

RS Pvak 2004/5/24 G1-PVAK/04

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.05.2004

Norm

PVG §9 Abs1

PVG §10 Abs1

PVG §10 Abs7

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 § 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 § 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

Schlagworte

Zentralausschuss bestimmt den Gutachtensinhalt, zu bestimmen hat Zentralstellenleiter nur bei Verlangen des Zentralausschusses zuständig zur Antragstellung auf ein Gutachten bei der Personalvertretungs-Aufsichtskommission, Zusammenlegung von Dienststellen - Wachkörper, Gutachten zur Verhandlungsführung unzulässig, Gutachten nur zu konkreten Maßnahmen, die der Mitwirkung der Personalvertretung unterliegen

Rechtssatz

Obwohl das Verlangen auf Einholung eines Gutachtens der Personalvertretungs-Aufsichtskommission vom Zentralausschuss zu stellen ist, obliegt die Antragstellung dem Zentralstellenleiter, dem Entscheidungshilfe zu leisten ist. Da der Zentralausschuss den Gutachtensinhalt zu bestimmen hat, hat der Zentralstellenleiter das Gutachtensverlangen ohne einen eigenen Antrag weiterzuleiten.

Der Zentralausschuss darf ein Gutachtensverlangen nur stellen, wenn die Voraussetzungen hierfür gegeben sind. Was Gegenstand eines Gutachtens und damit Inhalt des Verlangens des Zentralausschusses zu sein hat, sagt das Gesetz nicht. Das Gutachten ist vor der Entscheidung des Zentralstellenleiters einzuholen. Zu lösen ist der durch das Unterbleiben des Einvernehmens ungelöst gebliebene Konfliktfall. Hierzu ist ein Vorschlag in Form eines Gutachtens zu erstatten.

Der Absicht des Dienstgebers kann der Zentralausschuss ohne Alternativvorschlag entgegenreten, sodass nur die Absicht des Dienstgebers zu begutachten ist. Eine (beabsichtigte) Maßnahme ist ein Vorgehen, das einen konkreten Zweck verfolgt und dem die zu seiner Erreichung angemessenen rechtlichen Möglichkeiten zu Grunde liegen. Maßnahmen können nur vom zuständigen Dienststellenleiter konkret beabsichtigte rechtliche Schritte sein, was voraussetzt, dass der Dienststellenleiter für die Entscheidung, die Maßnahme zu setzen, auch zuständig ist. Zur Mitwirkung ist das Personalvertretungsorgan berufen, auf dessen Ebene der Dienststellenleiter eine konkrete Maßnahme zu treffen beabsichtigt.

Die vom Bundesminister für Inneres angestrebte Erprobung des neuen Dienstzeitmodells ist ein Ausfluss der in seiner politischen Verantwortung liegenden Organisationshoheit. Durch das neue Dienstzeitmodell sind berufliche und wirtschaftliche Interessen der Bediensteten wesentlich betroffen. Dennoch muss die Personalvertretung als Ausfluss der Diensthoheit erfolgende Organisationsänderungen hinnehmen. Das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung geht nicht so weit, bei aus budgetären und ähnlichen Gründen vorgesehenen Organisationsänderungen Einfluss nehmen zu dürfen. Das Mitwirkungsrecht erstreckt sich nur auf das "Wie" nicht aber auf das "Ob" der Organisationsänderung. Auch die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat Organisationsentscheidungen des Dienstgebers zu respektieren, soweit sie nicht gesetzwidrig, grob unsachlich oder so gestaltet sind, dass sie die Interessen der Bediensteten unnötig beeinträchtigen. Die Entscheidung des Dienststellenleiters hat nach dem Grundsatz zu erfolgen, dass durch die zu treffende Maßnahme soziale sowie dienstrechtliche Härten für die Bediensteten vermieden oder doch möglichst gering gehalten werden.

Dokumentnummer

G1_PVAK_04_01

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at