

RS Dok 2002/2/12 454/7-BK/01

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.02.2002

Norm

BDG §38 Abs2

PBVG §72 Abs1

ArbVG §101

1. PBVG § 72 heute
 2. PBVG § 72 gültig ab 18.08.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 161/1999
 3. PBVG § 72 gültig von 11.07.1997 bis 17.08.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/1997
 4. PBVG § 72 gültig von 01.07.1996 bis 10.07.1997
-
1. ArbVG § 101 heute
 2. ArbVG § 101 gültig ab 01.01.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 394/1986

Schlagworte

PostBea, verschlechternde Versetzung, Zustimmung des Betriebsrates

Rechtssatz

Zu den für ehemalige Beamte der Post geltenden dienstrechtlichen Bestimmungen s BerK 25.4.2001, GZ 9/9-BK/01 = ZfVB 2001/5-6/1953.

Der Gesetzgeber hat durch die Übernahme von Teilen des ArbVG für den Bereich der ehemaligen Post neben den dienstrechtlichen Regelungen für die Versetzungen von Beamten in den §§ 38 und 40 BDG, die der Dienstbehörde nahezu jede Gestaltungsmöglichkeit im Personaleinsatz einräumt, sofern ein "wichtiges dienstliches/ betriebliches Interesse" besteht einen weiteren Versetzungsschutz durch Übernahme der für die Privatwirtschaft geltenden Verpflichtung des Arbeitgebers, die Zustimmung des Betriebsrates als Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit einer Versetzung einzuholen, geschaffen. Unter Beachtung dieses gesetzlichen Auftrages ist die BerK verpflichtet, das Vorliegen der als Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit einer "verschlechternden Versetzung" normierten Zustimmung des Betriebsrates nach § 101 ArbVG zu überprüfen und wenn diese gesetzliche Voraussetzung nicht gegeben ist, die verfügte Personalmaßnahme zu beheben. Dies ungeachtet dessen, dass die verfügte Personalmaßnahme sonst - allenfalls - rechtlich gedeckt wäre. Der Gesetzgeber hat durch die Übernahme von Teilen des ArbVG für den Bereich der ehemaligen Post neben den dienstrechtlichen Regelungen für die Versetzungen von Beamten in den Paragraphen 38 und 40 BDG, die der Dienstbehörde nahezu jede Gestaltungsmöglichkeit im Personaleinsatz einräumt, sofern ein "wichtiges dienstliches/ betriebliches Interesse" besteht einen weiteren Versetzungsschutz durch Übernahme der für die Privatwirtschaft geltenden Verpflichtung des Arbeitgebers, die Zustimmung des Betriebsrates als Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit einer Versetzung einzuholen, geschaffen. Unter Beachtung dieses gesetzlichen Auftrages ist die BerK verpflichtet, das Vorliegen der als Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit einer "verschlechternden Versetzung" normierten Zustimmung des Betriebsrates nach Paragraph

101, ArbVG zu überprüfen und wenn diese gesetzliche Voraussetzung nicht gegeben ist, die verfügte Personalmaßnahme zu beheben. Dies ungeachtet dessen, dass die verfügte Personalmaßnahme sonst - allenfalls - rechtlich gedeckt wäre.

Bei nicht rechtmäßiger Unterlassung der Zustimmung des Betriebsrates hat das Gericht auf Klage des Betriebsinhabers die sachliche Rechtfertigung der Versetzung zu überprüfen und - im Fall der Stattebung - rechtsgestaltend zu entscheiden. Dafür, dass diesbezüglich bei Beamten eine Zuständigkeit der BerK gegeben wäre, findet sich im Gesetz keine Deckung.

§ 101 ArbVG gilt ausnahmslos für jede Versetzung, ohne dass es auf die hierfür maßgebenden Gründe ankäme (ArbSlg. 9838). Auch die für das dienstrechtliche Verfahren nach § 38 Abs. 6 letzter Satz BDG vorgesehene Regelung, dass das Verschweigen von Einwendungen auf Grund der Vorverständigung als Zustimmung zur Versetzung gilt, ändert nichts daran, dass die Zustimmung des Arbeitnehmers zu einer verschlechternden Versetzung nicht das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates iSd § 101 ArbVG berührt (ArbSlg. 11.188). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 101 ArbVG ist auch auf eine aus betrieblichen Gründen notwendige, ja sogar unumgängliche Versetzung anzuwenden (ArbSlg. 11.190), wobei eine im Voraus erteilte generelle Zustimmung des Betriebsrates zu einer allfälligen Versetzung mit § 101 ArbVG unvereinbar ist (OGH vom 19.6.1991, 9 Ob A 77/91). Paragraph 101, ArbVG gilt ausnahmslos für jede Versetzung, ohne dass es auf die hierfür maßgebenden Gründe ankäme (ArbSlg. 9838). Auch die für das dienstrechtliche Verfahren nach Paragraph 38, Absatz 6, letzter Satz BDG vorgesehene Regelung, dass das Verschweigen von Einwendungen auf Grund der Vorverständigung als Zustimmung zur Versetzung gilt, ändert nichts daran, dass die Zustimmung des Arbeitnehmers zu einer verschlechternden Versetzung nicht das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates iSd Paragraph 101, ArbVG berührt (ArbSlg. 11.188). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß Paragraph 101, ArbVG ist auch auf eine aus betrieblichen Gründen notwendige, ja sogar unumgängliche Versetzung anzuwenden (ArbSlg. 11.190), wobei eine im Voraus erteilte generelle Zustimmung des Betriebsrates zu einer allfälligen Versetzung mit Paragraph 101, ArbVG unvereinbar ist (OGH vom 19.6.1991, 9 Ob A 77/91).

Die Annahme der Dienstbehörde I. Instanz, der Abschluss des "Sozialplans" sei als Zustimmung der Personalvertretung zu werten, ist daher rechtlich unhaltbar. Die Annahme der Dienstbehörde römisch eins. Instanz, der Abschluss des "Sozialplans" sei als Zustimmung der Personalvertretung zu werten, ist daher rechtlich unhaltbar.

Die Weisung des Arbeitgebers (hier: die bescheidmäßige Verfügung durch die Dienstbehörde), die die Änderung des ArbPl bewirken soll, wird erst durch die Zustimmung des Betriebsrates rechtlich erlaubt (ArbSlg. 11.311). Fehlt sie, so liegt nicht nur ein Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot vor, sondern ist die verfügte Personalmaßnahme rechtsunwirksam. Es kann daher nicht gesagt werden, die Versagung der Zustimmung sei verspätet erfolgt.

Da als verschlechternde Versetzung iSd § 101 ArbVG nicht nur eine Änderung des Arbeitsortes oder des Arbeitsinhalts zu verstehen ist, sondern jede Verschlechterung von Bestimmungsmerkmalen des Arbeitsverhältnisses, fällt auch die Abberufung des BW von seinem ArbPl, die für ihn jedenfalls mit dem Verlust von beachtlichen Nebengebühren verbunden ist, darunter. Die Missachtung des gesetzlich zwingend vorgesehenen betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates bewirkt sohin die Rechtsunwirksamkeit der von der Dienstbehörde gesetzten Personalmaßnahme, was zur ersatzlosen Aufhebung des bekämpften erstinstanzlichen Bescheides führen musste. Da als verschlechternde Versetzung iSd Paragraph 101, ArbVG nicht nur eine Änderung des Arbeitsortes oder des Arbeitsinhalts zu verstehen ist, sondern jede Verschlechterung von Bestimmungsmerkmalen des Arbeitsverhältnisses, fällt auch die Abberufung des BW von seinem ArbPl, die für ihn jedenfalls mit dem Verlust von beachtlichen Nebengebühren verbunden ist, darunter. Die Missachtung des gesetzlich zwingend vorgesehenen betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates bewirkt sohin die Rechtsunwirksamkeit der von der Dienstbehörde gesetzten Personalmaßnahme, was zur ersatzlosen Aufhebung des bekämpften erstinstanzlichen Bescheides führen musste.

Anmerkung

Ebenso: GZ 455, 456, 458, 460-BK/01, alle vom 12. Februar 2002

Dokumentnummer

BEKRS_20020212_454_7_BK_01_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