belohnung würde individuelle Anstrengungen, Leistungen und Erfolge voraussetzen.

Aus diesen Gründen sprachen die überwiegend dienstlichen Interessen gegen die Gewährung des Sonderurlaubs."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof. Der Beschwerdeführer macht Rechtswidrigkeit des Inhaltes des angefochtenen Bescheides sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit dem Antrag geltend, ihn aus diesen Gründen aufzuheben.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in welcher sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§ 45a Abs. 1 und Abs. 2 Z. 2 BDG 1979 idF BGBl. Nr. 550/1994,

lautet:

"Mitarbeitergespräch

§ 45a. (1) Der unmittelbar mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte (Vorgesetzter) hat einmal jährlich mit jedem seiner Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch zu führen.

(2) Das Mitarbeitergespräch umfaßt zwei Teile:

...

2. Vereinbarung von Maßnahmen, die zur Verbesserung

oder Erhaltung der Leistung des Mitarbeiters notwendig und zweckmäßig sind und die dem Mitarbeiter auch im Rahmen seiner längerfristigen beruflichen Entwicklung eröffnet werden sollen; ..."

§ 74 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979) idF BGBl. I Nr. 87/2002, lautet:

"Sonderurlaub

§ 74. (1) Dem Beamten kann auf sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlaß ein Sonderurlaub gewährt werden.

(2) Für die Zeit des Sonderurlaubes behält der Beamte den Anspruch auf die vollen Bezüge.

(3) Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, und darf die dem Anlaß angemessene Dauer nicht übersteigen.

(4) Die Gesamtdauer der für ein Kalenderjahr gewährten Sonderurlaube darf das Ausmaß der auf zwölf Wochen entfallenden regelmäßigen Dienstzeit des Beamten nicht übersteigen."

§ 7l Abs. 3 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970 (im Folgenden: BEinstG) idF BGBl. I Nr. 82/2005, lautet:

"§ 7l. ...

...

(3) Werden nach Beendigung eines Schlichtungsverfahrens Ansprüche geltend gemacht, die eine diskriminierende Entscheidung mittels Bescheides betreffen, und steht ein ordentliches Rechtsmittel offen, hat die Geltendmachung von Ansprüchen im Zuge des Rechtsmittels zu erfolgen. Entscheidet die Dienstbehörde in erster und letzter Instanz, kann die Geltendmachung binnen 14 Tagen ab Bescheidzustellung mittels Antrages auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der diskriminierenden Entscheidung erfolgen. Die Dienstbehörde hat im Fall einer diskriminierenden Entscheidung den erlassenen Bescheid aufzuheben und die Rechtsfrage neu zu entscheiden."

Wenn der Beschwerdeführer zunächst darauf hinweist, dass der angefochtene Bescheid erst nach Ablauf des Zeitraumes, für den Sonderurlaub beantragt wurde, ergangen sei, ist ihm entgegenzuhalten, dass eine verzögerte Erledigung seines Antrages mit der vorliegenden Beschwerde nicht geltend gemacht werden kann.

In der Folge wendet er sich gegen die Auffassung der belangten Behörde, das von ihr erwähnte Mitarbeitergespräch habe nur für das Jahr 2007 Geltung gehabt. Richtig sei zwar, dass zunächst an einen Seminarbesuch im Jahr 2007 gedacht worden sei; freilich habe die Realisierung dieses Planes aus in der Beschwerde näher dargestellten Umständen nicht vor 2011 erfolgen können. Aus diesem Grund vertritt der Beschwerdeführer die Auffassung, dass auch die Teilnahme am hier gegenständlichen Seminar in der Zeit vom 19. bis 20. September 2011 von der im Jahr 2007 getroffenen Bildungsvereinbarung umfasst gewesen sei.

Dem ist Folgendes zu erwidern:

Der Umstand, dass in einem Mitarbeitergespräch gemäß § 45a Abs. 2 Z. 2 BDG 1979 ein Seminarbesuch als Bildungsmaßnahme vorgesehen ist, führt - für sich genommen - nicht zu einem Anspruch des Beamten auf Bewilligung eines Sonderurlaubes für dieses Ereignis (vgl. hiezu auch das hg. Erkenntnis vom heutigen Tage, Zl. 2010/12/0198, auf dessen Entscheidungsgründe in diesem Zusammenhang gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird).

Darüber hinaus ist der belangten Behörde aber auch insoweit nicht entgegen zu treten, wenn sie in ihrer Gegenschrift ausführt, die Vereinbarung aus dem in Rede stehenden Mitarbeitergespräch betreffe das Jahr 2007 und gelte daher nur für dieses Jahr, zumal der Rechnungshof zwischenzeitig ein zielgerichtet auf seine Bedürfnisse ausgerichtetes Kommunikationsseminar in sein Bildungsprogramm aufgenommen habe.

Die belangte Behörde war daher auch nicht verpflichtet, in ihre Ermessensentscheidung den Umstand einzubeziehen, dass eine auf den Besuch des hier gegenständlichen Seminares abzielende Bildungsvereinbarung geschlossen worden wäre (zur Zulässigkeit einer negativen Ermessensentscheidung auch unter Einbeziehung dieses Umstandes in vergleichbaren Fällen wird im Übrigen gleichfalls auf das bereits zitierte hg. Erkenntnis vom heutigen Tage verwiesen).

(Auch) Vor diesem Hintergrund ist die in der Beschwerde weiters relevierte Frage bedeutungslos, ob eine Erledigung der belangten Behörde vom 18. Dezember 2008, mit welcher ein Sonderurlaub für den Besuch eines gleichartigen Seminares im Zeitraum vom 3. Juni bis 6. Juni 2008 versagt worden war, korrekt zugestellt wurde und ihr aus diesem Grund Bescheidcharakter zukam oder nicht. Eine rechtskräftige Erledigung des Antrages des Beschwerdeführers auf Sonderurlaub für ein gleichartiges Seminar vom 19. bis 20. September 2011 kann darin keinesfalls erblickt werden. Umgekehrt könnte sich der Beschwerdeführer nach dem Vorgesagten aber auch dann nicht zum Zweck der Erlangung von Sonderurlaub für das zuletzt genannte Seminar auf eine Bildungsvereinbarung für das Jahr 2007 stützen, wenn eine Entscheidung über den von ihm für den Zeitraum vom 3. Juni bis 6. Juni 2008 beantragten Sonderurlaub noch nicht ergangen wäre.

Wenn er weiters ausführt, dass die von der belangten Behörde erwähnten ab 2007 angebotenen internen Seminare Anfängerseminare gewesen seien, sodass er aus diesem Grunde nicht auf ihren Besuch verwiesen werden dürfe, ist ihm entgegen zu halten, dass er ein derartiges Vorbringen im Verwaltungsverfahren nicht erstattet hat. Das nunmehrige diesbezügliche Beschwerdevorbringen unterliegt daher dem aus § 41 Abs. 1 VwGG abgeleiteten Neuerungsverbot im verwaltungsgerichtlichen Verfahren.

Soweit er sich aber auf seinen Besuch interner Kommunikationsseminare des Rechnungshofes in den Jahren 1986 und 1988 beruft, ist er auf die Darlegung der belangten Behörde zur Weiterentwicklung der Kommunikationstechniken seit dieser Zeit zu verweisen.

Wenn der Beschwerdeführer schließlich kritisiert, dass die von ihm angestrebten Seminare des V unentgeltlich seien, während der Rechnungshof entgegen seiner grundsätzlichen Zielsetzungen nunmehr ein "teures eigenes Seminar"

anbiete, ist ihm entgegen zu halten, dass es eine vom Verwaltungsgerichtshof auch im Zuge dieses Verfahrens nicht zu beurteilende Zweckmäßigkeitsfrage darstellt, ob eine Dienstbehörde - sei es auch aufwändige - eigene Seminare anbietet. Tut sie dies aber, besteht ein eminentes dienstliches Interesse daran, dass diese Seminare auch von den Dienstnehmern besucht werden.

Soweit der Beschwerdeführer sodann unter Bezugnahme auf die Personalvertretungswahlen am 1. Dezember 2004 die Auffassung vertritt, die belangte Behörde gehe zu Unrecht davon aus, dass er nicht zum Stellvertreter der Behindertenvertrauensperson gewählt worden sei, ist er zum einen auf das diese Frage behandelnde hg. Erkenntnis vom heutigen Tage, Zl. 2010/12/0198, zu verweisen. Zum anderen gilt aber, dass die in Rede stehende Wahl gemäß § 22a Abs. 6 erster Satz BEinstG für eine Funktionsperiode von vier Jahren erfolgt war, sodass der Beschwerdeführer auch auf Basis seiner Rechtsaufassung in der Zeit zwischen 19. und 20. September 2011 nicht mehr stellvertretende Behindertenvertrauensperson gewesen sein konnte, zumal er nach den unbestrittenen Feststellungen der belangten Behörde bei der Neuwahl am 25. November 2009 keinesfalls gewählt wurde. Maßgeblich für die Frage der Bewilligung des in Rede stehenden Sonderurlaubes waren aber die Verhältnisse im Jahr 2011, woran auch der Umstand nichts zu ändern vermag, dass über Sonderurlaube für vergleichbare Seminare zu früheren Zeiträumen nicht oder negativ entschieden worden ist.

Weiters macht der Beschwerdeführer geltend, die Bescheidbegründung der belangten Behörde gehe davon aus, dass sich das V-Seminar inhaltlich nicht mit ihren Zielen decke. Diese Behauptung stehe im Widerspruch zur Stellungnahme der belangten Behörde zum Antrag des Beschwerdeführers gemäß § 23a B-GlBG bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission.

Auch dieses Vorbringen unterliegt dem aus § 41 Abs. 1 VwGG abgeleiteten Neuerungsverbot im verwaltungsgerichtlichen Verfahren. Da es im Verwaltungsverfahren nicht erhoben wurde, war die belangte Behörde auch nicht verpflichtet, sich mit allfälligen Widersprüchen ihrer Tatsachenannahmen mit davor von ihr abgegebenen Stellungnahmen auseinander zu setzen.

Soweit der Beschwerdeführer die Annahme der belangten Behörde kritisiert, wonach die Gewährung eines Sonderurlaubes Belohnungscharakter habe, sodass auch stets die Frage zu prüfen sei, ob der Beamte zuvor bewilligte Sonderurlaube entsprechend "gewürdigt" habe, ist ihm entgegen zu halten, dass dieser Aspekt für die Ermessensentscheidung nicht tragend war, wie sich aus der schon im dritten Absatz der Seite 14 des Bescheides enthaltenen Zusammenfassung der für die Antragsabweisung relevanten Ermessensgesichtspunkte ergibt.

Die diesbezüglichen Ausführungen der belangten Behörde am Ende des angefochtenen Bescheides (Seite 15) stellen daher lediglich eine Hilfsbegründung durch Heranziehung eines weiteren Aspekts dar, zumal an der vorzitierten Stelle der Bescheidbegründung bereits zum Ausdruck gebracht wurde, dass auch die übrigen Erwägungen nach Auffassung der belangten Behörde für die Antragsabweisung ausreichen.

Aus diesen Erwägungen braucht auf die Richtigkeit der Annahme eines "Belohnungscharakters" von Sonderurlaub nicht eingegangen werden. Festzuhalten ist jedenfalls, dass - wie auch der Beschwerdeführer einräumt - der angefochtene Bescheid eine diskriminierende (vgl. hiezu gleichfalls das hg. Erkenntnis vom heutigen Tage, Zl. 2010/12/0198) Verknüpfung eines Begehrens nach "Würdigung von Sonderurlaub" mit dem Ausmaß daran anschließender gerechtfertigter Abwesenheiten vom Dienst nicht enthält, wobei der bloße Gebrauch der eben zitierten sprachlich wohl wenig geglückten Formulierung ohne diese Verknüpfung nach Auffassung des Verwaltungsgerichtshofes keine Diskriminierung nach dem Alter oder nach einer Behinderung begründet. Diese würde vielmehr erst durch eine hier nicht erfolgte Verknüpfung mit Abwesenheitszeiten kreiert.

Wenn der Beschwerdeführer weiters rügt, im angefochtenen Bescheid würden keine wie immer gearteten, gegen die Bewilligung des beantragten Sonderurlaubes sprechenden dienstlichen Interessen ins Treffen geführt, ist ihm entgegen zu halten, dass ein solches dienstliches Interesse in der Förderung des Besuches der vom Rechnungshof angebotenen internen Seminaren liegt, wobei eine großzügige Praxis bei der Genehmigung externer Seminare einen in diesem Zusammenhang aus der Sicht der Dienstbehörde unerwünschten Lenkungseffekt im Sinne einer Abnahme des Interesses der Beamten an der Teilnahme an internen Seminaren zur Folge hätte.

Soweit der Beschwerdeführer im Rahmen der Rechtsrüge einen solchen negativen Lenkungseffekt mit der Begründung bestreitet, er habe interne Kommunikationsseminare des Rechnungshofes ohnedies schon zweimal besucht, ist er

auch hier auf die Ausführungen der belangten Behörde zur Fortentwicklung der Kommunikationstechniken zu verweisen. Mit seinem Vorbringen, es sei vor dem Hintergrund dienstlicher Interessen gleichgültig, in welcher Lokalität er ein Seminar besuche, geht er offenkundig von der Gleichwertigkeit des von ihm angestrebten Seminars mit den vom Rechnungshof veranstalteten internen Seminaren vor dem Hintergrund des dienstlichen Interesses aus. In diesem Zusammenhang ist er aber auf die Ausführungen im angefochtenen Bescheid zu verweisen, wonach der Rechnungshof "zielgerichtete, speziell auf den Prüfungsprozess abstellende" Kommunikationsseminare anbiete, während sich das Seminar des V an Personalvertreter richte.

Weiters bringt der Beschwerdeführer vor, die belangte Behörde führe zwar als Ermessensaspekt Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ins Treffen, wonach bei der Gewährung von Sonderurlauben restriktiv vorzugehen sei, wobei jedoch umgekehrt anderen Beamten durchaus Sonderurlaub gewährt werde. Der Beschwerdeführer verweist in diesem Zusammenhang auf § 5 der Frauenförderungspläne des Rechnungshofes, BGBl. II Nr. 84/2008 bzw. BGBl. II Nr. 118/2010. Dem ist zunächst entgegen zu halten, dass sich diese Bestimmungen nicht auf den hier gegenständlichen Zeitraum beziehen, weil sie retrospektiv zurückliegende Zeiträume behandeln.

Aus § 5 des Frauenförderungsplanes des Rechnungshofes 2012 und 2013,BGBl. II Nr. 311/2012, ist zwar zu entnehmen, dass sich Bedienstete des Rechnungshofes in den Jahren 2010 und 2011 u.a. auch für "externe Seminare" angemeldet und solche auch besucht haben. Bei den wiedergegebenen Zahlen fällt freilich auf, dass die Anmeldungen und Besuche interner Seminare um ein Vielfaches höher waren als jene externer Seminare, sodass allein aus diesen Zahlen ohne nähere Erklärung auf eine besonders großzügige Praxis bei der Gewährung von Sonderurlauben auch dann nicht geschlossen werden könnte, wenn man unterstellen wollte, dass für alle externen Seminare auch Sonderurlaub gewährt wurde.

Soweit der Beschwerdeführer diskriminierendes Verhalten im Zusammenhang mit inhaltlichen Entscheidungen über seinen Sonderurlaub in der Vergangenheit behauptet, wie dies Gegenstand des Verfahrens zur hg. Zl. 2010/12/0198 war, genügt es gleichfalls, ihn in diesem Zusammenhang auf das hg. Erkenntnis vom heutigen Tage zu dieser Geschäftszahl zu verweisen, wonach durch die inhaltliche Versagung von Sonderurlaub keine Diskriminierung erfolgt ist.

Darüber hinaus gilt, dass der Beschwerdeführer, wollte er spezifische Ansprüche nach dem BEinstG auf Grund des Inhaltes des hier gegenständlichen Bescheides geltend machen, gemäß § 7l Abs. 3 zweiter Satz BEinstG vorzugehen gehabt hätte.

Wenn der Beschwerdeführer schließlich meint, für die Frage der Genehmigung des in Rede stehenden Sonderurlaubes sei es auch im Ermessensbereich gleichgültig, ob er gewählter Stellvertreter der Behindertenvertrauensperson sei oder sich als Behinderter ohne Innehabung einer solchen formalen Position für die Anliegen dieser Gruppe engagiere, so teilt der Verwaltungsgerichtshof diese Auffassung nicht. Bei Abwägung der fü

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at