

TE Bvwg Erkenntnis 2021/3/26 W274 2216697-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.03.2021

Entscheidungsdatum

26.03.2021

Norm

ArbVG §101

ArbVG §36

ASGG §2 Abs1

ASGG §50

B-VG Art133 Abs4

PVG §1

PVG §39 Abs1

PVG §41

PVG §41d Abs1

1. ArbVG § 101 heute
2. ArbVG § 101 gültig ab 01.01.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 394/1986

1. ArbVG § 36 heute
2. ArbVG § 36 gültig ab 07.02.1979 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 47/1979

1. ASGG Art. 10 § 2 heute
2. ASGG Art. 10 § 2 gültig ab 01.01.1995

1. ASGG § 50 heute
2. ASGG § 50 gültig ab 01.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
3. ASGG § 50 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
4. ASGG § 50 gültig von 15.12.2007 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2007
5. ASGG § 50 gültig von 18.08.2006 bis 14.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2006
6. ASGG § 50 gültig von 01.01.2006 bis 17.08.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
7. ASGG § 50 gültig von 08.10.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2004
8. ASGG § 50 gültig von 01.01.2003 bis 07.10.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2002
9. ASGG § 50 gültig von 22.09.1996 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
10. ASGG § 50 gültig von 01.05.1996 bis 21.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 624/1994
11. ASGG § 50 gültig von 01.05.1996 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
12. ASGG § 50 gültig von 01.01.1995 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 624/1994
13. ASGG § 50 gültig von 01.01.1987 bis 31.12.1994

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. PVG § 1 heute
2. PVG § 1 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
3. PVG § 1 gültig von 01.10.2007 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
4. PVG § 1 gültig von 15.07.2004 bis 30.09.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 76/2004
5. PVG § 1 gültig von 31.12.2003 bis 14.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
6. PVG § 1 gültig von 01.07.1999 bis 30.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
7. PVG § 1 gültig von 01.05.1996 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 375/1996
8. PVG § 1 gültig von 01.01.1994 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
9. PVG § 1 gültig von 11.07.1991 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 362/1991
10. PVG § 1 gültig von 17.07.1987 bis 10.07.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
11. PVG § 1 gültig von 31.07.1979 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 334/1979

1. PVG § 39 heute
2. PVG § 39 gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. PVG § 39 gültig von 29.01.2020 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
4. PVG § 39 gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. PVG § 39 gültig von 01.01.2014 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
6. PVG § 39 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. PVG § 39 gültig von 31.12.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
8. PVG § 39 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
9. PVG § 39 gültig von 01.08.2007 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
10. PVG § 39 gültig von 01.04.2000 bis 31.07.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
11. PVG § 39 gültig von 17.07.1987 bis 31.03.2000 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
12. PVG § 39 gültig von 01.10.1977 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1977

1. PVG § 41 heute
2. PVG § 41 gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2025
3. PVG § 41 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
4. PVG § 41 gültig von 15.08.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. PVG § 41 gültig von 18.06.2015 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
6. PVG § 41 gültig von 02.08.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2014
7. PVG § 41 gültig von 01.01.2014 bis 01.08.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
8. PVG § 41 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
9. PVG § 41 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
10. PVG § 41 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
11. PVG § 41 gültig von 09.07.1975 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 363/1975

1. PVG § 41d heute
2. PVG § 41d gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. PVG § 41d gültig von 23.07.2024 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2024
4. PVG § 41d gültig von 29.01.2020 bis 22.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
5. PVG § 41d gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018

6. PVG § 41d gültig von 01.01.2014 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
7. PVG § 41d gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
8. PVG § 41d gültig von 11.07.1991 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 362/1991
9. PVG § 41d gültig von 06.08.1971 bis 10.07.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971

Spruch

,

W274 2216697-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. LUGHOFER als Vorsitzenden sowie die fachkundigen Laienrichter HR Mag. PILZ und Mag. MSc ARO-WAGERER über die Beschwerde der XXXX , gegen den Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (nunmehr Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport) vom 12.02.2019, GZ A 20-PVAB/18-18, Mitbeteiligter Betriebsrat der Buchhaltungsagentur des Bundes, Dresdnerstraße 89, 1200 Wien, vertreten durch Mag. Wolfgang KLEINHAPPEL, Rechtsanwalt, Rabensteig 8/3A, 1010 Wien, wegen Gesetzmäßigkeit der Vorgehensweise des Betriebsrates der Bundeshaushaltsagentur im Zusammenhang mit einer verschlechternden Versetzung betreffend XXXX , in nicht-öffentlicher Sitzung zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. LUGHOFER als Vorsitzenden sowie die fachkundigen Laienrichter HR Mag. PILZ und Mag. MSc ARO-WAGERER über die Beschwerde der römisch 40 , gegen den Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (nunmehr Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport) vom 12.02.2019, GZ A 20-PVAB/18-18, Mitbeteiligter Betriebsrat der Buchhaltungsagentur des Bundes, Dresdnerstraße 89, 1200 Wien, vertreten durch Mag. Wolfgang KLEINHAPPEL, Rechtsanwalt, Rabensteig 8/3A, 1010 Wien, wegen Gesetzmäßigkeit der Vorgehensweise des Betriebsrates der Bundeshaushaltsagentur im Zusammenhang mit einer verschlechternden Versetzung betreffend römisch 40 , in nicht-öffentlicher Sitzung zu Recht:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben und der Spruch des angefochtenen Bescheides mit der Maßgabe bestätigt, dass dieser lautet:

„Der Antrag, den zugrundeliegenden Zustimmungsbeschluss des Betriebsrates (vom 18.11.20215) für gesetzwidrig zu erkennen und aufzuheben, wird zurückgewiesen.“

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig.

,

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

XXXX , geboren XXXX , im Folgenden: Beschwerdeführerin (BF), ist Beamtin und der Buchhaltungsagentur des Bundes zum Dienst zugewiesen. römisch 40 , geboren römisch 40 , im Folgenden: Beschwerdeführerin (BF), ist Beamtin und der Buchhaltungsagentur des Bundes zum Dienst zugewiesen.

Mit Bescheid des Amtes der Buchhaltungsagentur des Bundes vom 30.06.2014 wurde sie gemäß § 40 Abs. 2 iVm. § 38 BDG von Amte wegen aus wichtigem dienstlichen Interesse mit Ablauf des 30.06.2014 von ihrer Funktion „Stellvertreterin der Abteilungsleiterin XXXX (Arbeitsplatzwertigkeit A2/4) am Standort XXXX der Buchhaltungsagentur des Bundes abberufen und mit 01.07.2014 mit der Funktion der „Referentin Verrechnung mit EsB“ (Arbeitsplatzwertigkeit: A2/3) in der Abteilung XXXX am Standort XXXX der Buchhaltungsagentur des Bundes betraut, da sie die Funktion der stellvertretenden Abteilungsleitung nicht ordnungsgemäß wahrgenommen, durch ihr Verhalten die ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung der Abteilung XXXX gefährdet habe und nicht geeignet sei, die Funktion der Abteilungsleiterin auszuüben. Gleichzeitig wurde gemäß § 38 Abs 7 BDG festgestellt, dass sie die für die Versetzung (Abberufung) maßgebenden Gründe gemäß § 141 Abs 3 und Abs 6 BDG zu vertreten habe und § 35 Abs 1 Z 1 GehaltsG zur Anwendung komme. Mit Bescheid des Amtes der Buchhaltungsagentur des Bundes vom

30.06.2014 wurde sie gemäß Paragraph 40, Absatz 2, in Verbindung mit Paragraph 38, BDG von Amts wegen aus wichtigem dienstlichen Interesse mit Ablauf des 30.06.2014 von ihrer Funktion „Stellvertreterin der Abteilungsleiterin römisch 40 (Arbeitsplatzwertigkeit A2/4) am Standort römisch 40 der Buchhaltungsagentur des Bundes abberufen und mit 01.07.2014 mit der Funktion der „Referentin Verrechnung mit EsB“(Arbeitsplatzwertigkeit: A2/3) in der Abteilung römisch 40 am Standort römisch 40 der Buchhaltungsagentur des Bundes betraut, da sie die Funktion der stellvertretender Abteilungsleitung nicht ordnungsgemäß wahrgenommen, durch ihr Verhalten die ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung der Abteilung römisch 40 gefährdet habe und nicht geeignet sei, die Funktion der Abteilungsleitungstellvertreterin auszuüben. Gleichzeitig wurde gemäß Paragraph 38, Absatz 7, BDG festgestellt, dass sie die für die Versetzung (Abberufung) maßgebenden Gründe gemäß Paragraph 141, Absatz 3 und Absatz 6, BDG zu vertreten habe und Paragraph 35, Absatz eins, Ziffer eins, GehaltsG zur Anwendung komme.

Mit Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts zu W122 2010459 vom 25.01.2016 wurde dieser Bescheid gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG iVm. § 40 Abs. 2 und § 38 BDG dahingehend abgeändert, dass statt dem 30.06.2014 der 18.11.2015 und statt dem 01.07.2014 der 19.11.2015 zu gelten habe. Die Abänderung begründete das Verwaltungsgericht damit, dass eine bescheidförmig vorzunehmende Versetzung bzw. Verwendungsänderung erst mit Wirksamkeit zu einem Zeitpunkt verfügt werden dürfe, der nach Erteilung der Zustimmungserklärung gelegen sei. Erkennbar wurde vorausgesetzt, dass die Zustimmungserklärung des Betriebsrates am 18.11.2015 erfolgt war. Mit Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts zu W122 2010459 vom 25.01.2016 wurde dieser Bescheid gemäß Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG in Verbindung mit Paragraph 40, Absatz 2 und Paragraph 38, BDG dahingehend abgeändert, dass statt dem 30.06.2014 der 18.11.2015 und statt dem 01.07.2014 der 19.11.2015 zu gelten habe. Die Abänderung begründete das Verwaltungsgericht damit, dass eine bescheidförmig vorzunehmende Versetzung bzw. Verwendungsänderung erst mit Wirksamkeit zu einem Zeitpunkt verfügt werden dürfe, der nach Erteilung der Zustimmungserklärung gelegen sei. Erkennbar wurde vorausgesetzt, dass die Zustimmungserklärung des Betriebsrates am 18.11.2015 erfolgt war.

Die Behandlung einer gegen dieses Erkenntnis erhobenen Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof wurde mit Beschluss des VwGH vom 09.06.2016 abgelehnt.

Eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof wurde mit Beschluss des VwGH vom 19.04.2016 mit der Begründung zurückgewiesen, dass nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes die Gesetzwidrigkeit eines Versetzung- oder Verwendungsänderungsverfahrens, die darin liege, dass der Beamte entgegen der Bestimmung des § 101 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ohne Zustimmung des Betriebsrates versetzt werde, im weiteren Verfahren - etwa durch Einholung einer Zustimmungserklärung des Betriebsrates im Berufungsstadium - saniert werde, wobei eine bescheidmäßig vorzunehmende Versetzung bzw. Verwendungsänderung erst mit Wirksamkeit zu einem Zeitpunkt verfügt werden dürfe, der nach Erteilung der Zustimmungserklärung gelegen sei. Diese Rechtsprechung sei auch auf das Beschwerdeverfahren vor den Verwaltungsgerichten übertragbar, zumal auch die Entscheidung eines Verwaltungsgerichts an die Stelle des bei ihm bekämpften Bescheides trete. Eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof wurde mit Beschluss des VwGH vom 19.04.2016 mit der Begründung zurückgewiesen, dass nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes die Gesetzwidrigkeit eines Versetzung- oder Verwendungsänderungsverfahrens, die darin liege, dass der Beamte entgegen der Bestimmung des Paragraph 101, Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ohne Zustimmung des Betriebsrates versetzt werde, im weiteren Verfahren - etwa durch Einholung einer Zustimmungserklärung des Betriebsrates im Berufungsstadium - saniert werde, wobei eine bescheidmäßig vorzunehmende Versetzung bzw. Verwendungsänderung erst mit Wirksamkeit zu einem Zeitpunkt verfügt werden dürfe, der nach Erteilung der Zustimmungserklärung gelegen sei. Diese Rechtsprechung sei auch auf das Beschwerdeverfahren vor den Verwaltungsgerichten übertragbar, zumal auch die Entscheidung eines Verwaltungsgerichts an die Stelle des bei ihm bekämpften Bescheides trete.

Mit - unvertreten erhobener - Beschwerde vom 14.11.2018 an die Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundesministerium für Kunst, Kultur, Öffentlichen Dienst und Sport (im Folgenden: belangte Behörde) beantragte die BF, den Zustimmungsbeschluss des Betriebsrates (ident Dienststellenausschuss) für gesetzwidrig zu erkennen und aufzuheben.

Zusammengefasst führte die BF aus, entgegen einer Zusage habe sie eine Verständigung vom 19.03.2014 über die beabsichtigte Versetzung (Abberufung) von Amts wegen mit 01.05.2014 auf eine Planstelle A2/3 erhalten. Dem habe sie widersprochen. Mit Schreiben vom 22.05.2014 habe der Betriebsrat den Beschluss vom 16.05.2014 bekannt

gegeben, dass keine Stellungnahme verfasst werde. Trotz der fehlenden Zustimmung durch den Betriebsrat sei die Bescheidausstellung vom 30.06.2014 erfolgt. Das durch das BVwG (12.06.2014) aufgehobene Dienstrechtsmandat sei umgehend durch die Personalleiterin mit „Nicht-Bescheid“ vom 30.06.2014 ersetzt worden. Bei der Verhandlung vor dem BVwG 15 Monate später, am 08.10.2015, habe keine Zustimmung des Betriebsrates vorgelegt werden können. Vom BVwG habe sie mit Verwunderung feststellen müssen, dass nunmehr die Zustimmung des Betriebsrates per 18.11.2015 vorliege und das Verfahrens vor dem ASG obsolet sei. Die BF habe sodann Klage gegen den Betriebsrat auf Unwirksamkeit der Zustimmungserklärung vor dem Arbeits- und Sozialgericht zu 23 Cga 204/16 m erhoben. Der Bescheid sei ohne vorige Zustimmung des Betriebsrates oder gerichtlichen Ersatz ausgestellt worden, weshalb die Abberufung - neben unzulässigen Motiven - rechtswidrig durch die Personalabteilung der Buchhaltungsagentur des Bundes erfolgt sei. Mit dem Buchhaltungsagentur-Gesetz (§ 20 Abs. 8) sei festgelegt worden, dass der Betriebsrat die Aufgaben des Dienststellenausschusses für die zugewiesenen Beamten des Amtes der Buchhaltungsagentur wahrnehme. Somit bestehe die Möglichkeit der Prüfung durch die belangte Behörde. Zusammengefasst führte die BF aus, entgegen einer Zusage habe sie eine Verständigung vom 19.03.2014 über die beabsichtigte Versetzung (Abberufung) von Amts wegen mit 01.05.2014 auf eine Planstelle A2/3 erhalten. Dem habe sie widersprochen. Mit Schreiben vom 22.05.2014 habe der Betriebsrat den Beschluss vom 16.05.2014 bekannt gegeben, dass keine Stellungnahme verfasst werde. Trotz der fehlenden Zustimmung durch den Betriebsrat sei die Bescheidausstellung vom 30.06.2014 erfolgt. Das durch das BVwG (12.06.2014) aufgehobene Dienstrechtsmandat sei umgehend durch die Personalleiterin mit „Nicht-Bescheid“ vom 30.06.2014 ersetzt worden. Bei der Verhandlung vor dem BVwG 15 Monate später, am 08.10.2015, habe keine Zustimmung des Betriebsrates vorgelegt werden können. Vom BVwG habe sie mit Verwunderung feststellen müssen, dass nunmehr die Zustimmung des Betriebsrates per 18.11.2015 vorliege und das Verfahrens vor dem ASG obsolet sei. Die BF habe sodann Klage gegen den Betriebsrat auf Unwirksamkeit der Zustimmungserklärung vor dem Arbeits- und Sozialgericht zu 23 Cga 204/16 m erhoben. Der Bescheid sei ohne vorige Zustimmung des Betriebsrates oder gerichtlichen Ersatz ausgestellt worden, weshalb die Abberufung - neben unzulässigen Motiven - rechtswidrig durch die Personalabteilung der Buchhaltungsagentur des Bundes erfolgt sei. Mit dem Buchhaltungsagentur-Gesetz (Paragraph 20, Absatz 8,) sei festgelegt worden, dass der Betriebsrat die Aufgaben des Dienststellenausschusses für die zugewiesenen Beamten des Amtes der Buchhaltungsagentur wahrnehme. Somit bestehe die Möglichkeit der Prüfung durch die belangte Behörde.

Über Aufforderung nahm der Betriebsrat der Buchhaltungsagentur des Bundes (im Folgenden: Mitbeteiligter, MB) am 03.12.2018 dahingehend Stellung, der Betriebsratsbeschluss vom 18.11.2015 sei einer nachträglichen Überprüfung durch die belangte Behörde nach § 41 Abs. 1 und 2 PVG nicht zugänglich. Auch wenn § 20 Abs. 8 BHAG-G vorsehe, dass der Betriebsrat die Aufgabe des Dienststellenausschusses für die Antragstellerin wahrzunehmen habe, handle es sich bei dem Betriebsratsbeschluss um keine Angelegenheit des Dienststellenausschusses nach § 9 PVG. § 20 Abs. 4 BHAG-G sehe ausdrücklich vor, dass für Beamte, für die das „Amt der Buchhaltungsagentur“ in Wien eingerichtet worden sei, die Bestimmungen des II. Teils des ArbVG Anwendung finden. Die Prüfung, ob ein Betriebsratsbeschluss rechtswirksam zustande gekommen sei, obliege ausschließlich der Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte und nicht einer nachprüfenden Kontrolle der belangten Behörde. Der Antrag sei daher zurückzuweisen. Über Aufforderung nahm der Betriebsrat der Buchhaltungsagentur des Bundes (im Folgenden: Mitbeteiligter, MB) am 03.12.2018 dahingehend Stellung, der Betriebsratsbeschluss vom 18.11.2015 sei einer nachträglichen Überprüfung durch die belangte Behörde nach Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG nicht zugänglich. Auch wenn Paragraph 20, Absatz 8, BHAG-G vorsehe, dass der Betriebsrat die Aufgabe des Dienststellenausschusses für die Antragstellerin wahrzunehmen habe, handle es sich bei dem Betriebsratsbeschluss um keine Angelegenheit des Dienststellenausschusses nach Paragraph 9, PVG. Paragraph 20, Absatz 4, BHAG-G sehe ausdrücklich vor, dass für Beamte, für die das „Amt der Buchhaltungsagentur“ in Wien eingerichtet worden sei, die Bestimmungen des römisch zwei. Teils des ArbVG Anwendung finden. Die Prüfung, ob ein Betriebsratsbeschluss rechtswirksam zustande gekommen sei, obliege ausschließlich der Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte und nicht einer nachprüfenden Kontrolle der belangten Behörde. Der Antrag sei daher zurückzuweisen.

Im Übrigen sei die Gesetzmäßigkeit des Betriebsratsbeschlusses vom 18. 11.2015 bereits von den ordentlichen Gerichten (ASG Wien 23 Cga 204/16m, bestätigt durch Urteil des OLG Wien vom 28.03.2018, 8 Ra 19/18z) überprüft worden und dabei die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses festgestellt worden.

Mit Schreiben der belangten Behörde vom 22.01.2019 wurde den Parteien der von der belangten Behörde als erwiesen angenommene Sachverhalt zur allfälligen Äußerung mitgeteilt.

Hierzu nahm die BF am 07.02.2019 ausführlich Stellung.

Mit dem bekämpften Bescheid wies die belangte Behörde den Antrag der BF, „die Geschäftsführung des Betriebsrates (BR) der Buchhaltungsagentur des Bundes in seiner Funktion als Dienststellenausschuss für die der BHAG zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten (DA) im Zusammenhang mit seiner Zustimmung zur verschlechternden Versetzung der Antragstellerin auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen und gegebenenfalls diesen Beschluss des DA vom 18. 11.2015 sowie die rechtsfreundliche Vertretung des DA im Verfahren vor der PVAB als gesetzwidrig aufzuheben, gemäß § 41 Abs. 1 und 2 des Bundes-Personal-Vertretungsgesetzes“ (im Folgenden: PVG) mangels Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des Dienststellenausschusses ab. Mit dem bekämpften Bescheid wies die belangte Behörde den Antrag der BF, „die Geschäftsführung des Betriebsrates (BR) der Buchhaltungsagentur des Bundes in seiner Funktion als Dienststellenausschuss für die der BHAG zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten (DA) im Zusammenhang mit seiner Zustimmung zur verschlechternden Versetzung der Antragstellerin auf ihre Gesetzmäßigkeit zu prüfen und gegebenenfalls diesen Beschluss des DA vom 18. 11.2015 sowie die rechtsfreundliche Vertretung des DA im Verfahren vor der PVAB als gesetzwidrig aufzuheben, gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 des Bundes-Personal-Vertretungsgesetzes“ (im Folgenden: PVG) mangels Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des Dienststellenausschusses ab.

Die belangte Behörde ging dabei von folgendem festgestellten Sachverhalt aus:

„Mit Dienstrechtsmandat vom 09.08.2013 wurde die Antragstellerin mit 22.08.2013 von ihrer bisherigen Verwendung als stellvertretende Abteilungsleiterin der XXXX abberufen und bis zur Zuteilung eines neuen Arbeitsplatzes der XXXX zugewiesen, weil nach einem längeren Krankenstand der Antragstellerin und nach einem extern begleiteten Mediationsverfahren auch von der Antragstellerin selbst die Unmöglichkeit der Zusammenarbeit mit der Leiterin der Abteilung XXXX festgestellt worden war. „Mit Dienstrechtsmandat vom 09.08.2013 wurde die Antragstellerin mit 22.08.2013 von ihrer bisherigen Verwendung als stellvertretende Abteilungsleiterin der römisch 40 abberufen und bis zur Zuteilung eines neuen Arbeitsplatzes der römisch 40 zugewiesen, weil nach einem längeren Krankenstand der Antragstellerin und nach einem extern begleiteten Mediationsverfahren auch von der Antragstellerin selbst die Unmöglichkeit der Zusammenarbeit mit der Leiterin der Abteilung römisch 40 festgestellt worden war.

In der Folge sollte mit Wirksamkeit vom 01.03.2014 der Antragstellerin ein Arbeitsplatz in der XXXX dauerhaft zugewiesen werden, wodurch ihre Mehrleistungszulage in Höhe von 10,37% auf 8,38% des Gehaltsansatzes V/2 reduziert würde (verschlechternde Versetzung). Dagegen erhob die Antragstellerin von Anfang an Einwendungen. In der Folge sollte mit Wirksamkeit vom 01.03.2014 der Antragstellerin ein Arbeitsplatz in der römisch 40 dauerhaft zugewiesen werden, wodurch ihre Mehrleistungszulage in Höhe von 10,37% auf 8,38% des Gehaltsansatzes V/2 reduziert würde (verschlechternde Versetzung). Dagegen erhob die Antragstellerin von Anfang an Einwendungen.

Die verschlechternde Versetzung erfolgte mit Bescheid der Dienstbehörde vom 30.06.2014.

Der BR in seiner Funktion als DA befasste sich von 01.10.2013 bis 18.11.2015 in insgesamt neun seiner Sitzungen mit dieser Personalangelegenheit.

In den ersten vier Sitzungen (10.2013, 01.2014, 02.2014, 03.2014) wurde im Gremium über diese Personalangelegenheit lediglich berichtet.

In seiner Sitzung vom 25.04.2014 wurde zu TOP 3.2 (Personelles, Disziplinäres, Schulungskurse BR) berichtet, dass der Antragstellerin „schwere Dienstrechtsverletzungen“ (Nichtbefolgung von Weisungen) vorgeworfen würden. Vom DA wurde dazu folgender Beschluss gefasst (Zitat): „Der BR hat nach Abwiegen aller bekannten Vor- und Nachteile für die Einzelperson als auch für die Allgemeinheit der zu vertretenden Mitarbeiter/innen eine Entscheidung zu treffen. Der DA-Vorsitzende will nun einen offiziellen Brief an XXXX richten, mit dem Inhalt, ob sie in ihre alte Abteilung sowie in ihre alte Funktion zurück möchte und alle Weisungen ihrer Abteilungsleiterin umsetzen und vollziehen wird. Sie hat 14 Tage Zeit, auf dieses Schreiben zu antworten.“ In seiner Sitzung vom 25.04.2014 wurde zu TOP 3.2 (Personelles, Disziplinäres, Schulungskurse BR) berichtet, dass der Antragstellerin „schwere Dienstrechtsverletzungen“ (Nichtbefolgung von Weisungen) vorgeworfen würden. Vom DA wurde dazu folgender Beschluss gefasst (Zitat): „Der BR hat nach Abwiegen aller bekannten Vor- und Nachteile für die Einzelperson als auch für die Allgemeinheit der zu

vertretenden Mitarbeiter/innen eine Entscheidung zu treffen. Der DA-Vorsitzende will nun einen offiziellen Brief an römisch 40 richten, mit dem Inhalt, ob sie in ihre alte Abteilung sowie in ihre alte Funktion zurück möchte und alle Weisungen ihrer Abteilungsleiterin umsetzen und vollziehen wird. Sie hat 14 Tage Zeit, auf dieses Schreiben zu antworten.“

Am 14.05.2014 erhielten alle DA-Mitglieder ein Schreiben der Antragstellerin, in dem sie darauf bestand, dass der DA ihren Fall erneut zu beraten habe.

In seiner Sitzung vom 16.05.2014 beschloss der DA, dass aus seiner Sicht abzuwarten wäre, weil Verfahren anhängig seien; dies wurde der Antragstellerin in Form eines weiteren Briefes vom 22.05.2014 mitgeteilt.

In seiner Sitzung vom 01.07.2014 wurde vom DA zu TOP 3.3 (Personelles, Disziplinäres, Schulungskurse BR) festgehalten, dass XXXX am 30.06.2014 von ihrem Arbeitsplatz aufgrund der Unmöglichkeit einer weiteren Zusammenarbeit mit ihrer Abteilungsleiterin abberufen worden war. In seiner Sitzung vom 01.07.2014 wurde vom DA zu TOP 3.3 (Personelles, Disziplinäres, Schulungskurse BR) festgehalten, dass römisch 40 am 30.06.2014 von ihrem Arbeitsplatz aufgrund der Unmöglichkeit einer weiteren Zusammenarbeit mit ihrer Abteilungsleiterin abberufen worden war.

Mit Schreiben vom 17.11.2015 wurde der DA von der BHAG um Zustimmung iSd § 101 ArbVG iVm § 20 Abs. 4 BHAG-G zur Versetzung der Antragstellerin gemäß § 40 Abs. 2 iVm § 38 BDG 1979 ersucht. Mit Schreiben vom 17.11.2015 wurde der DA von der BHAG um Zustimmung iSd Paragraph 101, ArbVG in Verbindung mit Paragraph 20, Absatz 4, BHAG-G zur Versetzung der Antragstellerin gemäß Paragraph 40, Absatz 2, in Verbindung mit Paragraph 38, BDG 1979 ersucht.

In seiner Sitzung vom 18.11.2015 stimmte der DA zu TOP 3.3 (Personelles, Disziplinäres, Schulungskurse BR) nach nochmaliger Erörterung der Sachlage und der bisherigen Befassungen im Gremium nach eingehender Diskussion und abschließender Klärung der Sachlage der verschlechternden Versetzung der Antragstellerin zu.

Mit Schreiben vom 18.11.2015 teilte der DA dem Geschäftsführer der BHAG schriftlich Folgendes mit (Zitat): „Sehr geehrter Herr Geschäftsführer! Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung vom 18.11.2015 unter TOP 3.3 in der Angelegenheit Versetzung XXXX beraten. Dabei hat der Betriebsrat den individualrechtlichen Versetzungsschutz dem betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutz der Genannten gegenübergestellt. Nach ausführlicher Diskussion erteilt der Betriebsrat gemäß § 101 ArbVG zur geplanten Maßnahme seine Zustimmung.“ Mit Schreiben vom 18.11.2015 teilte der DA dem Geschäftsführer der BHAG schriftlich Folgendes mit (Zitat): „Sehr geehrter Herr Geschäftsführer! Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung vom 18.11.2015 unter TOP 3.3 in der Angelegenheit Versetzung römisch 40 beraten. Dabei hat der Betriebsrat den individualrechtlichen Versetzungsschutz dem betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutz der Genannten gegenübergestellt. Nach ausführlicher Diskussion erteilt der Betriebsrat gemäß Paragraph 101, ArbVG zur geplanten Maßnahme seine Zustimmung.“

Am 23.11.2015 richtete die Antragstellerin ein Schreiben an alle DA-Mitglieder, um zu erfahren, welche Entscheidung das Gremium am 18.11.2015 getroffen habe.

Der DA beriet darüber in seiner Sitzung vom 02.12.2015 zu TOP 3.2 (Personelles, Disziplinäres, Schulungskurse BR). Der Antragstellerin würden schwere Dienstrechtsverletzungen vorgeworfen (Nichtbefolgung von Weisungen), der DA müsse das Gesamtinteresse der Belegschaft wahren, er sei nicht persönlicher Anwalt einzelner Mitarbeiter/innen und für seine Entscheidungen einzelnen Mitarbeiter/innen keine Rechenschaft schuldig. Aus diesen Gründen wurde beschlossen, das Schreiben der Antragstellerin vom 23.11.2015 nicht zu beantworten.

Die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses des DA vom 18.11.2015 wurde in der Folge von den ordentlichen Gerichten (Arbeits- und Sozialgericht Wien vom 28.11.2017; Oberlandesgericht Wien vom 28.03.2018) bestätigt.“

Rechtlich führte die belangte Behörde zu ihrer Zuständigkeit aus, die MB übersehe, dass es sich bei der dem in Frage stehenden Beschluss zugrunde liegenden Angelegenheit nicht um eine Angelegenheit nach § 101 ArbVG handle, sondern um eine dienstrechtliche Angelegenheit in der Zuständigkeit der Dienstbehörde. Der Betriebsrat habe demnach in seiner Eigenschaft als Dienststellenausschuss nach dem PVG tätig zu werden. Rechtlich führte die belangte Behörde zu ihrer Zuständigkeit aus, die MB übersehe, dass es sich bei der dem in Frage stehenden Beschluss zugrunde liegenden Angelegenheit nicht um eine Angelegenheit nach Paragraph 101, ArbVG handle, sondern um eine dienstrechtliche Angelegenheit in der Zuständigkeit der Dienstbehörde. Der Betriebsrat habe demnach in seiner Eigenschaft als Dienststellenausschuss nach dem PVG tätig zu werden.

§ 101 ArbVG sei auf die der BHAG zugewiesenen Beamten nicht anwendbar. Dies beruhe auf folgenden Überlegungen: Aus der Einrichtung des „Amts der Buchhaltungsagentur“ durch das BHAG-G folge iVm § 20 Abs. 8 BHAG-G, dass für Angelegenheiten des Dienstrechts der Beamten, die in die Zuständigkeit der Dienstbehörde ressortieren, wie beispielsweise Versetzungen nach dem BDG, Dienstzuteilungen, Auflösung von Dienstverhältnissen, Ruhestandsversetzungen etc., die korrespondierenden Bestimmungen des PVG gelten. Allerdings sei im PVG nicht vor verschlechternden Versetzungen die ausdrückliche Zustimmung des Dienststellenausschusses einzuholen. Die Mitwirkungsrechte des Dienststellenausschusses ergäben sich auch bei verschlechternden Versetzungen ausschließlich aus den Vorschriften der §§ 9 und 10 PVG. Aus § 20 Abs. 8 BHAG-G, wonach der Betriebsrat der BHAG für die zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten die Aufgaben des Dienststellenausschusses (DA) wahrzunehmen habe, folge zwingend, dass für die der BHAG zugewiesenen Beamten das PVG gelte. § 20 Abs. 6 BHAG-G komme im Übrigen keine normative Kraft zu. § 20 Abs. 4 BHAG-G normiere zwar, dass für Beamte der BHAG der II. Teil des ArbVG und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) gelte, was aus der Zuweisung von Beamten zur BHAG resultiere. Demzufolge hätten alle arbeitsstättenbezogenen Vorschriften und Vereinbarungen nach dem ArbVG und dem ASchG, wie beispielsweise allgemeine Ordnungsvorschriften für das Verhalten der Beschäftigten im Betrieb, Arbeitszeitregelungen, Betriebsvereinbarungen über Sozialleistungen, Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zum Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen, auch für die zugewiesenen Beamten zu gelten, weshalb die Leitung der BHAG und der Betriebsrat verpflichtet seien, entsprechende Maßnahmen bzw. Vorschriften auch für die Beamten der BHAG vorzusehen. Paragraph 101, ArbVG sei auf die der BHAG zugewiesenen Beamten nicht anwendbar. Dies beruhe auf folgenden Überlegungen: Aus der Einrichtung des „Amts der Buchhaltungsagentur“ durch das BHAG-G folge in Verbindung mit Paragraph 20, Absatz 8, BHAG-G, dass für Angelegenheiten des Dienstrechts der Beamten, die in die Zuständigkeit der Dienstbehörde ressortieren, wie beispielsweise Versetzungen nach dem BDG, Dienstzuteilungen, Auflösung von Dienstverhältnissen, Ruhestandsversetzungen etc., die korrespondierenden Bestimmungen des PVG gelten. Allerdings sei im PVG nicht vor verschlechternden Versetzungen die ausdrückliche Zustimmung des Dienststellenausschusses einzuholen. Die Mitwirkungsrechte des Dienststellenausschusses ergäben sich auch bei verschlechternden Versetzungen ausschließlich aus den Vorschriften der Paragraphen 9 und 10 PVG. Aus Paragraph 20, Absatz 8, BHAG-G, wonach der Betriebsrat der BHAG für die zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten die Aufgaben des Dienststellenausschusses (DA) wahrzunehmen habe, folge zwingend, dass für die der BHAG zugewiesenen Beamten das PVG gelte. Paragraph 20, Absatz 6, BHAG-G komme im Übrigen keine normative Kraft zu. Paragraph 20, Absatz 4, BHAG-G normiere zwar, dass für Beamte der BHAG der römisch zwei. Teil des ArbVG und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) gelte, was aus der Zuweisung von Beamten zur BHAG resultiere. Demzufolge hätten alle arbeitsstättenbezogenen Vorschriften und Vereinbarungen nach dem ArbVG und dem ASchG, wie beispielsweise allgemeine Ordnungsvorschriften für das Verhalten der Beschäftigten im Betrieb, Arbeitszeitregelungen, Betriebsvereinbarungen über Sozialleistungen, Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zum Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen, auch für die zugewiesenen Beamten zu gelten, weshalb die Leitung der BHAG und der Betriebsrat verpflichtet seien, entsprechende Maßnahmen bzw. Vorschriften auch für die Beamten der BHAG vorzusehen.

Bei der Versetzung einer der BHAG zugewiesenen Beamtin im Sinne des § 40 Abs. 2 BDG iVm § 38 BDG handle es sich aber ohne Zweifel um eine Angelegenheit des Dienstrechts, die in die Zuständigkeit der Dienstbehörde ressortiere, woraus zwingend die Anwendung des PVG und die Verpflichtung des BR, in seiner Funktion als DA tätig zu werden, folge. Bei der Versetzung einer der BHAG zugewiesenen Beamtin im Sinne des Paragraph 40, Absatz 2, BDG in Verbindung mit Paragraph 38, BDG handle es sich aber ohne Zweifel um eine Angelegenheit des Dienstrechts, die in die Zuständigkeit der Dienstbehörde ressortiere, woraus zwingend die Anwendung des PVG und die Verpflichtung des BR, in seiner Funktion als DA tätig zu werden, folge.

Daran vermöge auch die Tatsache nichts zu ändern, dass sowohl das ASG Wien als auch das OLG Wien die Zustimmung des BR als gesetzeskonform bestätigt hätten. Beide Gerichte besäßen keine Zuständigkeit für Angelegenheiten des Dienstrechts der Beamten und seien erkennbar damit auch nicht ausreichend vertraut gewesen, um im vorliegenden Fall festzustellen, dass es sich nicht um einen Beschluss des Betriebsrats nach ArbVG handeln habe können, sondern ein Beschluss des Dienststellenausschusses nach PVG erforderlich gewesen sei.

Auch von entschiedener Sache sei nicht auszugehen, weil im gerichtlichen Verfahren die Rechtmäßigkeit des Handelns des Betriebsrats nach § 101 ArbVG und nicht die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung des Dienststellenausschusses

nach §§ 9 und 10 PVG Verfahrensgegenstand gewesen sei. Auch von entschiedener Sache sei nicht auszugehen, weil im gerichtlichen Verfahren die Rechtmäßigkeit des Handelns des Betriebsrats nach Paragraph 101, ArbVG und nicht die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung des Dienststellenausschusses nach Paragraphen 9 und 10 PVG Verfahrensgegenstand gewesen sei.

Da der Betriebsrat entgegen dieser klaren Rechtslage unter Anwendung von § 101 ArbVG der Versetzung der Antragstellerin zugestimmt habe, habe die belangte Behörde im Folgenden zu prüfen, ob das Tätigwerden des Betriebsrats nach ArbVG inhaltlich gleichzeitig auch die Anforderungen des PVG an den Dienststellenausschuss erfüllt habe, widrigenfalls dieser in gesetzwidriger Geschäftsführung gehandelt hätte. Da der Betriebsrat entgegen dieser klaren Rechtslage unter Anwendung von Paragraph 101, ArbVG der Versetzung der Antragstellerin zugestimmt habe, habe die belangte Behörde im Folgenden zu prüfen, ob das Tätigwerden des Betriebsrats nach ArbVG inhaltlich gleichzeitig auch die Anforderungen des PVG an den Dienststellenausschuss erfüllt habe, widrigenfalls dieser in gesetzwidriger Geschäftsführung gehandelt hätte.

In weiterer Folge führt die belangte Behörde aus, nach § 9 Abs. 3 lit. a PVG seien dem Dienststellenausschuss unter anderem Versetzungen schriftlich mitzuteilen. Es sei nicht vorgesehen, dass eine verschlechternde Versetzung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Dienststellenausschusses erfolgen dürfe. Der Dienststellenausschuss habe sich bis zu seiner Beschlussfassung über die Zustimmung zur Versetzung 18.11.2015 in insgesamt neun seiner Sitzungen mit der Verwendungsänderung der Antragstellerin befasst, erstmals am 25.04.2014. In der Dienststellenausschusssitzung vom 01.7.2014 habe sich dieser unter Hinweis auf die Unmöglichkeit einer weiteren Zusammenarbeit mit ihrer Abteilungsleiterin mit der Versetzung der BF mit Bescheid vom 30.06.2014 befasst. Er habe dieser Personalmaßnahme zwar nicht ausdrücklich zugestimmt, aber im Interesse eines geordneten Dienstbetriebs innerhalb der gesetzlichen zweiwöchigen Frist keine Einwendungen dagegen erhoben. Damit sei die Verständigung bzw. das Einverständnis zwischen Dienstbehörde und Dienststellenausschuss über die verschlechternde Versetzung der BF gemäß § 9 Abs. 1 vorletzter Satz PVG und § 10 Abs. 2 und 5 PVG hergestellt gewesen und der Dienststellenausschuss habe im Sinne der Vorgaben des PVG der verschlechternden Versetzung der Antragstellerin zugestimmt. Dem Beschluss des Dienststellenausschusses vom 18.11.2015 sei rechtlich nur mehr deklaratorische Wirkung zugekommen, weil dieser bereits nach Erhalt des Versetzungsbescheides Anfang Juli 2014 die Entscheidung der Dienstbehörde betreffend die Versetzung der BF ohne weiteres akzeptiert habe. Es handle sich beim Schreiben des Dienststellenausschusses an die Geschäftsführer der BHAG vom 18.11.2015 nur um die schriftliche Ausfertigung der bereits im Juli 2014 in gesetzmäßiger Geschäftsführung gefassten Entscheidung. Dass sich der Dienststellenausschuss aufgrund seines Rechtsirrtums dabei auf § 101 ArbVG und nicht auf § 9 iVm § 10 PVG gestützt habe, falle nicht ins Gewicht, weil das Tätigwerden des Dienststellenausschusses nach § 101 ArbVG inhaltlich auch die Anforderungen der §§ 9 und 10 PVG an den DA erfüllt habe. In weiterer Folge führt die belangte Behörde aus, nach Paragraph 9, Absatz 3, Litera a, PVG seien dem Dienststellenausschuss unter anderem Versetzungen schriftlich mitzuteilen. Es sei nicht vorgesehen, dass eine verschlechternde Versetzung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Dienststellenausschusses erfolgen dürfe. Der Dienststellenausschuss habe sich bis zu seiner Beschlussfassung über die Zustimmung zur Versetzung 18.11.2015 in insgesamt neun seiner Sitzungen mit der Verwendungsänderung der Antragstellerin befasst, erstmals am 25.04.2014. In der Dienststellenausschusssitzung vom 01.7.2014 habe sich dieser unter Hinweis auf die Unmöglichkeit einer weiteren Zusammenarbeit mit ihrer Abteilungsleiterin mit der Versetzung der BF mit Bescheid vom 30.06.2014 befasst. Er habe dieser Personalmaßnahme zwar nicht ausdrücklich zugestimmt, aber im Interesse eines geordneten Dienstbetriebs innerhalb der gesetzlichen zweiwöchigen Frist keine Einwendungen dagegen erhoben. Damit sei die Verständigung bzw. das Einverständnis zwischen Dienstbehörde und Dienststellenausschuss über die verschlechternde Versetzung der BF gemäß Paragraph 9, Absatz eins, vorletzter Satz PVG und Paragraph 10, Absatz 2 und 5 PVG hergestellt gewesen und der Dienststellenausschuss habe im Sinne der Vorgaben des PVG der verschlechternden Versetzung der Antragstellerin zugestimmt. Dem Beschluss des Dienststellenausschusses vom 18.11.2015 sei rechtlich nur mehr deklaratorische Wirkung zugekommen, weil dieser bereits nach Erhalt des Versetzungsbescheides Anfang Juli 2014 die Entscheidung der Dienstbehörde betreffend die Versetzung der BF ohne weiteres akzeptiert habe. Es handle sich beim Schreiben des Dienststellenausschusses an die Geschäftsführer der BHAG vom 18.11.2015 nur um die schriftliche Ausfertigung der bereits im Juli 2014 in gesetzmäßiger Geschäftsführung gefassten Entscheidung. Dass sich der Dienststellenausschuss aufgrund seines Rechtsirrtums dabei auf Paragraph 101, ArbVG und nicht auf Paragraph 9, in

Verbindung mit Paragraph 10, PVG gestützt habe, falle nicht ins Gewicht, weil das Tätigwerden des Dienststellenausschusses nach Paragraph 101, ArbVG inhaltlich auch die Anforderungen der Paragraphen 9 und 10 PVG an den DA erfüllt habe.

Im Übrigen stehe außer Zweifel, dass der Dienststellenausschuss Beteiligter im Verfahren vor der PVAB sei und die Erteilung der Vertretungsvollmacht für dieses Verfahren vor der belangten Behörde an einen Rechtsanwalt im Einklang mit der geltenden Rechtslage erfolgt sei.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die - nicht anwaltlich erhobene - Beschwerde mit den Anträgen, das BVwG wolle entscheiden,

zumal die Anträge der BF um Auskunftserteilung vom Betriebsrat verweigert worden seien und daher dieser gesetzwidrig gehandelt habe;

dass die Weitergabe der nicht die Sache betreffenden Informationen an den Rechtsvertreter des BR Mag. KLEINHAPPEL als Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht gelte;

dass die Einberufung bzw. die Sitzung selbst als Organ des Betriebsrats zusammengesetzt gewesen sei;

dass in der Zusammensetzung als Betriebsrat keinesfalls dienstrechtliche Angelegenheiten eines Bundesbediensteten getroffen werden könnten;

dass der Betriebsrat bzw. Dienststellenausschuss gesetzwidrig seinen Aufgaben im Hinblick auf die Wahrung der Interessen und der Gesundheit der Bediensteten unverantwortlich gehandelt habe;

dass der Betriebsrat mit seinem Zustimmungsbeschluss rechtswidrig den unzulässigen Motiven folge, wie „die Gewährung eines Urlaubsanspruchs, Wahrnehmung der Fürsorgepflicht der Vorgesetzten, Umsetzung der bereits geltenden Arbeitserleichterung für die MA sowie das Recht auf Bildschirmpause“ sowie,

dass der Beschluss der Zustimmungserklärung unwirksam zustande gekommen und gesetzwidrig sei.

Die belangte Behörde legte die Beschwerde samt dem Verwaltungsakt dem Verwaltungsgericht mit der Bemerkung vor, ihre Erwägungen beruhten im Wesentlichen darauf, dass im BHAG-G - entgegen der Ausnahme vom Geltungsbereich in § 1 Abs. 1 PVG für Betriebe, auf die der II. Teil des ArbVG anzuwenden sei, die Weitergeltung des PVG für die BHAG zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten gesetzlich verankert worden sei, weshalb das PVG für die der BHAG zugewiesenen Beamten kraft gesetzlicher Anordnung weiterhin Geltung habe. Demzufolge habe der Betriebsrat der BHAG gemäß § 20 Abs. 8 BHAG-G gleichzeitig auch die Aufgaben des Dienststellenausschusses wahrzunehmen, wobei diese gesetzliche Anordnung sinnlos wäre, würde das PVG auf die zugewiesenen Beamten nicht weiterhin gelten und dem Gesetzgeber nicht zugesonnen werden könne, eine sinnlose Regelung zu treffen. Die belangte Behörde legte die Beschwerde samt dem Verwaltungsakt dem Verwaltungsgericht mit der Bemerkung vor, ihre Erwägungen beruhten im Wesentlichen darauf, dass im BHAG-G - entgegen der Ausnahme vom Geltungsbereich in Paragraph eins, Absatz eins, PVG für Betriebe, auf die der römisch zwei. Teil des ArbVG anzuwenden sei, die Weitergeltung des PVG für die BHAG zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten gesetzlich verankert worden sei, weshalb das PVG für die der BHAG zugewiesenen Beamten kraft gesetzlicher Anordnung weiterhin Geltung habe. Demzufolge habe der Betriebsrat der BHAG gemäß Paragraph 20, Absatz 8, BHAG-G gleichzeitig auch die Aufgaben des Dienststellenausschusses wahrzunehmen, wobei diese gesetzliche Anordnung sinnlos wäre, würde das PVG auf die zugewiesenen Beamten nicht weiterhin gelten und dem Gesetzgeber nicht zugesonnen werden könne, eine sinnlose Regelung zu treffen.

Die Beschwerde ist im Ergebnis nicht berechtigt:

Das BVwG legt die am Beginn des Verfahrensganges dargestellten unstrittigen bzw. aktenmäßig dokumentierten Umstände seiner Entscheidung zugrunde.

Daraus folgt rechtlich:

Gemäß § 1 Abs. 1 PVG gilt dieser Abschnitt, soweit die Abschnitte II, III und V keine Sonderregelungen enthalten, für alle Dienststellen des Bundes, nicht jedoch für jene Betriebe, auf die der II. Teil des ArbVG anzuwenden ist. Gemäß Paragraph eins, Absatz eins, PVG gilt dieser Abschnitt, soweit die Abschnitte römisch zwei, römisch drei und römisch fünf keine Sonderregelungen enthalten, für alle Dienststellen des Bundes, nicht jedoch für jene Betriebe, auf die der römisch zwei. Teil des ArbVG anzuwenden ist.

Der Abschnitt I „Personalvertretung bei den Dienststellen des Bundes“ enthält die §§ 1 bis 34, darunter Regeln zu den Aufgaben der Personalvertretung, deren Organen, insbesondere den Kompetenzen der Dienststellenausschüsse (§§ 8 bis 10). Der Abschnitt römisch eins „Personalvertretung bei den Dienststellen des Bundes“ enthält die Paragraphen eins bis 34, darunter Regeln zu den Aufgaben der Personalvertretung, deren Organen, insbesondere den Kompetenzen der Dienststellenausschüsse (Paragraphen 8 bis 10).

Gemäß § 39 Abs 1 PVG ist beim Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport die Personalvertretungsaufsichtsbehörde einzurichten. Gemäß Paragraph 39, Absatz eins, PVG ist beim Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport die Personalvertretungsaufsichtsbehörde einzurichten.

Dieser obliegt gemäß § 41 Abs 1 die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane, welche insbesondere die Sorge um die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung umfasst. Die Aufsicht erfolgt von Amts wegen oder auf Antrag einer Person oder eines Organs der Personalvertretung, die oder das die Verletzung ihrer oder seiner Rechte durch rechtswidrige Geschäftsführung behauptet. Dieser obliegt gemäß Paragraph 41, Absatz eins, die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane, welche insbesondere die Sorge um die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung umfasst. Die Aufsicht erfolgt von Amts wegen oder auf Antrag einer Person oder eines Organs der Personalvertretung, die oder das die Verletzung ihrer oder seiner Rechte durch rechtswidrige Geschäftsführung behauptet.

Gemäß Abs. 2 ist die Aufsichtsbehörde bei der Handhabung ihres Aufsichtsrechtes insbesondere berechtigt, erforderliche Auskünfte von den betroffenen Personalvertretungsorganen einzuholen, rechtswidrige Beschlüsse der Personalvertretungsorgane aufzuheben und ein Personalvertretungsorgan aufzulösen, wenn es seine Pflichten dauernd verletzt. Gemäß Absatz 2, ist die Aufsichtsbehörde bei der Handhabung ihres Aufsichtsrechtes insbesondere berechtigt, erforderliche Auskünfte von den betroffenen Personalvertretungsorganen einzuholen, rechtswidrige Beschlüsse der Personalvertretungsorgane aufzuheben und ein Personalvertretungsorgan aufzulösen, wenn es seine Pflichten dauernd verletzt.

Gemäß § 41d Abs. 1 hat die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts durch einen Senat zu erfolgen, wenn gegen einen Bescheid der Aufsichtsbehörde Beschwerde vor diesem Gericht erhoben wird. Gemäß Paragraph 41 d, Absatz eins, hat die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts durch einen Senat zu erfolgen, wenn gegen einen Bescheid der Aufsichtsbehörde Beschwerde vor diesem Gericht erhoben wird.

Gemäß § 1 Abs. 1. Buchhaltungsagenturgesetz - BHAG-G wird zur Besorgung der Buchhaltungsaufgaben nach dem Bundeshaushaltsgesetz eine Buchhaltungsagentur als Anstalt öffentlichen Rechts mit dem Namen „Buchhaltungsagentur des Bundes“ errichtet. Gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Buchhaltungsagenturgesetz - BHAG-G wird zur Besorgung der Buchhaltungsaufgaben nach dem Bundeshaushaltsgesetz eine Buchhaltungsagentur als Anstalt öffentlichen Rechts mit dem Namen „Buchhaltungsagentur des Bundes“ errichtet.

Gemäß § 20 Abs. 1 wird für Beamte das „Amt der Buchhaltungsagentur“ in Wien eingerichtet. Dieses Amt ist als Dienstbehörde dem Bundesminister für Finanzen nachgeordnet und wird vom Geschäftsführer geleitet. Der Geschäftsführer ist in dieser Funktion an die Weisungen des Bundesministers für Finanzen gebunden. Gemäß Paragraph 20, Absatz eins, wird für Beamte das „Amt der Buchhaltungsagentur“ in Wien eingerichtet. Dieses Amt ist als Dienstbehörde dem Bundesminister für Finanzen nachgeordnet und wird vom Geschäftsführer geleitet. Der Geschäftsführer ist in dieser Funktion an die Weisungen des Bundesministers für Finanzen gebunden.

Gemäß Abs. 2 gehören Beamte des Bundes, die am Tag vor den Zeitpunkten, die § 101 Abs. 10 BHG festlegt, einer Buchhaltung des Bundes zur Dienstleistung zugewiesen sind, ab dem nachfolgenden Tag für die Dauer ihres Dienststandes dem Amt gemäß Abs. 1 an und sind der Buchhaltungsagentur zur Dienstleistung zugewiesen. Gemäß Absatz 2, gehören Beamte des Bundes, die am Tag vor den Zeitpunkten, die Paragraph 101, Absatz 10, BHG festlegt, einer Buchhaltung des Bundes zur Dienstleistung zugewiesen sind, ab dem nachfolgenden Tag für die Dauer ihres Dienststandes dem Amt gemäß Absatz eins, an und sind der Buchhaltungsagentur zur Dienstleistung zugewiesen.

Gemäß Abs. 4 gelten für Beamte gemäß Abs. 2 der II. Teil des ArbVG und das ASchG. Gemäß Absatz 4, gelten für Beamte gemäß Absatz 2, der römisch zwei. Teil des ArbVG und das ASchG.

Gemäß Abs. 6 findet auf die Beamten gemäß Abs. 2 § 15 Abs. 4 letzter Satz des PVG Anwendung. Gemäß Absatz 6, findet auf die Beamten gemäß Absatz 2, Paragraph 15, Absatz 4, letzter Satz des PVG Anwendung.

Gemäß Abs. 7 bleiben den Beamten gemäß Abs. 2 im Rahmen der das Dienstrecht für Beamten regelnden Rechtsvorschriften alle zustehenden Rechte gewahrt. Gemäß Absatz 7, bleiben den Beamten gemäß Absatz 2, im Rahmen der das Dienstrecht für Beamten regelnden Rechtsvorschriften alle zustehenden Rechte gewahrt.

Gemäß Abs. 8 nimmt für die zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten der Betriebsrat die Aufgaben des Dienststellenausschusses wahr, ab dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bis zu dessen Konstituierung der Dienststellenausschuss beim Bundesministerium für Finanzen. Gemäß Absatz 8, nimmt für die zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten der Betriebsrat die Aufgaben des Dienststellenausschusses wahr, ab dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bis zu dessen Konstituierung der Dienststellenausschuss beim Bundesministerium für Finanzen.

Der II. Teil des ArbVG umfasst die §§ 33 - 134b, darunter Bestimmungen zum Arbeitnehmerbegriff (§ 36), zum Organisationsrecht (§§ 40ff), darunter über den Betriebsrat (§§ 50ff), die Befugnisse des Betriebsrates (§§ 89ff), darunter die Mitwirkung bei Versetzungen (§ 101 ArbVG). Der römisch zwei. Teil des ArbVG umfasst die Paragraphen 33, - 134b, darunter Bestimmungen zum Arbeitnehmerbegriff (Paragraph 36,), zum Organisationsrecht (Paragraphen 40 f, f,), darunter über den Betriebsrat (Paragraphen 50 f, f,), die Befugnisse des Betriebsrates (Paragraphen 89 f, f,), darunter die Mitwirkung bei Versetzungen (Paragraph 101, ArbVG).

Gemäß § 36 Abs. 1 ArbVG sind Arbeitnehmer im Sinne des II. Teiles alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigen Personen einschließlich der Lehrlinge und der Heimarbeiter ohne Unterschied des Alters. Gemäß Paragraph 36, Absatz eins, ArbVG sind Arbeitnehmer im Sinne des römisch zwei. Teiles alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigen Personen einschließlich der Lehrlinge und der Heimarbeiter ohne Unterschied des Alters.

Unter den Ausnahmebestimmungen des Abs. 2 („Als Arbeitnehmer gelten nicht:“) befinden sich nicht Beamte. Unter den Ausnahmebestimmungen des Absatz 2, („Als Arbeitnehmer gelten nicht:“) befinden sich nicht Beamte.

Gemäß § 101 ArbVG ist die dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt ist. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch Urteil des Gerichts ersetzt werden. Das Gericht hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist. Gemäß Paragraph 101, ArbVG ist die dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt ist. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch Urteil des Gerichts ersetzt werden. Das Gericht hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.

Gemäß § 2 Abs 1 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) sind zur Entscheidung über Arbeits- und Sozialrechtssachen die ordentlichen Gerichte berufen. Gemäß Paragraph 2, Absatz eins, Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) sind zur Entscheidung über Arbeits- und Sozialrechtssachen die ordentlichen Gerichte berufen.

Arbeitsrechtssachen sind gemäß § 50 bürgerliche Rechtsstreitigkeiten. Arbeitsrechtssachen sind gemäß Paragraph 50, bürgerliche Rechtsstreitigkeiten.

Z. 2 zwischen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern und Mitgliedern der Organe der Arbeitnehmerschaft im Zusammenhang mit deren Organtätigkeit [...] Ziffer 2, zwischen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern und Mitgliedern der Organe der Arbeitnehmerschaft im Zusammenhang mit deren Organtätigkeit [...]

Gemäß Abs. 2 sind ferner Arbeitsrechtssachen Streitigkeiten über Rechte oder Rechtsverhältnisse, die sich aus dem II. [...] Teil des ArbVG (betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten) oder aus gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften ergeben. Gemäß Absatz 2, sind ferner Arbeitsrechtssachen Streitigkeiten über Rechte oder Rechtsverhältnisse, die sich aus dem römisch zwei. [...] Teil des ArbVG (betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten) oder aus gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften ergeben.

Daraus folgt:

Zunächst ist - insbesondere in Ansehung der Anträge in der Beschwerde - festzuhalten, dass der Beschwerdesache der

Antrag zugrunde liegt, die Personalvertretungsaufsichtsbehörde wolle den Zustimmungsbeschluss des Betriebsrates für gesetzwidrig erkennen und aufheben.

Schon der MB wandte in seiner Stellungnahme die mangelnde Zuständigkeit der belangten Behörde ein, weil einerseits gemäß § 20 Abs. 8 BHAG-G der Betriebsrat die Aufgaben des Dienststellenausschusses für die BF wahrzunehmen habe, es sich somit um keine Angelegenheit des Dienststellenausschusses nach § 9 PVG handle, § 20 Abs. 4 BHAG-G die Anwendung der Bestimmungen des II. Teils des ArbVG für Beamte des „Amts der Buchhaltungsagentur“ vorsehe und danach die Prüfung des rechtswirksamen Zustandekommens von Betriebsratsbeschlüssen ausschließlich der Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte und nicht einer nachprüfenden Kontrolle der Personalvertretungsaufsichtsbehörde unterliege. Schon der MB wandte in seiner Stellungnahme die mangelnde Zuständigkeit der belangten Behörde ein, weil einerseits gemäß Paragraph 20, Absatz 8, BHAG-G der Betriebsrat die Aufgaben des Dienststellenausschusses für die BF wahrzunehmen habe, es sich somit um keine Angelegenheit des Dienststellenausschusses nach Paragraph 9, PVG handle, Paragraph 20, Absatz 4, BHAG-G die Anwendung der Bestimmungen des römisch zwei. Teils des ArbVG für Beamte des „Amts der Buchhaltungsagentur“ vorsehe und danach die Prüfung des rechtswirksamen Zustandekommens von Betriebsratsbeschlüssen ausschließlich der Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte und nicht einer nachprüfenden Kontrolle der Personalvertretungsaufsichtsbehörde unterliege.

Dem hält die belangte Behörde entgegen, bei der zugrundeliegenden Angelegenheit, einer verschlechternden Versetzung handle es sich nicht um eine Angelegenheit nach § 101 ArbVG, sondern um eine dienstrechtliche Angelegenheit in der Zuständigkeit der Dienstbehörde. Der Betriebsrat habe demnach in seiner Eigenschaft als Dienststellenausschuss nach dem PVG tätig zu werden. Die belangte Behörde interpretiert § 20 Abs. 4 BHAG-G offenbar dahingehend einschränkend, dass lediglich die arbeitsstättenbezogenen Vorschriften und Vereinbarungen nach dem ArbVG und dem ASchG für Beamte der BHAG gelten würden, bei Angelegenheiten des Dienstrechts aber zwingend das PVG anzuwenden sei. Eine nähere Begründung für diese Rechtsansicht ist der Begründung des bekämpften Beschlusses nicht zu entnehmen. Dem hält die belangte Behörde entgegen, bei der zugrundeliegenden Angelegenheit, einer verschlechternden Versetzung handle es sich nicht um eine Angelegenheit nach Paragraph 101, ArbVG, sondern um eine dienstrechtliche Angelegenheit in der Zuständigkeit der Dienstbehörde. Der Betriebsrat habe demnach in seiner Eigenschaft als Dienststellenausschuss nach dem PVG tätig zu werden. Die belangte Behörde interpretiert Paragraph 20, Absatz 4, BHAG-G offenbar dahingehend einschränkend, dass lediglich die arbeitsstättenbezogenen Vorschriften und Vereinbarungen nach dem ArbVG und dem ASchG für Beamte der BHAG gelten würden, bei Angelegenheiten des Dienstrechts aber zwingend das PVG anzuwenden sei. Eine nähere Begründung für diese Rechtsansicht ist der Begründung des bekämpften Beschlusses nicht zu entnehmen.

Dazu ist auszuführen:

Wie dargestellt, gilt gemäß der ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung des § 1 Abs. 1 PVG der Abschnitt I. nicht für Betriebe, auf die der II. Teil des ArbVG anzuwenden ist. Ebenso klar ordnet § 20 Abs. 4 BHAG-G an, dass nicht nur für den Betrieb der Buchhaltungsagentur der II. Teil des ArbVG anwendbar ist, sondern ausdrücklich auch für die dort zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten gemäß § 20 Abs. 2 BHAG-G. Auf die Buchhaltungsagentur des Bundes anwendbare Sonderregelungen der Abschnitte II, III und V sind nicht ersichtlich. Der die Aufsichtspflicht der Aufsichtsaufsichtsbehörde regelnde § 41 PVG, insbesondere dessen Abs. 2, befindet sich zwar im Abschnitt IV, der grundsätzlich auch auf Betriebe anwendbar ist, auf die der II. Teil des ArbVG anzuwenden ist. Diese Aufsichtspflicht kann sich allerdings aufgrund der Ausnahme der Kompetenzregelungen der einzelnen Personalvertretungsorgane, insbesondere des Dienststellenausschusses (§§ 9, 10) nicht auf die Geschäftsführung dieser Personalvertretungsorgane beziehen, die mit den dort geschaffenen Kompetenzen einhergehen. Insbesondere befindet sich § 9 Abs. 3 lit a PVG, wonach dem Dienststellenausschuss die Versetzung des Bediensteten schriftlich mitzuteilen ist, und zwar bevor eine solche Verfügung getroffen wird, im Abschnitt I und ist somit auf Betriebe, auf die der II. Teil des ArbVG anzuwenden ist, nicht anwendbar. Wie dargestellt, gilt gemäß der ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung des Paragraph eins, Absatz eins, PVG der Abschnitt römisch eins. nicht für Betriebe, auf die der römisch zwei. Teil des ArbVG anzuwenden ist. Ebenso klar ordnet Paragraph 20, Absatz 4, BHAG-G an, dass nicht nur für den Betrieb der Buchhaltungsagentur der römisch zwei. Teil des ArbVG anwendbar ist, sondern ausdrücklich auch für die dort zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten gemäß Paragraph 20, Absatz 2, BHAG-G. Auf die Buchhaltungsagentur des Bundes anwendbare Sonderregelungen der Abschnitte römisch zwei, römisch drei und römisch fünf sind nicht

ersichtlich. Der die Aufsichtspflicht der Aufsichtsaufsichtsbehörde regelnde Paragraph 41, PVG, insbesondere dessen Absatz 2,, befindet sich zwar im Abschnitt römisch vier, der grundsätzlich auch auf Betriebe anwendbar ist, auf die der römisch zwei. Teil des ArbVG anzuwenden ist. Diese Aufsichtspflicht kann sich allerdings aufgrund der Ausnahme der Kompetenzregelungen der einzelnen Personalvertretungsorgane, insbesondere des Dienststellenausschusses (Paragraphen 9, 10,) nicht auf die Geschäftsführung dieser Personalvertretungsorgane beziehen, die mit den dort geschaffenen Kompetenzen einhergehen. Insbesondere befindet sich Paragraph 9, Absatz 3, Litera a, PVG, wonach dem Dienststellenausschuss die Versetzung des Bediensteten schriftlich mitzuteilen ist, und zwar bevor eine solche Verfügung getroffen wird, im Abschnitt römisch eins und ist somit auf Betriebe, auf die der römisch zwei. Teil des ArbVG anzuwenden ist, nicht anwendbar.

Die Vorgängerbehörde der Personalvertretungsaufsichtsbehörde, die Personalvertretungs-Aufsichtskommission, hat sich mit dieser Frage bereits für den Bereich der Universitäten (dort § 135 Abs. 8 Z. 2 UG 2007) befasst und kam dort zum Ergebnis, dass die an den Universitäten eingerichteten Betriebsräte für die Gruppe der „zugewiesenen Beamten“ auch die Funktion des Dienststellenausschusses im Sinne des § 9 PVG wahrzunehmen habe, wobei der Betriebsrat funktional die Rolle des Dienststellenausschusses bei der Wahrnehmung der in § 9 PVG vorgesehenen Interessenvertretungsaufgaben übernehme. Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission sei daher zur Entscheidung über die dort vorliegende Beschwerde, die die Frage der Besetzung der wesentlichen Funktionen des Betriebsrats zum Gegenstand habe, nicht zuständig (A 26-PVAK/10 vom 4.5.2011). Im genannten Fall ging es um einen gewählten Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal an der Montanuniversität. Die zu Grunde liegende Bestimmung des § 135 UG sah in Abs 1 die Geltung des ArbVG für „alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universität“ vor. Weiters gelte nach dem Abs. 2 die Universität als Betrieb im Sinne des § 34 ArbVG. Die Personalvertretungs- Aufsichtskommission kam weiters zur Ansicht, mit diesen Regelungen habe das UG 2002 grundsätzlich das im II. Teil des ArbVG für den Bereich des „allgemeinen“ Arbeitsrechts normierte betriebliche Mitwirkungs - und Mitbestimmungsmodell, das der Gesetzgeber als „Betriebsverfassung“ bezeichne, übernommen. Bei den Universitäten seien neben den Mitarbeiterinnen im Angestelltendienstverhältnis nach wie vor zahlreiche Bedienstete mit Bundesbeamtenstatus auf öffentlich-rechtlicher Grundlage beschäftigt. Obwohl die Interessenvertretung für Bundesbeamte an sich im PVG und nicht im ArbVG geregelt sei, sehe § 135 Abs. 8 Z. 2 UG zur Vermeidung „institutioneller Doppelgleisigkeiten“ vor, dass die an den Universitäten eingerichteten Betriebsräte für die Gruppe der „zugewiesenen Beamten“ auch die Funktion des Dienststellenausschusses im Sinne des § 9 PVG wahrzunehmen hätten. Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission kam weiter zur Beurteilung, zwar habe der Betriebsrat im dargestellten Umfang die Funktion des Dienststellenausschusses wahrzunehmen. Dies ändere aber nichts daran, dass es sich bei diesem Vertretungsgremium in jedem Fall um den Betriebsrat handle, dessen Wahl und Zusammensetzung, ebenso wie die Frage, wer für in welcher Funktion tätig werden könne, von den ordentlichen Gerichten nach den Bestimmungen des ArbVG zu beurteilen sei. Für eine Zuständigkeit der Personalvertretungs-Aufsichtskommission sei insoweit kein Raum. Die vom dortigen Beschwerdeführer vertretene gegenteilige Meinung würde bedeuten, dass Fragen der Zusammensetzung und der Vertretung des Gremiums je nach Art der jeweiligen Tätigkeit von unterschiedlichen Behörden zu beurteilen wären, was unweigerlich die Gefahr jener „institutioneller Doppelgleisigkeiten“ mit sich bringen würde, die der Gesetzgeber mit dem von ihm gewählten Modell vermeiden habe wollen. Die Vorgängerbehörde der Personalvertretungsaufsichtsbehörde, die Personalvertretungs-Aufsichtskommission, hat sich mit dieser Frage bereits für den Bereich der Universitäten (dort Paragraph 135, Absatz 8, Ziffer 2, UG 2007) befasst und kam dort zum Ergebnis, dass die an den Universitäten eingerichteten Betriebsräte für die Gruppe der „zugewiesenen Beamten“ auch die Funktion des Dienststellenausschusses im Sinne des Paragraph 9, PVG wahrzunehmen habe, wobei der Betriebsrat funktional die Rolle des Dienststellenausschusses bei der Wahrnehmung der in Paragraph 9, PVG vorgesehenen Interessenvertretungsaufgaben übernehme. Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission sei daher zur Entscheidung über die dort vorliegende Beschwerde, die die Frage der Besetzung der wesentlichen Funktionen des Betriebsrats zum Gegenstand habe, nicht zuständig (A 26-PVAK/10 vom 4.5.2011). Im genannten Fall ging es um einen gewählten Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal an der Montanuniversität. Die zu Grunde liegende Bestimmung des Paragraph 135, UG sah in Absatz eins, die Geltung des ArbVG für „alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universität“ vor. Weiters gelte nach dem Absatz 2, die Universität als Betrieb im Sinne des Paragraph 34, ArbVG. Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission kam weiters zur Ansicht, mit diesen Regelungen habe das UG 2002 grundsätzlich das im römisch zwei. Teil des ArbVG für den Bereich des „allgemeinen“ Arbeitsrechts normierte betriebliche Mitwirkungs - und

Mitbestimmungsmodell, das der Gesetzgeber als „Betriebsverfassung“ bezeichne, übernommen. Bei den Universitäten seien neben den Mitarbeiterinnen im Angestelltendienstverhältnis nach wie vor zahlreiche Bedienstete mit Bundesbeamtenstatus auf öffentlich-rechtlicher Grundlage beschäftigt. Obwohl die Interessenvertretung für Bundesbeamte an sich im PVG und nicht im ArbVG geregelt sei, sehe Paragraph 135, Absatz 8, Ziffer 2, UG zur Vermeidung „institutioneller Doppelgleisigkeiten“ vor, dass die an den Universitäten eingerichteten Betriebsräte für die Gruppe der „zugewiesenen Beamten“ auch die Funktion des Dienststellenausschusses im Sinne des Paragraph 9, PVG wahrzunehmen hätten. Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission kam weiter zur Beurteilung, zwar habe der Betriebsrat im dargestellten Umfang die Funktion des Dienststellenausschusses wahrzunehmen. Dies ändere aber nichts daran, dass es sich bei diesem Vertretungsgremium in jedem Fall um den Betriebsrat handle, dessen Wahl und Zusammensetzung, ebenso wie die Frage, wer für in welcher Funktion tätig werden könne, von den ordentlichen Gerichten nach den Bestimmungen des ArbVG zu beurteilen sei. Für eine Zuständigkeit der Personalvertretungs-Aufsichtskommission sei insoweit kein Raum. Die vom dortigen Beschwerdeführer vertretene gegenteilige Meinung würde bedeuten, dass Fragen der Zusammensetzung und der Vertretung des Gremiums je nach Art der jeweiligen Tätigkeit von unterschiedlichen Behörden zu beurteilen wären, was unweigerlich die Gefahr jener „institutioneller Doppelgleisigkeiten“ mit sich bringen würde, die der Gesetzgeber mit dem von ihm gewählten Modell vermeiden habe wollen.

Nach Ansicht des erkennenden Senats ist die dargestellte Sachlage mit dem hier zu beurteilenden Fall vergleichbar: Wie in § 135 Abs. 8 Z. 2 UG sieht hier § 20 Abs. 1 Z. 8 BHAG-G vor, dass für die zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten der Betriebsrat die Aufgaben des Dienststellenausschusses wahrnimmt. Auch aus Abs. 6, wonach auf die Beamten gemäß Abs. 2 § 15 Abs. 4 letzter Satz des PVG Anwendung finde, ergibt sich ein deutlicher Hinweis darauf, dass der Gesetzgeber des BHAG-G davon ausgegangen ist, dass somit der I. Abschnitt des PVG auch für Beamte der BHAG nicht anzuwenden ist. Nach Ansicht des erkennenden Senats ist die dargestellte Sachlage mit dem hier zu beurteilenden Fall vergleichbar: Wie in Paragraph 135, Absatz 8, Ziffer 2, UG sieht hier Paragraph 20, Absatz eins, Ziffer 8, BHAG-G vor, dass für die zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten der Betriebsrat die Aufgaben des Dienststellenausschusses wahrnimmt. Auch aus Absatz 6,, wonach auf die Beamten gemäß Absatz 2, Paragraph 15, Absatz 4, letzter Satz des PVG Anwendung finde, ergibt sich ein deutlicher Hinweis darauf, dass der Gesetzgeber des BHAG-G davon ausgegangen ist, dass somit der römisch eins. Abschnitt des PVG auch für Beamte der BHAG nicht anzuwenden ist.

War im oben dargestellten von der Personalvertretungs-Aufsichtskommission zu beurteilenden Fall die Zusammensetzung des Betriebsratsgremiums gegenständlich, so wird hier die Rechtswirksamkeit des Beschlusses des Betriebsrates angezweifelt, mit dem die Zustimmung zur verschlechternden Versetzung der BF erteilt wurde. Eine die BF grundsätzlich begünstigende Zustimmungspflicht des Betriebsrats ist, nicht so nach den Bestimmungen des PVG - im ArbVG (dort im § 101) ausdrücklich vorgesehen. Nach den Bestimmungen des ASGG ist der Rechtsschutz der ordentlichen Gerichte für Rechtsstreitigkeiten in diesem Zusammenhang vorgesehen. War im oben dargestellten von der Personalvertretungs-Aufsichtskommission zu beurteilenden Fall die Zusammensetzung des Betriebsratsgremiums gegenständlich, so wird hier die Rechtswirksamkeit des Beschlusses des Betriebsrates angezweifelt, mit dem die Zustimmung zur verschlechternden Versetzung der BF erteilt wurde. Eine die BF grundsätzlich begünstigende Zustimmungspflicht des Betriebsrats ist, nicht so nach den Bestimmungen des PVG - im ArbVG (dort im Paragraph 101,) ausdrücklich vorgesehen. Nach den Bestimmungen des ASGG ist der Rechtsschutz der ordentlichen Gerichte für Rechtsstreitigkeiten in diesem Zusammenhang vorgesehen.

Der erkennende Senat geht auch im gegenständlichen Fall davon aus, dass die hier zu beurteilende Erteilung oder Nichterteilung einer Zustimmung im Fall einer zweifellos als Dienstrechtsangelegenheit zu beurteilenden verschlechternden Versetzung eines Beamten vom Betriebsrat zu besorgen ist und zu deren Überprüfung hierfür nach dem ArbVG und den im ASGG vorgesehenen Regeln allein die ordentlichen Gerichte berufen sind. Die Rechtsansicht der belangten Behörde, dass Dienstrechtsangelegenheiten, in denen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bestehen, der funktionell die Aufgaben des Dienststellenausschusses zu erfüllen hat, in die Aufsichtspflicht der Personalvertretungsbehörde fallen, ist nicht zu teilen.

Die belangte Behörde ist überdies darauf hinzuweisen, dass die Feststellungen, wonach die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses des Dienststellenausschusses vom 18. November 2015 von den ordentlichen Gerichten (ASG Wien und OLG Wien) bestätigt worden sei, unzutreffend ist:

Zwar wurde durch das ASG Wien zu 23 Cga 204/16m mit Urteil im zweiten Rechtsgang vom 28.11.2017 das von der BF gegen den Betriebsrat der Buchhaltungsagentur des Bundes gerichtete Klagebegehren, es werde festgestellt, dass die Klägerin ihre Arbeit in der Verwendung A2/3 nicht anzutreten habe, abgewiesen und dabei auch festgestellt, es gebe keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Zustimmung der beklagten Partei vom 18. November 2015 zur Versetzung der Klägerin aufgrund einer kollusiven Absprache der Buchhaltungsagentur des Bundes und der beklagten Partei zustande gekommen sei.

Im Ergebnis gab diesem Urteil zwar das Oberlandesgericht Wien zu 8 Ra 19/18z mit Urteil vom 28.03.2018 nicht Folge, führte aber unmissverständlich in der Begründung aus, das Klagebegehren sei schon aufgrund der mangelnden Passivlegitimation der beklagten Partei aus rechtlichen Überlegungen abzuweisen.

Das Oberlandesgericht führte dazu weiter aus, die Feststellung hinsichtlich mangelnden kollusiven Zusammenwirkens zwischen Betriebsrat und Buchhaltungsagentur sei rechtlich nicht relevant, da bereits mangels Passivlegitimation der beklagten Partei das Klagebegehren abzuweisen gewesen sei.

Im Ergebnis liegt daher kein rechtskräftiges Urteil eines ordentlichen Gerichts vor, das die Frage der Rechtmäßigkeit des Beschlusses des Betriebsrates vom 18.11.2015 im Sinne der Bedenken der BF überprüft hätte.

Dieser Umstand ist aber für die hier gegenständliche Frage der Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde nicht von Relevanz.

Die dargestellte Rechtslage hat aber zur Zurückweisung des zugrundeliegenden Antrags an die Personalvertretungsaufsichtsbehörde zu führen. Da die Beschwerde im Ergebnis insofern nicht erfolgreich war, war dieser mit der Maßgabe nicht Folge zu geben, dass der Bescheid dahingehend abzuändern war, dass der zugrundeliegende Antrag zurückzuweisen statt abzuweisen ist.

Der dargestellten Rechtsansicht hält die Beschwerde nichts Stichhaltiges entgegen: Die BF ist selbst ausdrücklich der Ansicht, dass das ArbVG auf die zugewiesenen Beamten anzuwenden sei. Mangels Zuständigkeit der Personalvertretungsaufsichtsbehörde ist auf die Ausführungen der BF, weshalb ihrer Ansicht nach der in Rede stehende Beschluss des Betriebsrates gesetzwidrig sei, nicht einzugehen.

Ob die rechtsfreundliche Vertretung des Dienststellenausschusses, Rechtsanwalt Mag. KLEINHAPPEL die Verschwiegenheitsverpflichtungen verletzt hat, ist nicht Gegenstand des Verfahrens betreffend die in Anspruch genommene Zuständigkeit der Personalvertretungsaufsichtsbehörde.

Die auf den Seiten 7 und 8 der Beschwerde gestellten Anträge konnten - unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Unzuständigkeit der Personalvertretungsaufsichtsbehörde - zu keinem Erfolg führen. Wenn die BF in diesem Zusammenhang ausführt, dass in der Zusammensetzung als Betriebsrat keinesfalls dienstrechtliche Angelegenheiten eines Bundesbediensteten getroffen werden konnten, so erkennt sie implizit, dass auch keine Aufsichtspflicht der Bundespersonalvertretungsaufsichtsbehörde bestehen konnte.

Der einzig relevante Sachverhalt - die Beamteneigenschaft der BF, das Datum des zugrunde liegenden Beschlusses und die Zuweisung der BF zur Dienstleistung an die Buchhaltungsagentur des Bundes - ist unstrittig. Einer mündlichen Verhandlung bedurfte es gemäß § 24 VwGVG daher nicht. Der einzig relevante Sachverhalt - die Beamteneigenschaft der BF, das Datum des zugrunde liegenden Beschlusses und die Zuweisung der BF zur Dienstleistung an die Buchhaltungsagentur des Bundes - ist unstrittig. Einer mündlichen Verhandlung bedurfte es gemäß Paragraph 24, VwGVG daher nicht.

Der Ausspruch über die Zulässigkeit der Revision beruht auf dem Umstand, dass ausdrückliche höchstgerichtliche Rechtsprechung zur Frage, ob der funktionell für Beamten ausgegliederter Betriebe fungierende Betriebsrat im Bereich das Dienstrecht betreffende Mitwirkungsrechte der Aufsicht der Personalvertretungsaufsichtsbehörde unterliegt, soweit ersichtlich, bislang nicht vorliegt.

Schlagworte

Beamter Betriebsrat Dienststellenausschuss ordentlicher Rechtsweg Personalvertretungsaufsichtsbehörde Revision
zulässig Spruchpunkt - Abänderung Unzuständigkeit Verschlechterung Versetzung Verwendungsänderung
Zustimmungserklärung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:W274.2216697.1.00

Im RIS seit

28.05.2021

Zuletzt aktualisiert am

28.05.2021

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at