jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

RS Vwgh 2005/1/26 2004/12/0084

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 26.01.2005

Index

L20106 Personalüberlassung Personalzuweisung Steiermark
L22006 Landesbedienstete Steiermark
60/03 Kollektives Arbeitsrecht

Norm

ArbVG §101 idF 1986/394;
DBR Stmk 2003 §20 Abs2 Z1;
ZuweisungsG Stmk 2002 §3 Abs1;

Rechtssatz

Betriebsverfassungsrechtlich wird von einer Versetzung im Sinne des§ 101 ArbVG dann gesprochen, wenn entweder der Arbeitsort oder der inhaltliche oder zeitliche Arbeitsbereich des Arbeitnehmers verändert wird. Eine Änderung des Tätigkeitsbereiches ist dann gegeben, wenn sich nicht nur der Umfang, sondern auch Art und Inhalt der Tätigkeit verändern (vgl. dazu Dittrich-Tades, ArbR, 82. Erg.-Lfg., E. 1a. und E 3. zu § 101 ArbVG). Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Voraussetzung für die Zulässigkeit einer verschlechternden Versetzung ist somit nicht nur die rechtzeitige Verständigung des Betriebsrates zur Ausübung seines Beratungsrechtes, sondern vor allem die Einholung einer Zustimmungserklärung, die für die "Rechtswirksamkeit" der nachfolgenden individuellen Maßnahme des Dienstgebers (im vorliegenden Fall die nach dienstrechtlichen Kriterien durchzuführende qualifizierte Verwendungsänderung) konstitutiv ist. Diese Voraussetzung ist für den Bereich öffentlichrechtlicher Bediensteter wohl als Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für eine bescheidförmig zu verfügende Personalmaßnahme zu deuten. Voraussetzung des Zustimmungserfordernisses des Betriebsrates ist aber eine durch die Versetzung bewirkte Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen. Verschlechterung ist jede Änderung zum Nachteil des Arbeitnehmers. In diesem Zusammenhang kommen materielle, aber auch immaterielle Nachteile in Betracht. Eine Verschlechterung der "sonstigen Arbeitsbedingungen" bei gleich bleibendem Lohn liegt beispielsweise bereits dann vor, wenn mit der Versetzung der Verlust einer Leiterfunktion verbunden ist oder die Versetzung mit einer Minderung des Ansehens verbunden ist, also gewissermaßen einer "Degradierung" des Arbeitnehmers gleichkommt (vgl. beispielsweise das Erkenntnis des OGH vom 6. Dezember 1977, Zl. 4 Ob 119/77, aber auch Dittrich-Tades, a.a.O., E. 80. zu § 101 ArbVG). Hingegen liegt eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nicht vor, wenn durch die Versetzung die Ausübung der Betriebsratstätigkeit erschwert wird (vgl. dazu Dittrich-Tades, a.a.O., E. 109. zu § 101 ArbVG).

(hier: die belangte Behörde unterließ in Verkennung dieser Rechtslage konkrete Feststellungen bezüglich des Arbeits- und Tätigkeitsbereiches des Beschwerdeführeres - eines der Landesmuseum Joanneum GmbH zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten - vor und nach der getroffenen Personalmaßnahme, daher Aufhebung des angefochtenen Bescheides gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2005:2004120084.X10

Im RIS seit

03.03.2005

Zuletzt aktualisiert am

07.10.2008

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at