

# TE Pvak 2013/11/19 A8-PVAK/13

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.11.2013

## Norm

PVG §9

PVG §9 Abs3 lita

AusG §14

AusG §15 Abs2

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

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

1. AusG § 14 heute
2. AusG § 14 gültig ab 01.07.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
3. AusG § 14 gültig von 01.01.1990 bis 30.06.1997

1. AusG § 15 heute
2. AusG § 15 gültig ab 01.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
3. AusG § 15 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
4. AusG § 15 gültig von 01.01.1990 bis 30.06.1997

### **Schlagworte**

Organisationsänderungen, Mitwirkung der Personalvertretung, keine bei bloßer Grundsatzplanung, Organisationshoheit des Dienstgebers, Mitwirkung bei Planstellenbesetzung, Zurverfügungstellung der notwendigen Entscheidungsgrundlagen, Gutachten der Begutachtungskommission

### **Text**

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SPENLING (Vorsitzender), Dr. VEITH und Dr. HRADIL-MIHÉLJAK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Dr. Schwabl als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des Zentralausschusses \*\*\* (in der Folge: Zentralausschuss) gegen den Bundesminister \*\*\* entschieden:

Der Beschwerde wird teilweise Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 5 PVG wird festgestellt, dass der Bundesminister \*\*\* dadurch das Gesetz verletzt hat, dass er gemäß

Paragraph 41, Absatz 5, PVG wird festgestellt, dass der Bundesminister \*\*\* dadurch das Gesetz verletzt hat, dass er

1. 1) Ziffer eins

die Schreiben des Zentrallausschusses vom 25.7.2012 und vom 14.10.2012 nicht beantwortet hat und

1. 2) Ziffer 2

dass er dem Zentrallausschuss in den Verfahren zur Besetzung der Funktionen „Kommandant SKFÜKdo“, „Institutsleiter PosNr. 113, MBO 1/FG 5 an der \*\*\*akademie“ und „Leitungsfunktion der Abt IKT-Plan, PosNr. 001, MBO 1/FG6 im Bundesministerium \*\*\*“ trotz Aufforderung keine Informationen zur nachvollziehbaren Begründung seiner Besetzungsvorschläge übermittelte.

Hingegen wird festgestellt, dass das Unterbleiben der Einbeziehung des Zentrallausschusses in die Erstellung der Planungsleitlinie 2013-2016 nicht gesetzwidrig war.

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

B e g r ü n d u n g :

Der Zentrallausschuss (ZA) warf dem Bundesminister \*\*\* (BM) in seiner Beschwerde nach § 41 Abs 5 PVG vor, in mehreren Fällen das Gesetz verletzt zu haben. Im Einzelnen brachte der ZA vor: Der Zentrallausschuss (ZA) warf dem Bundesminister \*\*\* (BM) in seiner Beschwerde nach Paragraph 41, Absatz 5, PVG vor, in mehreren Fällen das Gesetz verletzt zu haben. Im Einzelnen brachte der ZA vor:

1. 1) Ziffer eins

Keine Einbeziehung in die Erstellung der Planungsleitlinie 2013-2016:

Am 11. 9. 2012 sei dem ZA die Planungsleitlinie (PILL) 2013-2016 übermittelt worden, jedoch ohne den als geheim eingestuft Teil „Detaillierungen/Ergänzungen“ und „Anhang A-E“. Der ZA, der schon am 25.7.2012 um Einbindung in die Erstellung der PILL ersucht hatte, trat am 14.10.2012 zum zweiten Mal an den BM mit der Forderung heran, alle Maßnahmen auszusetzen, alle Unterlagen zur Verfügung zu stellen und Beratungen aufzunehmen. Am 8.1.2013 erhielt der ZA den bis dahin nicht übermittelten Teil der PILL. Bis zu diesem Zeitpunkt seien beispielsweise die folgenden Maßnahmen umgesetzt bzw angeordnet worden, die vollendete Tatsachen schaffen und nicht bzw kaum umkehrbar seien:

- -Strichaufzählung  
Umsetzungsauftrag an Sektion II zu Anhang A u B am (Anordnung am 25.9.2012) Umsetzungsauftrag an Sektion römisch zwei zu Anhang A u B am (Anordnung am 25.9.2012)
- -Strichaufzählung  
Raumordnung W (Entscheidung des Generalstabschefs vom 6.11.2012)
- -Strichaufzählung  
Verlagerung der Führungsunterstützungsschule nach S (Anordnung vom 25.9.2012)
- -Strichaufzählung  
Facility-Bereich vom Militärischen-Immobilien-Management-Zentrum zu den Militärkommanden (Anordnung vom 25.9.2012)
- -Strichaufzählung  
Nachbesetzungsverbot (Anordnung vom 25.9.2012)

Da die gesetzlich vorgesehene Befassung des ZA zu den bereits vollzogenen Maßnahmen somit erst am 8.1.2013 erfolgt sei, sehe sich der ZA in seinem Recht auf rechtzeitige Befassung vor einer beabsichtigten Maßnahme nachhaltig beschwert.

1. 2) Ziffer 2

Keine Reaktion auf die Schreiben des ZA vom 25.7. und vom 14.10.2012:

Auf die bereits oben angeführten Schreiben des ZA habe der BM bis dato nicht geantwortet. In einer Besprechung habe der Chef des Generalstabs mitgeteilt, dass aufgrund der Erwartung, mit dem ZA könne sowieso keine Einigung erzielt werden, keine Befassung erfolgt sei.

1. 3) Ziffer 3

Keine ausreichende Einbindung des ZA in das Verfahren zur Besetzung der Funktion „Kommandant SKFÜKdo“:

Am 23.11.2012 sei dem ZA mitgeteilt worden, dass beabsichtigt sei, A mit dieser Leitungsfunktion zu betrauen. Am 4.12.2012 habe der ZA beschlossen, an den BM heranzutreten, um die notwendigen Unterlagen zur Entscheidungsfindung zu erhalten.

Am 10.12.2012 sei die Maßnahme mit Wirksamkeit 1.1.2013 angeordnet worden. Am 18.12.2012 sei der ZA schriftlich über die Nichtbeistellung der geforderten Entscheidungsgrundlagen informiert worden. Damit sehe sich der ZA neuerlich in seinen gesetzlichen Rechten beschränkt.

1. 4)Ziffer 4

Keine ausreichende Einbindung des ZA in das Verfahren zur Besetzung der Funktion „Institutsleiter, PosNr. 113, MBO 1/FG 5“ an der \*\*\*akademie:

Auch in diesem Verfahren habe der ZA, dem am 13.11.2012 die Absicht des BM mitgeteilt worden war, die Funktion mit B zu besetzen, die Übermittlung von Entscheidungsgrundlagen beantragt. Auch diesmal sei die Übermittlung der geforderten Unterlagen und ein Ersuchen des ZA um Fristerstreckung abgelehnt worden.

1. 5)Ziffer 5

Keine ausreichende Einbindung in das Verfahren zur Besetzung der „Leitungsfunktion der Abt IKT-Plan, PosNr. 001, MBO 1/FG 6“ im BMLVS:

Am 13.12.2012 sei dem ZA mitgeteilt worden, dass der BM unter Berücksichtigung der Gutachten der Begutachungskommission entschieden habe, C mit der Funktion zu betrauen. Abermals habe der ZA um die Übermittlung einer Matrix mit ausführlicher Stellungnahme über die Beurteilung der Bewerber und um Fristerstreckung ersucht. Auch dieses Ersuchen sei abgelehnt worden.

Ein weiterer Beschwerdepunkt wurde vom ZA in der mündlichen Verhandlung nach Erörterung der Sach- und Rechtslage fallengelassen.

Der BM bestreitet, gesetzwidrig gehandelt zu haben. Im Einzelnen brachte er vor:

1. 1)Ziffer eins

Keine Einbeziehung in die Erstellung der Planungsleitlinie 2013-2016:

Die PILL sei ein zentrales Grundsatzdokument für die weitere Planung des Bundesheeres und sei daher nicht mit der Personalvertretung iSd PVG zu beraten. Sie stelle ein Dokument der mittelfristigen Streitkräfteplanung dar, das eine Vielzahl von grundsätzlichen Richtungsvorgaben enthalte, deren detaillierte Umsetzung in eigenen Planungsschritten zu bearbeiten sei. Erst die Umsetzung der detaillierten Planungsschritte sei mit der Personalvertretung zu beraten.

1. 2)Ziffer 2

Keine Reaktion auf die Schreiben des ZA vom 25.7. und vom 14.10.2012:

Im Rahmen von Informationsveranstaltungen über die PILL sei der ZA über die Bewertungspraxis des BKA informiert worden. Eine Information über die PILL sei nicht erfolgt, weil dies der ZA nicht begehrt habe. Weitere Informationsveranstaltungen hätten nicht stattgefunden, weil der ZA kein Beratungsbegehren betreffend die notwendigen Umsetzungsmaßnahmen gestellt habe und auf dem Standpunkt stehe, dass zuerst die PILL als solche zu beraten sei.

1. 3)Ziffer 3

Keine ausreichende Einbindung des ZA in das Verfahren zur Besetzung der Funktion „Kommandant SKFüKdo“:

Der ZA sei über die Entscheidung des BM und über die notwendigen Folgemaßnahmen informiert worden. Eine vorgestaffelte Dienstzuteilung sei zwingend notwendig gewesen.

1. 4)Ziffer 4

Keine ausreichende Einbindung des ZA in das Verfahren zur Besetzung der Funktionen „Institutsleiter, PosNr. 113, MBO 1/FG 5“ an der \*\*\*akademie und „Leitungsfunktion der Abt IKT-Plan, PosNr. 001, MBO 1/FG 6“ im BM\*\*\*:

Obwohl die dem ZA offen stehenden Fristen verstrichen seien und der BM mitgeteilt habe, keine Fristerstreckung zu gewähren, seien die Funktionen noch nicht besetzt worden. In keinem Fall habe der ZA begründete Einwände erhoben, Gegenvorschläge eingebracht oder um Beratung ersucht. Es bestehe nicht die Absicht, gesetzwidrig die personenbezogenen und schutzwürdigen Daten von Bediensteten, die in jeder Bewerbung enthalten seien, ohne

deren Zustimmung an ein Personalvertretungsorgan weiterzuleiten, das seinerseits wieder die zuständigen Gremien zu befassen habe. Der ZA sei für die Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern nicht zuständig. Eine gesetzliche Bestimmung, die eine Kontrolle von Gutachten einer Begutachtungskommission nach dem Ausschreibungsgesetz (AusG) oder einer auf dem Ergebnis dieser Begutachtungskommission beruhenden Entscheidung des Leiters der Zentralstelle vorsehe, bestehe nicht.

In der mündlichen Verhandlung brachte der ZA zu Beschwerdepunkt 1) ergänzend vor, dass er auch bei der Erarbeitung der vergleichbaren PILL 2005 einbezogen wurde. Dies wurde vom Vertreter des BM zugestanden, der aber ausführte, dass die Einbeziehung damals aufgrund einer Weisung des BM erfolgte, obwohl kein gesetzliches Mitwirkungsrecht bestehe.

Ferner brachte der Vertreter des BM vor, dass bisher keine Maßnahmen in Umsetzung der PILL gesetzt worden seien. Mit dem Nachbesetzungsverbot, das „weisungsmäßig angeordnet“ gar nicht existiere, sei der ZA befasst worden; er habe jedoch Verhandlungen abgelehnt, solange er nicht die von ihm eingeforderten Unterlagen bekomme.

Schließlich stellte der Vertreter des BM außer Streit, dass der ZA auf die von ihm zu Beschwerdepunkt 2) angeführten Schreiben keine Antwort bekommen habe.

Im Übrigen brachten beide Parteien vor, dass die Beschwerdepunkte 3) bis 5) gleichgelagert seien: In diesen Fällen habe die Begutachtungskommission ein Gutachten erstattet, worauf der BM dem ZA die Absicht, einen Bediensteten zu betrauen, mitgeteilt habe. Der ZA, dem nur die Namen der Bewerber und deren Zuordnung zu den Qualifikationsgruppen der Eignung bekannt gewesen seien, habe weitere Informationen angefordert, aber vom BM – mit Begründung – nicht bekommen.

Der Vertreter des BM brachte dazu ferner vor, dass die Kommission zu A 16-PVAK/08 entschieden habe, dass das AusG die speziellere Norm sei und die Mitwirkung der Personalvertretung ausschließe. Die davon abweichenden Aussagen in der Entscheidung A 18-PVAK/12 werden von der Dienstgeberseite nicht geteilt.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

1. 1) Ziffer eins

Mangelnde Einbeziehung in die Erstellung der Planungsleitlinie 2013-2016:

Das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung geht nicht so weit, bei aus budgetären und ähnlichen Gründen vorgesehenen Organisationsänderungen Einfluss nehmen zu dürfen. Das gilt naturgemäß auch für die PILL, eine militärische Grundsatzplanung, in deren Rahmen aus militärischen Gründen Richtungsvorgaben und Veränderungen geplant werden (vgl etwa G 1-PVAK/04; s auch Schragel, PVG § 9 Rz 14). Dem ZA ist zuzugestehen, dass durch die in der PILL vorgesehenen Organisationsänderungen berufliche und wirtschaftliche Interessen der Bediensteten wesentlich betroffen sind. Dennoch muss die Personalvertretung als Ausfluss der Diensthoheit erfolgende Organisationsänderungen – und umso mehr die bloße Grundsatzplanung, die derartige Änderungen vorsieht – hinnehmen. Die PILL ist ein Ausfluss der in seiner politischen Verantwortung liegenden Organisationshoheit des BM. Ihre Erarbeitung unterliegt daher nicht der Mitwirkung der Personalvertretung. Dieses Mitwirkungsrecht kommt vielmehr dann zum Tragen, wenn im Gefolge der PILL konkrete Maßnahmen umgesetzt werden. Die Mitwirkung bei konkreten Umsetzungsmaßnahmen ist aber nicht Gegenstand der Beschwerde, sondern ausschließlich die Mitwirkung an der PILL als solche. Daran können auch die in der Beschwerde genannten Beispiele für bereits umgesetzte Maßnahmen nichts ändern. Das Unterbleiben der Einbeziehung der jeweils zuständigen Personalvertretungsorgane bei diesen konkreten Umsetzungsmaßnahmen wurde nicht einmal behauptet. Im Gegenteil: Der Vertreter des ZA gab über Befragen an, nicht zu wissen, ob die jeweils zuständigen Dienststellen- oder Fachausschüsse in diese Umsetzungsmaßnahmen eingebunden waren. Hinsichtlich des in der Beschwerde genannten Nachbesetzungsverbots wurden dem ZA sogar Beratungen angeboten, er hat sie aber im Hinblick auf seinen Wunsch nach Mitwirkung an der Grundsatzplanung abgelehnt. Diese Mitwirkung steht ihm aber nicht zu. Das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung geht nicht so weit, bei aus budgetären und ähnlichen Gründen vorgesehenen Organisationsänderungen Einfluss nehmen zu dürfen. Das gilt naturgemäß auch für die PILL, eine militärische Grundsatzplanung, in deren Rahmen aus militärischen Gründen Richtungsvorgaben und Veränderungen geplant werden vergleiche etwa G 1-PVAK/04; s auch Schragel, PVG Paragraph 9, Rz 14). Dem ZA ist zuzugestehen, dass durch die in der PILL vorgesehenen Organisationsänderungen berufliche und wirtschaftliche Interessen der Bediensteten wesentlich betroffen sind. Dennoch muss die Personalvertretung als Ausfluss der Diensthoheit erfolgende Organisationsänderungen – und umso

mehr die bloße Grundsatzplanung, die derartige Änderungen vorsieht – hinnehmen. Die PILL ist ein Ausfluss der in seiner politischen Verantwortung liegenden Organisationshoheit des BM. Ihre Erarbeitung unterliegt daher nicht der Mitwirkung der Personalvertretung. Dieses Mitwirkungsrecht kommt vielmehr dann zum Tragen, wenn im Gefolge der PILL konkrete Maßnahmen umgesetzt werden. Die Mitwirkung bei konkreten Umsetzungsmaßnahmen ist aber nicht Gegenstand der Beschwerde, sondern ausschließlich die Mitwirkung an der PILL als solche. Daran können auch die in der Beschwerde genannten Beispiele für bereits umgesetzte Maßnahmen nichts ändern. Das Unterbleiben der Einbeziehung der jeweils zuständigen Personalvertretungsorgane bei diesen konkreten Umsetzungsmaßnahmen wurde nicht einmal behauptet. Im Gegenteil: Der Vertreter des ZA gab über Befragen an, nicht zu wissen, ob die jeweils zuständigen Dienststellen- oder Fachausschüsse in diese Umsetzungsmaßnahmen eingebunden waren. Hinsichtlich des in der Beschwerde genannten Nachbesetzungsverbots wurden dem ZA sogar Beratungen angeboten, er hat sie aber im Hinblick auf seinen Wunsch nach Mitwirkung an der Grundsatzplanung abgelehnt. Diese Mitwirkung steht ihm aber nicht zu.

In diesem Punkt ist die Beschwerde daher nicht berechtigt.

1. 2) Ziffer 2

Keine Reaktion auf die Schreiben des ZA vom 25.7. und vom 14.10.2012:

Zu diesem Beschwerdepunkt ist mittlerweile nicht mehr strittig, dass der BM auf die beiden vom ZA angeführten Schreiben nicht reagiert hat. Insoweit ist dem Standpunkt des ZA beizupflichten: Auch wenn der BM (zu Recht) der Ansicht war, dass dem ZA kein Mitwirkungsrecht an der Erarbeitung der PILL zusteht, muss er auf Anträge des ZA reagieren und darf dessen Eingaben nicht einfach unbeantwortet lassen. In diesem Punkt ist die Beschwerde daher berechtigt.

1. 3) Ziffer 3

– 5) Keine ausreichende Einbindung des ZA in Besetzungsverfahren:

Der BM steht auf dem Standpunkt, dass der Personalvertretung im Besetzungsverfahren keine „Zuständigkeit zur Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern“ zukommt. Insbesondere sei sie nicht berechtigt, Entscheidungen des Leiters der Zentralstelle zu kontrollieren, die auf der Grundlage eines Gutachtens einer Begutachtungskommission nach dem AusG basiere. Damit verkennt der BM völlig Wesen und Inhalt des Mitwirkungsrechts der Personalvertretung bei Planstellenbesetzungen:

Der Gesetzgeber räumt der Personalvertretung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bzw Planstellen ein Mitwirkungsrecht ein, das die Personalvertretung berechtigt, aber auch verpflichtet, sich mit den für die Entscheidung maßgebenden Grundlagen auseinanderzusetzen. Der zuständige Personalvertretungsausschuss hat daher das Recht, vom Dienstgeber eine nachvollziehbare Begründung seines Vorschlags zu verlangen und die zur Überprüfung erforderlichen Unterlagen (zB Übersichten über die einzelnen Bewerber, deren Laufbahn und deren Bewerbungsgesuche) anzufordern. Einem derartigen Verlangen steht § 14 AusG von vornherein nicht entgegen, in dem nur von einer Verschwiegenheitspflicht über Inhalt und Auswertung der Bewerbungsgesuche und -gespräche die Rede ist, der aber keineswegs den Dienstgeber seiner Verpflichtung enthebt, den Personalvertretungsausschuss bei Bedarf über die dem Besetzungsvorschlag zugrunde liegenden Überlegungen zu informieren und diese Überlegungen auch durch Unterlagen zu belegen. Zudem besteht die in § 14 AusG angeordnete Verschwiegenheitspflicht nur gegenüber „jedermann, dem gegenüber keine Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung besteht“. Da der Dienstgeber aber – wie gezeigt – verpflichtet ist, dem Personalvertretungsausschuss die notwendigen Entscheidungsgrundlagen zur Verfügung zu stellen, steht § 14 AusG auch aus diesem Grund einer Forderung des Personalvertretungsausschusses an den Dienstgeber, seinen Vorschlag nachvollziehbar zu begründen und die Gründe in geeigneter Weise zu belegen, nicht entgegen (A 18-PVAK/12). Der Gesetzgeber räumt der Personalvertretung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bzw Planstellen ein Mitwirkungsrecht ein, das die Personalvertretung berechtigt, aber auch verpflichtet, sich mit den für die Entscheidung maßgebenden Grundlagen auseinanderzusetzen. Der zuständige Personalvertretungsausschuss hat daher das Recht, vom Dienstgeber eine nachvollziehbare Begründung seines Vorschlags zu verlangen und die zur Überprüfung erforderlichen Unterlagen (zB Übersichten über die einzelnen Bewerber, deren Laufbahn und deren Bewerbungsgesuche) anzufordern. Einem derartigen Verlangen steht Paragraph 14, AusG von vornherein nicht entgegen, in dem nur von einer Verschwiegenheitspflicht über Inhalt und Auswertung der Bewerbungsgesuche und -gespräche die Rede ist, der aber keineswegs den Dienstgeber seiner Verpflichtung

enthebt, den Personalvertretungsausschuss bei Bedarf über die dem Besetzungsvorschlag zugrunde liegenden Überlegungen zu informieren und diese Überlegungen auch durch Unterlagen zu belegen. Zudem besteht die in Paragraph 14, AusG angeordnete Verschwiegenheitspflicht nur gegenüber „jedermann, dem gegenüber keine Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung besteht“. Da der Dienstgeber aber – wie gezeigt – verpflichtet ist, dem Personalvertretungsausschuss die notwendigen Entscheidungsgrundlagen zur Verfügung zu stellen, steht Paragraph 14, AusG auch aus diesem Grund einer Forderung des Personalvertretungsausschusses an den Dienstgeber, seinen Vorschlag nachvollziehbar zu begründen und die Gründe in geeigneter Weise zu belegen, nicht entgegen (A 18-PVAK/12).

Auch auf § 15 Abs 2 AusG kann sich der BM nicht mit Erfolg berufen. Nach dieser Bestimmung sind dem zuständigen Zentralausschuss, wenn ein Bewerber mit der ausgeschriebenen Funktion betraut wird, der nach dem Gutachten der Kommission eine geringere Eignung aufweist als wenigstens ein anderer Mitbewerber, auf dessen Verlangen die Gründe, die für die Betrauung maßgebend waren, mitzuteilen. Diese Bestimmung regelt nach ihrem Wortlaut und Zweck die Information der Personalvertretung über das Gutachten der Begutachtungskommission abschließend und schließt daher - wie die Kommission in der vom BM zitierten Entscheidung A 16-PVAK/08 judiziert hat - das Akteneinsichtsrecht der Personalvertretung nach § 10a PVG aus. Als speziellere Norm geht § 15 Abs 2 AusG dem § 10a PVG vor. Das Recht der Personalvertretung, über das nach § 14 AusG vertrauliche Gutachten der Begutachtungskommission informiert zu werden, bestimmt sich daher nach § 15 Abs 2 AusG. Auch auf Paragraph 15, Absatz 2, AusG kann sich der BM nicht mit Erfolg berufen. Nach dieser Bestimmung sind dem zuständigen Zentralausschuss, wenn ein Bewerber mit der ausgeschriebenen Funktion betraut wird, der nach dem Gutachten der Kommission eine geringere Eignung aufweist als wenigstens ein anderer Mitbewerber, auf dessen Verlangen die Gründe, die für die Betrauung maßgebend waren, mitzuteilen. Diese Bestimmung regelt nach ihrem Wortlaut und Zweck die Information der Personalvertretung über das Gutachten der Begutachtungskommission abschließend und schließt daher - wie die Kommission in der vom BM zitierten Entscheidung A 16-PVAK/08 judiziert hat - das Akteneinsichtsrecht der Personalvertretung nach Paragraph 10 a, PVG aus. Als speziellere Norm geht Paragraph 15, Absatz 2, AusG dem Paragraph 10 a, PVG vor. Das Recht der Personalvertretung, über das nach Paragraph 14, AusG vertrauliche Gutachten der Begutachtungskommission informiert zu werden, bestimmt sich daher nach Paragraph 15, Absatz 2, AusG.

Der BM übersieht jedoch völlig, dass der ZA hier jedoch weder die Einsicht in das Gutachten der Begutachtungskommission noch Informationen über den Inhalt dieses Gutachtens verlangt hat. Begehrt wurde vielmehr die Übermittlung von ausreichenden Entscheidungsgrundlagen, was der Personalvertretung im Sinne der oben angeführten Überlegungen auch zusteht, da andernfalls ihr Mitwirkungsrecht völlig ausgehöhlt und entwertet wäre. Eine derartige Beschränkung des Mitwirkungsrechts der Personalvertretung ist aber dem AusG ebenso wenig zu entnehmen, wie eine wie immer geartete Bindung an Entscheidungen des Dienstgebers, die auf der Grundlage eines Gutachtens der Begutachtungskommission getroffen werden sollen. Eine derartige Bindung wäre schon deshalb undenkbar, weil ja die Begutachtungskommission – wie die Parteien übereinstimmend vorgebracht haben – keine Reihung der Bewerber, sondern eine Zuordnung zu den einzelnen Qualifikationsgruppen vornehmen. Es ist daher durchaus denkbar (und keineswegs unüblich), dass das Gutachten mehrere Bewerber der höchsten Qualifikationsgruppen zuordnet. Dass die Personalvertretung in einem solchen Fall an jede Auswahlentscheidung des Dienstgebers gebunden sein soll, kann dem Gesetzgeber nicht zugesonnen werden.

Der zuständige Personalvertretungsausschuss hat daher das Recht, vom Dienstgeber eine nachvollziehbare Begründung seines Vorschlags zu verlangen und die zur Überprüfung erforderlichen Unterlagen (zB Übersichten über die einzelnen Bewerber, deren Laufbahn und deren Bewerbungsgesuche) anzufordern. Datenschutzrechtliche Überlegungen stehen dem nicht entgegen, da die Personalvertretung Teil des gesetzlichen Verfahrens zur Planstellenbesetzung ist und die Bestimmungen über die Mitwirkung an diesem Verfahren daher eine ausreichende Rechtsgrundlage für die Übermittlung der entsprechenden Informationen im Sinne des § 1 Abs 2 PVG darstellen. Aus eben diesem Grund ist der gebotene Schutz der der Personalvertretung übermittelten Informationen durch die in § 25 PVG normierte Verschwiegenheitspflicht der Personalvertreter gesetzlich abgesichert. Der zuständige Personalvertretungsausschuss hat daher das Recht, vom Dienstgeber eine nachvollziehbare Begründung seines Vorschlags zu verlangen und die zur Überprüfung erforderlichen Unterlagen (zB Übersichten über die einzelnen Bewerber, deren Laufbahn und deren Bewerbungsgesuche) anzufordern. Datenschutzrechtliche Überlegungen stehen

dem nicht entgegen, da die Personalvertretung Teil des gesetzlichen Verfahrens zur Planstellenbesetzung ist und die Bestimmungen über die Mitwirkung an diesem Verfahren daher eine ausreichende Rechtsgrundlage für die Übermittlung der entsprechenden Informationen im Sinne des Paragraph eins, Absatz 2, PVG darstellen. Aus eben diesem Grund ist der gebotene Schutz der der Personalvertretung übermittelten Informationen durch die in Paragraph 25, PVG normierte Verschwiegenheitspflicht der Personalvertreter gesetzlich abgesichert.

Im vorliegenden Fall standen dem ZA keine für eine Entscheidung ausreichenden Grundlagen zur Verfügung. Damit war aber sein Verlangen nach Anforderung weiterer Entscheidungsgrundlagen berechtigt. Dass der Dienstgeber die Übermittlung nachvollziehbarer Entscheidungsgrundlagen verweigert hat, entsprach daher nicht dem Gesetz.

**Zuletzt aktualisiert am**

28.11.2013

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

© 2026 JUSLINE

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

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