

RS Dok 2008/4/22 71/18-BK/07

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.04.2008

Norm

BDG §36

BDG §38 Abs3 Z1

BDG §40 Abs2 Z3

BDG §229 Abs3

PTSG §17a Abs8

Post- ZuordnungsV 2002 §4a

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

Arbeitsplatz, bestimmter Aufgabenbereich, Arbeitsplatzbeschreibung; Auflassung des Arbeitsplatzes wegen Nichtauslastung, Zuweisung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes im Karriere- und Entwicklungscenter der Österr. Post AG, schonendste Variante

Rechtssatz

Der BW hat durch eine Reorganisationsmaßnahme seinen ArbPl in der Fa P. - einem Tochterunternehmen der Post AG - verloren. Die im Hinblick auf die Überkapazitäten in der Fa. P. (absoluter Arbeitsmangel) notwendige Versetzung des BW in das KEC erklärt sich neben betriebswirtschaftlichen Gründen durch den Gesellschaftszweck der Fa P., zu welchem die Umschulung bzw Beschäftigung von Bea, die den ArbPl verloren haben, nicht zählt. Es findet sich auch kein anderer seiner dienstlichen Stellung entsprechender ArbPl in dem durch § 17 PTSG abgegrenzten Bereich. Der BW hat durch eine Reorganisationsmaßnahme seinen ArbPl in der Fa P. - einem Tochterunternehmen der Post AG - verloren. Die im Hinblick auf die Überkapazitäten in der Fa. P. (absoluter Arbeitsmangel) notwendige Versetzung des BW in das KEC erklärt sich neben betriebswirtschaftlichen Gründen durch den Gesellschaftszweck der Fa P., zu welchem die Umschulung bzw Beschäftigung von Bea, die den ArbPl verloren haben, nicht zählt. Es findet sich auch kein anderer seiner dienstlichen Stellung entsprechender ArbPl in dem durch Paragraph 17, PTSG abgegrenzten Bereich.

Der BW ist dienstrechtlich in die VGr PT 2, DZ 3b ernannt, er wurde in der Fa P. auf einem ArbPl mit dieser Einstufung verwendet und wird nunmehr im Bereich der Österr Post AG auf einem ArbPl derselben Einstufung verwendet. Der

neue ArbPI entspricht somit seiner dienstrechtlichen Stellung. Gestützt auf § 229 Abs. 3 BDG und § 17a Abs. 3 PTSG hat der Vorstand der Österr Post AG die Post-ZuordnungsV 2002 und 2003 (P-ZV 2002 und 2003) erlassen. Diese sieht in § 4a die Bewertung von Verwendungen auf "Arbeitsplätzen" (vgl. § 229 Abs 3 BDG) im KEC ausdrücklich vor und erfasst dabei auch die Vertretungs- und Projektstätigkeiten. Im Falle einer temporären Beschäftigungsmöglichkeit erfolgt eine Verwendung des betroffenen Bea entsprechend seiner ArbPI-Beschreibung, welche die Teilnahme an Projekten des KEC und vorübergehende (auch längerfristige) Vertretungen (Urlaubs-, Karenz- bzw. Krankenersätze) und Verstärkungen (saisonell oder sonstig bedingte Mehrarbeit) auf ArbPI der Zentralen Funktionen, der Divisionen/Geschäftsfelder sowie Serviceeinheiten zum Gegenstand hat. Die erfolgreiche Verwendung während der temporären Einsätze bildet ein wesentliches Fundament für die Reintegration, sofern entsprechende ArbPI verfügbar sind. Ein Bea ist grundsätzlich dazu verpflichtet, seinen Dienst überall dort zu versehen, wo es im Interesse des "Staates" erforderlich ist (VwGH 20.5.1992, 91/12/0168). Eine zumindest partiell gegebene Nichtbeschäftigungsmöglichkeit ist angesichts der erwähnten Überkapazitäten nicht auszuschließen, der Gesetzgeber hat jedoch in § 40 Abs. 2 Z 3 BDG auch eine solche Fallkonstellation berücksichtigt. Auch nach § 36 Abs. 2 erster Satz BDG besteht kein durchsetzbares Recht auf einen ArbPI, der eine vollständige Auslastung gewährleistet (BerK 3.6.2004, GZ 34/9-BK/04). Der BW ist dienstrechtlich in die VGr PT 2, DZ 3b ernannt, er wurde in der Fa P. auf einem ArbPI mit dieser Einstufung verwendet und wird nunmehr im Bereich der Österr Post AG auf einem ArbPI derselben Einstufung verwendet. Der neue ArbPI entspricht somit seiner dienstrechtlichen Stellung. Gestützt auf Paragraph 229, Absatz 3, BDG und Paragraph 17 a, Absatz 3, PTSG hat der Vorstand der Österr Post AG die Post-ZuordnungsV 2002 und 2003 (P-ZV 2002 und 2003) erlassen. Diese sieht in Paragraph 4 a, die Bewertung von Verwendungen auf "Arbeitsplätzen" vergleiche Paragraph 229, Absatz 3, BDG) im KEC ausdrücklich vor und erfasst dabei auch die Vertretungs- und Projektstätigkeiten. Im Falle einer temporären Beschäftigungsmöglichkeit erfolgt eine Verwendung des betroffenen Bea entsprechend seiner ArbPI-Beschreibung, welche die Teilnahme an Projekten des KEC und vorübergehende (auch längerfristige) Vertretungen (Urlaubs-, Karenz- bzw. Krankenersätze) und Verstärkungen (saisonell oder sonstig bedingte Mehrarbeit) auf ArbPI der Zentralen Funktionen, der Divisionen/Geschäftsfelder sowie Serviceeinheiten zum Gegenstand hat. Die erfolgreiche Verwendung während der temporären Einsätze bildet ein wesentliches Fundament für die Reintegration, sofern entsprechende ArbPI verfügbar sind. Ein Bea ist grundsätzlich dazu verpflichtet, seinen Dienst überall dort zu versehen, wo es im Interesse des "Staates" erforderlich ist (VwGH 20.5.1992, 91/12/0168). Eine zumindest partiell gegebene Nichtbeschäftigungsmöglichkeit ist angesichts der erwähnten Überkapazitäten nicht auszuschließen, der Gesetzgeber hat jedoch in Paragraph 40, Absatz 2, Ziffer 3, BDG auch eine solche Fallkonstellation berücksichtigt. Auch nach Paragraph 36, Absatz 2, erster Satz BDG besteht kein durchsetzbares Recht auf einen ArbPI, der eine vollständige Auslastung gewährleistet (BerK 3.6.2004, GZ 34/9-BK/04).

Die Bestimmung des einzelnen ArbPI im Sinne einer Geschäftsverteilung ist jedoch keine Aufgabe der P-ZV. Der Gesetzgeber hat dadurch, dass er eine formelle Gleichstellung von Fragen der "Geschäftsverteilung" im Sinne des § 36 BDG für die privatrechtlichen Organisationsmechanismen der Österr Post AG nicht vorgesehen hat, offensichtlich hier einen gewissen Freiraum für flexible Gestaltungen ermöglichen wollen; es muss aber für den auf einen neuen "ArbPI" versetzten Bea doch erkennbar sein, wie die neue Verwendung im Verhältnis zu seiner bisherigen Verwendung (Funktions- und Zulagengruppe) auch von seiner Tätigkeit her zu beurteilen ist (BerK 16.3.2004, GZ 15/15-BK/04) und sich diese Verwendung, mag auch momentan noch keine entsprechende Auslastung gewährleistet sein, als Verwendung auf einem "ArbPI" darstellen (BerK 14.4.2005, GZ 169/11-BK/04). Die Bestimmung des einzelnen ArbPI im Sinne einer Geschäftsverteilung ist jedoch keine Aufgabe der P-ZV. Der Gesetzgeber hat dadurch, dass er eine formelle Gleichstellung von Fragen der "Geschäftsverteilung" im Sinne des Paragraph 36, BDG für die privatrechtlichen Organisationsmechanismen der Österr Post AG nicht vorgesehen hat, offensichtlich hier einen gewissen Freiraum für flexible Gestaltungen ermöglichen wollen; es muss aber für den auf einen neuen "ArbPI" versetzten Bea doch erkennbar sein, wie die neue Verwendung im Verhältnis zu seiner bisherigen Verwendung (Funktions- und Zulagengruppe) auch von seiner Tätigkeit her zu beurteilen ist (BerK 16.3.2004, GZ 15/15-BK/04) und sich diese Verwendung, mag auch momentan noch keine entsprechende Auslastung gewährleistet sein, als Verwendung auf einem "ArbPI" darstellen (BerK 14.4.2005, GZ 169/11-BK/04).

Diesem Erfordernis hat die DBeh insgesamt entsprochen. Sie hat dem BW eine detaillierte ArbPI-Beschreibung übermittelt, aus der hervorgeht, dass eine Verwendung des BW ausschließlich für Tätigkeiten vorgesehen ist, welche der dienstrechtlichen Stellung des BW entsprechen. Durch die ArbPI-Beschreibung, die Beschreibung der Gruppenstruktur und der Tätigkeitsfelder sowie die Gliederung des KEC, das bezogen auf seine Aufgabenstellung

insgesamt einen hohen Auslastungsgrad hat und sich als "lebendiger Betrieb" (vgl zur Integration dieses Begriffes in das Beamtendienstrecht § 17a Abs 8 PTSG) darstellt, sind die Verwendungsinhalte doch so ausreichend vorhersehbar und bestimmbar, dass nach dem Gesamteindruck noch von einem "ArbPI" im Sinne des § 36 BDG ausgegangen werden kann. Die Einwendungen des BW in der Berufung hinsichtlich der mangelnden Bestimmtheit des ArbPI erweisen sich als widerlegt. Diesem Erfordernis hat die DBeh insgesamt entsprochen. Sie hat dem BW eine detaillierte ArbPI-Beschreibung übermittelt, aus der hervorgeht, dass eine Verwendung des BW ausschließlich für Tätigkeiten vorgesehen ist, welche der dienstrechtlichen Stellung des BW entsprechen. Durch die ArbPI-Beschreibung, die Beschreibung der Gruppenstruktur und der Tätigkeitsfelder sowie die Gliederung des KEC, das bezogen auf seine Aufgabenstellung insgesamt einen hohen Auslastungsgrad hat und sich als "lebendiger Betrieb" vergleiche zur Integration dieses Begriffes in das Beamtendienstrecht Paragraph 17 a, Absatz 8, PTSG) darstellt, sind die Verwendungsinhalte doch so ausreichend vorhersehbar und bestimmbar, dass nach dem Gesamteindruck noch von einem "ArbPI" im Sinne des Paragraph 36, BDG ausgegangen werden kann. Die Einwendungen des BW in der Berufung hinsichtlich der mangelnden Bestimmtheit des ArbPI erweisen sich als widerlegt.

Im Ergebnis erfolgte die Versetzung berechtigt. Die DBeh hat nachgewiesen, dass in der Fa. P. keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für den BW existiert. Bei der Österr Post AG ist das KEC mangels anderer Verwendungsmöglichkeiten jene Organisationseinheit, in die Mitarbeiter zu versetzen sind. Hier werden neben konkreten Arbeiten besondere Schulungs- und Entwicklungschancen geboten. Der BW wurde in den "lebendigen Betrieb" des KEC auf einen ArbPI mit gleicher Einstufung versetzt. Hinsichtlich der Einstufung ist damit das Ziel der "schonendsten Variante" verwirklicht. Hinsichtlich des Aufgabeninhaltes bietet die Tätigkeitsbeschreibung die Möglichkeit einer vergleichbaren Verwendung und wurden auch im Aufbau der Organisationsstruktur erhebliche - und auch erfolgreiche - Anstrengungen unternommen, für die Dienstnehmer eine entsprechende Orientierungsmöglichkeit und Auslastung zu bieten. Eine wesentliche Verschlechterung zur bisherigen Tätigkeit des BW kann auf Grund der Auslastung in der Fa. P. mit 3 % nicht festgestellt werden, vielmehr zeigen sich am ArbPI des BW im Betrieb nun konkrete Einsatzmöglichkeiten für den BW. Abweisung.

(Ebenso: GZ 74/18-BK/07 vom 22.4.2008)

Dokumentnummer

BEKRS_20080422_71_18_BK_07_01

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