

RS Dok 2001/7/7 50/6-BK/01

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.07.2001

Norm

BDG §38 Abs2

BDG §38 Abs4

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

Postbediensteter, verschlechternde Versetzung, Zustimmung des Betriebsrates

Rechtssatz

Mit dem Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG), BGBl. 326/1996, wurden Teile des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) auch "für Arbeitsverhältnisse aller Art" im Bereich der ehemaligen Post- und Telegraphenverwaltung in Geltung gesetzt, sodass § 101 ArbVG, in der Fassung BGBl. 394/1986, der die "Mitwirkung bei Versetzungen" regelt, auch im vorliegenden Fall anzuwenden ist. Demnach muss zu verschlechternden Versetzungen eine ausdrückliche Zustimmungserklärung des Belegschaftsorgans eingeholt werden; bloßes Stillschweigen genügt nicht. Bei nicht rechtmäßiger Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates hat das Gericht auf Klage des Betriebsinhabers die sachliche Rechtfertigung der Versetzung zu überprüfen und - im Fall der Stattgebung - rechtsgestaltend zu entscheiden (vgl. STRASSER/JABORNEGG, ArbVG3, zu § 101, m.w.N.). Mit dem Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG), Bundesgesetzblatt 326 aus 1996,, wurden Teile des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) auch "für Arbeitsverhältnisse aller Art" im Bereich der ehemaligen Post- und Telegraphenverwaltung in Geltung gesetzt, sodass Paragraph 101, ArbVG, in der Fassung Bundesgesetzblatt 394 aus 1986,, der die "Mitwirkung bei Versetzungen" regelt, auch im vorliegenden Fall anzuwenden ist. Demnach muss zu verschlechternden Versetzungen eine ausdrückliche Zustimmungserklärung des Belegschaftsorgans eingeholt werden; bloßes Stillschweigen genügt nicht. Bei nicht rechtmäßiger Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates hat das Gericht auf Klage des Betriebsinhabers die sachliche Rechtfertigung der Versetzung zu überprüfen und - im Fall der Stattgebung - rechtsgestaltend zu entscheiden vergleiche STRASSER/JABORNEGG, ArbVG3, zu Paragraph 101,, m.w.N.).

Die Rechtsposition der ehemaligen Postbeamten wird demnach unter Heranziehung der st Rsp des OGH zu § 101 ArbVG (vgl. Urteil vom 4.10.2000, 9 Ob A 198/00h, mwN) in der Frage von Versetzungen, worunter jede Änderung des Dienstverhältnisses zum Nachteil des Arbeitnehmers zu verstehen ist, nicht bloß dienstrechtlich, wie dies bei

vergleichbaren Bundesbeamten der Fall ist, sondern auch belegschaftsrechtlich abgesichert. Die Rechtsposition der ehemaligen Postbeamten wird demnach unter Heranziehung der st Rsp des OGH zu Paragraph 101, ArbVG vergleiche Urteil vom 4.10.2000, 9 Ob A 198/00h, mwN) in der Frage von Versetzungen, worunter jede Änderung des Dienstverhältnisses zum Nachteil des Arbeitnehmers zu verstehen ist, nicht bloß dienstrechtlich, wie dies bei vergleichbaren Bundesbeamten der Fall ist, sondern auch belegschaftsrechtlich abgesichert.

Nach der genannten Rsp des OGH umfasst eine Versetzung iSd § 101 ArbVG nicht nur einen Wechsel des Arbeitsortes, sondern jede wesentliche Änderung des dem Arbeitnehmer zugewiesenen Tätigkeitsbereiches. Voraussetzung für die Zulässigkeit einer verschlechternden Versetzung ist nicht nur die rechtzeitige Verständigung des Betriebsrates zur Ausübung seines Beratungsrechtes, sondern vor allem die Einholung einer Zustimmungserklärung, die für die Rechtswirksamkeit der nachfolgenden individuellen Maßnahme des Dienstgebers (Anm.: im vorliegenden Fall die nach dienstrechtlichen Kriterien durchzuführende Versetzung) konstitutiv ist. Eine rechtsunwirksame Versetzung durch nachträgliche Genehmigung zu sanieren, ist im § 101 ArbVG nicht gedeckt; die rechtsgestaltende Zustimmung des Betriebsrates wirkt nämlich nur ex nunc und nicht ex tunc. Nach der genannten Rsp des OGH umfasst eine Versetzung iSd Paragraph 101, ArbVG nicht nur einen Wechsel des Arbeitsortes, sondern jede wesentliche Änderung des dem Arbeitnehmer zugewiesenen Tätigkeitsbereiches. Voraussetzung für die Zulässigkeit einer verschlechternden Versetzung ist nicht nur die rechtzeitige Verständigung des Betriebsrates zur Ausübung seines Beratungsrechtes, sondern vor allem die Einholung einer Zustimmungserklärung, die für die Rechtswirksamkeit der nachfolgenden individuellen Maßnahme des Dienstgebers Anmerkung, im vorliegenden Fall die nach dienstrechtlichen Kriterien durchzuführende Versetzung) konstitutiv ist. Eine rechtsunwirksame Versetzung durch nachträgliche Genehmigung zu sanieren, ist im Paragraph 101, ArbVG nicht gedeckt; die rechtsgestaltende Zustimmung des Betriebsrates wirkt nämlich nur ex nunc und nicht ex tunc.

Verschlechterung ist nach OGH 25.6.1985, 4 Ob 79/85 jede Änderung der Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Arbeitnehmers. In diesem Zusammenhang kommen materielle, aber auch immaterielle Nachteile in Betracht. Maßgebend ist ein Vergleich der Situation des Arbeitnehmers vor der Versetzung mit der Lage, die infolge der Versetzung eintreten würde (hier: eingetreten ist). Entgelt ist im weitesten Sinn zu verstehen. Unter den "sonstigen Arbeitsbedingungen" ist auch die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, dessen Beschaffenheit, Sicherheit oder Gefahr, die Schwere (Erschwerung) der Arbeitsleistung, die Länge der Anreise, die Vertrautheit des Arbeitnehmers mit den Arbeitsbedingungen, insbesondere mit seinen Untergebenen oder mit den Kunden zu verstehen. Ist mit einer Versetzung sowohl eine Verschlechterung als auch eine Besserstellung des betroffenen Arbeitnehmers verbunden, sind diese gegensätzlichen Folgen gegeneinander abzuwägen.

Im vorliegenden Fall liegt für den BW - rechtlich maßgebend von seiner letzten Dauerverwendung ausgehend - sowohl ein Ortswechsel als auch eine Änderung seines Tätigkeitsbereiches, mit der allerdings eine Verbesserung der Einstufung seines Arbeitsplatzes verbunden ist, vor. Demgegenüber ist jedoch in Bezug auf den Arbeitsweg zu seiner neuen Dienststelle eine Verschlechterung eingetreten. Diese besteht nicht nur in einer Verlängerung des Arbeitsweges bezogen auf den zum Zeitpunkt seiner Versetzung maßgebenden Wohnort, sondern auch darin, dass dem BW kein öffentliches Verkehrsmittel für die rechtzeitige Erreichung seines neuen Arbeitsplatzes zur Verfügung steht. Der BW ist somit auf seinen privaten PKW angewiesen, was auch unter Berücksichtigung eines Fahrtkostenzuschusses gegenüber der Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels jedenfalls eine wesentliche Erhöhung seiner Fahrtkosten darstellt. Der BW ist außerdem gezwungen, bei jeder Wetterlage und gesundheitlichen Verfassung seinen PKW selbst zu lenken.

Bei der Gesamtwürdigung aller Umstände ist daher zweifellos von einer verschlechternden Versetzung auszugehen, zu der es iSd Rsp des OGH zu § 101 ArbVG der vorher zu erteilenden Zustimmung der Personalvertretung bedurft hätte. Da diese nicht vorliegt, mangelt es der - ansonsten nach dienstrechtlichen Normen zu beurteilenden - individuellen Personalmaßnahme an einer wesentlichen konstitutiven Voraussetzung, die ausgehend vom § 101 ArbVG keinesfalls durch eine Entscheidung der BerK substituiert werden kann. Der angefochtene Bescheid musste daher - ohne dass auf die Vorbringen des BW einzugehen war - ersatzlos behoben werden. Bei der Gesamtwürdigung aller Umstände ist daher zweifellos von einer verschlechternden Versetzung auszugehen, zu der es iSd Rsp des OGH zu Paragraph 101, ArbVG der vorher zu erteilenden Zustimmung der Personalvertretung bedurft hätte. Da diese nicht vorliegt, mangelt es der - ansonsten nach dienstrechtlichen Normen zu beurteilenden - individuellen Personalmaßnahme an einer

wesentlichen konstitutiven Voraussetzung, die ausgehend vom Paragraph 101, ArbVG keinesfalls durch eine Entscheidung der BerK substituiert werden kann. Der angefochtene Bescheid musste daher - ohne dass auf die Vorbringen des BW einzugehen war - ersatzlos behoben werden.

Für das fortzusetzende Verfahren wird noch bemerkt, dass eine dauernde höherwertige Verwendung des BW nach § 36 Abs. 4 BDG seiner Zustimmung bedarf. Weiters wäre es Aufgabe der Dienstbehörde aufzuzeigen, worin das wichtige dienstliche Interesse am Abzug des BW von seinem bisherigen Arbeitsplatz inhaltlich gesehen wird. Der Umstand, dass der BW aufgrund seines gesundheitlichen Zustandes angeblich nicht mehr in der Lage sein soll, den auf einen "Steharbeitsplatz" umgewandelten Schalterdienst wahrzunehmen, setzt eine Auseinandersetzung damit voraus, ob bei einer solchen Sachlage ein wichtiges dienstliches Interesse an dieser "Umwandlung" gegeben ist und welche wesentlichen Vorteile für den Dienstgeber damit angeblich verbunden sein sollen. Im Übrigen wird - iSd Berufungsvorbringens - auch noch darauf hingewiesen, dass eine Verpflichtung der Dienstbehörde bei Vorliegen eines Abzugsinteresses besteht, bei der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes die für den BW "schonendste Variante" zu suchen. Ersatzlose Aufhebung.

Für das fortzusetzende Verfahren wird noch bemerkt, dass eine dauernde höherwertige Verwendung des BW nach Paragraph 36, Absatz 4, BDG seiner Zustimmung bedarf. Weiters wäre es Aufgabe der Dienstbehörde aufzuzeigen, worin das wichtige dienstliche Interesse am Abzug des BW von seinem bisherigen Arbeitsplatz inhaltlich gesehen wird. Der Umstand, dass der BW aufgrund seines gesundheitlichen Zustandes angeblich nicht mehr in der Lage sein soll, den auf einen "Steharbeitsplatz" umgewandelten Schalterdienst wahrzunehmen, setzt eine Auseinandersetzung damit voraus, ob bei einer solchen Sachlage ein wichtiges dienstliches Interesse an dieser "Umwandlung" gegeben ist und welche wesentlichen Vorteile für den Dienstgeber damit angeblich verbunden sein sollen. Im Übrigen wird - iSd Berufungsvorbringens - auch noch darauf hingewiesen, dass eine Verpflichtung der Dienstbehörde bei Vorliegen eines Abzugsinteresses besteht, bei der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes die für den BW "schonendste Variante" zu suchen. Ersatzlose Aufhebung.

Dokumentnummer

BEKRS_20010807_50_6_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