

RS Dok 2008/10/13 90/11-BK/08

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.10.2008

Norm

BDG §38 Abs1

BDG §38 Abs3 Z1

PBVG §4 Abs1

PTSG §17a Abs8

PTSG §17a Abs9

1. PBVG § 4 heute
2. PBVG § 4 gültig ab 01.07.1996
1. PTSG § 17a heute
2. PTSG § 17a gültig von 01.01.2014 bis 27.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
3. PTSG § 17a gültig ab 28.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
4. PTSG § 17a gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
5. PTSG § 17a gültig von 29.12.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
6. PTSG § 17a gültig von 21.08.2003 bis 28.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
7. PTSG § 17a gültig von 18.08.1999 bis 20.08.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
8. PTSG § 17a gültig von 18.08.1999 bis 17.08.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 161/1999
1. PTSG § 17a heute
2. PTSG § 17a gültig von 01.01.2014 bis 27.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
3. PTSG § 17a gültig ab 28.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
4. PTSG § 17a gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
5. PTSG § 17a gültig von 29.12.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
6. PTSG § 17a gültig von 21.08.2003 bis 28.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
7. PTSG § 17a gültig von 18.08.1999 bis 20.08.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
8. PTSG § 17a gültig von 18.08.1999 bis 17.08.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 161/1999

Schlagworte

Dienststelle, Betrieb, Begriff, Auflassung als Dienststelle, Versetzung an andere Dienststelle, gleicher Dienort, betriebliche Interessen, Organisationshoheit des Dienstgebers

Rechtssatz

Der Versetzungsbegriff des § 38 Abs. 1 BDG geht von einer Änderung der organisatorischen Zugehörigkeit des Bea zu einer Dienststelle aus, ohne Rücksicht auf die Art der zu verrichtenden Tätigkeit vor und nach der jeweils gesetzten Personalmaßnahme. Anhaltspunkte für einen Wechsel des Dienstortes sind im vorliegenden Fall nicht gegeben. Der Versetzungsbegriff des Paragraph 38, Absatz eins, BDG geht von einer Änderung der organisatorischen Zugehörigkeit

des Bea zu einer Dienststelle aus, ohne Rücksicht auf die Art der zu verrichtenden Tätigkeit vor und nach der jeweils gesetzten Personalmaßnahme. Anhaltspunkte für einen Wechsel des Dienstortes sind im vorliegenden Fall nicht gegeben.

§ 17a Abs. 8 und 9 PTSG ordnen an, dass die Betriebe im Sinne des § 4 Abs. 1 Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG) als Dienststellen im Sinne des BDG und dass betriebliche Interessen als dienstliche Interessen gelten. Gemäß § 4 Abs. 1 PBVG gilt - im Wesentlichen wortgleich wie nach § 34 Abs. 1 ArbVG - jede Arbeitsstätte als Betrieb, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht (BerK 24.10.2005, GZ 137/19- BK/05). In ähnlicher Weise sieht § 278 Abs. 1 BDG vor, dass Dienststellen solche sind, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen; zu den maßgeblichen Faktoren für das Vorliegen einer Dienststelle zählt neben dem Umstand der in einer einheitlichen Organisation und in relativer Selbständigkeit zu besorgenden Aufgaben aber auch in der räumlichen Entfernung bzw. örtlichen Situierung einer solchen Organisationseinheit (vgl. auch VwGH 13.4.1994, 90/12/0298). Dem Dienstgeber obliegt es im Rahmen seiner Diensthoheit, die Verwaltungsorganisation festzulegen und folglich auch entsprechende Änderungen in deren Struktur vorzunehmen. Als Folge der vom Dienstgeber getroffenen organisatorischen Änderungen ist die Versetzung des BW zur ZB K. notwendig und rechtmäßig, weil die ZB G. mit den verbliebenen 7 Mitarbeitern den Charakter eines Betriebes im Sinne des § 4 Abs. 1 PBVG verloren hat. Die Aufgabenerfüllung bei der ZB G. erfolgt unter der Dienst- und Fachaufsicht des Leiters der ZB K. Die Koordination der Aufgaben sowie die Zusammenarbeit mit privaten Frachtunternehmungen erfolgt über die ZB K., letztlich wird die Personalverwaltung für die Mitarbeiter zentral von der ZB K. aus besorgt. Das Kriterium der relativen Selbständigkeit der Aufgabenbesorgung bei der bisherigen ZB G. ist angesichts der vorgenommenen organisatorischen und fachlichen Unterstellung unter die Leitungsbefugnis des Leiters der ZB K. nicht mehr gegeben. Die organisatorische Versetzung des BW zur ZB K. als eigenständigen Betrieb im Sinne des § 4 Abs. 1 PBVG war daher auch aus diesem Grund unumgänglich. Paragraph 17 a, Absatz 8 und 9 PTSG ordnen an, dass die Betriebe im Sinne des Paragraph 4, Absatz eins, Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG) als Dienststellen im Sinne des BDG und dass betriebliche Interessen als dienstliche Interessen gelten. Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, PBVG gilt - im Wesentlichen wortgleich wie nach Paragraph 34, Absatz eins, ArbVG - jede Arbeitsstätte als Betrieb, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht (BerK 24.10.2005, GZ 137/19- BK/05). In ähnlicher Weise sieht Paragraph 278, Absatz eins, BDG vor, dass Dienststellen solche sind, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen; zu den maßgeblichen Faktoren für das Vorliegen einer Dienststelle zählt neben dem Umstand der in einer einheitlichen Organisation und in relativer Selbständigkeit zu besorgenden Aufgaben aber auch in der räumlichen Entfernung bzw. örtlichen Situierung einer solchen Organisationseinheit vergleiche auch VwGH 13.4.1994, 90/12/0298). Dem Dienstgeber obliegt es im Rahmen seiner Diensthoheit, die Verwaltungsorganisation festzulegen und folglich auch entsprechende Änderungen in deren Struktur vorzunehmen. Als Folge der vom Dienstgeber getroffenen organisatorischen Änderungen ist die Versetzung des BW zur ZB K. notwendig und rechtmäßig, weil die ZB G. mit den verbliebenen 7 Mitarbeitern den Charakter eines Betriebes im Sinne des Paragraph 4, Absatz eins, PBVG verloren hat. Die Aufgabenerfüllung bei der ZB G. erfolgt unter der Dienst- und Fachaufsicht des Leiters der ZB K. Die Koordination der Aufgaben sowie die Zusammenarbeit mit privaten Frachtunternehmungen erfolgt über die ZB K., letztlich wird die Personalverwaltung für die Mitarbeiter zentral von der ZB K. aus besorgt. Das Kriterium der relativen Selbständigkeit der Aufgabenbesorgung bei der bisherigen ZB G. ist angesichts der vorgenommenen organisatorischen und fachlichen Unterstellung unter die Leitungsbefugnis des Leiters der ZB K. nicht mehr gegeben. Die organisatorische Versetzung des BW zur ZB K. als eigenständigen Betrieb im Sinne des Paragraph 4, Absatz eins, PBVG war daher auch aus diesem Grund unumgänglich.

Das Berufungsvorbringen zielt im Wesentlichen darauf ab, die Zweckmäßigkeit und sachliche Rechtfertigung der durchgeführten Organisationsänderungen in Frage zu stellen. Nach der Judikatur des VwGH steht den betroffenen Bediensteten aber ein subjektives Recht auf Überprüfung der Zweckmäßigkeit einer Organisationsmaßnahme nicht zu (VwGH 8.11.1995, 95/12/0205). Die konkrete Zweckmäßigkeit der durchgeführten Organisationsmaßnahme ist nicht Gegenstand der Überprüfung durch die BerK. Dafür, dass die betreffende Personalmaßnahme ausschließlich den

Zweck verfolgt hätte, die betreffende Personalmaßnahme aus unsachlichen Gründen zu setzen, etwa um dem BW einen persönlichen Nachteil zuzufügen, gibt es keinen Anhaltspunkt (VwGH 25.1.1995, 94/12/0281). Der Organisationsänderung liegen aber nachvollziehbar sachliche Überlegungen zugrunde. Abweisung.

Zuletzt aktualisiert am

21.11.2008

Quelle: Disziplinarkommissionen, Disziplinaroberkommission, Berufungskommission Dok,
<https://www.ris.bka.gv.at/Dok>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at