

RS Dok 2008/3/14 67/21-BK/07

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.03.2008

Norm

BDG §36

BDG §229 Abs3

PTSG §17a Abs3

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, Arbeitsplatzbeschreibung, Verwendung im Karriere- und Entwicklungscenter, temporäre Beschäftigungsmöglichkeit, Schulungsmaßnahmen

Rechtssatz

Die Bestimmung des einzelnen ArbPl im Sinne einer Geschäftsverteilung ist keine Aufgabe der Post-Zuordnungsverordnung. Der Gesetzgeber hat dadurch, dass er eine formelle Gleichstellung von Fragen der "Geschäftsverteilung" im Sinne des § 36 BDG für die privatrechtlichen Organisationsmechanismen der Österreichischen Post AG nicht vorgesehen hat, offensichtlich hier einen gewissen Freiraum für flexible Gestaltungen ermöglichen wollen; es muss aber für den auf einen neuen "ArbPl" 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). Die Bestimmung des einzelnen ArbPl im Sinne einer Geschäftsverteilung ist keine Aufgabe der Post-Zuordnungsverordnung. Der Gesetzgeber hat dadurch, dass er eine formelle Gleichstellung von Fragen der "Geschäftsverteilung" im Sinne des Paragraph 36, BDG für die privatrechtlichen Organisationsmechanismen der Österreichischen Post AG nicht vorgesehen hat, offensichtlich hier einen gewissen Freiraum für flexible Gestaltungen ermöglichen wollen; es muss aber für den auf einen neuen "ArbPl" 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).

Diesem Erfordernis hat die DBeh entsprochen, indem sie dem BW eine detaillierte Arbeitsplatzbeschreibung übermittelt und auch eine organisatorische Eingliederung vorgenommen hat.

Im Falle einer temporären Beschäftigungsmöglichkeit erfolgt eine Verwendung des betroffenen Bea entsprechend seiner Arbeitsplatzbeschreibung, welche die Teilnahme an Projekten des KEC und vorübergehende (auch längerfristige)

Vertretungen (Urlaubs- Karenz- bzw. Krankenersätze) und Verstärkungen (saisonell oder sonstig bedingte Mehrarbeit) auf ArbPl 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 ArbPl verfügbar sind.

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. 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.

In diesem Zusammenhang verweist die BerK auf die §§ 36 Abs. 4 BDG, wonach - unabhängig von der bekämpften Personalmaßnahme - der Bea verpflichtet ist, vorübergehend auch Aufgaben zu besorgen, die nicht zu den Dienstverrichtungen der betreffenden Einstufung und Verwendung gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist, und auf § 36 Abs. 2 erster Satz BDG, wonach kein durchsetzbares Recht auf einen ArbPl, der eine vollständige Auslastung gewährleistet (BerK 3.6.2004, GZ 34/9-BK/04) besteht. Ein besonderes Formerfordernis für Arbeitsplatzbeschreibungen, eine Unterfertigung durch den Arbeitsplatzinhaber, die bisherigen Tätigkeiten und Verwendungen des nunmehrigen Arbeitsplatzinhabers und dgl., wie vom BW bemängelt, sind nicht vorgesehen. In diesem Zusammenhang verweist die BerK auf die Paragraphen 36, Absatz 4, BDG, wonach - unabhängig von der bekämpften Personalmaßnahme - der Bea verpflichtet ist, vorübergehend auch Aufgaben zu besorgen, die nicht zu den Dienstverrichtungen der betreffenden Einstufung und Verwendung gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist, und auf Paragraph 36, Absatz 2, erster Satz BDG, wonach kein durchsetzbares Recht auf einen ArbPl, der eine vollständige Auslastung gewährleistet (BerK 3.6.2004, GZ 34/9-BK/04) besteht. Ein besonderes Formerfordernis für Arbeitsplatzbeschreibungen, eine Unterfertigung durch den Arbeitsplatzinhaber, die bisherigen Tätigkeiten und Verwendungen des nunmehrigen Arbeitsplatzinhabers und dgl., wie vom BW bemängelt, sind nicht vorgesehen.

Dokumentnummer

BEKRS_20080314_67_21_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