

RS Pvak 2013/11/19 A8-PVAK/13

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.11.2013

Norm

PVG §9 Abs3 lit a

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. 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

Mitwirkung bei Planstellenbesetzung, Zurverfügungstellung der notwendigen Entscheidungsgrundlagen, Gutachten der Begutachtungskommission

Rechtssatz

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). 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. 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 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.

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