

TE Pvak 2010/7/21 A19-PVAK/09

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.07.2010

Norm

PVG §9 Abs3 lit a

PVG §10a

PVG §10 Abs4

PVG §22

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 § 10a heute
2. PVG § 10a gültig ab 25.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2018
3. PVG § 10a gültig von 19.08.2009 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
4. PVG § 10a gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
5. PVG § 10a gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
6. PVG § 10a gültig von 17.07.1987 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
7. PVG § 10a gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971

1. PVG § 10 heute
2. PVG § 10 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
3. PVG § 10 gültig von 01.01.2014 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
4. PVG § 10 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
5. PVG § 10 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
6. PVG § 10 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
7. PVG § 10 gültig von 17.07.1987 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
8. PVG § 10 gültig von 05.03.1983 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983

1. PVG § 22 heute
2. PVG § 22 gültig ab 30.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
3. PVG § 22 gültig von 01.09.2014 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
4. PVG § 22 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
5. PVG § 22 gültig von 31.12.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
6. PVG § 22 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
7. PVG § 22 gültig von 24.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
8. PVG § 22 gültig von 01.04.1992 bis 23.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
9. PVG § 22 gültig von 17.07.1987 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
10. PVG § 22 gültig von 09.07.1975 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SPENLING (Vorsitzender), Dr. VEITH und Dr. HRADIL-MIHELJAK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Mag. HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des A. gegen den Dienststellenausschuss *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird teilweise Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses I. betreffend das Schreiben vom 25.5.2008 an den Zentralausschuss gesetzwidrig war, II. im Übrigen aber, nämlich in Ansehung der weiteren, mit der Bewerbung des A. um die Funktionsstelle eines/einer „2. stellvertr. Justizwachkommandanten/Justizwachkommandantin Hauptanstalt“ der *** im Zusammenhang stehenden Beschwerdepunkte Einsicht in die Personalakten ohne Zustimmung der Bewerber; Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses römisch eins. betreffend das Schreiben vom 25.5.2008 an den Zentralausschuss gesetzwidrig war, römisch zwei. im Übrigen aber, nämlich in Ansehung der weiteren, mit der Bewerbung des A. um die Funktionsstelle eines/einer „2. stellvertr. Justizwachkommandanten/Justizwachkommandantin Hauptanstalt“ der *** im Zusammenhang stehenden Beschwerdepunkte Einsicht in die Personalakten ohne Zustimmung der Bewerber;

fehlende Begründung des erstatteten Gegenvorschlags;

Stellung eines Antrags nach § 10 Abs 5 PVG ohne vorherigen Antrag nach § 10 Abs 4 PVG; Stellung eines Antrags nach Paragraph 10, Absatz 5, PVG ohne vorherigen Antrag nach Paragraph 10, Absatz 4, PVG;

Befangenheit eines Mitglieds des Dienststellenausschusses bei den Verhandlungen mit der Anstaltsleitung und der Direktion;

Erstattung eines Vorschlags trotz fehlenden Vorschlagsrechts nicht gesetzwidrig war.

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

Begründung:

Am 25.1.2008 wurde die Funktionsstelle eines/einer „2. stellvertr. Justizwachkommandanten/Justizwachkommandantin Hauptanstalt“ *** ausgeschrieben. Unter den 11 Bewerbern befanden sich A. und B. Der Anstaltsleiter übermittelte am 20.2.2008 dem Dienststellenausschuss (DA) die Bewerberliste und teilte mit, er beabsichtige, A. mit der zu besetzenden Planstelle zu betrauen. Nach Einsicht in die Personalakten sprach sich der DA am 12.3.2008 gegen die Besetzungsabsicht des Anstaltsleiters aus und beantragte, B. mit der Funktionsstelle zu betrauen. Nach erfolglosen Verhandlungen mit dem Anstaltsleiter beantragte der DA gemäß § 10 Abs 5 PVG die Vorlage der Angelegenheit an die Direktion. Diesem Verlangen kam der Anstaltsleiter mit Schreiben vom 25.3.2008 nach. Die Direktion trat dem Besetzungsvorschlag des Anstaltsleiters bei. Nach Scheitern der Verhandlungen mit dem Fachausschuss für die Exekutivbediensteten G. (FA) wurde die Angelegenheit auf dessen Verlangen gemäß § 10 Abs 6 PVG der Zentralstelle vorgelegt. In den Verhandlungen mit dem Zentralausschuss *** (ZA) schloss sich die Bundesministerin für *** dem Standpunkt des Anstaltsleiters und der Direktion an. Der ZA beharrte hingegen auf dem Vorschlag des DA. Da kein Einvernehmen erzielt werden konnte, verlangte der ZA gemäß § 10 Abs 7 PVG die Einholung eines Gutachtens der Personalvertretungs-Aufsichtskommission. Mit ihrem am 19.8.2009 bei der Kommission eingelangten Antrag kam die BM*** diesem Verlangen nach. Der ZA legte seiner damaligen Äußerung ein (offenbar vom DA-Vorsitzenden stammendes) Schreiben vom 25.5.2008 bei, in welchem angedeutet wurde, dass der Führungsstil A. gegenüber den Insassen „problematisch“ und die Akzeptanz seitens der Mitarbeiter „nicht allzu hoch“ sei. Es seien daher Schwierigkeiten mit der Führungsrolle zu erwarten.

Am 25.1.2008 wurde die Funktionsstelle eines/einer „2. stellvertr. Justizwachkommandanten/Justizwachkommandantin Hauptanstalt“ *** ausgeschrieben. Unter den 11 Bewerbern befanden sich A. und B. Der Anstaltsleiter übermittelte am 20.2.2008 dem Dienststellenausschuss (DA) die Bewerberliste und teilte mit, er beabsichtige, A. mit der zu besetzenden Planstelle zu betrauen. Nach Einsicht in die Personalakten sprach sich der DA am 12.3.2008 gegen die Besetzungsabsicht des Anstaltsleiters aus und beantragte, B. mit der Funktionsstelle zu betrauen. Nach erfolglosen Verhandlungen mit dem Anstaltsleiter beantragte der DA gemäß Paragraph 10, Absatz 5, PVG die Vorlage der Angelegenheit an die Direktion. Diesem Verlangen kam der Anstaltsleiter mit Schreiben vom 25.3.2008 nach. Die Direktion trat dem Besetzungsvorschlag des Anstaltsleiters bei. Nach Scheitern der Verhandlungen mit dem Fachausschuss für die Exekutivbediensteten G. (FA) wurde die Angelegenheit auf dessen Verlangen gemäß Paragraph 10, Absatz 6, PVG der Zentralstelle vorgelegt. In den Verhandlungen mit dem Zentralausschuss *** (ZA) schloss sich die Bundesministerin für *** dem Standpunkt des Anstaltsleiters und der Direktion an. Der ZA beharrte hingegen auf dem Vorschlag des DA. Da kein Einvernehmen erzielt werden konnte, verlangte der ZA gemäß Paragraph 10, Absatz 7, PVG die Einholung eines Gutachtens der Personalvertretungs-Aufsichtskommission. Mit ihrem am 19.8.2009 bei der Kommission eingelangten Antrag kam die BM*** diesem Verlangen nach. Der ZA legte seiner damaligen Äußerung ein (offenbar vom DA-Vorsitzenden stammendes) Schreiben vom 25.5.2008 bei, in welchem angedeutet wurde, dass der Führungsstil A. gegenüber den Insassen „problematisch“ und die Akzeptanz seitens der Mitarbeiter „nicht allzu hoch“ sei. Es seien daher Schwierigkeiten mit der Führungsrolle zu erwarten.

Die Kommission erstattete am 14.9.2009 zu AZ G 4-PVAK/09 das beantragte Gutachten, worin sie dem Vorhaben der BM***, A. mit der erwähnten Funktionsstelle zu betrauen, nicht entgegentrat. Dabei stützte sie sich ua auf den oben wiedergegebenen Sachverhalt.

Unter Hinweis auf diese Vorgänge erhob A. die vorliegende Beschwerde, in welcher er folgende Beschwerdepunkte geltend machte:

Die Organe der Personalvertretung hätten in die Personalakten sämtlicher Bewerber Einsicht genommen, ohne vorher die Zustimmung der betroffenen Personen einzuholen. Darin liege eine Verletzung des § 10a PVG. Der Antrag der Personalvertretung, ihren Kandidaten mit dem Posten zu betrauen, sei entgegen § 10 Abs 2 PVG nicht begründet worden. Nachdem der Anstaltsleiter die Absicht an die Direktion herangetragen habe, die Planstelle mit A. zu besetzen, habe der DA einen Antrag nach § 10 Abs 5 PVG gestellt, ohne vorher einen solchen nach § 10 Abs 4 PVG gestellt zu haben. Ein Mitbewerber habe in seiner Funktion als DA-Mitglied an Vorverhandlungen mit der Anstaltsleitung betreffend die Besetzung der Planstelle teilgenommen; dies sei unvereinbar. Die Organe der Personalvertretung hätten in die Personalakten sämtlicher Bewerber Einsicht genommen, ohne vorher die

Zustimmung der betroffenen Personen einzuholen. Darin liege eine Verletzung des Paragraph 10 a, PVG. Der Antrag der Personalvertretung, ihren Kandidaten mit dem Posten zu betrauen, sei entgegen Paragraph 10, Absatz 2, PVG nicht begründet worden. Nachdem der Anstaltsleiter die Absicht an die Direktion herangetragen habe, die Planstelle mit A. zu besetzen, habe der DA einen Antrag nach Paragraph 10, Absatz 5, PVG gestellt, ohne vorher einen solchen nach Paragraph 10, Absatz 4, PVG gestellt zu haben. Ein Mitbewerber habe in seiner Funktion als DA-Mitglied an Vorverhandlungen mit der Anstaltsleitung betreffend die Besetzung der Planstelle teilgenommen; dies sei unvereinbar.

Derselbe Mitbewerber habe als DA-Mitglied gemeinsam mit dem FA auch an Verhandlungen mit der Direktion teilgenommen; auch das sei unvereinbar.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission habe in einer Entscheidung aus dem Jahr 1989 ausgesprochen, es sei alleinige Aufgabe des Dienststellenleiters zu entscheiden, welcher Bedienstete mit einem bestimmten Arbeitsplatz zu betrauen sei. Der Personalvertretung stehe von sich aus kein Vorschlagsrecht zu. Sie müsse den Anschein vermeiden, selbst eine Auswahl treffen zu wollen und Personalpolitik zu betreiben. Sie dürfe nur allenfalls darauf dringen, dass keine dem Dienstbetrieb und den Interessen der Bediensteten abträgliche Verzögerungen bei der Besetzung leitender Funktionen auftreten würden.

In der mündlichen Verhandlung vom 22.2.2010 ergänzte A. die Beschwerde um einen weiteren (siebenten) Beschwerdepunkt: In dem – oben bereits erwähnten – Schreiben vom 25.5.2008 sei gegen ihn „Rufmord“ betrieben worden. Es habe keinen Anlass gegeben, ihm einen „problematischen Führungsstil“ vorzuwerfen. Zu Unrecht sei auch davon die Rede gewesen, dass die Akzeptanz der Mitarbeiter ihm gegenüber „nicht allzu hoch“ sei. Sämtliche für ihn sprechende Umstände seien in dem Schreiben verschwiegen worden. Dieses Schreiben habe bei der Besetzung offenbar eine wesentliche Rolle gespielt, weil er die ausgeschriebene Stelle doch nicht erhalten habe. Sein Konkurrent sei ihm aus ihm nicht bekannten Gründen letztlich vorgezogen worden.

Der DA erachtet die Beschwerde als unberechtigt. In seiner schriftlichen Äußerung nahm er zu den Beschwerdepunkten 1. bis 6. wie folgt Stellung:

Zu 1.: Die vom Dienststellenleiter zur Verfügung gestellten Daten hätten nicht ausgereicht, um sich von allen Bewerbern ein objektives Bild machen zu können. Der DA habe daher gemäß § 10a Abs 1 PVG um Einsicht in die Personalakten ersucht, die vom Dienststellenleiter auch gewährt worden sei. Am 28.2.2008 habe die Akteneinsicht stattgefunden. Es sei Sache des Dienststellenleiters, Aktenteile, bei denen die Einsicht der Zustimmung des Betroffenen bedürften, aus den Personalakten zu entnehmen. Zu 1.: Die vom Dienststellenleiter zur Verfügung gestellten Daten hätten nicht ausgereicht, um sich von allen Bewerbern ein objektives Bild machen zu können. Der DA habe daher gemäß Paragraph 10 a, Absatz eins, PVG um Einsicht in die Personalakten ersucht, die vom Dienststellenleiter auch gewährt worden sei. Am 28.2.2008 habe die Akteneinsicht stattgefunden. Es sei Sache des Dienststellenleiters, Aktenteile, bei denen die Einsicht der Zustimmung des Betroffenen bedürften, aus den Personalakten zu entnehmen.

Zu 2 und 3.: Auf Grund des Vorschlags des Dienststellenleiters, A. mit der Funktionsstelle zu betrauen, habe der DA am 26.2.2008 gemäß § 9 Abs 4 lit a PVG einen Antrag auf Aussprache gestellt. Nach erfolgter Akteneinsicht am 28. 2. 2008 sei der DA in seiner Sitzung vom 12.3.2008 zu dem Ergebnis gelangt, dass B. von allen Bewerbern am besten geeignet sei. Dies habe der DA dem Dienststellenleiter in einem (weiteren) Antrag gemäß § 9 Abs 4 lit a PVG noch am 12.3.2008 mitgeteilt. Da eine Reaktion des Dienststellenleiters ausgeblieben sei, habe der DA nach Rücksprache mit dem Rechtsbüro der GÖD und dem ZA in seiner Sitzung vom 28.3.2008 den Beschluss gefasst, die Vorlage gemäß § 10 Abs 5 bis 7 PVG zu beantragen, wobei die Entscheidung ausführlich begründet worden sei. Zu 2 und 3.: Auf Grund des Vorschlags des Dienststellenleiters, A. mit der Funktionsstelle zu betrauen, habe der DA am 26.2.2008 gemäß Paragraph 9, Absatz 4, Litera a, PVG einen Antrag auf Aussprache gestellt. Nach erfolgter Akteneinsicht am 28. 2. 2008 sei der DA in seiner Sitzung vom 12.3.2008 zu dem Ergebnis gelangt, dass B. von allen Bewerbern am besten geeignet sei. Dies habe der DA dem Dienststellenleiter in einem (weiteren) Antrag gemäß Paragraph 9, Absatz 4, Litera a, PVG noch am 12.3.2008 mitgeteilt. Da eine Reaktion des Dienststellenleiters ausgeblieben sei, habe der DA nach Rücksprache mit dem Rechtsbüro der GÖD und dem ZA in seiner Sitzung vom 28.3.2008 den Beschluss gefasst, die Vorlage gemäß Paragraph 10, Absatz 5 bis 7 PVG zu beantragen, wobei die Entscheidung ausführlich begründet worden sei.

Zu 4. und 5.: Richtig sei, dass sich (sogar) zwei Mitglieder des DA um die ausgeschriebene Funktionsstelle beworben hätten. Beide seien jedoch nach erfolgter Akteneinsicht aus dem Favoritenkreis ausgeschieden und hätten sodann unbefangen im Interesse des DA gehandelt.

Zu 6.: Die einem PVA-K-Erkenntnis entnommenen Zitate würden sämtliche Bewerbungsverfahren mit mehreren Bewerbern in Frage stellen. Der DA habe jedenfalls keine Personalpolitik betreiben, sondern nur dem am besten geeigneten Bewerber zu seinem Recht verhelfen wollen.

Zu dem in der mündlichen Verhandlung vom 22.2.2010 geltend gemachten weiteren Beschwerdepunkt brachte der DA-Vorsitzende vor, das Schreiben vom 25.5.2008 gebe lediglich den Standpunkt des DA wieder, wie er sich in der Sitzung (gemeint: vom 12.3.2008) herausgebildet habe. Dem Auftrag der Kommission, einen dieses Schreiben deckenden Beschluss des DA nachzureichen, vermochte dieser jedoch nicht zu entsprechen. In seiner Stellungnahme vom 24.2.2008 erklärte er, dass es einen solchen Beschluss nicht gebe. Das besagte Schreiben habe der Information des ZA über den Verfahrensstandpunkt des DA und das Verfahrensergebnis auf der Ebene FA – Direktion gedient und sei als informelles Begleitschreiben mit den abgeforderten Unterlagen übermittelt worden.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Zu 1. Einsicht in die Personalakten ohne Zustimmung der Bewerber:

§ 9 Abs 3 lit a PVG räumt dem DA das Mitwirkungsrecht (ua) bei der Betrauung eines Bediensteten mit einer Vorgesetztenfunktion ein. Paragraph 9, Absatz 3, Litera a, PVG räumt dem DA das Mitwirkungsrecht (ua) bei der Betrauung eines Bediensteten mit einer Vorgesetztenfunktion ein.

Gemäß § 10a Abs 1 PVG hat der Leiter der Dienststelle jedem Mitglied eines der zuständigen Personalvertretungsorgane die Einsicht und Abschriftnahme (Ablichtung) der Akten oder Aktenteile oder der automationsunterstützt aufgezeichneten Dienstnehmerdaten zu gestatten, deren Kenntnis zur Erfüllung der der Personalvertretung in § 9 übertragenen Aufgaben erforderlich ist. Gemäß Abs 2 sind von der Akteneinsicht Aktenbestandteile ausgenommen, soweit deren Einsichtnahme durch den Personalvertreter eine Schädigung berechtigter Interessen eines Bediensteten oder dritter Personen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörde herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würden. Gemäß Abs 3 ist die Einsichtnahme in einen Personalakt und in automationsunterstützt aufgezeichnete Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, nur mit Zustimmung des betroffenen Bediensteten zulässig. Gemäß Paragraph 10 a, Absatz eins, PVG hat der Leiter der Dienststelle jedem Mitglied eines der zuständigen Personalvertretungsorgane die Einsicht und Abschriftnahme (Ablichtung) der Akten oder Aktenteile oder der automationsunterstützt aufgezeichneten Dienstnehmerdaten zu gestatten, deren Kenntnis zur Erfüllung der der Personalvertretung in Paragraph 9, übertragenen Aufgaben erforderlich ist. Gemäß Absatz 2, sind von der Akteneinsicht Aktenbestandteile ausgenommen, soweit deren Einsichtnahme durch den Personalvertreter eine Schädigung berechtigter Interessen eines Bediensteten oder dritter Personen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörde herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würden. Gemäß Absatz 3, ist die Einsichtnahme in einen Personalakt und in automationsunterstützt aufgezeichnete Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, nur mit Zustimmung des betroffenen Bediensteten zulässig.

Während Abs 1 dieser Bestimmung ein umfassendes Einsichtsrecht der Personalvertreter als den Regelfall vorsieht, normieren die Abs 2 und 3 die Ausnahmen, unter denen das Einsichtsrecht beschränkt oder zur Gänze verweigert werden kann (bzw. muss). Nach dem klaren Wortlaut der Regelung ist die Einsicht vom Dienststellenleiter „zu gestatten“. Das bedeutet, dass das Mitglied der Personalvertretung das Ersuchen um Akteneinsicht an den für das Personalvertretungsorgan, dem es angehört, zuständigen Dienststellenleiter richten muss (Schrägel, PVG § 10a Rz 4). Diesem obliegt es sodann in eigener Verantwortung, die Akteneinsicht - allenfalls mit Einschränkungen - zu gewähren oder - im Falle des § 10a Abs 3 PVG, wenn der betroffene Bedienstete die Zustimmung verweigert - das Ersuchen abzulehnen. Es liegt allein in der Beurteilung des Dienststellenleiters, ob er verpflichtet ist, Akteneinsicht zu gewähren (Schrägel aaO § 10a Rz 4). Er hat sich daher mit dem Ersuchen auseinanderzusetzen und gegebenenfalls die erforderlichen Entscheidungsgrundlagen zu verschaffen. Es ist demnach auch die Sache des Dienststellenleiters - und nicht etwa des um die Akteneinsicht ersuchenden Personalvertreters -, sich bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 10a Abs 3 PVG um die Zustimmung des betroffenen Bediensteten zu bemühen. Gewährt der Dienststellenleiter Einsicht in einen Personalakt, darf der Personalvertreter zumindest bis zur Kenntnis vom Gegenteil davon ausgehen,

dass der betroffene Bedienstete die Zustimmung dazu erteilt hat. Während Absatz eins, dieser Bestimmung ein umfassendes Einsichtsrecht der Personalvertreter als den Regelfall vorsieht, normieren die Absatz 2 und 3 die Ausnahmen, unter denen das Einsichtsrecht beschränkt oder zur Gänze verweigert werden kann (bzw. muss). Nach dem klaren Wortlaut der Regelung ist die Einsicht vom Dienststellenleiter „zu gestatten“. Das bedeutet, dass das Mitglied der Personalvertretung das Ersuchen um Akteneinsicht an den für das Personalvertretungsorgan, dem es angehört, zuständigen Dienststellenleiter richten muss (Schrägel, PVG Paragraph 10 a, Rz 4). Diesem obliegt es sodann in eigener Verantwortung, die Akteneinsicht - allenfalls mit Einschränkungen - zu gewähren oder - im Falle des Paragraph 10 a, Absatz 3, PVG, wenn der betroffene Bedienstete die Zustimmung verweigert - das Ersuchen abzulehnen. Es liegt allein in der Beurteilung des Dienststellenleiters, ob er verpflichtet ist, Akteneinsicht zu gewähren (Schrägel aaO Paragraph 10 a, Rz 4). Er hat sich daher mit dem Ersuchen auseinanderzusetzen und gegebenenfalls die erforderlichen Entscheidungsgrundlagen zu verschaffen. Es ist demnach auch die Sache des Dienststellenleiters - und nicht etwa des um die Akteneinsicht ersuchenden Personalvertreters -, sich bei Vorliegen der Voraussetzungen des Paragraph 10 a, Absatz 3, PVG um die Zustimmung des betroffenen Bediensteten zu bemühen. Gewährt der Dienststellenleiter Einsicht in einen Personalakt, darf der Personalvertreter zumindest bis zur Kenntnis vom Gegenteil davon ausgehen, dass der betroffene Bedienstete die Zustimmung dazu erteilt hat.

Im vorliegenden Fall ist die - vom Beschwerdeführer auch gar nicht behauptete - Kenntnis der Akteneinsicht nehmenden Personalvertreter von der allenfalls fehlenden Zustimmung der betroffenen Bediensteten im Verfahren nicht hervorgekommen. Die Beschwerde ist in diesem Punkt daher nicht berechtigt.

Zu 2. Fehlende Begründung des erstatteten Gegenvorschlags:

§ 10 Abs 2 PVG verpflichtet den Dienststellenleiter, Maßnahmen, hinsichtlich derer mit dem Dienststellenausschuss das Einvernehmen herzustellen ist (§ 9 Abs 2), spätestens zwei Wochen vor ihrer beabsichtigten Durchführung dem Dienststellenausschuss nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Das Einvernehmen ist 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. Paragraph 10, Absatz 2, PVG verpflichtet den Dienststellenleiter, Maßnahmen, hinsichtlich derer mit dem Dienststellenausschuss das Einvernehmen herzustellen ist (Paragraph 9, Absatz 2), spätestens zwei Wochen vor ihrer beabsichtigten Durchführung dem Dienststellenausschuss nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Das Einvernehmen ist 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.

Obwohl der Gesetzestext nur § 9 Abs 2 PVG nennt, ist diese Bestimmung nach herrschender Auffassung auch auf die Fälle des § 9 Abs 1 und Abs 3 PVG jedenfalls dann sinngemäß anzuwenden, wenn es um die Einwendungen des Dienststellenausschusses und dessen Pflicht zur Begründung der Einwendungen geht (Schrägel aaO § 10 Rz 18). Obwohl der Gesetzestext nur Paragraph 9, Absatz 2, PVG nennt, ist diese Bestimmung nach herrschender Auffassung auch auf die Fälle des Paragraph 9, Absatz eins und Absatz 3, PVG jedenfalls dann sinngemäß anzuwenden, wenn es um die Einwendungen des Dienststellenausschusses und dessen Pflicht zur Begründung der Einwendungen geht (Schrägel aaO Paragraph 10, Rz 18).

Im vorliegenden Fall hat der DA auf die ihm mitgeteilte Absicht des Anstaltsleiters, A. mit der in Rede stehenden Funktionsstelle zu betrauen, mit der Erstattung eines Gegenvorschlags reagiert. Mag die im Schreiben vom 12.3.2008 vorgenommene Einschätzung des DA, B. erscheine unter allen Bewerbern „als am Geeignetesten“, das Begründungserfordernis noch nicht erfüllt haben, so trifft dies auf den Inhalt des Schreibens vom 28.3.2008 keinesfalls zu; wurde darin doch deutlich dargelegt, aus welchen Gründen sich der DA für B. ausgesprochen hat.

Auch dieser Beschwerdepunkt erweist sich somit als unberechtigt.

Zu 3. Stellung eines Antrags nach § 10 Abs 5 PVG ohne vorherigen Antrag nach § 10 Abs 4 PVG: Zu 3. Stellung eines Antrags nach Paragraph 10, Absatz 5, PVG ohne vorherigen Antrag nach Paragraph 10, Absatz 4, PVG:

Gemäß § 10 Abs 4 erster Satz PVG hat sich der Dienststellenleiter 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. Kommt der Dienststellenleiter dem Verlangen nicht nach, kann der Dienststellenausschuss innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab der ablehnenden Stellungnahme des Dienststellenleiters verlangen, 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 (§ 10 Abs 5 PVG). Gemäß Paragraph 10, Absatz 4, erster Satz PVG hat sich der Dienststellenleiter 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. Kommt der Dienststellenleiter dem Verlangen nicht nach, kann der Dienststellenausschuss innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab der ablehnenden Stellungnahme des Dienststellenleiters verlangen, 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 (Paragraph 10, Absatz 5, PVG).

§ 10 Abs 4 erster Satz PVG geht über das der Personalvertretung in § 9 Abs 4 PVG eingeräumte Recht, Anregungen zu geben, Vorschläge zu erstatten (lit a) und Bedienstete zu vertreten (lit b) hinaus, weil es auch das Recht zur Antragstellung enthält. Die Bestimmung ist dahin zu verstehen, dass der Personalvertretung in allen Angelegenheiten, in denen ihr ein Mitwirkungsrecht zusteht, von sich aus tätig werden darf (Schragel aaO § 10 Rz 23). Schon der Begriff „Anträge“ stellt klar, dass das von der Personalvertretung vorgebrachte Anliegen stets einen bestimmten, vom Dienststellenleiter beurteilbaren Sachverhalt betreffen und die Personalvertretung ein konkretes, vom Dienststellenleiter zu setzendes Verhalten verlangen muss (Schragel aaO § 10 Rz 24). Paragraph 10, Absatz 4, erster Satz PVG geht über das der Personalvertretung in Paragraph 9, Absatz 4, PVG eingeräumte Recht, Anregungen zu geben, Vorschläge zu erstatten (Litera a,) und Bedienstete zu vertreten (Litera b,) hinaus, weil es auch das Recht zur Antragstellung enthält. Die Bestimmung ist dahin zu verstehen, dass der Personalvertretung in allen Angelegenheiten, in denen ihr ein Mitwirkungsrecht zusteht, von sich aus tätig werden darf (Schragel aaO Paragraph 10, Rz 23). Schon der Begriff „Anträge“ stellt klar, dass das von der Personalvertretung vorgebrachte Anliegen stets einen bestimmten, vom Dienststellenleiter beurteilbaren Sachverhalt betreffen und die Personalvertretung ein konkretes, vom Dienststellenleiter zu setzendes Verhalten verlangen muss (Schragel aaO Paragraph 10, Rz 24).

Im vorliegenden Fall richtete der DA erstmals am 26.2.2008 ein mit „Antrag nach § 9 (4) a PVG“ überschriebenes Ersuchen um Aussprache an den Anstaltsleiter, wobei auf die – durch Angabe der Geschäftszahlen näher bezeichneten – „laufenden Verfahren“ verwiesen wurde. Da es sich um einen „Antrag“ handelte, war er – ungeachtet der Anführung des § 9 Abs 4 PVG – grundsätzlich (auch) als Beratungsverlangen im Sinne des § 10 Abs 4 PVG zu verstehen. Allerdings war dem „Antrag“ noch nicht zu entnehmen, welchen Standpunkt der DA in der angesprochenen Personalangelegenheit vertritt und welches konkrete Verhalten vom Anstaltsleiter erwartet wird. Aus dem weiteren, abermals mit „Antrag gemäß § 9 (4) a PVG“ überschriebenen Schreiben vom 12.3.2008 geht das im ersten Schreiben noch nicht enthaltene Begehren des DA, B. mit der gegenständlichen Funktionsstelle zu betrauen, jedoch klar hervor. Nach Auffassung der Kommission sind diese beiden Schreiben im Zusammenhang zu sehen: Der zunächst noch unvollständige „Antrag“ an den Dienststellenleiter wurde nachträglich mit dem für seine Behandlung nach § 10 Abs 4 PVG erforderlichen Inhalt erfüllt. Unter diesem Aspekt muss aber auch der Vorwurf, der DA habe vor seinem Vorlageantrag vom 28.3.2008 keinen Antrag nach § 10 Abs 4 PVG gestellt, ins Leere gehen. Im vorliegenden Fall richtete der DA erstmals am 26.2.2008 ein mit „Antrag nach Paragraph 9, (4) a PVG“ überschriebenes Ersuchen um Aussprache an den Anstaltsleiter, wobei auf die – durch Angabe der Geschäftszahlen näher bezeichneten – „laufenden Verfahren“ verwiesen wurde. Da es sich um einen „Antrag“ handelte, war er – ungeachtet der Anführung des Paragraph 9, Absatz 4, PVG – grundsätzlich (auch) als Beratungsverlangen im Sinne des Paragraph 10, Absatz 4, PVG zu verstehen. Allerdings war dem „Antrag“ noch nicht zu entnehmen, welchen Standpunkt der DA in der angesprochenen Personalangelegenheit vertritt und welches konkrete Verhalten vom Anstaltsleiter erwartet wird. Aus dem weiteren, abermals mit „Antrag gemäß Paragraph 9, (4) a PVG“ überschriebenen Schreiben vom 12.3.2008 geht das im ersten Schreiben noch nicht enthaltene Begehren des DA, B. mit der gegenständlichen Funktionsstelle zu betrauen, jedoch klar hervor. Nach Auffassung der Kommission sind diese beiden Schreiben im Zusammenhang zu sehen: Der zunächst noch unvollständige „Antrag“ an den Dienststellenleiter wurde nachträglich mit dem für seine Behandlung nach Paragraph 10, Absatz 4, PVG erforderlichen Inhalt erfüllt. Unter diesem Aspekt muss aber auch der Vorwurf, der DA habe vor seinem Vorlageantrag vom 28.3.2008 keinen Antrag nach Paragraph 10, Absatz 4, PVG gestellt, ins Leere gehen.

Zu 4. und 5. Befangenheit eines DA-Mitglieds bei den Verhandlungen mit der Anstaltsleitung und der Direktion:

Es gehört zum Wesen der Personalvertretung, dass ihre Mitglieder über Interessen ihrer Kollegen Beschluss zu fassen haben. Soll die Personalvertretung nicht funktionsunfähig werden, muss selbst das Bestehen von Interessenkonflikten bis zu einem gewissen Grad als vom Gesetz in Kauf genommen angesehen werden. Im Allgemeinen bleibt die Beurteilung, ob Befangenheit vorliegt, dem Personalvertreter überlassen. Dieser hat im Zweifelsfall besonders sorgfältig zu prüfen, ob er jeweils die notwendige volle Unbefangenheit besitzt, die Voraussetzung für die korrekte Ausübung seiner Funktion ist. Gibt allerdings der Sachverhalt, der einem Fall zugrunde liegt, genügend Anhaltspunkte dafür, dass ein Ausschussmitglied befangen sein müsste oder jedenfalls der Betroffene Befangenheit annehmen muss, hat das Personalvertretungsorgan selbst die Frage der Befangenheit aufzugreifen und verletzt das Gesetz, wenn es einen offenbar befangenen Personalvertreter an Debatte und Abstimmung teilnehmen lässt (vgl. Schragel aaO § 22 Rz 31). Es gehört zum Wesen der Personalvertretung, dass ihre Mitglieder über Interessen ihrer Kollegen Beschluss zu fassen haben. Soll die Personalvertretung nicht funktionsunfähig werden, muss selbst das Bestehen von Interessenkonflikten bis zu einem gewissen Grad als vom Gesetz in Kauf genommen angesehen werden. Im Allgemeinen bleibt die Beurteilung, ob Befangenheit vorliegt, dem Personalvertreter überlassen. Dieser hat im Zweifelsfall besonders sorgfältig zu prüfen, ob er jeweils die notwendige volle Unbefangenheit besitzt, die Voraussetzung für die korrekte Ausübung seiner Funktion ist. Gibt allerdings der Sachverhalt, der einem Fall zugrunde liegt, genügend Anhaltspunkte dafür, dass ein Ausschussmitglied befangen sein müsste oder jedenfalls der Betroffene Befangenheit annehmen muss, hat das Personalvertretungsorgan selbst die Frage der Befangenheit aufzugreifen und verletzt das Gesetz, wenn es einen offenbar befangenen Personalvertreter an Debatte und Abstimmung teilnehmen lässt (vergleiche Schragel aaO Paragraph 22, Rz 31).

Im vorliegenden Fall richtet sich der Vorwurf der Befangenheit („Unvereinbarkeit“) nun dahin, dass ein DA-Mitglied in dieser Funktion, obwohl Mitbewerber des Beschwerdeführers, an Verhandlungen im Besetzungsverfahren teilgenommen hat. Es liegt in der Natur der Sache, dass es zu Verhandlungen des DA mit dem Anstaltsleiter erst einen begründeten Anlass geben konnte, nachdem sich der DA auf B. als (aus seiner Sicht) bestgeeigneten Bewerber festgelegt hatte. In der engeren Auswahl um die zu besetzende Funktionsstelle verblieben somit nur mehr zwei Kandidaten, nämlich B. und der Beschwerdeführer selbst. Nur die Entscheidung zwischen diesen beiden Bewerbern konnte auch der Gegenstand der erwähnten Verhandlungen sein. Anhaltspunkte dafür, dass in diesem Stadium des Besetzungsverfahrens eine Befangenheit des sich auch bewerbenden DA-Mitglieds wegen eines Interessenkonflikts als offenkundig angenommen werden musste, liegen nicht vor und werden auch in der Beschwerde nicht dargelegt. Damit lag es aber an diesem Personalvertreter selbst, zu beurteilen, ob er an den – seine Person nicht betreffenden – Verhandlungen mit dem gebotenen Maß an Objektivität teilnehmen kann. Diese Erwägungen treffen ebenso für die Verhandlungen auf der Ebene der Direktion und des Fachausschusses zu.

Die gerügte Gesetzeswidrigkeit der Geschäftsführung des DA liegt somit auch bei diesen Beschwerdepunkten nicht vor.

Zu 6. Erstattung eines Vorschlags trotz fehlenden Vorschlagsrechts:

Der Beschwerdeführer zitiert aus dem Bescheid der Kommission vom 28.11.1989, AZ A 35-PVAK/89 (abgedruckt bei Köckeis-Panni Nr. 428), übersieht jedoch, dass der damals entschiedene Fall mit dem hier zu beurteilenden Sachverhalt nicht vergleichbar ist. Der Entscheidung der Kommission, die im Übrigen noch nach der Rechtslage vor der PVG-Novelle 1992 (BGBl 1992/179; vgl. dazu im gegebenen Zusammenhang Schragel aaO § 9 Rz 51) ergangen ist, lag zu Grunde, dass ein Fachausschuss eine bestimmte Person für eine offensichtlich freiwerdende (führende) Funktion vorgeschlagen hatte, ohne das Tätigwerden des Dienststellenleiters abzuwarten und ohne über die Kenntnis der weiteren Bewerber und ihrer fachlichen Qualifikation zu verfügen. Mit Bezug (nur) auf diesen Sachverhalt führte die Kommission im Wesentlichen aus, dem Dienststellenleiter allein stehe die Vorentscheidung zu, welche Maßnahme er als beabsichtigt der Personalvertretung zur Kenntnis bringen wolle. In solchen Angelegenheiten sei der Begriff der „Mitwirkung“ der Personalvertretung wörtlich zu nehmen und auch nur der Anschein zu vermeiden, die Personalvertretung wolle selbst die Auswahl treffen und damit Personalpolitik betreiben. Sie dürfe also nicht bestimmte Kandidaten von sich aus namhaft machen und deren Bestellung verlangen oder vorschlagen, sondern nur darauf dringen, dass keine dem Dienstbetrieb abträgliche Verzögerungen bei der Besetzung von Planstellen auftreten. Von einer solchen Absicht könne keine Rede sein. Erschwerend komme hinzu, dass dem Fachausschuss nicht einmal bekannt gewesen sei, dass auch andere Bewerber vorhanden gewesen seien. Er sei daher außerstande gewesen, die ihm obliegende Interessenabwägung im Sinne des § 2 Abs 1 PVG durchzuführen. Der Beschwerdeführer zitiert aus dem

Bescheid der Kommission vom 28.11.1989, AZ A 35-PVAK/89 (abgedruckt bei Köckeis-Panni Nr. 428), übersieht jedoch, dass der damals entschiedene Fall mit dem hier zu beurteilenden Sachverhalt nicht vergleichbar ist. Der Entscheidung der Kommission, die im Übrigen noch nach der Rechtslage vor der PVG-Novelle 1992 (BGBl 1992/179; vergleiche dazu im gegebenen Zusammenhang Schragel aaO Paragraph 9, Rz 51) ergangen ist, lag zu Grunde, dass ein Fachausschuss eine bestimmte Person für eine offensichtlich freiwerdende (führende) Funktion vorgeschlagen hatte, ohne das Tätigwerden des Dienststellenleiters abzuwarten und ohne über die Kenntnis der weiteren Bewerber und ihrer fachlichen Qualifikation zu verfügen. Mit Bezug (nur) auf diesen Sachverhalt führte die Kommission im Wesentlichen aus, dem Dienststellenleiter allein stehe die Vorentscheidung zu, welche Maßnahme er als beabsichtigt der Personalvertretung zur Kenntnis bringen wolle. In solchen Angelegenheiten sei der Begriff der „Mitwirkung“ der Personalvertretung wörtlich zu nehmen und auch nur der Anschein zu vermeiden, die Personalvertretung wolle selbst die Auswahl treffen und damit Personalpolitik betreiben. Sie dürfe also nicht bestimmte Kandidaten von sich aus namhaft machen und deren Bestellung verlangen oder vorschlagen, sondern nur darauf dringen, dass keine dem Dienstbetrieb abträgliche Verzögerungen bei der Besetzung von Planstellen auftreten. Von einer solchen Absicht könne keine Rede sein. Erschwerend komme hinzu, dass dem Fachausschuss nicht einmal bekannt gewesen sei, dass auch andere Bewerber vorhanden gewesen seien. Er sei daher außerstande gewesen, die ihm obliegende Interessenabwägung im Sinne des Paragraph 2, Absatz eins, PVG durchzuführen.

Mit dieser Begründung wurde das (nunmehr in § 9 Abs 3 lit a PVG) gesetzlich statuierte Mitwirkungsrecht der Personalvertretung (ua) bei der Betrauung eines Bediensteten mit einer Vorgesetztenfunktion nicht einmal ansatzweise in Frage gestellt. Im vorliegenden Fall hat der DA – auf die bereits zu den bisherigen Beschwerdepunkten dargestellte Weise – nur von seinem Mitwirkungsrecht Gebrauch gemacht. Aus der erörterten Entscheidung der Kommission ist keine Gesetzesverletzung ableitbar. Mit dieser Begründung wurde das (nunmehr in Paragraph 9, Absatz 3, Litera a, PVG) gesetzlich statuierte Mitwirkungsrecht der Personalvertretung (ua) bei der Betrauung eines Bediensteten mit einer Vorgesetztenfunktion nicht einmal ansatzweise in Frage gestellt. Im vorliegenden Fall hat der DA – auf die bereits zu den bisherigen Beschwerdepunkten dargestellte Weise – nur von seinem Mitwirkungsrecht Gebrauch gemacht. Aus der erörterten Entscheidung der Kommission ist keine Gesetzesverletzung ableitbar.

Zu 7. Schreiben vom 25.5.2008:

Personalvertretungsorgane sind Kollegialorgane, deren Willensbildung durch Fassung von Beschlüssen erfolgt. Die Information des ZA über den bisherigen Gang der Verhandlungen durch das Schreiben vom 25.5.2008 war ein Akt der Geschäftsführung und hätte eines formellen Beschlusses des DA bedurft. Dabei hätte auch über den konkreten Inhalt des Informationsschreibens, insbesondere, ob es die dann tatsächlich in den Text eingeflossenen wertenden Äußerungen über die Akzeptanz und die Führungsqualitäten A. enthalten solle, debattiert, abgestimmt und entschieden werden müssen.

Der DA gesteht zu, dass ein solcher Beschluss nicht gefasst worden ist. Fehlt es aber an der Deckung durch einen Beschluss des Personalvertretungsorgans, so fällt diesem das eigenmächtige Vorgehen seines Vorsitzenden als gesetzwidrige Geschäftsführung zur Last (vgl Schragel aaO § 22 Rz 12). In diesem Punkt ist die Beschwerde daher berechtigt und gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG die Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des DA festzustellen. Der DA gesteht zu, dass ein solcher Beschluss nicht gefasst worden ist. Fehlt es aber an der Deckung durch einen Beschluss des Personalvertretungsorgans, so fällt diesem das eigenmächtige Vorgehen seines Vorsitzenden als gesetzwidrige Geschäftsführung zur Last vergleiche Schragel aaO Paragraph 22, Rz 12). In diesem Punkt ist die Beschwerde daher berechtigt und gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG die Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des DA festzustellen.

Zuletzt aktualisiert am

29.07.2010

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at