

RS Pvak 2005/1/17 A17-PVAK/04

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.01.2005

Norm

PVG §2 Abs1

PVG §2 Abs2

PVG §9 Abs1

1. PVG § 2 heute
2. PVG § 2 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
3. PVG § 2 gültig von 17.07.1987 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
4. PVG § 2 gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971
1. PVG § 2 heute
2. PVG § 2 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
3. PVG § 2 gültig von 17.07.1987 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
4. PVG § 2 gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971
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

Schlagworte

Besetzung von Planstellen, Verzicht auf Mitwirkungsrecht, Auseinandersetzung mit Bewerbungen, gleich geeignete Bewerbungen

Rechtssatz

Zu den Kernaufgaben der Personalvertretung gehört die Mitwirkung in Verfahren bei der Besetzung von Planstellen. Die Personalvertretung handelt gesetzwidrig, wenn sie eine Vorgangsweise des Dienstgebers widerspruchslös hinnimmt, die darauf hinausläuft, dass die Personalvertretung ihre Mitwirkungsrechte nicht ausüben kann. Hebt der Dienstgeber eine Ausschreibung auf und ist erkennbar, dass er kein Besetzungsverfahren unter Einschaltung der Personalvertretung beabsichtigt, hat die Personalvertretung dem entgegenzutreten, da das Unterlassen auf einen Verzicht auf ihr Mitwirkungsrecht hinausläuft. Bei der Mitwirkung bei Planstellenbesetzungen räumt das Gesetz der Personalvertretung einen weiten Spielraum ein. Die Personalvertretung kann das Gesetz daher nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach § 2 Abs 1 und 2 Personalvertretungsgesetz zu wahren im klaren Widerspruch stehen oder wenn sie jede sachliche Auseinandersetzung mit der Problematik des Falls vermissen lässt (ständige Rechtsprechung A 13-PVAK/98, A 47-PVAK/99, A 20-PVAK/00, A 31-PVAK/00). Ist aufgrund der vorliegenden Beschreibungen der Bewerber und sonstiger Feststellungen keine echte Differenzierung in der Qualifikation der Bewerber möglich, so kann die Entscheidung des Dienststellenausschusses zu Gunsten eines Bewerbers nicht als Überschreiten des der Personalvertretung offen stehenden Ermessensspielraums gewertet werden. Zu den Kernaufgaben der Personalvertretung gehört die Mitwirkung in Verfahren bei der Besetzung von Planstellen. Die Personalvertretung handelt gesetzwidrig, wenn sie eine Vorgangsweise des Dienstgebers widerspruchslös hinnimmt, die darauf hinausläuft, dass die Personalvertretung ihre Mitwirkungsrechte nicht ausüben kann. Hebt der Dienstgeber eine Ausschreibung auf und ist erkennbar, dass er kein Besetzungsverfahren unter Einschaltung der Personalvertretung beabsichtigt, hat die Personalvertretung dem entgegenzutreten, da das Unterlassen auf einen Verzicht auf ihr Mitwirkungsrecht hinausläuft. Bei der Mitwirkung bei Planstellenbesetzungen räumt das Gesetz der Personalvertretung einen weiten Spielraum ein. Die Personalvertretung kann das Gesetz daher nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach Paragraph 2, Absatz eins und 2 Personalvertretungsgesetz zu wahren im klaren Widerspruch stehen oder wenn sie jede sachliche Auseinandersetzung mit der Problematik des Falls vermissen lässt (ständige Rechtsprechung A 13-PVAK/98, A 47-PVAK/99, A 20-PVAK/00, A 31-PVAK/00). Ist aufgrund der vorliegenden Beschreibungen der Bewerber und sonstiger Feststellungen keine echte Differenzierung in der Qualifikation der Bewerber möglich, so kann die Entscheidung des Dienststellenausschusses zu Gunsten eines Bewerbers nicht als Überschreiten des der Personalvertretung offen stehenden Ermessensspielraums gewertet werden.

Dokumentnummer

A17_PVAK_04_01

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/personalvertretungsaufsichtsbehörde>