

RS Pvak 2000/3/14 A47-PVAK/99

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.03.2000

Norm

PVG §2 Abs1

PVG §2 Abs2

PVG §9 Abs1 litb

BDG §4 Abs3

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

Mitwirkung bei Ernennungen

Rechtssatz

Gemäß § 4 Abs. 3 Beamten-Dienstrechtsgesetz darf von mehreren Bewerbern, die die Ernennungserfordernisse erfüllen, nur der ernannt werden, von dem aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt. Gemäß Paragraph 4, Absatz 3, Beamten-Dienstrechtsgesetz darf von mehreren Bewerbern, die die Ernennungserfordernisse erfüllen, nur der ernannt werden, von dem aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt.

Nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (1Ob 45/95 = SZ 69/48) und der Gerichtshöfe öffentlichen Rechts besteht auf Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses und auf Ernennungen im Dienstverhältnis (Überstellungen, Beförderungen) kein Rechtsanspruch. Der Gesetzgeber verwendet bei der der Behörde in § 4 Abs. 3 Beamten-Dienstrechtsgesetz aufgetragenen Prognose die unbestimmten Begriffe "anzunehmen" und "in bestmöglicher Weise". Eine Auslegung, die im unbestimmten Gesetzesbegriff keine Deckung findet, führt dazu, dass die Entscheidung der Behörde als unvertretbar zu qualifizieren ist und Amtshaftungsansprüche nach sich zieht. Verfährt das zuständige Organ offensichtlich schikanös, feindlich oder unwahrhaftig, so ist Rechtswidrigkeit bei Vollziehung der Gesetze anzunehmen. Ernennungsvorgänge spielen sich zum überwiegenden Teil in objektiv nicht oder nur schwer erfassbaren Bereichen ab, wie etwa in der Beurteilung der Eignung eines Menschen für die Anforderungen eines bestimmten Postens. Zwei im objektiven Bereich der Ausbildung und der Berufslaufbahn völlig gleich geeignete Bewerber können aufgrund ihrer Fähigkeiten und Begabungen, wie etwa jener zur Menschenführung, für einen bestimmten Posten völlig unterschiedlich geeignet sein. Eine in diesem Zusammenhang abgegebene Stellungnahme der Personalvertretung kann das Gesetz 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 Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lässt. Dies ist dann der Fall, wenn vom Ausschuss nicht aufgeklärt wird, aus welchen Gründen innerhalb weniger Monate die Bewertung eines Mitbewerbers, der in den zwei vorangegangenen Besetzungsverfahren jeweils schlechter als der Beschwerdeführer bewertet worden war, deutlich verbessert wurde und damit nunmehr in der Bewertung vor dem Beschwerdeführer liegt. Nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (1Ob 45/95 = SZ 69/48) und der Gerichtshöfe öffentlichen Rechts besteht auf Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses und auf Ernennungen im Dienstverhältnis (Überstellungen, Beförderungen) kein Rechtsanspruch. Der Gesetzgeber verwendet bei der der Behörde in Paragraph 4, Absatz 3, Beamten-Dienstrechtsgesetz aufgetragenen Prognose die unbestimmten Begriffe "anzunehmen" und "in bestmöglicher Weise". Eine Auslegung, die im unbestimmten Gesetzesbegriff keine Deckung findet, führt dazu, dass die Entscheidung der Behörde als unvertretbar zu qualifizieren ist und Amtshaftungsansprüche nach sich zieht. Verfährt das zuständige Organ offensichtlich schikanös, feindlich oder unwahrhaftig, so ist Rechtswidrigkeit bei Vollziehung der Gesetze anzunehmen. Ernennungsvorgänge spielen sich zum überwiegenden Teil in objektiv nicht oder nur schwer erfassbaren Bereichen ab, wie etwa in der Beurteilung der Eignung eines Menschen für die Anforderungen eines bestimmten Postens. Zwei im objektiven Bereich der Ausbildung und der Berufslaufbahn völlig gleich geeignete Bewerber können aufgrund ihrer Fähigkeiten und Begabungen, wie etwa jener zur Menschenführung, für einen bestimmten Posten völlig unterschiedlich geeignet sein. Eine in diesem Zusammenhang abgegebene Stellungnahme der Personalvertretung kann das Gesetz 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 Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen lässt. Dies ist dann der Fall, wenn vom Ausschuss nicht aufgeklärt wird, aus welchen Gründen innerhalb weniger Monate die Bewertung eines Mitbewerbers, der in den zwei vorangegangenen Besetzungsverfahren jeweils schlechter als der Beschwerdeführer bewertet worden war, deutlich verbessert wurde und damit nunmehr in der Bewertung vor dem Beschwerdeführer liegt.

Dokumentnummer

A47_PVAK_99_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