

# TE Bvwg Erkenntnis 2020/5/5 W257 2216696-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 05.05.2020

## Entscheidungsdatum

05.05.2020

## Norm

B-VG Art133 Abs4

PVG §10

PVG §11

PVG §12

PVG §2

PVG §3

PVG §41

PVG §9

## Spruch

W257 2216696-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Herbert MANTLER, MBA als Vorsitzender sowie und die fachkundigen Laienrichter Mag.a Gisela MÜLLER und Mag. Johann PEHAM als Beisitzer/innen als Beisitzer über die Beschwerde des XXXX , gegen den Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde vom 22.02.2019, Zl. XXXX , in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

## Text

BEGRÜNDUNG:

I. Verfahrensgang:

Der Beschwerdeführer bewarb sich am XXXX 2018 um die Planstelle des XXXX im Stadtpolizeikommando (im Folgenden kurz "SPK" genannt) in XXXX XXXX Für die Planstelle gab es noch XXXX weitere dienststelleninterne Bewerbungen.

Mit Schreiben vom XXXX 2018 teilte der Stadtpolizeikommandant der Landespolizeidirektion XXXX (im Folgenden kurz

"LPD XXXX " genannt) die Bewertungen der eingelangten Bewerbungen mit. Zwei Bewerberinnen ( XXXX ) wurden darin als "sehr gut geeignet" bezeichnet, die übrigen Bewerber (darunter der BF) wurden als "bedingt geeignet" bzw. als "nicht geeignet" eingestuft.

Aus der Stellungnahme des Fachausschusses (im Folgenden kurz "FA" genannt) vom XXXX 2019 ergibt sich, dass die LPD XXXX dem FA ihren Einteilungsvorschlag mit Schreiben vom XXXX 2018 mitteilte. Vom FA wurden in weiterer Folge für die FA-Sitzung am XXXX 2018 alle verfügbaren schriftlichen Unterlagen zu den Bewerber/innen angefordert. Daraus ergab sich, dass nicht nur die vorgeschlagene Bewerberin XXXX als "sehr gut geeignet" beschrieben worden sei, sondern auch eine weitere Bewerberin ( XXXX ), welche darüber hinaus bei einigen Laufbahndaten längere Verwendungszeiten aufweise. Daraufhin ersuchte der FA im Zuge seiner Sitzung am XXXX 2018 den Dienststellenausschuss (im Folgenden kurz "DA" genannt) beim SPK XXXX um Besprechung und Abklärung der Details für diesen Besetzungsvorschlag. Zusätzlich wurde der DA um eine Stellungnahme zum Ergebnis dieser Beratungen ersucht.

Mit den Nachbesetzungsvorschlägen des SPK XXXX hat sich der DA in der Sitzung vom XXXX 2018 auseinandergesetzt. In diesem Zusammenhang wurden dem DA vom SPK XXXX die schriftlichen Bewerbungen samt Laufbahndatenblättern, der Bewertungsbericht des Fachbereichsleiters XXXX (mit dem Vorschlag XXXX ), des Leiters des Kriminalreferats (mit dem Vorschlag XXXX ) sowie des Stadtpolizeikommandanten (mit dem Vorschlag XXXX ) zur Verfügung gestellt. Ein Quervergleich zwischen XXXX ergab, dass beide als "sehr gut geeignet" eingestuft wurden, XXXX allerdings in Bezug auf das Lebensalter, Polizeieintritt und bei der XXXX -Ernennung älter sei, weshalb der Stadtpolizeikommandant ersucht wurde, detaillierter zu begründen, worin seitens des SPK XXXX der Eignungsvorsprung ihrer bevorzugten Kandidatin ( XXXX ) liege. Dieser sah in Übereinstimmung mit dem Leiter des Kriminalreferats und des Fachbereichsleiters den entscheidenden Grund darin, dass die bevorzugte Mitbewerberin seit mehr als XXXX Jahren als dienstführende Kriminalbeamtin und darüber hinaus seit XXXX 2017 genau jene Tätigkeiten und Funktionsaufgaben im XXXX wahrnehme, die von der Hauptsachbearbeiterin in diesem Fachbereich des Kriminalreferats auch zukünftig erfüllt werden müssten. Schlussendlich erhob der DA nach internen Beratungen gegen den Einteilungsvorschlag des SPK XXXX keine Einwendungen.

In der Stellungnahme vom XXXX 2019 führte der FA aus, dass in der FA-Sitzung vom XXXX .2018 der Besetzungsvorschlag der LPD XXXX neuerlich mit allen verfügbaren Unterlagen der Bewerber/innen sowie der Stellungnahme des DA beraten und schlussendlich dem Besetzungsvorschlag ( XXXX ) aufgrund dessen Nachvollziehbarkeit zugestimmt wurde. Weiters wurde ausgeführt, dass zudem keine Aussichten für einen durchsetzbaren Gegenvorschlag für den Beschwerdeführer auf Basis der vorliegenden Eignungsbeschreibungen, der Informationen und Erläuterungen des Stadtpolizeikommandanten und der durchgeführten Laufbahnvergleiche erkennbar gewesen seien. Der Beschwerdeführer habe sich überdies nicht im Reihungsvorschlag der SPK XXXX unter den als "sehr gut geeigneten" Bewerbern befunden. Ein Gegenantrag für die Einteilung des Beschwerdeführers für diese Planstelle sei daher nicht gestellt worden.

Die Planstelle wurde schließlich mit XXXX besetzt.

Mit E-Mail vom XXXX 2019 monierte der Beschwerdeführer eine Verletzung des § 2 PVG.

Mit Schreiben vom XXXX 2019 teilte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer und dem FA mit, welchen Sachverhalt sie als erwiesen annehme und forderte die Parteien zur Stellungnahme auf.

In der darauf bezogenen E-Mail vom XXXX 2019 führte der FA aus, dass die Zusammenfassung der belangten Behörde nachvollzogen werden könne.

Mit E-Mail vom XXXX 2019 führte der Beschwerdeführer aus, dass ihm nicht klar sei, ob der DA oder der FA zuständig sei. Sollten Beratungen notwendig sein, müssten diese auch vom FA durchgeführt werden. Da der Leiter des Fachbereichs gleichzeitig auch FBL und Mitglied des DA sei, sei eine Unvereinbarkeit zu prüfen. Auch sei von der belangten Behörde zu prüfen, ob die Beurteilungen nicht äußerst mangelhaft durchgeführt worden seien. Abschließend monierte der Beschwerdeführer, dass bei Planpostenbesetzungen alles "freihändig" erfolge und das Bewerbungssystem im Bereich der Polizei schnellstens geändert werden müsse.

Mit Bescheid vom 22.02.2019 wies die belangte Behörde den Antrag des Beschwerdeführers mangels Gesetzeswidrigkeit der Geschäftsführung des FA ab. Zunächst wurde ausgeführt, dass den Sachverhaltsfeststellungen der belangten

Behörde im Schreiben vom XXXX 2019 eindeutig zu entnehmen sei, dass der FA zuständiges Personalvertretungsorgan im gegenständlichen Verfahren sei. Eine mögliche Unvereinbarkeit des Leiters des XXXX, der Mitglied des DA beim SPK XXXX sei, sei ohne Relevanz, zumal lediglich die Geschäftsführung des FA der aufsichtsbehördlichen Prüfung unterliege. Auch bestehe für das Bewerbungssystem im Bereich der Polizei keine Zuständigkeit der belangten Behörde. Durch die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Bewerbungen in längerer Diskussion in zwei FA-Sitzungen anhand aller vorliegenden Bewerbungsunterlagen vor seiner Beschlussfassung, sich der Bewertung des Dienstgebers für die Nachbesetzung der ausgeschriebenen Planstelle anzuschließen, habe der FA seinen weiten ihm vom Gesetzgeber im PVG eingeräumten Ermessensspielraum nicht überschritten. Diese Vorgangsweise des FA stehe mit den Vorgaben des § 2 PVG nicht in Widerspruch, weil er sich im Rahmen seiner Geschäftsführung sachlich mit der Problematik des Falls im gebotenen Umfang auseinandergesetzt habe und seine Entscheidung auch mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG von der Personalvertretung zu wahrenden Grundsätzen nicht in erkennbarem Widerspruch stehe. Der FA habe sich somit bei seiner Entscheidung im Rahmen des ihm eingeräumten weiten Ermessens- und Auslegungsspielraums bewegt, weshalb sein Beschluss vom XXXX 2018, sich für die Besetzung der ausgeschriebenen Funktion der Bewertung des Dienstgebers und des DA beim SPK XXXX anzuschließen, in gesetzmäßiger Geschäftsführung erfolgt sei.

Dagegen richtet sich die vorliegende "Berufung" (!), welche fristgerecht bei der belangten Behörde einlangte. Darin wird im Wesentlichen ausgeführt, dass vom FA nur zwei Bewerbungen berücksichtigt worden seien, obwohl sich auch andere Beamte beworben hätten. Der Beschwerdeführer sei im Gegensatz zur ausgewählten Bewerberin bereits seit XXXX dienstführende(r) Beamte(r). Auch befürchte ein DA-Mitglied, dass sich die ausgewählte Bewerberin bei der "Gleichheitskommission" beschweren würde, sollte sie nicht genommen werden.

## II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

### 1. Feststellungen

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist dem Stadtpolizeikommando XXXX zur Dienstleistung zugewiesen.

Der Beschwerdeführer bewarb sich am XXXX 2018 um die Planstelle des XXXX im Stadtpolizeikommando in XXXX. Für die Planstelle gab es noch XXXX weitere dienststelleninterne Bewerbungen.

Der Beschwerdeführer ist seit XXXX in diesem Sachgebiet im Bereich des SPK XXXX eingeteilt und war von XXXX bei der Gendarmerie, XXXX betraut.

Mit Schreiben vom XXXX 2018 teilte der Stadtpolizeikommandant der LPD XXXX die Bewertungen der eingelangten Bewerbungen mit. Zwei Bewerberinnen (XXXX) wurden darin als "sehr gut geeignet" bezeichnet, die übrigen Bewerber (darunter der BF) wurden als "bedingt geeignet" bzw. als "nicht geeignet" eingestuft.

Die LPD XXXX teilte dem FA den Einteilungsvorschlag (XXXX) mit Schreiben vom XXXX 2018 mit. Da sich aus den angeforderten Unterlagen ergab, dass neben der vorgeschlagenen Bewerberin auch eine weitere Mitbewerberin mit "sehr gut geeignet" bezeichnet worden ist und darüber hinaus bei einigen Laufbahndaten längere Verwendungszeiten aufwies, ersuchte der FA im Zuge seiner Sitzung am XXXX 2018 den DA beim SPK XXXX um Besprechung und Abklärung der Details für diesen Besetzungsvorschlag und um Abgabe einer Stellungnahme.

Mit den Nachbesetzungsvorschlägen des SPK XXXX hat sich der DA in der Sitzung vom XXXX 2018 auseinandergesetzt. In diesem Zusammenhang wurden dem DA vom SPK XXXX die schriftlichen Bewerbungen samt Laufbahndatenblättern, der Bewertungsbericht des Fachbereichsleiters XXXX (mit dem Vorschlag XXXX), des Leiters des Kriminalreferats (mit dem Vorschlag XXXX) sowie des Stadtpolizeikommandanten (mit dem Vorschlag XXXX) zur Verfügung gestellt. Ein Quervergleich zwischen XXXX ergab, dass beide als "sehr gut geeignet" eingestuft wurden, XXXX allerdings in Bezug auf das Lebensalter, Polizeieintritt und bei der XXXX-Ernenennung älter ist. Nach Aufforderung zur detaillierteren Begründung sah der Stadtpolizeikommandant in Übereinstimmung mit dem Leiter des Kriminalreferats und des Fachbereichsleiters den entscheidenden Grund darin, dass die bevorzugte Mitbewerberin (XXXX) seit mehr als XXXX Jahren als dienstführende(r) Kriminalbeamte(r) ist und darüber hinaus seit XXXX 2017 genau jene Tätigkeiten und Funktionsaufgaben im XXXX wahrnimmt, die von der Hauptsachbearbeiterin in diesem Fachbereich des Kriminalreferats auch zukünftig erfüllt werden müssen. Schlussendlich erhob der DA nach internen Beratungen gegen den Einteilungsvorschlag des SPK XXXX keine Einwendungen.

In der FA-Sitzung vom XXXX 2018 wurde der Besetzungsvorschlag der LPD XXXX neuerlich mit allen verfügbaren

Unterlagen der Bewerber/innen sowie der Stellungnahme des DA beraten und schlussendlich dem Besetzungsvorschlag aufgrund dessen Nachvollziehbarkeit zugestimmt. Ein Gegenantrag für die Einteilung des Beschwerdeführers für diese Planstelle wurde nicht gestellt.

Die Planstelle wurde schließlich mit XXXX besetzt.

## 2. Beweiswürdigung

Diese unstrittigen Feststellungen konnten auf Grundlage der Aktenlage und dem dahingehend übereinstimmenden Vorbringen der Verfahrensparteien getroffen werden. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die von der belangten Behörde an die Verfahrensparteien zugesandten Sachverhaltsdarstellung zu verweisen, welcher der Beschwerdeführer nicht substantiiert widersprach.

## 3. Rechtliche Beurteilung

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 41d PVG liegt gegenständlich eine Senatszuständigkeit vor.

### Zu A) Zur Abweisung der Beschwerde

Vorauszuschicken ist, dass die vom Beschwerdeführer erhobene "Berufung" als Beschwerde gewertet werden kann. Die Bezeichnung des ergriffenen Rechtsmittels des nicht rechtsfreundlich vertretenen Beschwerdeführers mit "Berufung" schadet dabei nicht, zumal aus dem Inhalt klar erkennbar ist, dass gegen den angefochtenen Bescheid das zulässige Rechtsmittel - nämlich eine Beschwerde - ergriffen werden soll (vgl. VwGH 30.06.2011, 2009/07/0151). Es kann nicht zum Nachteil des Beschwerdeführers gereichen, wenn er das einzubringende Rechtsmittel falsch als Berufung anstatt als Beschwerde bezeichnet, zumal klar erkennbar ist, dass der Beschwerdeführer das zulässige Rechtsmittel gegen eine Entscheidung einer Verwaltungsbehörde einbringen wollte und letztlich auch eingebracht hat.

Die hier maßgeblichen Bestimmungen des Bundes-PersonalvertretungsgesetzBGBI 1971/284 idFBGBI I 2019/58 (im Folgenden kurz PGV genannt) haben - auszugsweise - nachfolgenden Wortlaut:

§ 2. (1) Die Personalvertretung ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden.

(2) Die Personalvertretung hat sich bei ihrer Tätigkeit von dem Grundsatz leiten zu lassen, den Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen. Sie hat dabei auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen. [...]

§ 3. (1) Organe der Personalvertretung sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

- a) die Dienststellenversammlung,
- b) der Dienststellenausschuss (Vertrauenspersonen),
- c) der Fachausschuss,
- d) der Zentralausschuss und
- e) der Dienststellen(Fach-, Zentral)wahlausschuss.

(2) Der Wirkungsbereich der Dienststellenversammlung und des Dienststellenausschusses (Vertrauenspersonen) erstreckt sich auf die Bediensteten der Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes (§ 4), bei der der Dienststellenausschuss errichtet ist.

(3) Der Wirkungsbereich des Fachausschusses erstreckt sich auf die Bediensteten jener Dienststelle, bei der der Fachausschuss errichtet ist (§ 11 Abs. 1), sowie jener Dienststellen, die dieser Dienststelle nachgeordnet sind. Ist der Fachausschuss für Bedienstete bestimmter Verwendungen errichtet, so erstreckt sich sein Wirkungsbereich auf jene Bediensteten der Dienststelle, bei der der Fachausschuss errichtet ist, sowie der ihr nachgeordneten Dienststellen, die den Verwendungen angehören, für die der Fachausschuss errichtet ist.

(4) Der Wirkungsbereich des Zentralausschusses erstreckt sich auf die Bediensteten aller Dienststellen des Ressorts, für die der Zentralausschuss errichtet ist (§ 13 Abs. 1).

(5) Die Gesamtheit der von einem Zentralausschuss vertretenen Bediensteten besitzt Rechtspersönlichkeit. Die gesetzliche Vertretung obliegt der oder dem Vorsitzenden des Zentralausschusses, in Dienststellen, die keinem Ressort angehören (§ 13 Abs. 2), dem Vorsitzenden des Dienststellenausschusses.

(6) Personalvertreterinnen oder Personalvertreter im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Mitglieder der Dienststellenausschüsse, der Fachausschüsse und der Zentralausschüsse sowie die Vertrauenspersonen. [...]

§ 9. (1) Der Dienststellenausschuss ist zur Erfüllung aller jener im § 2 umschriebenen Aufgaben berufen, die nicht ausdrücklich anderen Einrichtungen der Personalvertretung vorbehalten sind. Dabei sind beabsichtigte Maßnahmen vor ihrer Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung gemäß § 10 rechtzeitig und eingehend mit dem Dienststellenausschuss zu verhandeln. In diesem Sinne obliegt dem Dienststellenausschuss insbesondere die Mitwirkung:

a) bei der Durchführung und Überwachung der Einhaltung von Vorschriften und Anordnungen über den Dienstnehmerschutz und die Sozialversicherung; in diesen Belangen kann erforderlichenfalls die zuständige Aufsichtsbehörde angerufen werden;

b) bei Anträgen der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle auf Übernahme von Bediensteten in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, auf Ernennungen oder auf Überstellung von Bediensteten;

[...]

(2) Mit dem Dienststellenausschuss ist im Sinne des § 10 das Einvernehmen herzustellen:

a) in allgemeinen Personalangelegenheiten, die nach ihrer Bedeutung nicht über den Wirkungsbereich des Dienststellenausschusses hinausgehen;

b) bei der Erstellung und Änderung des Dienstplanes einschließlich der zeitlichen Lagerung der Ruhepausen und der Diensterteilung; soweit sich diese über einen längeren Zeitraum oder auf mehrere Bedienstete bezieht;

[...]

(3) Dem Dienststellenausschuss sind schriftlich mitzuteilen:

a) die Aufnahme und die Angabe, ob diese zur Vertretung erfolgt, die Diensterteilung, die Versetzung, die Betrauung einer Bediensteten oder eines Bediensteten mit einer Vorgesetztenfunktion und die Abberufung von der bisherigen Verwendung (Funktion), und zwar bevor eine solche Verfügung getroffen wird, sowie die vorübergehende, mindestens 29 aufeinanderfolgende Kalendertage dauernde vertretungsweise oder provisorische Verwendung in einer Vorgesetztenfunktion nach Ablauf dieser Frist, soweit diese Verwendung nicht auf Grund einer ständigen Vertretungsregelung erfolgt;

b) Anträge auf Zuordnung von Arbeitsplätzen zu den Grundlaufbahnen und Funktionsgruppen der einzelnen Verwendungsgruppen;

[...]

(4) Weiters obliegt es dem Dienststellenausschuss:

a) Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen Nutzen und im Interesse der Bediensteten den Dienstbetrieb zu fördern;

b) sofern dies von einer oder einem Bediensteten für ihre oder seine Person verlangt wird, diese oder diesen in Einzelpersonalangelegenheiten, und zwar auch in Fällen, in denen sich die oder der Bedienstete nicht auf ein ihr oder ihm aus dem Dienstverhältnis zustehendes Recht berufen kann, zu vertreten; die dienstrechtlichen Vorschriften über die Befugnis zur Disziplinarverteidigung bleiben unberührt;

c) an der Besichtigung von Dienststellen durch behördliche Organe, sofern diese nicht Kontrollen des Dienstbetriebes dient, teilzunehmen; die Dienststellenausschüsse sind von solchen Besichtigungen rechtzeitig in Kenntnis zu setzen;

d) in den Angelegenheiten der §§ 27 und 28 tätig zu werden. [...]

§ 10. (1) Beabsichtigte Maßnahmen der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle im Sinne des § 9 Abs. 1 sind dem Dienststellenausschuss spätestens zwei Wochen vor ihrer Durchführung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Maßnahmen, hinsichtlich derer mit dem Dienststellenausschuss das Einvernehmen herzustellen ist (§ 9 Abs. 2), sind spätestens zwei Wochen vor ihrer beabsichtigten Durchführung dem Dienststellenausschuss nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Die Verständigung nach § 9 Abs. 1 oder das Einvernehmen gilt als hergestellt, wenn der Dienststellenausschuss zur geplanten Maßnahme die ausdrückliche Zustimmung gibt oder sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Mitteilung der geplanten Maßnahme nicht äußert. Der Dienststellenausschuss kann innerhalb der zweiwöchigen Frist Einwendungen erheben und allenfalls Gegenvorschläge machen. Die Einwendungen oder Gegenvorschläge sind zu begründen.

(3) Die im zweiten und dritten Satz des Abs. 2 genannte Frist kann auf begründeten Antrag des Dienststellenausschusses angemessen verlängert werden. Bei Maßnahmen, die keinen Aufschub erleiden dürfen, kann eine kürzere Äußerungsfrist bestimmt werden. Auf Maßnahmen, die sofort getroffen werden müssen, insbesondere bei drohender Gefahr und in Katastrophenfällen, sowie bei Alarm- und Einsatzübungen sind die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 nicht anzuwenden; der Dienststellenausschuss ist jedoch unverzüglich von der getroffenen Maßnahme zu verständigen.

(3a) Bei beabsichtigten Maßnahmen, die dem Dienststellenausschuss schriftlich mitzuteilen sind, gilt Folgendes:

a) die Mitteilung einer beabsichtigten Aufnahme, Versetzung oder Betrauung mit einer Vorgesetztenfunktion gemäß § 9 Abs. 3 lit. a hat spätestens zwei Wochen vor ihrer Durchführung zu erfolgen;

b) in den übrigen Fällen des § 9 Abs. 3 lit. a sowie in den Fällen des § 9 Abs. 3 lit. b und lit. e hat die Mitteilung spätestens zwei Wochen vor ihrer Durchführung, in Dringlichkeitsfällen jedoch spätestens am Tage ihres Wirksamkeitsbeginns zu erfolgen;

c) im Fall des § 9 Abs. 3 lit. l hat die Mitteilung ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor der Maßnahme zu erfolgen, dass eine Beratung über deren Gestaltung noch durchgeführt werden kann.

(4) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle hat sich auf Verlangen des Dienststellenausschusses mit diesem über Anträge, Anregungen und Vorschläge dieses Ausschusses zu beraten; einem solchen Verlangen ist binnen zwei Wochen Rechnung zu tragen. Das Beratungsergebnis ist von der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle in Form einer Niederschrift festzuhalten.

(5) Kommt eine Verständigung im Sinne des § 9 Abs. 1 oder ein Einvernehmen im Sinne des § 9 Abs. 2 nicht zustande oder entspricht die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle den schriftlichen Einwendungen des Dienststellenausschusses binnen zwei Wochen nicht im vollen Umfang, so hat sie oder er dies dem Dienststellenausschuss unter Angabe der Gründe ohne unnötigen Aufschub schriftlich bekanntzugeben. Dasselbe gilt, wenn die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle glaubt, schriftlich eingebrachten Anträgen, Anregungen und Vorschlägen des Dienststellenausschusses (Abs. 4) nicht nachkommen zu können. Wenn es der Dienststellenausschuss in diesen Fällen innerhalb einer Frist von zwei Wochen verlangt, so ist die Angelegenheit im Dienstweg der sachlich zuständigen übergeordneten Dienststelle, bei der ein für die Angelegenheit zuständiger Fachausschuss errichtet ist, wenn eine solche Dienststelle nicht besteht, der Zentralstelle binnen zwei Wochen vorzulegen. Eine schriftliche Äußerung des Dienststellenausschusses ist in diesem Falle dem Vorlageakt anzuschließen. Maßnahmen

1. gemäß § 9 Abs. 1, ausgenommen die in lit. h, i, k, l, n und o genannten, und

2. gemäß § 9 Abs. 2,

hinsichtlich derer der Dienststellenausschuss Einwendungen oder Gegenvorschläge vorgebracht hat, haben solange zu unterbleiben, bis über diese Einwendungen oder Gegenvorschläge endgültig abgesprochen ist; den Aufschub gemäß Z 1 muss der Dienststellenausschuss ausdrücklich verlangen.

(6) Die Leiterin oder der Leiter der übergeordneten Dienststelle hat, wenn sie oder er glaubt, den Einwendungen oder Anträgen (Anregungen, Vorschlägen) nicht oder nicht in vollem Umfang entsprechen zu können, dies umgehend, längstens binnen zwei Wochen dem bei seiner Dienststelle gebildeten und für die Angelegenheit zuständigen Fachausschuss bekanntzugeben. Der Fachausschuss hat der Leiterin oder dem Leiter der übergeordneten Dienststelle unverzüglich, längstens jedoch binnen zwei Wochen mitzuteilen, ob sie oder er Beratungen mit ihr oder ihm verlangt

oder ob die Angelegenheit unverzüglich der Zentralstelle vorgelegt werden soll. Dem Verlangen des Fachausschusses ist binnen zwei Wochen Rechnung zu tragen. Äußert sich der Fachausschuss nicht fristgerecht, ist die Leiterin oder der Leiter der übergeordneten Dienststelle berechtigt, in dieser Angelegenheit endgültig abzusprechen.

(6a) Finden Beratungen zwischen der Leiterin oder dem Leiter der übergeordneten Dienststelle und dem Fachausschuss statt, ist das Ergebnis der Beratungen von der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle schriftlich festzuhalten; eine Ausfertigung ist dem Fachausschuss ohne unnötigen Aufschub zuzustellen. Haben die Beratungen zu keinem Einvernehmen geführt, so ist die Angelegenheit binnen zwei Wochen der Zentralstelle vorzulegen, wenn dies der Fachausschuss binnen zwei Wochen nach Zustellung der schriftlichen Ausfertigung verlangt.

(7) Kann zwischen den sachlich für die Behandlung der Angelegenheit berufenen Organen der Zentralstelle und dem zuständigen Zentralausschuss ein Einvernehmen ohne unnötigen Aufschub, längstens aber binnen sechs Wochen, nicht erzielt werden, so entscheidet die zuständige Leiterin oder der zuständige Leiter der Zentralstelle ohne unnötigen Aufschub nach Beratung der Angelegenheit mit dem Zentralausschuss. Die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle hat, sofern es der Zentralausschuss verlangt, vor ihrer oder seiner Entscheidung ein Gutachten der Personalvertretungsaufsichtsbehörde (§§ 39 ff.) einzuholen. Entspricht die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle dem Verlangen des Zentralausschusses nicht binnen zwei Wochen, so kann der Zentralausschuss den Antrag binnen weiteren zwei Wochen bei der Personalvertretungsaufsichtsbehörde stellen. Langt dieses Gutachten nicht binnen vier Wochen ab dem Zeitpunkt seiner Anforderung bei der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle ein, so ist diese oder dieser berechtigt, ihre oder seine Entscheidung zu treffen, ohne das Gutachten abzuwarten.

(8) Die Entscheidung der Leiterin oder des Leiters der Zentralstelle gemäß Abs. 7 hat nach dem Grundsatz zu erfolgen, dass durch die zu treffende Maßnahme soziale sowie dienstrechtliche Härten für die Bediensteten vermieden werden. Kann eine soziale oder dienstrechtliche Härte jedoch nicht gänzlich vermieden werden, ist so vorzugehen, dass nur eine möglichst geringe Zahl von Bediensteten hiedurch betroffen wird.

(9) Maßnahmen nach § 9 Abs. 1 lit. i, die unter Verletzung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes getroffen wurden, sind aufgrund eines Antrages des betroffenen Bediensteten nach den für sein Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären, wenn der Antrag (die Klage) innerhalb von sechs Wochen gestellt (eingebracht) wird. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der betroffene Bedienstete von der Gesetzesverletzung Kenntnis erlangt hat, spätestens jedoch sechs Monate nach dem Tag, mit dessen Ablauf das Dienstverhältnis durch die Maßnahme gemäß § 9 Abs. 1 lit. i endet.

(10) Bestehen in einer Angelegenheit des § 9 Abs. 1 Mitwirkungsrechte mehrerer Organe der Personalvertretung eines Ressorts oder ist in einer Angelegenheit des § 9 Abs. 2 das Einvernehmen mit mehreren Organen der Personalvertretung eines Ressorts herzustellen, so sind diese gemeinsam zu befassen.

§ 11. (1) Am Sitz folgender Dienststellen sind Fachausschüsse einzurichten:

1. bei den Landespolizeidirektionen für die der Landespolizeidirektion oder deren nachgeordneten Dienststellen angehörenden Bediensteten im Sinne des § 13 Abs. 1 Z 1 lit. a (Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der Landespolizeidirektion),
2. bei der Landespolizeidirektion Wien ein weiterer, und zwar für die der Landespolizeidirektion Wien angehörenden Bediensteten der Sicherheitsverwaltung gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 lit. b (Fachausschuss für die Bediensteten der Sicherheitsverwaltung bei der Landespolizeidirektion), [...]

§ 12. (1) Aufgabe des Fachausschusses ist es,

- a) in Angelegenheiten im Sinne des § 9, die über den Wirkungsbereich eines Dienststellenausschusses, nicht jedoch über den Wirkungsbereich des Fachausschusses hinausgehen, mitzuwirken;
- b) in den Fällen des § 10 Abs. 6a mit der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle zu beraten, bei der der Fachausschuss bestellt ist;
- c) den Fachwahlausschuss zu bestellen (§ 17 Abs. 2);
- d) in den Fällen der §§ 27 und 28 mitzuwirken.

§ 41. (1) Der Aufsichtsbehörde obliegt die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane, welche insbesondere die Sorge um die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung umfasst. Die Aufsicht erfolgt von

Amts wegen oder auf Antrag einer Person oder eines Organs der Personalvertretung, die oder das die Verletzung ihrer oder seiner Rechte durch rechtswidrige Geschäftsführung behauptet. Bescheide und Verordnungen der Organe der Personalvertretung unterliegen nicht der Aufsicht.

(2) Die Aufsichtsbehörde ist bei Handhabung ihres Aufsichtsrechts insbesondere berechtigt, erforderliche Auskünfte von den betroffenen Personalvertretungsorganen einzuholen, rechtswidrige Beschlüsse der Personalvertretungsorgane aufzuheben und ein Personalvertretungsorgan aufzulösen, wenn es seine Pflichten dauernd verletzt. Die Aufhebung von Beschlüssen und die Auflösung eines Personalvertretungsorgans erfolgt durch Bescheid.

(3) Die betroffenen Personalvertretungsorgane haben der Aufsichtsbehörde die verlangten Auskünfte umgehend zu erteilen. Bei diesen Auskünften gilt die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 26 nicht. [...]

Der belangten Behörde ist in Bezug auf die dem Beschwerdeführer zukommenden Antragslegitimation iSd § 41 PVG zuzustimmen.

Die Besetzung der ausgeschriebenen Funktion im SPK XXXX erfolgte gegenständlich durch die LPD XXXX als Dienstbehörde. Auf dieser Ebene ist gemäß § 11 PVG der FA eingerichtet dessen Aufgaben in den §§ 12 iVm mit 9 PVG näher geregelt sind. Der belangten Behörde ist somit zuzustimmen, wenn sie den FA als zuständiges Personalvertretungsorgan für den Beschwerdeführer im gegenständlichen Verfahren annimmt. Eine Zuständigkeit des DA bestand damit nicht. Dabei wird nicht verkannt, dass sich der DA in seiner Sitzung vom XXXX 2018 mit den Nachbesetzungsvorschlägen des SPK XXXX für die ausgeschriebene Planstelle auseinander gesetzt hat. Bei dieser Besprechung handelte es sich jedoch um keine Beratung des DA mit dem Dienststellenleiter nach § 10 PVG, sondern lediglich um eine Besprechung über Ersuchen des FA für dessen Entscheidungsfindung. Aus der an den FA gerichteten Stellungnahme lässt sich im Übrigen kein förmliches Vorgehen (bspw. eine Abstimmung, Beschlussfassung oder Mitteilung des Beschlussergebnisses) und damit auch kein gesetzwidriges Vorgehen ableiten.

Ebenso kann der belangten Behörde nicht entgegen getreten werden, wenn sie die mögliche Unvereinbarkeit des Leiters des XXXX XXXX, welcher zugleich Mitglied des DA beim SPK XXXX sei, im gegenständlichen Fall für nicht relevant ansieht, zumal lediglich die Geschäftsführung des FA der aufsichtsbehördlichen Prüfung unterliegt. In diesem Zusammenhang unterblieben zudem substantiierte Ausführungen des Beschwerdeführers.

Bei der Mitwirkung bei Planstellenbesetzungen räumt das Gesetz der Personalvertretung insofern einen weiten Spielraum ein, als sie bei der 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 wahren Interessen im klaren Widerspruch stehen oder wenn sie jede sachliche Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lässt (vgl. A21-PVAK/11 uvm mit Hinweis auf Schragel, PVG, § 2 Rz 17).

Der belangten Behörde kann nicht entgegengetreten werden, wenn sie keine Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des FA erkennt. Der FA hat alle verfügbaren schriftlichen Unterlagen zu den Bewerber/innen angefordert und den DA um eine Stellungnahme ersucht. In der darauffolgenden FA-Sitzung wurde der Besetzungsvorschlag der LPD XXXX unter Berücksichtigung der Stellungnahme des DA erneut beraten. Die belangte Behörde hat im angefochtenen Bescheid schlüssig dargelegt, dass der FA seine Entscheidung aufgrund sachlicher und nachvollziehbarer Überlegungen getroffen hat und damit zu einem nicht unvertretbaren Ergebnis gekommen ist.

Anhaltspunkte für eine unsachliche gegen den Beschwerdeführer gerichtete Vorgangsweise wurden vom Beschwerdeführer auch nicht substantiiert aufgezeigt und waren auch für das Gericht nicht erkennbar. Der allgemein gehaltenen Behauptung des Beschwerdeführers, dass vom FA nur zwei Bewerbungen berücksichtigt worden wären, ist zu entgegen, dass sich der FA in seinen beiden Sitzungen mit allen Unterlagen sämtlicher Bewerber/innen auseinandergesetzt hat.

Dabei wird - wie vom Beschwerdeführer moniert - nicht verkannt, dass der Beschwerdeführer (und auch die Zweitplatzierte) gegenüber der vorgeschlagenen Bewerberin einen Vorsprung an Dienstjahren hat. Dabei handelt es sich aber nur um einen von vielen Aspekten, welcher für sich allein nicht die entscheidende Rolle für die Beurteilung



spielt, ob ein Bewerber für einen Arbeitsplatz bestgeeignet ist. Im gegenständlichen Fall lag das ausschlaggebende Kriterium darin, dass die bevorzugte Bewerberin bereits seit XXXX 2017 genau jene Tätigkeiten und Funktionsaufgaben im XXXX wahrnimmt, die von der Hauptsachbearbeiterin in diesem Fachbereich des Kriminalreferats auch zukünftig erfüllt werden müssen.

Auf die in der Beschwerde pauschal aufgestellten Behauptung, wonach ein - von ihm nicht namentlich genanntes - DA-Mitglied eine Beschwerde der bevorzugten Bewerberin an die "Gleichheitskommission" befürchte, war nicht weiter einzugehen, zumal nähere Ausführungen unterblieben und sich auch keine dahingehenden Anhaltspunkte aus dem Akt ergeben haben.

Die Beschwerde war daher insgesamt als unbegründet abzuweisen.

Zum Unterbleiben der mündlichen Verhandlung

Gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG kann - soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist - das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegenstehen.

Im gegenständlichen Fall konnte eine mündliche Verhandlung unterbleiben, da der Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde als geklärt erscheint. Die Beschwerde bringt keine neuen wesentlichen Aspekte vor, weshalb kein klärungsbedürftiger Sachverhalt vorliegt. Im Übrigen wurde vom Beschwerdeführer die Durchführung einer mündlichen Verhandlung auch nicht beantragt.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die gegenständliche Entscheidung weicht nicht von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab. Durch die unter A) genannten Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes fehlt es auch nicht an einer Rechtsprechung und die zu lösende Rechtsfrage wird in der Rechtsprechung auch nicht uneinheitlich beantwortet.

### **Schlagworte**

Antragslegimitation Dienststellenausschuss Exekutivdienst Fachausschuss Personalvertretung

Personalvertretungsaufsichtsbehörde Personalvertretungsorgan Planstelle Planstellennachbesetzung Unsachlichkeit

### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:BVWG:2020:W257.2216696.1.00

### **Im RIS seit**

23.10.2020

### **Zuletzt aktualisiert am**

23.10.2020

**Quelle:** Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)