

RS Dok 2004/3/16 15/15-BK/04

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.03.2004

Norm

BDG §36

BDG §38 Abs1

BDG §40 Abs2

BDG §229 Abs3

PTSG §17a Abs1

PTSG §17a Abs3

PostzuordnungsV §5

AVG §66 Abs2

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

1. AVG § 66 heute
2. AVG § 66 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 66 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

Schlagworte

PostBea, Versetzung zum Jobcenter, Begriff Dienststelle, Bestimmtheit der neuen Verwendung, konkreter Arbeitsplatz

Rechtssatz

Beurteilung der Bedenken der mangelnden Bestimmtheit bei der Versetzung zum "Jobcenter" auf einen der "dienstrechtlichen Stellung entsprechenden ArbPl":

Schon aus der Möglichkeit der Erlassung der Post-Zuordnungsverordnung nach § 229 Abs. 3 BDG ist ersichtlich, dass keine Einschränkung der PTA (Post AG) bei der Organisation des Betriebes und der Verwendung der Beamten auf genau die im BDG vorgesehenen "Berufsbilder" einer Verwendung und die entsprechende Art der Organisationsvorschriften (etwa Geschäftseinteilung) besteht. Andererseits sollen entsprechend den §§ 17 Abs. 1 und 17 Abs. 1a die dienstrechtlichen Regelungen auch des BDG ihren Anwendungsbereich behalten, was aber voraussetzt, dass die im BDG verwendeten Anknüpfungspunkte eben auch für die PTA (Post AG) gefunden werden. Schon aus der Möglichkeit der Erlassung der Post-Zuordnungsverordnung nach Paragraph 229, Absatz 3, BDG ist ersichtlich, dass keine Einschränkung der PTA (Post AG) bei der Organisation des Betriebes und der Verwendung der Beamten auf genau die im BDG vorgesehenen "Berufsbilder" einer Verwendung und die entsprechende Art der Organisationsvorschriften (etwa Geschäftseinteilung) besteht. Andererseits sollen entsprechend den Paragraphen 17, Absatz eins und 17 Absatz eins a, die dienstrechtlichen Regelungen auch des BDG ihren Anwendungsbereich behalten, was aber voraussetzt, dass die im BDG verwendeten Anknüpfungspunkte eben auch für die PTA (Post AG) gefunden werden.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass sich aus den Bestimmungen der §§ 38 bis 40 BDG (insbes. § 40 Abs. 2 Z 1 iVm Abs. 3 BDG) ableiten lässt, dass die Beamten innerhalb derselben Dienststelle (abgesehen von Außenstellen) innerhalb derselben Verwendungsgruppe (vgl. § 8 BDG) bzw. Funktions- und Dienstzulagengruppe (§ 40 BDG) im Wesentlichen ohne Einschränkung verwendet werden können. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass sich aus den Bestimmungen der Paragraphen 38 bis 40 BDG (insbes. Paragraph 40, Absatz 2, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 3, BDG) ableiten lässt, dass die Beamten innerhalb derselben Dienststelle (abgesehen von Außenstellen) innerhalb derselben Verwendungsgruppe vergleiche Paragraph 8, BDG) bzw. Funktions- und Dienstzulagengruppe (Paragraph 40, BDG) im Wesentlichen ohne Einschränkung verwendet werden können.

Die für weitergehende Änderungen vorhandenen Einschränkungen umfassen aber nicht nur die sich aus ihnen in weiterer Folge ableitbaren besoldungsrechtlichen Konsequenzen, sondern auch den Umfang der Dienstpflichten des Beamten. Da diesen Bestimmungen des BDG (insb. §§ 8, 38 bis 40 BDG) weiter der Anwendungsbereich erhalten bleiben soll, müssen auch im Rahmen der der PTA (Post AG) eingeräumten (inhaltlichen und formellen) Organisationsfreiheit die gesetzten Maßnahmen so beschaffen sein, dass dies ermöglicht wird. Die für weitergehende Änderungen vorhandenen Einschränkungen umfassen aber nicht nur die sich aus ihnen in weiterer Folge ableitbaren besoldungsrechtlichen Konsequenzen, sondern auch den Umfang der Dienstpflichten des Beamten. Da diesen Bestimmungen des BDG (insb. Paragraphen 8, 38 bis 40 BDG) weiter der Anwendungsbereich erhalten bleiben soll, müssen auch im Rahmen der der PTA (Post AG) eingeräumten (inhaltlichen und formellen) Organisationsfreiheit die gesetzten Maßnahmen so beschaffen sein, dass dies ermöglicht wird.

Dazu gehört, dass die Organisation und die Arbeitsplätze so definiert werden, dass für den Beamten erkennbar ist, wie die neue Verwendung im Verhältnis zu seiner bisherigen Verwendung (Funktions- und Zulagengruppe) auch von seiner Tätigkeit her zu beurteilen ist, aber auch, ob spätere Änderungen dieser Verwendung die genannten Grenzen überschreiten bzw. die dafür vorgesehenen Formen (§ 8 BDG Zustimmung des Beamten; § 40 allenfalls Bescheid) missachten. Dass der Beamte zur Feststellung des Umfanges seiner konkreten Dienstpflichten nicht allein auf die Festlegung, dass diese seiner "dienstrechtlichen Stellung entsprechen" müssten und die Möglichkeit der Beantragung von Feststellungsbescheiden verwiesen werden soll, ergibt sich schon aus der Funktion des Verwendungsschutzes und dem Umstand, dass hier offensichtlich nicht nur eine Abberufung sondern auch die Zuweisung eines ArbPl erfolgte, die dann, wenn sie rechtswirksam wird, den weiteren Ausgangspunkt für die Beurteilung der dienstrechtlichen Stellung des Beamten festlegt. Im Übrigen ist auch auf den allgemeinen Grundsatz zu verweisen, wonach gerade in Rechtsverhältnissen, in denen - persönliche - Abhängigkeiten bestehen, der Klarheit und Transparenz der rechtlichen Rahmenbedingungen besondere Bedeutung zukommt (vgl. etwa OGH 8.8.2002, 8 ObA 277/01w = DRdA 2002/48, insbesondere unter Hinweis auf die RL 91/533/EWG - Nachweis-RL). Ein bloßer Rückschluss vom Ausspruch des Bescheides, wonach die Verwendung auf einem der dienstrechtlichen Stellung entsprechenden ArbPl erfolgt, stellt also keine konkrete Beschreibung des ArbPl dar. Nicht nur dass sich regelmäßig umgekehrt die dienstrechtliche Stellung auch aus der rechtswirksam vorgenommenen Verwendung bestimmt, ist hier auch noch darauf hinzuweisen, dass ja gerade im Hinblick auf die Gleichstellungsmöglichkeit nach § 229 Abs. 3 BDG und die hier inhaltlich nicht präzierte Beschreibung durch die Post-Zuordnungsverordnung der konkrete Umfang der Dienstpflichten überhaupt nicht ersichtlich ist. Dazu gehört, dass die Organisation und die Arbeitsplätze so definiert werden, dass für den Beamten

erkennbar ist, wie die neue Verwendung im Verhältnis zu seiner bisherigen Verwendung (Funktions- und Zulagengruppe) auch von seiner Tätigkeit her zu beurteilen ist, aber auch, ob spätere Änderungen dieser Verwendung die genannten Grenzen überschreiten bzw. die dafür vorgesehenen Formen (Paragraph 8, BDG Zustimmung des Beamten; Paragraph 40, allenfalls Bescheid) missachten. Dass der Beamte zur Feststellung des Umfanges seiner konkreten Dienstpflichten nicht allein auf die Festlegung, dass diese seiner "dienstrechtlichen Stellung entsprechen" müssten und die Möglichkeit der Beantragung von Feststellungsbescheiden verwiesen werden soll, ergibt sich schon aus der Funktion des Verwendungsschutzes und dem Umstand, dass hier offensichtlich nicht nur eine Abberufung sondern auch die Zuweisung eines ArbPl erfolgte, die dann, wenn sie rechtswirksam wird, den weiteren Ausgangspunkt für die Beurteilung der dienstrechtlichen Stellung des Beamten festlegt. Im Übrigen ist auch auf den allgemeinen Grundsatz zu verweisen, wonach gerade in Rechtsverhältnissen, in denen - persönliche - Abhängigkeiten bestehen, der Klarheit und Transparenz der rechtlichen Rahmenbedingungen besondere Bedeutung zukommt vergleiche etwa OGH 8.8.2002, 8 ObA 277/01w = DRdA 2002/48, insbesondere unter Hinweis auf die RL 91/533/EWG - Nachweis-RL). Ein bloßer Rückschluss vom Ausspruch des Bescheides, wonach die Verwendung auf einem der dienstrechtlichen Stellung entsprechenden ArbPl erfolgt, stellt also keine konkrete Beschreibung des ArbPl dar. Nicht nur dass sich regelmäßig umgekehrt die dienstrechtliche Stellung auch aus der rechtswirksam vorgenommenen Verwendung bestimmt, ist hier auch noch darauf hinzuweisen, dass ja gerade im Hinblick auf die Gleichstellungsmöglichkeit nach Paragraph 229, Absatz 3, BDG und die hier inhaltlich nicht präzisierte Beschreibung durch die Post-Zuordnungsverordnung der konkrete Umfang der Dienstpflichten überhaupt nicht ersichtlich ist.

Die Bestimmung des ArbPl im Sinne einer Geschäftsverteilung ist auch keine Aufgabe der Post-Zuordnungsverordnung, weil diese dann nur aufbauend auf entsprechend beschriebene Arbeitsplätze und Organisationseinheiten bei der PTA (Post AG) festzulegen hat, welchen Kategorien der Anlage 1 Z 30 bis 38 BDG diese entsprechen. Daher reicht auch die im Wesentlichen nur die Bestimmungen der Post-Zuordnungsverordnung allgemein wiedergebende, aber nicht konkretisierte Beschreibung des Bescheides nicht aus. Wie die tatsächliche Organisation des Jobcenters erfolgte und inwieweit dieses einen Betrieb im Sinne des § 4 Post-Betriebsverfassungsgesetz darstellt, wurde jedoch ebenso wenig erörtert und festgestellt wie die konkrete Organisation der Arbeitsplätze im Jobcenter. Zu letzterer Frage ist darauf zu verweisen, dass der Gesetzgeber dadurch, dass er eine formelle Gleichstellung von Fragen der "Geschäftsverteilung" im Sinne des § 36 BDG für die privatrechtlichen Organisationsmechanismen der PTA nicht vorgesehen hat, offensichtlich hier einen gewissen Freiraum für flexible Gestaltungen ermöglichen wollte, dass aber für den auf einen neuen "Arbeitsplatz" versetzten Beamten doch erkennbar sein muss (Arbeitsplatzbeschreibung oder Schulungs- und Entwicklungskonzepte etc), mit welchen Pflichten sein neuer ArbPl verbunden ist. Darin kann schon im Hinblick auf die im Rahmen der Gleichwertigkeit bestehenden formlosen Änderungsmöglichkeiten und des im Allgemeinen anzunehmenden Fehlens eines subjektiven Rechts, dass dieser ArbPl die volle Arbeitskraft durchgehend auslasten muss, keine wesentliche Einschränkung der Organisationsfreiheit der PTA (Post AG) gesehen werden. Die Bestimmung des ArbPl im Sinne einer Geschäftsverteilung ist auch keine Aufgabe der Post-Zuordnungsverordnung, weil diese dann nur aufbauend auf entsprechend beschriebene Arbeitsplätze und Organisationseinheiten bei der PTA (Post AG) festzulegen hat, welchen Kategorien der Anlage 1 Ziffer 30 bis 38 BDG diese entsprechen. Daher reicht auch die im Wesentlichen nur die Bestimmungen der Post-Zuordnungsverordnung allgemein wiedergebende, aber nicht konkretisierte Beschreibung des Bescheides nicht aus. Wie die tatsächliche Organisation des Jobcenters erfolgte und inwieweit dieses einen Betrieb im Sinne des Paragraph 4, Post-Betriebsverfassungsgesetz darstellt, wurde jedoch ebenso wenig erörtert und festgestellt wie die konkrete Organisation der Arbeitsplätze im Jobcenter. Zu letzterer Frage ist darauf zu verweisen, dass der Gesetzgeber dadurch, dass er eine formelle Gleichstellung von Fragen der "Geschäftsverteilung" im Sinne des Paragraph 36, BDG für die privatrechtlichen Organisationsmechanismen der PTA nicht vorgesehen hat, offensichtlich hier einen gewissen Freiraum für flexible Gestaltungen ermöglichen wollte, dass aber für den auf einen neuen "Arbeitsplatz" versetzten Beamten doch erkennbar sein muss (Arbeitsplatzbeschreibung oder Schulungs- und Entwicklungskonzepte etc), mit welchen Pflichten sein neuer ArbPl verbunden ist. Darin kann schon im Hinblick auf die im Rahmen der Gleichwertigkeit bestehenden formlosen Änderungsmöglichkeiten und des im Allgemeinen anzunehmenden Fehlens eines subjektiven Rechts, dass dieser ArbPl die volle Arbeitskraft durchgehend auslasten muss, keine wesentliche Einschränkung der Organisationsfreiheit der PTA (Post AG) gesehen werden.

Die Feststellung des entscheidungsrelevanten Sachverhaltes im Sinne der obigen Ausführungen würde noch umfangreiche Erhebungen voraussetzen, die nach § 66 Abs. 2 AVG die Durchführung einer mündlichen Verhandlung

im Sinne einer Verfahrenskonzentration und Verfahrensbeschleunigung bei gleichzeitiger Einräumung der Parteienrechte nach dem bisherigen Verfahrensstand erforderlich erscheinen lassen. Dabei ist auch zu beachten, dass der BerK kraft Gesetzes nur drei Monate Entscheidungsfrist zur Verfügung gestellt wurden und ihr nur eine eingeschränkte Kognitionsbefugnis zukommt, weshalb die Angelegenheit gemäß § 66 Abs 2 AVG an die DBeh erster Instanz zurückzuverweisen war. Die Feststellung des entscheidungsrelevanten Sachverhaltes im Sinne der obigen Ausführungen würde noch umfangreiche Erhebungen voraussetzen, die nach Paragraph 66, Absatz 2, AVG die Durchführung einer mündlichen Verhandlung im Sinne einer Verfahrenskonzentration und Verfahrensbeschleunigung bei gleichzeitiger Einräumung der Parteienrechte nach dem bisherigen Verfahrensstand erforderlich erscheinen lassen. Dabei ist auch zu beachten, dass der BerK kraft Gesetzes nur drei Monate Entscheidungsfrist zur Verfügung gestellt wurden und ihr nur eine eingeschränkte Kognitionsbefugnis zukommt, weshalb die Angelegenheit gemäß Paragraph 66, Absatz 2, AVG an die DBeh erster Instanz zurückzuverweisen war.

Dokumentnummer

BEKRS_20040316_15_15_BK_04_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